

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITÉ

ÉVOLUTION DES SALAIRES
ET POLITIQUE SALARIALE

dans les industries de la Communauté
1945 - 1956

LUXEMBOURG — 1960

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITÉ

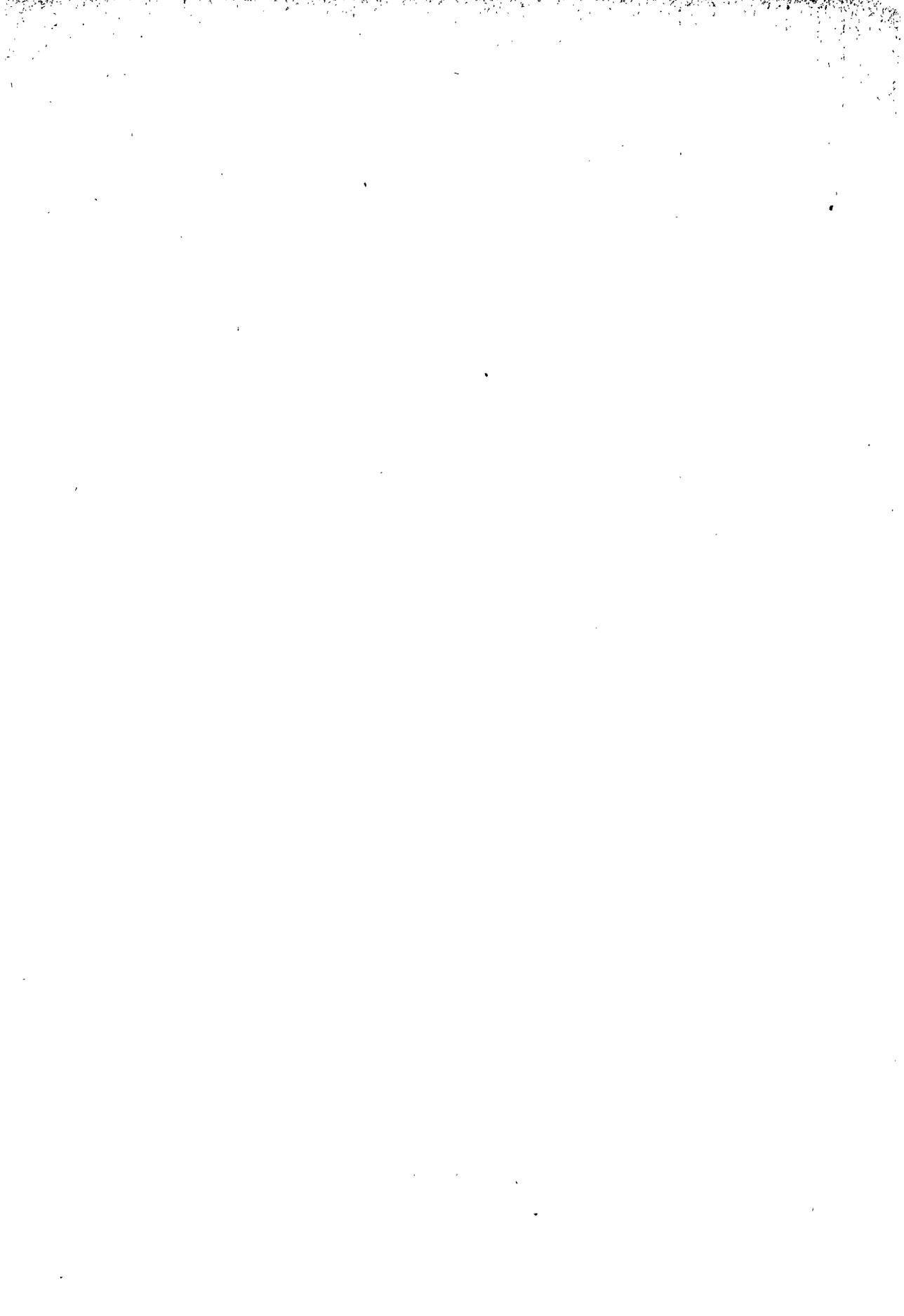
ÉVOLUTION DES SALAIRES
ET POLITIQUE SALARIALE

dans les industries de la Communauté

1945 - 1956

SOMMAIRE GÉNÉRAL

	Pages
PRÉFACE	7
ALLEMAGNE (R. F.)	9
BELGIQUE	83
FRANCE	125
ITALIE	195
LUXEMBOURG	251
PAYS-BAS	283



PRÉFACE

En 1956, la Haute Autorité élaborait un document ⁽¹⁾ qui retraçait dans les six pays membres de la C.E.C.A. les tendances de la politique salariale telles qu'elles ressortent de l'analyse des textes légaux ou conventionnels.

Mais si cette étude mettait en évidence les tendances formelles de l'évolution, celles qu'avaient inscrites dans les textes, gouvernements, législateurs ou parties aux conventions, il était indispensable de la compléter en dégagant les tendances réelles, telles qu'elles résultent de l'examen de l'évolution de salaires effectivement versés, de l'application qui a été faite dans les entreprises des textes réglementaires ou contractuels. Tel est le but de la présente étude, par laquelle la Haute Autorité veut donner à ceux qui s'intéressent à ces questions, et en particulier aux membres des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, une conscience plus nette des problèmes de salaires tels qu'ils se posent effectivement dans les industries de la Communauté, en s'efforçant de mettre en évidence leur fondement et leur orientation.

Il faut toutefois préciser que seuls ont été examinés les salaires directs. Les travailleurs bénéficient certes d'autres rémunérations en espèces ou en nature souvent importantes dans certains pays ou certaines industries, ainsi que d'autres avantages (congrés payés, jours fériés payés, prestations de sécurité sociale, etc.) mais l'étude a été volontairement limitée aux salaires directs, les autres rémunérations ou avantages devant faire l'objet de travaux ultérieurs.

La période examinée débute à une date bien antérieure à l'ouverture du marché commun, pour la plupart des pays au lendemain de la dernière guerre mondiale. Étant donné les bouleversements qu'a connus, dans tous les pays de la Communauté, la politique salariale à cette époque, c'était une condition indispensable pour que l'étude soit pleinement significative.

L'analyse a aussi fréquemment débordé les industries de la Communauté et a porté sur l'ensemble des industries, cet élargissement était indispensable. En effet, si le centre des préoccupations de la Haute Autorité reste les salaires dans les mines et la sidérurgie, la politique dans ces industries est une des composantes de la politique salariale générale et l'une ne peut être valablement étudiée en négligeant l'autre. Cette liaison étroite est apparue de plus en plus nettement au fur et à mesure que progressait l'étude. Certes, les industries du charbon et de l'acier, à bien des égards et pour des raisons différentes, sont et continueront d'être des industries pilotes. Ce sont elles

⁽¹⁾ *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté*, Édition ronéotypée 8154/56, Luxembourg, septembre 1956.

qui, bien souvent, ont amorcé les principaux mouvements de salaires dans nos pays. L'évolution de leurs salaires ne va pas cependant sans tenir compte de l'évolution des salaires dans l'ensemble des industries et, par conséquent, de l'évolution de ces industries elles-mêmes. Il ne faut donc pas s'attendre à ce que les salaires dans le charbon et l'acier reflètent uniquement et étroitement la situation dans ces deux industries et les progrès qui y sont réalisés.

Quels que soient les liens établis entre salaires et rendement, entre salaires et productivité, on ne peut, en effet, oublier que les salaires sont une composante du revenu national. Si, dans chacun des pays, une période préliminaire a été, en effet, consacrée à la recherche et au rétablissement de l'équilibre qui avait été détruit par la guerre, il semble que, cette remise en ordre effectuée, les partenaires sociaux se soient attachés très rapidement à fonder leur politique salariale essentiellement en considération du revenu national net et de la part que représentent salaires et traitements dans ce revenu.

Certes, dans les six pays, ces politiques ont été plus ou moins systématisées, la part réservée à l'initiative des intéressés a été plus ou moins grande, le rôle des gouvernements a été plus ou moins actif : mais, partout, l'amélioration dans le progrès des conditions de vie et de travail, postulée par le traité, semble avoir été réalisée.

Ces résultats ont été obtenus, toutefois, par des voies totalement différentes. C'est ainsi que, dans certains pays de la Communauté, la liberté des conventions entre parties est un principe qui ne souffre pas d'exception, alors que dans d'autres pays la politique salariale demeure en dernier ressort de la compétence de l'État. C'est ainsi que des systèmes d'échelle mobile existent dans certains pays et ont une influence sur l'évolution des salaires, alors qu'ils sont inconnus dans d'autres. La différence entre les méthodes employées ne semble donc pas constituer un obstacle irrémédiable à la réalisation de progrès en ce domaine.

C'est à cette progression parallèle et harmonieuse que la Haute Autorité apporte son concours en éditant et diffusant la présente étude.

Cet effort sera d'ailleurs poursuivi par la publication dans cette même collection d'autres travaux dont l'ensemble est destiné à retracer l'évolution et les tendances des salaires, de la sécurité sociale et des autres conditions de travail, et leur mise à jour régulière.

L'œuvre entreprise par la Haute Autorité dans ce domaine a été considérablement facilitée par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs qui lui ont apporté compléments d'informations et critiques constructives. La Haute Autorité se réjouit de la collaboration qui s'est ainsi établie avec les organisations professionnelles et tient, une fois de plus, à les en remercier.

P. FINET

ALLEMAGNE (R. F.)



TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : Évolution des salaires	13
A — La période d'exception de 1945 à 1948-1949	13
B — La période de 1949 à 1952	15
C — La période de 1952 à 1954	22
D — De l'été 1954 à l'automne 1956	25
E — Résumé de l'évolution des salaires, de 1948-1949 à 1956	30
 <i>Chapitre II</i> : Tendances caractéristiques de l'évolution et de la politique des salaires	 33
A — Tendances principales de l'évolution générale des salaires	33
I — Influence des salaires conventionnels sur les salaires horaires bruts	34
II — Les variations du coût de la vie et leurs répercussions sur l'évolution des salaires	37
III — Influence de la production et de l'emploi sur les salaires	39
IV — Interaction de l'évolution des salaires dans l'industrie sidérurgique, dans l'industrie charbonnière et dans les autres branches de l'industrie	44
V — Tendances de l'évolution des salaires dans les mines de fer	51
VI — Résumé	52
B — Tendances de l'évolution de la structure des salaires et de la différenciation entre les salaires	53
I — La différenciation régionale	54
II — L'évolution de la hiérarchie des salaires	57



CHAPITRE I

ÉVOLUTION DES SALAIRES (1)

REMARQUE PRÉLIMINAIRE

Dans la république fédérale d'Allemagne, le principe de la liberté des conventions collectives et de l'autonomie des accords de salaires est appliqué d'une façon particulièrement nette.

Cet état de choses n'a certes pas toujours existé : jusqu'en 1948-1949 règne, en Allemagne, dans le domaine des salaires, le dirigisme étatique le plus rigide.

Il est donc utile de jeter un bref coup d'œil sur la période d'exception qui va de la fin de la guerre au rétablissement de la liberté des conventions collectives, en 1948-1949.

A — La période d'exception de 1945 à 1948-1949

En république fédérale d'Allemagne, dans les anciennes zones américaine, française et anglaise d'occupation, l'excédent de pouvoir d'achat dû à l'économie de guerre n'est pas épongé par le processus inflationniste, relativement lent, de l'augmentation des prix et des salaires, mais par une conversion monétaire soudaine. Cette conversion monétaire a lieu fin juin 1948.

Cette réforme monétaire s'opère par la conversion de toutes les créances et de tous les avoirs, selon un taux de 1 pour 10 ou de 1 pour 13,5 (ce dernier s'appliquant aux avoirs bancaires). Elle est menée de front avec un abandon très rapide de l'économie dirigée, et l'adoption d'une politique économique nettement libérale. En l'espace de quelques mois, la plupart des prix sont libérés, le rationnement des produits alimentaires et des biens de consommation supprimé progressivement, le système de répartition des matières premières industrielles et des biens de production abandonné, et la fixation des salaires laissée au libre accord des partenaires aux contrats collectifs.

(1) Voir annexe 1. Principales données statistiques utilisées et réserves concernant l'utilisation de ces chiffres.

Antérieurement à la réforme monétaire, c'est-à-dire pendant la période allant de mai 1945 à juin 1948, il est difficile, sinon impossible, de parler de politique salariale au vrai sens du terme. Par ordre des gouvernements militaires alliés, les réglementations de salaires du III^e Reich demeurent en vigueur (ces réglementations ne sont, pour une large part, qu'une consolidation par l'État des taux minima de salaires conventionnels des années antérieures à 1933, y compris les diminutions de salaires ordonnées par l'État pendant la crise économique mondiale). Comme les prix de la plupart des biens de consommation restent, en même temps, fixés à un niveau à peu près équivalent à celui d'avant-guerre, et que l'offre de marchandises est extrêmement faible en dehors du rationnement, le niveau de vie de la grande masse des travailleurs dépend assez peu du niveau des salaires en espèces, mais beaucoup plus de deux éléments : d'une part, le niveau des attributions de produits alimentaires, y compris les suppléments spéciaux accordés à certaines catégories de travailleurs, et d'autre part, les prestations en nature accordées par les entreprises à leur personnel. L'influence considérable sur le niveau de vie des travailleurs, d'attributions alimentaires au titre du rationnement, et des autres prestations en nature, apparaît avec une netteté particulière dans le cas des mines. Les mineurs, et en particulier, les mineurs du fond, bénéficient, d'une part, en tant que travailleurs de force, de la plus forte répartition de produits alimentaires rationnés, et d'autre part, reçoivent, pendant une partie des trois premières années d'après-guerre, des primes spéciales de rendement ou de production, sous forme de colis de vivres et de biens de consommation. De cette façon, le niveau de vie des mineurs est (pendant ces trois années) sensiblement supérieur à celui de la plupart des autres travailleurs.

En dépit de cette situation, les syndicats présentent, depuis 1947, des demandes d'augmentation de salaires. En avril 1948, les gouvernements militaires alliés autorisent la reprise des négociations en matière de salaires, entre les syndicats et les organisations d'employeurs, dans le cadre d'une augmentation maximum de 15 % du montant global des salaires. Toutefois, ces augmentations de salaires n'entrent en vigueur qu'en octobre 1948, c'est-à-dire après la réforme monétaire.

Certaines augmentations avaient déjà été accordées et appliquées pendant les années précédentes; elles concernaient surtout les salaires des jeunes et des femmes (en particulier, la fixation d'un salaire horaire minimum de 0,50 DM).

L'abrogation de la législation sur le blocage et la réglementation des salaires adoptée dans le cadre de l'économie du réarmement et de la guerre, n'intervient qu'en novembre 1948, c'est-à-dire environ cinq mois après l'application de la réforme monétaire. La loi sur les conventions collectives, qui crée une base juridique pour la libre discussion des salaires entre employeurs et travailleurs, entre en vigueur le 9 avril 1949 dans les zones d'occupation anglaise et américaine. Elle est étendue ultérieurement à la zone française.

Cette période dite « d'exception » se termine donc pratiquement avec la libération des prix, consécutive à la réforme monétaire et à l'abandon du blocage des salaires, en novembre 1948. Juridiquement, elle prend fin avec la mise en vigueur, en avril 1949, de la loi sur les conventions collectives. Cette période est essentiellement caractérisée par un dirigisme à peu près total en matière de salaires et de prix, et par le blocage des salaires aux niveaux qu'ils atteignaient avant et pendant la guerre, par un rationnement à peu près complet de tous les biens de consommation, et par conséquent, par l'importance relativement faible du revenu monétaire dans le niveau de vie.

B — La période de 1949 à 1952

L'évolution économique de cette période est caractérisée par une augmentation extraordinairement rapide de la production industrielle. Sur la base 1950 = 100, l'ensemble de la production industrielle est passée de 47 points en 1948 à 126 points en 1952, soit une augmentation de presque 170 %.

Selon les facteurs d'impulsion prédominants, on peut subdiviser cette période en deux parties, qui diffèrent nettement l'une de l'autre au point de vue de la politique salariale et de l'évolution des salaires, à savoir :

- du début de 1949 à l'été ou l'automne 1950,
- de l'été ou de l'automne 1950 jusqu'à l'automne 1952.

Dans la première moitié, le développement économique paraît devoir essentiellement son impulsion à la reconstruction et à la satisfaction des besoins accumulés de la population, tandis que la deuxième moitié est nettement caractérisée par une conjoncture d'exportation, dans le cadre des efforts de réarmement suscités par la guerre de Corée dans les grands pays industriels du monde libre.

a) *Du début de 1949 jusqu'à l'été ou l'automne 1950*

Du lendemain de la réforme monétaire jusque vers la fin de 1948, le coût de la vie avait monté à la suite de la libération progressive des prix, de 152 à 175 points (1938 = 100). A ce renchérissement des biens de première nécessité ou des biens pour lesquels les besoins accumulés sont les plus grands (articles ménagers et habillement) n'avait correspondu, dans le même temps, qu'une augmentation de 15 % des gains horaires bruts, résultant de l'augmentation globale des salaires accordée en avril 1948. Cela signifie qu'au cours des six mois suivant la réforme monétaire, le salaire réel n'a pas augmenté.

Le gouvernement s'efforce alors en premier lieu de freiner la tendance inflationniste par des mesures de blocage ou de contrôle des prix de certains produits. Les prix baissent à partir de la fin de 1949 et au cours de l'année 1950.

La fin du rationnement provoque d'autre part une très forte augmentation de la consommation, donc de la demande, mais au détriment de l'épargne.

La politique économique et financière du gouvernement laisse donc une large place à l'autofinancement. En effet, les entreprises se trouvent, au cours de cette période de reconstruction de l'économie allemande, confrontées avec le double problème de produire plus et de trouver des capitaux, rendus très rares par le blocage des comptes en banque et l'amenuisement de l'épargne par suite de la réforme monétaire.

On assiste, par ailleurs, à une montée parallèle de l'emploi et du chômage, ce dernier phénomène étant dû particulièrement à l'afflux de réfugiés d'Allemagne orientale et au retour des prisonniers de guerre. Cette masse de main-d'œuvre disponible ne manque pas d'exercer une pression sur les salaires.

Ces derniers demeurent à un niveau très bas. Cependant, la baisse du coût de la vie entraîne un certain relèvement du pouvoir d'achat.

Toutefois les syndicats acceptent, dans son ensemble, la politique économique du gouvernement, et le nombre des augmentations conventionnelles des salaires au cours de cette période est relativement peu élevé.

Dans la sidérurgie de Rhénanie du Nord-Westphalie (ainsi que dans l'ensemble de l'industrie de transformation des métaux de cette région), les salaires conventionnels minima sont augmentés, en mai 1949, d'environ 8 %. Les répercussions sur le gain horaire brut sont toutefois assez faibles, et limitées, dans la sidérurgie, à une augmentation légèrement supérieure à 4 %. Dans son examen rétrospectif de l'évolution des années 1948-1949, le secrétaire général de l'IG Metall ⁽¹⁾ déclare : « Les mouvements de salaires de 1948-1949 n'ont été qu'un ajustement des salaires conventionnels aux salaires minima et aux salaires d'embauchage effectivement payés. Ces mouvements de salaires n'entraînent que rarement des augmentations de gains, mais constitueront une importante base de départ, pour d'importants mouvements de salaires et de gains » ⁽²⁾.

Dans les mines de houille, on ne procède qu'en janvier 1950 à une augmentation générale de 9 % des salaires. De faibles augmentations de salaires, précédemment accordées, avaient été limitées à certains groupes. Rétrospectivement, l'IG Bergbau ⁽³⁾ déclare également qu'elle a longuement hésité à présenter des revendications de salaires, même si elle les jugeait indispensables en raison de la diminution du salaire réel en 1948, de la nécessité de maintenir le salaire du mineur au sommet de l'échelle des salaires et d'encourager le recrutement de nouveaux mineurs. Les raisons de son hésitation sont dues au fait que : « Pour l'IG Bergbau, la responsabilité, en cas d'un mouvement des salaires, est toujours particulièrement grande, du fait que toute augmentation du prix du charbon, causée par une augmentation des salaires, se répercute trop facile-

⁽¹⁾ Industriegewerkschaft Metall (Fédération des travailleurs de la métallurgie).

⁽²⁾ *Rapport d'activité de l'IG Metall pour la république fédérale d'Allemagne, 1950-1952*, p. 97.

⁽³⁾ Industriegewerkschaft Bergbau (Fédération des ouvriers mineurs).

ment sur la structure des coûts de l'ensemble de l'économie, et peut ainsi dans certains cas déclencher une augmentation générale des prix » (1).

En raison de la réserve observée par les syndicats, le salaire horaire moyen (2) de tous les travailleurs de l'industrie n'a augmenté que de 13,9 pfennigs, soit environ 10 %, entre décembre 1948 et juin 1950, alors que la production industrielle croît d'environ 27 % de 1949 à 1950 (moyennes annuelles).

Dans la sidérurgie, l'augmentation des salaires, pour la même période, est sensiblement plus forte, et s'établit à 19,9 pfennigs, soit 15 %. La production de la sidérurgie accuse une augmentation de 37 % entre la moyenne annuelle de 1949 et le troisième trimestre 1950; l'augmentation est supérieure à 120 % si l'on part de la moyenne annuelle de 1948.

Certes, l'indice du coût de la vie a nettement diminué dans la même période, passant de 175 points (1938 = 100) en décembre 1948 à 154 points en juin 1950. La baisse est particulièrement sensible sur les objets ménagers et l'habillement; elle est de 57 points pour la première catégorie de produits, et de 75 points pour la dernière, soit respectivement d'environ 25 % et 30 % par rapport au niveau de la fin de 1948.

Les baisses de prix se répercutent donc en premier lieu sur le pouvoir d'achat des revenus les plus élevés.

Les chiffres officiels de l'indice du coût de la vie sont mis en doute par les syndicats. Un indice du coût de la vie pour les familles à faible revenu, calculé par l'Institut des sciences économiques des syndicats, sur une nouvelle base, fait apparaître, en regard de la baisse d'environ 12 % indiquée par l'indice officiel, une baisse de 3 %, seulement pour la même période.

Il faut mentionner à ce sujet que, pendant presque toute la période de 1949 à 1952, des discussions parfois très vives ont lieu quant à l'exactitude de l'indice officiel du coût de la vie. Les syndicats établissent eux-mêmes, de temps à autre, un indice du coût de la vie, sur la base duquel le résultat de la politique économique officielle paraît moins positif que sur la base de l'index officiel. Depuis le début de 1952, l'Office fédéral des statistiques calcule un nouvel indice grâce à la possibilité d'appliquer une meilleure méthode d'élaboration, en tenant compte des remarques que soulevait l'ancien indice. Les chiffres cités ci-dessus sont basés sur ce nouveau mode de calcul, le nouvel indice étant établi à partir de 1948.

Les tableaux ci-après reprennent quelques chiffres caractéristiques de cette période.

La période allant du début de l'année 1949 à l'automne 1950, quant à l'évolution des salaires, est donc caractérisée par :

— un développement rapide de la production industrielle;

(1) *Annuaire de l'IG Bergbau, 1948-1949*, p. 10.

(2) Statistisches Bundesamt.

TABLEAU 1
Ensemble de l'industrie

1952 = 100

	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Indice de la production industrielle	Indice du coût de la vie
Milieu 1949	76	81	64 ⁽¹⁾	97
3 ^e trimestre 1950	82	91	82	90

Source : Statistisches Bundesamt.
⁽¹⁾ Moyenne annuelle.

TABLEAU 2
Industries de la Communauté

1952 = 100

	Sidérurgie			Mines de houille		
	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Production	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi ⁽²⁾	Production
Milieu 1949	69	78	55 ⁽¹⁾	71	92	84
3 ^e trimestre 1950	77	87	76	78	93	90

Source : Statistisches Bundesamt.
⁽¹⁾ Moyenne annuelle.
⁽²⁾ Source : Zahlen zur Kohlewirtschaft.

- une grande prudence des syndicats en ce qui concerne les revendications de salaires;
- une élévation non négligeable des salaires réels, surtout dans les catégories de travailleurs les mieux payés.

b) *Été-automne 1950, jusqu'à l'automne 1952*

Le contexte économique se modifie à partir du milieu de l'année 1950 : l'essor industriel s'accroît très fortement, par suite, notamment, du « boom coréen » de l'automne 1950. Les investissements se développent et dépassent leur niveau d'avant-guerre. Les profits augmentent également. L'expansion s'accompagne d'une notable diminution du chômage.

D'autre part, les prix de détail montent, surtout à partir du début de l'année 1951, entraînant une diminution du pouvoir d'achat des salaires.

Ces faits incitent les syndicats à mettre un terme à leur politique de prudence. Le secrétaire général de la Confédération des syndicats allemands invite les 16 fédérations affiliées à envisager et, éventuellement à prendre, toute mesure nécessaire pour adapter l'évolution des salaires à celle du coût de la vie. Cette démarche est motivée par des augmentations de prix de produits alimentaires importants, résultant de la suppression de subventions gouvernementales. En même temps, les premiers effets de la guerre de Corée

se font sentir sur les prix mondiaux, et leurs répercussions sur la structure des prix allemands paraissent inéluctables (elles le sont en effet). Au cours des mois suivants, et jusqu'au printemps 1951, un certain nombre de conventions collectives prévoyant d'importantes augmentations des salaires minima conventionnels sont conclues. Le 26 octobre 1950, les salaires conventionnels dans les houillères de Rhénanie du Nord-Westphalie sont augmentés de 10 %, et dans une partie de la Basse-Saxe, de 5 %.

En même temps, une prime de régularité de 3 % est accordée à tous les mineurs de fond.

Les revendications en vue de cette augmentation de salaires sont toutefois essentiellement motivées par l'inquiétante fluctuation des effectifs, et par le départ croissant de la main-d'œuvre vers l'industrie sidérurgique, en pleine expansion.

En avril 1951, de nouvelles revendications de salaires sont présentées, cette fois, pour compenser l'augmentation du coût de la vie intervenue entre temps (en outre, il faut trouver une compensation à la prime de régularité, abandonnée le 1^{er} avril 1951). Sur la base de ces revendications, les salaires des mineurs sont augmentés de 12 % à partir du 1^{er} mai 1951.

Dans la sidérurgie, les salaires conventionnels minima sont augmentés en août 1950 et en mars 1951, d'environ 7 % et 12 % respectivement.

Au printemps 1951, la hausse du coût de la vie ralentit passagèrement. Un nouveau renchérissement des prix de certains produits alimentaires importants, intervenu au début de l'été (l'indice des prix de la nourriture passe, de juillet à novembre, de 176 à 189 points), déclenche, de la part des syndicats, de nouvelles revendications de salaires, qui se heurtent cependant à une résistance beaucoup plus forte que les revendications présentées en automne 1950 et pendant l'hiver 1950-1951.

Dans la sidérurgie (comme dans l'ensemble de l'industrie métallurgique) de Rhénanie du Nord-Westphalie, un recours à la procédure d'arbitrage, qui avait fait l'objet d'une convention récente, permet de conclure, en septembre 1951, un nouveau contrat collectif améliorant les bas salaires, et accordant en outre une augmentation moyenne de 5 % de tous les salaires minima conventionnels.

Dans les mines, il n'est pas procédé à d'autres augmentations de salaires directs après le printemps 1951. Seule, une prime de participation aux bénéfices est instituée au début de 1952, en vue de « faire participer le personnel aux résultats économiques d'un accroissement du rendement ». Elle est d'abord réservée aux travailleurs du fond, puis étendue aux travailleurs du jour, en mai 1952.

Les deux ou trois augmentations de salaires intervenues entre l'été-automne 1950 et l'automne 1952 sont motivées par les syndicats, par l'adaptation nécessaire des salaires à l'élévation du coût de la vie. La seule exception est l'augmentation intervenue dans les mines en novembre 1950, pour laquelle

l'argument avancé (qui jouera par la suite un rôle de plus en plus important) est le retard des salaires des mineurs par rapport aux salaires payés dans d'autres branches de l'industrie.

Au cours de ces deux années, dans les discussions sur la politique salariale, de nouveaux arguments syndicaux se font jour. Sans être encore employés (ou simplement accessoirement) pour justifier les revendications de salaires, ils sont destinés, au cours des années suivantes, à donner le ton à la politique salariale des syndicats.

La nécessité, pour les syndicats, d'une argumentation nouvelle, apparaît très nettement au printemps 1952, lors d'une diminution, indiscutable bien que légère, du coût de la vie, provoquée principalement par une baisse du prix des produits industriels de consommation (l'indice général du coût de la vie passe, de janvier à juin 1952, de 175 à 170 points).

En 1950, l'Institut des sciences économiques des syndicats commence à calculer la part des salaires et traitements dans le revenu national net, et constate ainsi une diminution constante de cette part depuis 1949 et par rapport à la période d'avant-guerre.

Pour 1936, le WWI (Institut syndical des sciences économiques) calcule une quote-part nette des salaires d'environ 50 %; au cours du deuxième semestre 1949, la part des salaires et traitements nets dans le revenu national net est encore de 43,6 %, alors que cette proportion, au cours du deuxième semestre 1950, descend à 39,4 % et (en dépit des augmentations de salaires importantes intervenues pendant les mois précédents) tombe à 38 % au cours du deuxième semestre 1951. A la fin de la période considérée, c'est-à-dire pendant le second semestre 1952, la part des salaires et traitements nets dans le revenu national net augmente à nouveau légèrement, passant à 39,3 % (1).

Ces études sont interprétées par les syndicats dans le sens suivant : s'ils ne veulent pas accepter une nouvelle répartition des revenus au préjudice des travailleurs, ils ne peuvent pas se borner à revendiquer une adaptation des salaires aux prix. De nouveaux arguments doivent donc être trouvés, pour appuyer de futures revendications de salaires.

Cette nouvelle conception de la politique salariale apparaît très clairement, lorsque l'IG Metall écrit, en 1953-1954 : « Notre action pour la reconstitution d'un pouvoir d'achat satisfaisant des salaires (augmentations de salaires basées sur les augmentations de prix) peut être considérée comme ayant été couronnée de succès, au cours des années allant de 1948 à 1952. Depuis lors, notre lutte tend à rapprocher l'évolution du salaire réel de l'évolution économique, afin :

- 1) D'améliorer le niveau de vie des travailleurs;
- 2) De maintenir l'emploi, en augmentant la capacité de consommation » (2).

(1) Chiffres pour les années d'après-guerre, d'après le calcul de l'Institut berlinois de recherches économiques, *Konjunkturpolitik*, n° 7, 1954-55.

(2) *Rapport de l'IG Metall pour la république fédérale d'Allemagne, 1952-53*, p. 29.

De l'été-automne 1950 à l'automne 1952, le coût de la vie augmente d'environ 10 % (154 points de juin à août 1950, contre 170 points de juin à octobre 1952). Simultanément, les salaires augmentent sensiblement entre septembre 1950 et novembre 1952 :

- de 34,5 pfennigs, soit près de 25 %, pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie ;
- de 55 pfennigs, soit environ 35 %, pour les sidérurgistes ;
- de 52 pfennigs, soit environ 34 %, pour les mineurs des houillères ;
- de 38 pfennigs, soit un peu plus de 25 %, pour les ouvriers des mines de lignite.

L'augmentation des gains nominaux est beaucoup plus forte que la hausse du coût de la vie.

Pendant la même période, la production industrielle marque un nouvel accroissement.

Les deux années situées entre l'été/automne 1950 et l'automne 1952 se caractérisent donc par :

- une production industrielle qui continue à être en forte expansion ;
- une hausse moyenne du coût de la vie ;
- une grande activité des syndicats en matière de politique des salaires ;
- un accroissement des gains nominaux et réels.

Pendant toute cette période, mais surtout à son début, les revendications de salaires présentées par les syndicats s'appuient sur des augmentations de prix. Toutefois, de plus en plus, un nouvel objectif de la politique salariale se fait jour, à savoir : le maintien, et si possible l'extension de la part des travailleurs dans le revenu national.

Les tableaux ci-après reprennent quelques chiffres caractéristiques de cette période (été 1950 à automne 1952).

TABLEAU 3
Ensemble de l'industrie

1952 = 100

	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Indice de la production industrielle	Indice du coût de la vie
3 ^e trimestre 1950	82	91	82	90
4 ^e trimestre 1952	102	102	110	100

Source : Statistisches Bundesamt.

TABLEAU 4

Industries de la Communauté

1952 = 100

	Sidérurgie			Mines de houille		
	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Production	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi (1)	Production
3 ^e trimestre 1950	77	87	76	78	93	90
4 ^e trimestre 1952	105	102	107	104	101	103

Source : Statistisches Bundesamt.

(1) Source : Zahlen zur Kohlewirtschaft.

La première période d'évolution des salaires (de 1949 à l'automne 1952) est caractérisée par :

- une production industrielle en forte, voire très forte augmentation;
- une augmentation des salaires réels des travailleurs : d'abord, sous l'effet d'une diminution sensible du coût de la vie, les syndicats manifestent une grande réserve en matière de revendications salariales; puis, malgré une nouvelle hausse du coût de la vie, cette élévation des salaires réels se poursuit, grâce à une activité intense et fructueuse des syndicats en matière de salaires.

C — La période de 1952 à 1954

Après la très forte activité économique des années 1950 et 1951, un certain ralentissement de l'expansion industrielle se fait sentir dès l'hiver 1952-1953. Il atteint d'abord les mines puis la sidérurgie, où il se prolonge jusqu'en 1954. Cette situation est due en particulier à l'utilisation de leurs stocks par les industries de transformation. Cette période se place sous le signe du ralentissement des investissements, du déstockage dans les industries de transformation et d'une certaine insécurité, sans que l'on puisse véritablement parler d'une récession, puisque l'ensemble de la production industrielle augmente. On note toutefois un ralentissement en 1952 par rapport à 1951 : accroissement de 4 % contre 8 % en 1951. Mais le coût de la vie reste à peu près stable. C'est seulement au cours du second semestre 1953 qu'une forte augmentation intervient à nouveau dans l'ensemble de l'industrie. Ainsi, l'ensemble de la production industrielle annuelle moyenne augmente de 10 % environ, de 1952 à 1953. La production d'acier, au contraire, est en 1953, inférieure de 8 % à celle de 1952. Ce recul est particulièrement marqué entre le premier et le troisième trimestre 1953 (plus de 16 %). La production sidérurgique reste, jusqu'au deuxième trimestre 1954, en deçà du niveau du dernier trimestre 1952.

Les difficultés sur le marché de l'acier se répercutent également sur la politique salariale, dans la sidérurgie comme dans les mines; en particulier,

le nombre des conventions collectives conclues dans les industries de la Communauté est nettement inférieur à celui de 1951.

Alors que dans la sidérurgie, au cours des 15 mois situés entre juillet 1950 et octobre 1951, les salaires conventionnels sont augmentés trois fois (de 7, 12 et 5 %), on enregistre, entre octobre 1951 et août 1954, soit sur presque trois années, une seule augmentation du salaire conventionnel : celle du 1^{er} janvier 1953, qui atteint en moyenne 7 % environ.

Dans les mines, les salaires conventionnels ne sont, eux aussi, augmentés qu'une seule fois, le 1^{er} avril 1953, entre l'été 1951 et l'été 1954 (en moyenne, de 5,7 %).

Tandis que la politique salariale de l'IG Metall recourt de plus en plus à l'argumentation nouvelle, définie plus haut (maintien et accroissement de la part des travailleurs dans le revenu national), l'IG Bergbau met de plus en plus l'accent sur la détérioration de la position occupée par les salaires des mineurs dans l'ensemble de l'échelle des salaires.

En réponse aux allégations des syndicats, concernant une diminution de la part des salaires et traitements dans le revenu national, les employeurs soulignent que les augmentations des salaires des années précédentes ont largement dépassé la « dynamique habituelle d'autres économies », et font remarquer que durant les années 1951-1952 « les salaires horaires des travailleurs de l'industrie ont monté une fois et demi plus vite que la productivité » (1).

Cette hausse de salaires excessive aurait entraîné, selon eux, dans les années précédentes, une poussée accrue des prix, et freiné, en 1952, la baisse des prix qui était amorcée. En outre, les employeurs considèrent que la politique salariale des syndicats aurait été préjudiciable aux groupes sociaux économiquement faibles, tels que les pensionnés et les réfugiés, les invalides de guerre et les protégés de l'assistance publique, ainsi qu'aux groupes nécessaires parmi les travailleurs indépendants, et aurait limité leur participation à l'essor économique (2).

A l'avenir, pensent-ils, il sera encore plus nécessaire « de coordonner strictement l'évolution des salaires avec celle de l'ensemble de l'économie ». La poursuite de la politique salariale suivie dans le passé comporterait, à leur avis, des risques considérables, non seulement pour l'évolution des prix, mais aussi pour celle des exportations et pour le niveau de l'emploi (3).

Il s'agit donc d'une période de résistance croissante de la part des employeurs, contre les revendications de salaires présentées par les syndicats. De ce fait (et pour une part aussi, en conséquence directe du ralentissement de l'expansion économique), les salaires n'augmentent que très lentement entre l'automne 1952 et l'été 1954. Les salaires horaires moyens de l'ensemble

(1) *Rapport annuel de l'Union fédérale des associations allemandes d'employeurs, 1953*, p. 88.

(2) *Dito*, p. 92-93.

(3) *Dito*, p. 94.

des ouvriers de l'industrie augmentent de 9 pfennigs, soit à peu près 5 % entre le 4^e trimestre 1952 et le 3^e trimestre 1954. Les salaires de la sidérurgie augmentent de 4 pfennigs, soit à peine 2 %; les salaires des houillères, de 3 pfennigs, soit 1,5 %, et ceux des mines de lignite, de 3 pfennigs, soit 1,7 %. Il est intéressant, à ce propos, de constater que, pour la première fois, les salaires de tous les ouvriers de l'industrie augmentent dans une proportion plus grande que ceux des ouvriers des industries de base.

Les tableaux ci-après reprennent quelques chiffres caractéristiques de cette période (1952 à 1954).

TABLEAU 5
Ensemble de l'industrie

1952 = 100

	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Indice de la production industrielle	Indice du coût de la vie
4 ^e trimestre 1952	102	102	110	100
3 ^e trimestre 1954	107	112	122	98

Source : Statistisches Bundesamt.

TABLEAU 6
Industries de la Communauté

1952 = 100

	Sidérurgie			Mines de houille		
	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Production	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi (1)	Production
4 ^e trimestre 1952	105	102	107	104	101	103
3 ^e trimestre 1954	107	104	107	106	103	106

Source : Statistisches Bundesamt.

(1) Source : Zahlen zur Kohlewirtschaft.

En résumé, au cours de la période allant de l'automne 1952 à l'été 1954 :

- l'expansion industrielle marque un ralentissement par rapport à la période 1950-1952. Une véritable stagnation se manifeste dans la sidérurgie,
- les salaires de l'ensemble de l'industrie augmentent légèrement, tandis qu'ils restent pratiquement au même niveau dans les industries de base,
- le coût de la vie diminue très légèrement,
- en face d'une résistance croissante des employeurs, les revendications présentées par les syndicats sont peu nombreuses et n'ont pas grand succès. Elles sont de plus en plus basées sur l'argument du maintien et de l'accrois-

sement de la part des travailleurs dans le revenu national, tandis que le principal argument opposé par les entreprises consiste à mettre en garde contre les risques pouvant résulter des revendications de salaires, pour la stabilité économique et, en particulier, la stabilité de la structure des prix et des exportations.

D — De l'été 1954 à l'automne 1956

L'année 1954 marque le début d'une nouvelle période d'expansion économique, à la fois plus marquée et plus générale que celle de la période précédente, et rendue possible entre autres par une plus grande ouverture des marchés extérieurs. La production croît fortement, notamment dans la sidérurgie étant donné en particulier, la nécessité de reconstituer des stocks. Le mouvement s'accompagne d'une assez grande stabilité monétaire jusqu'au milieu de l'année 1956, et d'un accroissement du revenu national. L'épargne et les disponibilités en capitaux s'accroissent.

Cette période verra plusieurs révisions des conventions collectives et d'importantes augmentations de salaires. Mais à partir de 1955, le gouvernement accentue et étend sa pression sur les prix, notamment dans l'industrie lourde et le secteur alimentaire. Cette action gouvernementale a des répercussions indirectes sur les salaires.

L'indice de la production industrielle augmente d'environ 24 % entre le troisième trimestre 1954 et le troisième trimestre 1956. Dans le même temps, la production sidérurgique augmente de plus de 30 %.

Au cours de cette période, et surtout depuis l'été 1955, le coût de la vie s'élève légèrement. L'indice officiel augmente d'environ 4 %, de l'été 1954 à l'été 1956. L'augmentation des prix touche la plupart des catégories de biens de consommation.

Dans la sidérurgie de la Rhénanie du Nord-Westphalie, cette période commence par une augmentation d'environ 5,50 % des salaires conventionnels en septembre 1954. Cette augmentation est liée à une menace de grève des métallurgistes du Wurtemberg, et à une grève des métallurgistes Bavarois. Une deuxième augmentation de salaires, en Rhénanie du Nord-Westphalie, a lieu en novembre 1955. Elle comporte une augmentation d'environ 7 % du salaire de référence pour les ouvriers au rendement, et d'environ 9 % du salaire de référence pour les ouvriers au temps. On observe également, dans les autres bassins sidérurgiques, des augmentations de salaires, parfois beaucoup plus importantes.

La nouvelle convention collective du 1^{er} novembre 1955 est remarquable à deux titres :

— c'est la première fois qu'une convention séparée est conclue pour la sidérurgie de la Rhénanie du Nord-Westphalie,

— les taux de salaires demeurent cependant les mêmes que pour l'ensemble de l'industrie métallurgique, dont les conventions collectives s'appliquaient jusque-là à la sidérurgie.

Cette convention introduit aussi en Rhénanie du Nord-Westphalie le principe du salaire de référence différencié, qui doit permettre de réduire l'écart entre salaires au temps et à la tâche.

L'IG Metall distingue nettement ces augmentations de salaires de celles des années précédentes, et surtout de celles des années 1948 à 1951, qui « avaient principalement pour but de permettre aux salaires de rattraper les prix » (1).

Dans le compte rendu présenté au quatrième Congrès des syndicats de l'IG Metall, en septembre 1956, on peut lire : « Nous avons surtout enregistré des succès dans les mouvements des salaires et des traitements conventionnels. En fait, nos revendications n'ont plus été justifiées avant tout, par la nécessité d'adapter les salaires et traitements à l'élévation du coût de la vie, mais par le droit des travailleurs à recevoir une part plus élevée et plus équitable du revenu national. Les augmentations demandées sont aussi le moyen d'une politique conjoncturelle active. En déclarant qu'en principe, nous ne pouvions accepter et reconnaître purement et simplement l'ancienne répartition des produits du travail, et qu'au contraire, la part des travailleurs dans les résultats de la production devait être accrue au delà de l'augmentation courante de la productivité, même au préjudice des bénéficiaires des entrepreneurs, nous avons inauguré une nouvelle période de politique salariale active » (2).

Dans les mines de houille, les syndicats ont plus de peine à obtenir de nouvelles augmentations de salaires. En septembre 1954, seuls les salaires conventionnels des ouvriers au temps sont augmentés de 5 %. C'est seulement au début de 1955 que l'IG Bergbau dénonce les anciens contrats collectifs, en avançant principalement une revendication souvent formulée et qui concerne la situation des salaires des mineurs par rapport à ceux des ouvriers de la sidérurgie. « C'est un principe ancien et généralement reconnu et aussi une revendication de notre syndicat, que les mineurs ont droit, étant donné l'importance, la difficulté et le caractère dangereux de leur travail, à occuper le sommet de l'échelle des salaires. Ainsi qu'il résulte des relevés officiels des salaires de l'Office des statistiques du Land Rhénanie du Nord-Westphalie, cet objectif n'a pu encore être atteint au cours de l'année 1954. En raison d'exigences plus grandes, et d'un accroissement prévisible de l'effort, la revendication des mineurs syndiqués, tendant à s'assurer la première place dans l'échelle des salaires, prend une importance encore plus grande » (3).

Cette position plusieurs fois atteinte, avait été modifiée par les augmentations dont avaient bénéficié les ouvriers d'autres industries.

(1) *Compte rendu de l'IG Metall, 1954-55*, p. 49.

(2) *Dito*, p. 10.

(3) *Annuaire 1955 de l'IG Bergbau*, p. 57-58.

Les entreprises minières estiment ne pas pouvoir supporter les frais supplémentaires qui résulteraient de l'acceptation de ces revendications de salaires et le gouvernement déclare ne pouvoir accepter une augmentation du prix du charbon, demandée par les entreprises minières. Aussi l'IG Bergbau organise-t-elle un vote sur l'éventualité d'une grève (94 % pour la grève). Après de longs pourparlers, auxquels participent également les ministres fédéraux du travail et de l'économie, une nouvelle convention collective est conclue, le 1^{er} avril 1955. Alors que les syndicats revendiquaient une augmentation de salaires de 12 %, cette convention octroie une augmentation légèrement supérieure à 11 % du salaire des abatteurs, et une augmentation de 8 % des autres salaires.

La position de l'Association des employeurs des mines de la Ruhr s'appuie sur les coûts élevés des entreprises minières. Les charges supplémentaires suscitées par la conclusion du contrat collectif sont couvertes en partie par une certaine augmentation des prix du charbon, en partie par l'abandon de la taxe destinée à la construction d'habitations, incorporée jusque-là dans le prix du charbon, et par l'abandon d'autres prélèvements.

Lorsque, à la fin de 1955, les salaires de la sidérurgie sont à nouveau relevés, des négociations s'ouvrent aussi dans les mines, en vue d'une augmentation de salaires. L'IG Bergbau et l'Association des employeurs des mines de la Ruhr sont d'accord pour reconnaître la nécessité d'une augmentation sensible des salaires des abatteurs, et d'une amélioration des autres salaires. Le principal argument avancé est que, seul le maintien en tête d'échelle des salaires des mineurs permet d'empêcher un départ important de mineurs, et d'éviter ainsi une diminution sensible de la production charbonnière. La discussion s'engage sur une revendication de l'IG Bergbau, tendant à une augmentation de salaires globale de 9 %, qui, toutefois, de l'avis des employeurs, doit être différenciée selon les groupes.

Les directions des mines sont cependant d'avis qu'une telle augmentation de salaires n'est possible qu'avec une augmentation du prix du charbon, de 3 DM par tonne. Après de longues négociations avec le gouvernement fédéral et les gouvernements des Länder, le gouvernement et le Parlement fédéraux décident de prendre une série de mesures de nature à permettre une augmentation de salaires dans les mines, sans procéder à une augmentation correspondante des prix du charbon. Parmi ces mesures, on peut citer, entre autres, la création d'une prime de mineur, financée par l'impôt, se montant à 2,50 DM par poste pour l'abatteur, et à 1,25 DM par poste pour les autres mineurs de fond, ainsi que la prise en charge partielle par le gouvernement fédéral, des cotisations patronale à la Caisse mutuelle des mines.

Par ailleurs, des augmentations conventionnelles sont accordées, les salaires conventionnels sont augmentés de 6 à 11 %, et un supplément de 1,25 DM par poste est attribué aux ouvriers travaillant à la tâche. Ces mesures prennent effet à partir du 15 février 1956.

Le nouveau salaire journalier conventionnel de l'abatteur, plus la prime de mineur, est de 24 % supérieur à l'ancien salaire journalier conventionnel.

En général, au cours de cette période, les arguments des entreprises, concernant la politique salariale d'ensemble, reflètent d'une part la modification de la situation économique, et en particulier, la réalisation, dans une large mesure, du plein emploi, et d'autre part, la nouvelle orientation des objectifs syndicaux en matière de politique salariale.

« Alors que, dans les discussions en matière de salaires, les arguments présentés dans le passé étaient principalement d'ordre économique ou social, et s'appuyaient en particulier sur l'évolution du coût de la vie pour motiver les revendications de salaires, c'est désormais un nouvel argument de politique sociale qui est mis en avant, pour motiver une politique active en matière de salaires et de traitements, à savoir : le désir d'influencer la position sociale du travailleur, grâce à une nouvelle répartition du revenu national. Avec cette façon de présenter le problème, on renonce à considérer la question des salaires sous l'angle de l'économie générale, et l'on rend impossible une orientation objective de la politique salariale ⁽¹⁾. »

Les employeurs considèrent que c'est précisément en période de plein emploi qu'il est nécessaire d'être réservé vis-à-vis des revendications de salaires des ouvriers, d'une part pour ne pas risquer de compromettre le surcroît d'investissements, nécessaire au maintien de l'expansion après la disparition des réserves de main-d'œuvre existant jusqu'ici, d'autre part, pour ne pas compromettre la stabilité de la structure des prix et de la monnaie. L'évolution des salaires doit donc être maintenue dans le cadre de celle de la productivité. Un « mouvement en ciseaux » entre le développement des salaires et celui de la productivité ⁽²⁾ conduirait nécessairement à une hausse des prix, et à une dépréciation de la monnaie.

La discussion entre syndicats et employeurs porte donc, en premier lieu, sur la question de savoir si la répartition du revenu national, telle qu'elle a été réalisée dans les années passées, était fautive ou juste. Dans cette discussion, les comparaisons avec les années précédentes jouent un rôle capital. Les syndicats comparent, le plus souvent, la répartition du revenu national des dernières années, soit avec la période d'avant-guerre, soit avec l'année 1949, au cours de laquelle la part des salaires était relativement élevée, alors que cette part diminue constamment jusqu'en 1951. De leur côté, les employeurs utilisent, soit l'année 1950, soit la moyenne des années 1949-1951. En outre, les syndicats se réfèrent surtout à la part des salaires et traitements nets (c'est-à-dire après déduction des impôts, cotisations d'assurances sociales, etc.), tandis que les employeurs considèrent exclusivement, ou presque exclusivement, les salaires et traitements bruts, qui représentent naturellement une part sensiblement plus importante du revenu national brut.

Entre l'été 1954 et l'été 1956, les salaires ont augmenté fortement, et de façon relativement constante. Cette augmentation s'élève :

— pour tous les travailleurs masculins de l'industrie, à 30 pfennigs, soit plus de 16 % ;

⁽¹⁾ *Rapport annuel de l'Union fédérale des associations allemandes d'employeurs, fin 1955*, p. 11.

⁽²⁾ *Rapport annuel de l'Union fédérale des associations allemandes d'employeurs, fin 1956*, p. 121.

- pour les ouvriers de la sidérurgie, à 38 pfennigs, soit à peu près 18 %;
- pour tous les mineurs, à 49 pfennigs, soit un peu plus de 23 %.

Cette augmentation particulièrement forte dans les mines est, en premier lieu, une conséquence de l'augmentation des salaires et de l'introduction simultanée de la prime de mineur, en février 1956. Cette mesure étant destinée, en premier lieu, à revaloriser les salaires des mineurs de fond, les augmentations sont particulièrement fortes pour cette catégorie d'ouvriers. Les enquêtes de la Haute Autorité révèlent, pour la période allant de 1954 au 3^e trimestre 1956, une augmentation de 89 pfennigs, soit 40 % pour les mineurs de fond, et de 33 pfennigs, soit environ 21 % pour les mineurs du jour.

Pour la première fois, des chiffres concernant les mines de fer sont également publiés pour cette période : tous les ouvriers (fond—jour—ciel ouvert) bénéficient d'une augmentation de 39 pfennigs, soit un peu plus de 23 %. Le rythme de l'accroissement est donc assez important, sans toutefois que le niveau des salaires des autres industries de la Communauté soit encore atteint (205 pfennigs dans les mines de fer — août 1956; 255 pfennigs dans la sidérurgie — juillet 1956; 266 pfennigs dans les mines de houille — 3^e trimestre 1956) (1).

Les tableaux ci-après reprennent quelques chiffres caractéristiques de cette période (1954 à 1956).

TABLEAU 7
Ensemble de l'industrie

1952 = 100

	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Indice de la production industrielle	Indice du coût de la vie
3 ^e trimestre 1954	107	112	122	98
3 ^e trimestre 1956	125	129	152	102

Source : Statistisches Bundesamt.

TABLEAU 8
Industries de la Communauté

1952 = 100

	Sidérurgie			Mines de houille		
	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi	Production	Salaire horaire brut (hommes)	Emploi (1)	Production
3 ^e trimestre 1954	107	104	107	106	103	106
3 ^e trimestre 1956	126	121	140	130	104	109

Source : Statistisches Bundesamt.

(1) Source : Zahlen zur Kohlenwirtschaft.

(1) Source : Enquêtes de la Haute Autorité.

En résumé, la période comprise entre l'été 1954 et l'automne 1956 se caractérise par :

- une très forte augmentation de la production industrielle, en particulier dans la sidérurgie;
- un niveau d'emploi inconnu jusque-là;
- une légère hausse du coût de la vie, et de l'ensemble des prix;
- une augmentation sensible, et même forte, des salaires nominaux principalement dans les industries de base, entraînant une augmentation des salaires réels.

Les concepts de productivité et de répartition du revenu national jouent un rôle important dans l'argumentation des syndicalistes et des entrepreneurs. Toutefois, il existe des différences considérables sur le mode de calcul et l'année de référence.

E — Résumé de l'évolution des salaires, de 1948-1949 à 1956

De 1948-1949 à 1956, les salaires ont fortement augmenté dans les industries de la Communauté. Au cours des 7 années qui vont de septembre 1949 à août 1956, cette augmentation représente plus de 80 % dans la sidérurgie et les mines de houille.

L'augmentation des salaires est toutefois très différente dans les trois périodes considérées de l'évolution des salaires.

Dans la première période, qui va de 1949 à l'automne 1952, le salaire horaire brut moyen s'accroît très rapidement, et d'une manière relativement régulière. Le rythme d'accroissement dans la sidérurgie est supérieur d'environ 10 % à celui des mines de houille.

TABLEAU 9

Taux moyens d'accroissement trimestriels des salaires horaires bruts dans les industries de la Communauté

Dans chaque cas, en % du salaire au début de la période

	Sidérurgie	Mines de houille
<i>1^{re} période :</i>		
septembre 1948 à septembre 1949	4,2	—
septembre 1949 à novembre 1952	3,9	3,5
<i>2^e période :</i>		
novembre 1952 à août 1954	0,4	0,2
<i>3^e période :</i>		
août 1954 à août 1956	2,2	2,9

Source : Statistisches Bundesamt.

Pendant la seconde période, qui va de l'automne 1952 à l'été 1954, les salaires augmentent peu dans les industries de base.

Au cours de la troisième période, qui va de l'été 1954 à l'été 1956, nouvelle augmentation assez sensible. L'augmentation dans les mines de houille, bien que provoquée par celle de la sidérurgie, dépasse même celle-ci.

Le tableau précédent montre la hausse des salaires dans la sidérurgie et dans les mines de houille, au cours des trois périodes. Pour faciliter la comparaison, les chiffres ont été convertis en taux moyens d'accroissement trimestriels.

CHAPITRE II

TENDANCES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉVOLUTION ET DE LA POLITIQUE DES SALAIRES

REMARQUE PRÉLIMINAIRE

L'analyse des textes réglementaires et contractuels qui définissent la politique salariale des industries de la Communauté ⁽¹⁾, met en évidence deux groupes de caractéristiques ou de tendances :

- le premier groupe concerne l'évolution des salaires dans leur ensemble (qui trouve son expression statistique dans les salaires horaires bruts moyens de toute une industrie),
- le deuxième groupe concerne les différenciations à l'intérieur de la masse globale des salaires.

A — Tendances principales de l'évolution générale des salaires

L'analyse des textes réglementaires et contractuels a montré deux faits principaux :

- a) La libre détermination des salaires, entre employeurs et syndicats, à partir de 1949.
- b) La dépendance de l'évolution des salaires dans les mines, par rapport à l'évolution dans la sidérurgie.

Mais ces deux faits ne suffisent pas à expliquer le développement des salaires de la sidérurgie et des mines.

Il est donc nécessaire d'analyser systématiquement quelques-uns des facteurs qui exercent une influence significative sur l'évolution des salaires, et d'essayer de déterminer l'importance de leur influence. Il s'agit d'un examen limité à quelques facteurs étant entendu que l'évolution des salaires s'insère dans une politique économique d'ensemble qui l'influence fortement.

Les facteurs qu'il convient d'examiner en premier lieu sont :

- la politique salariale des partenaires aux conventions collectives, et sa matérialisation dans les augmentations contractuelles de salaires;

⁽¹⁾ *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Allemagne, Luxembourg septembre 1956.*

- l'évolution du coût de la vie;
- la production et l'emploi dans la sidérurgie et les mines;
- l'évolution des salaires dans d'autres branches d'industrie comparables par leur position géographique ou leurs besoins, quantitatifs et qualitatifs, de main-d'œuvre.

Comme il n'existe, pour l'emploi et les salaires dans les mines de fer, de statistiques nationales qu'à partir du début de l'année 1956, et de statistiques de la Haute Autorité qu'à partir de 1953, il semble difficile d'étudier les mines de fer en même temps que la sidérurgie et les mines de houille. L'évolution des salaires dans cette industrie sera donc traitée dans un petit chapitre particulier, qui résumera l'influence de la production et de l'emploi sur l'évolution des salaires dans les mines de fer, depuis 1953.

I — *Influence des salaires conventionnels sur les salaires horaires bruts*

Le rapport entre les salaires conventionnels minima et les salaires ou gains horaires bruts effectifs, est très différent dans la sidérurgie et dans les mines. L'abatteur reçoit un salaire au rendement qui dépasse, en moyenne, de 15 à 20 % son salaire minimum conventionnel; une relation de cet ordre doit exister également dans les autres catégories de salaires miniers. Dans la sidérurgie, selon une estimation récente, le salaire horaire brut moyen est, par contre, vers le milieu de 1956, supérieur d'environ 60 % au salaire minimum conventionnel de l'ouvrier au temps, et de plus de 40 % au taux de référence conventionnel du salaire à la tâche. Ces chiffres ne sont toutefois que des estimations très générales; dans les différentes usines, la marge de dépassement des gains effectifs par rapport aux salaires conventionnels minima atteint jusqu'à 80 % et plus.

A première vue, la différence entre salaires conventionnels et salaires effectifs, dans la sidérurgie et dans les mines, attire d'autant plus l'attention que le travail individuel à la tâche, qui permet à un ouvrier seul de réaliser un rendement record, rémunéré en conséquence, se rencontre très rarement dans l'industrie sidérurgique.

La rémunération de la masse des ouvriers de la sidérurgie consiste en un salaire de base, en rapport plus ou moins étroit avec le salaire minimum conventionnel ou le taux de référence conventionnel du salaire à la tâche et un ou plusieurs suppléments de salaire généralement fondés sur les résultats du travail d'une équipe assez importante, ou sur la production de tout un atelier, sinon de toute une usine. Ces suppléments sont des éléments de la politique salariale propre à chaque entreprise et sont habituellement définis dans des accords passés entre le Comité d'entreprise et la direction.

Au contraire, dans les mines, la tâche individuelle est fréquente; elle permet, théoriquement, à l'abatteur, d'influencer sa rémunération d'une façon plus directe que l'ouvrier de la sidérurgie.

Le rapport différent existant entre salaires conventionnels et salaires effectifs, dans la sidérurgie et dans les mines, n'a donc rien à voir avec une

différence de rendement. Il résulte plutôt de ce que l'on peut appeler la « non-conformité conventionnelle (Tarifunwahrheit) » des gains effectifs, ou, exprimé autrement, du « caractère théorique (Betriebsferne) » des salaires conventionnels ⁽¹⁾.

Pour la grande majorité du personnel de la sidérurgie, les salaires minima conventionnels sont les mêmes que ceux de l'ensemble de la métallurgie du Land ou de la région. Rappelons qu'il existe toutefois, depuis quelques années, une certaine tendance à conclure des accords de salaires, particuliers à la sidérurgie. Ainsi, depuis 1955, dans la Rhénanie du Nord-Westphalie, un accord de salaires spécial a été conclu pour la sidérurgie; les salaires minima fixés par cet accord sont cependant, comme au cours des années passées, les mêmes que ceux applicables aux 5 à 600.000 ouvriers des entreprises de transformation des métaux du Land. Les salaires minima applicables dans la sidérurgie en Rhénanie du Nord-Westphalie, sont donc établis en fonction de la situation économique des entreprises les plus petites et les plus mal équipées de l'industrie métallurgique.

Dans les mines, au contraire, les entreprises ou mines couvertes par une convention collective présentent un caractère sensiblement plus homogène, et fonctionnent dans des conditions beaucoup plus comparables, tant en ce qui concerne le marché du travail que les recettes.

L'évolution du salaire horaire brut moyen dans les mines dépend, par conséquent, beaucoup plus directement des variations du salaire conventionnel, que dans la sidérurgie. Dans cette dernière industrie, sans que les minima conventionnels soient modifiés, les salaires bruts moyens augmentent souvent, entre 1949 et 1956, par suite de l'augmentation des primes, qui sont, elles, liées à l'accroissement de la production.

L'existence ou l'absence d'une « clause effective » est particulièrement importante pour déterminer dans quelle mesure un accroissement des salaires conventionnels entraîne un accroissement des salaires horaires bruts. Cette clause existe dans la plupart des conventions collectives récemment conclues dans la sidérurgie. Elle prévoit que les augmentations des minima conventionnels doivent avoir une répercussion effective sur les gains horaires bruts. D'après une interprétation stricte du texte des conventions collectives (comme c'est généralement le cas dans la sidérurgie), l'augmentation du gain horaire brut doit toujours être proportionnelle à celle des salaires conventionnels, c'est-à-dire (exprimée en pfennigs) d'autant plus élevée que le salaire horaire brut se situe plus haut au-dessus du minimum conventionnel.

C'est à cause d'augmentations de salaires pour ainsi dire automatiques, sans augmentation des minima conventionnels, que dans la sidérurgie, le

⁽¹⁾ Ces notions, ou leurs contraires positifs, sont expressément mentionnés dans le *Compte rendu 1954-1955 de l'IG Metall* : « Conformité conventionnelle (Tarifwahrheit) » et « Caractère pratique (Betriebsnähe) » sont désignés comme des objectifs principaux de la politique syndicale (p. 10.).

salaires horaires bruts augmente plus vite que les salaires conventionnels minima. Ceci vaut d'abord pour la période de 1949 à 1952. La stabilité des salaires horaires bruts dans les années 1952-54 permet aux salaires conventionnels de rattraper, dans une certaine mesure, le retard pris. De 1949 à 1955, le salaire conventionnel de l'ouvrier qualifié, dans la sidérurgie, augmente de 53 %, son salaire horaire brut de 74 %.

Pour les mines, il est difficile de comparer en détail l'évolution du salaire horaire brut et du salaire conventionnel, le salaire horaire brut étant une moyenne calculée à partir de l'ensemble des salaires, alors que les salaires conventionnels des différents groupes de salaires se sont modifiés différemment, lors des relèvements de salaires. Cependant, dans les mines aussi, tout au moins de 1950 à 1953, le salaire horaire brut semble avoir augmenté un peu plus fortement que le salaire conventionnel, alors que, depuis cette époque, l'évolution est sensiblement parallèle.

TABLEAU 10
Indice des salaires horaires bruts et des salaires conventionnels
en Rhénanie du Nord-Westphalie

Moyenne annuelle 1952 = 100

a) Sidérurgie					
Année	Mois	Salaire ⁽¹⁾ horaire brut	Salaire conventionnel ouvrier qualifié ⁽²⁾		
1949	Mars	66	74		
1949	Juin	69	80		
1950	Septembre	77	85		
1951	Mars	87	96		
1952	Février	95	100		
1953	Février	106	107		
1954	Novembre	116	113		
1955	Novembre	123	122		
1956	Mai	129	122		

b) Mines de houille					
Année	Mois	Salaire ⁽¹⁾ horaire brut	Salaire conventionnel ⁽²⁾		
			Abatteur	Catégorie II Fond	Catégorie III Jour
1949	Septembre	71	75	77	78
1950	Mars	77	81	81	81
1950	Décembre	89	89	89	89
1951	Juin	94	100	100	100
1953	Mai	105	105	107	106
1955	Février	110	105	113	111
1955	Mai	116	117	122	120
1956	Mai	131	130	129	127
			(+ 16) ⁽³⁾	(+ 10) ⁽³⁾	

⁽¹⁾ Source : Statistisches Bundesamt.

⁽²⁾ Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales modifications intervenues au cours des années 1945-1956* — Allemagne, Luxembourg, septembre 1956.

⁽³⁾ Prime de mineur.

Le tableau 10 donne des indices permettant de suivre l'évolution des salaires horaires bruts et de quelques salaires conventionnels. Il convient de rappeler que, dans les mines de houille et surtout dans la sidérurgie, le salaire horaire brut est (et était déjà en 1949) nettement supérieur au salaire conventionnel.

Ainsi, dans les mines, des augmentations de salaires ont lieu au cours des 7 ou 8 dernières années, principalement à la suite de relèvements des salaires conventionnels minima. Dans la sidérurgie, les augmentations conventionnelles de salaires ont, certes (en particulier depuis 1954), une répercussion croissante sur les salaires horaires bruts. Mais pendant les premières années de l'évolution, depuis 1948-1949, les augmentations de salaires conventionnels minima suivent généralement celles du salaire horaire brut et le consolident conventionnellement. Un facteur important d'augmentation des salaires effectifs dans la sidérurgie semble être la production et la situation économique de l'industrie, par l'intermédiaire de la politique salariale des entreprises et des systèmes de primes.

Cette différence entre les mines et la sidérurgie semble être l'une des principales caractéristiques de la situation en matière de politique salariale dans la Ruhr.

II — *Les variations du coût de la vie et leurs répercussions sur l'évolution des salaires*

Il n'existe pas, en Allemagne, de lien légal ou contractuel entre le coût de la vie et les salaires ⁽¹⁾. Cela tient manifestement à l'évolution de la politique économique, l'indice du coût de la vie ayant relativement peu varié au cours des années qui suivent la réforme monétaire.

Cependant, l'évolution du coût de la vie exerce une influence sur celle des salaires, pendant les premières années suivant la réforme monétaire, et, en particulier, dans les années 1950-1951 et 1952. Au cours de ces années, les syndicats arguent d'une certaine hausse du coût de la vie pour justifier leurs revendications de salaires, allévation prise en considération par les employeurs.

De décembre 1950 à février 1952, l'évolution du coût de la vie et des salaires, dans les industries de la Communauté, est la suivante :

Dans cette période, au cours de laquelle le coût de la vie augmente assez fortement, les salaires suivent la hausse des prix dans l'industrie minière, et la dépassent, dans la sidérurgie. En présence de cette évolution favorable des salaires réels, il convient toutefois de remarquer que, dans la sidérurgie et dans les mines (comme dans la grande majorité des autres branches de l'industrie) c'est seulement dans les années 1949 ou 1950 que le gain réel des années 1928 et 1929 semble avoir été atteint de nouveau. Il ne faut toutefois pas oublier que la modification du mode de vie ne permet pas de combiner tout simplement entre eux les indices du coût de la vie calculés sur la base de paniers différents pour les périodes d'avant et d'après-guerre.

⁽¹⁾ *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales tendances de la politique salariale*, Luxembourg, septembre 1956.

TABLEAU 11

Coût de la vie et salaires, en 1950-1952

1952 = 100

Année	Mois	Coût de la vie	Salaire horaire brut	
			Sidérurgie	Mines de houille
1950	Décembre	91,5	80,5	88,5
1951	Mars	96,0	87,5	88,0
1951	Juin	98,5	88,5	94,0
1951	Septembre	99,0	90,5	94,0
1952	Février	101,5	95,5	99,5
1952	Moyenne	100,0	100,0	100,0
Augmentation, de décembre 1950 à février 1952		11 %	19 %	13 %

Source : Statistisches Bundesamt.

Ce problème a été très discuté au cours des années en Allemagne. Pourtant, on trouve dans une étude de M. Fritz Poth ⁽¹⁾ un essai d'évolution qui, avec toutes les réserves nécessaires, présente un intérêt suffisant pour être reproduit ici :

- au cours des années 1927-1929, l'abatteur gagne de 130 à 140 % de son salaire par poste de 1938. Dans le même temps, l'indice du coût de la vie se situe à environ 120 % de celui de 1938;
- de 1929 à 1936, le salaire par poste diminue beaucoup plus rapidement que le coût de la vie, de telle sorte qu'au cours des années 1930-1938, le salaire réel de l'abatteur diminue de plus de 20 % par rapport à celui des années 1927-1929;
- immédiatement après la réforme monétaire, l'indice du coût de la vie est, par rapport à 1938, beaucoup plus élevé que le salaire par poste. A la fin de 1948, le salaire réel se situe entre 90 et 95 % de celui d'avant-guerre, et à moins de 80 % de celui d'avant la crise mondiale.

TABLEAU 12

Gain effectif par poste de l'abatteur (mines de houille)

Année	Gain par poste en espèces	Coût de la vie	Gain en espèces	Gain réel
		Indice : 1938 = 100		
1927	9,33	118	130	110
1928	9,87	121	137	113
1929	10,22	123	143	116
1932	7,97	96	111	104
1936	6,56	99	91	92
1938	7,18	100	100	100
Décembre 1948	12,80	175	164	94

(1) Fritz Poth, *L'évolution des salaires dans les houillères, dans la sidérurgie et dans le bâtiment depuis 1924*, Cologne, 1950.

Dans les années qui suivent 1952, l'indice du coût de la vie varie très peu : entre 1952 (moyenne annuelle) et l'été 1956, il augmente d'à peine 3 points. Dans le même temps, les salaires de la sidérurgie augmentent pourtant d'environ 26 %, et ceux des mines de houille, de plus de 36 %.

Résumé

En conséquence, le coût de la vie n'exerce une influence sensible, sur l'évolution des salaires qu'entre 1949 et 1952. Jusqu'au milieu de l'année 1950, les salaires réels augmentent, grâce à une légère diminution du coût de la vie et à une légère augmentation des salaires nominaux. Entre le milieu de l'année 1950 et l'été 1952, les salaires réels augmentent, malgré un accroissement assez rapide du coût de la vie, grâce à une montée encore plus forte des salaires nominaux.

A partir de 1952, le coût de la vie, étant donné sa relative stabilité, a peu d'influence sur le développement des salaires.

III — *Influence de la production et de l'emploi sur les salaires*

De 1949-1950 à 1956, la production et l'emploi, dans les industries de la Communauté, progressent. L'évolution est cependant très différente dans l'industrie sidérurgique, d'une part, et dans l'industrie minière, d'autre part.

De 1950 à 1956, la production dans l'industrie sidérurgique s'accroît de 80 %, tandis que la production houillère augmente d'à peine 20 %. L'emploi dans les mines de houille augmente, de 1950 à 1956, d'un peu plus de 10 %, alors que le nombre des ouvriers sidérurgiques s'accroît d'environ 30 %.

1) Salaires et production dans l'industrie sidérurgique

Les conventions collectives de l'industrie sidérurgique ne prévoient, en fait, aucun lien entre les salaires et la production. Deux facteurs cependant assurent un lien relativement étroit entre ces éléments :

- a) La liaison de l'élément de rémunération (relativement très important) excédant le salaire minimum conventionnel, à l'évolution de la production au moyen de la politique salariale pratiquée par les entreprises et des systèmes de rémunération au rendement ;
- b) La tendance de plus en plus marquée de l'IG Metall, à motiver les revendications de salaires par la situation économique de l'industrie métallurgique.

En conséquence, tout accroissement de la production entre 1949-1950 et 1956, dans l'industrie sidérurgique, a été immédiatement, ou à brève échéance, accompagné d'une hausse des salaires.

Dans le rapport entre l'évolution des salaires et l'évolution de la production, il convient toutefois de distinguer trois périodes très nettement séparées les unes des autres, qui, pour l'essentiel, sont identiques aux périodes générales de l'évolution des salaires, telles qu'elles ont été définies dans le 1^{er} chapitre.

Au cours d'une première période (de 1949-1950 à fin 1952), les salaires augmentent à peu près dans la même proportion que la production.

Au début de la deuxième période (fin 1952 au printemps 1954), le parallélisme étroit et direct entre l'évolution des salaires et de la production prend fin. Les salaires ne subissent pas de modifications essentielles, tandis que la production baisse de plus de 15 %.

Pendant la troisième période, à partir des premiers mois de l'été 1954, les salaires et la production progressent de nouveau, mais la hausse de production est toutefois bien plus rapide et constante que la hausse des salaires.

Le rapport entre salaires et production apparaît de la façon la plus nette en convertissant, pour chacune de ces trois périodes, la hausse des salaires et la progression de la production en taux d'accroissement trimestriels.

TABLEAU 13
Taux d'accroissement trimestriel
Industrie sidérurgique

en % — début de chaque période = 100

	Salaire ⁽¹⁾ horaire brut	Production ⁽²⁾
1 ^{re} période (1950-1952)	3,94	5,83
2 ^e période (1952-1954)	0,34	— 1,67
3 ^e période (1954-1956)	2,01	6,16

Source : Statistisches Bundesamt.

⁽¹⁾ 1^{re} période : mars 1950 à novembre 1952,

2^e période : novembre 1952 à mai 1954,

3^e période : mai 1954 à août 1956.

⁽²⁾ indice officiel de la production industrielle — industrie sidérurgique :

— 1^{re} période : 1^{er} trimestre 1950 à 4^e trimestre 1952,

— 2^e période : 4^e trimestre 1952 à 2^e trimestre 1954,

— 3^e période : 2^e trimestre 1954 à 3^e trimestre 1956.

L'évolution de la production dans la sidérurgie revêt donc une importance considérable pour l'évolution des salaires. Depuis la fin de 1952, le lien qui s'est établi, en fait, entre l'évolution des salaires et de la production s'est toutefois relâché.

2) Salaires et emploi dans l'industrie sidérurgique

Pendant la première période 1949-1950 à 1952, le nombre des ouvriers employés dans l'industrie sidérurgique augmente par trimestre d'environ 2,6 %. De la fin 1952 jusqu'à l'été 1954, ce nombre reste, en général, inchangé (avec une légère diminution en hiver 1953-1954), et à partir de ce moment-là, l'emploi augmente de nouveau presque continuellement.

A cet égard, il convient toutefois de remarquer qu'il n'y a pas de mouvement parallèle entre l'accroissement de l'emploi et l'accroissement de la production : l'accroissement trimestriel de la production est, ainsi que nous l'avons déjà vu, plus important pendant la troisième période (1954-1956, avec 6,16 %,

que pendant la première période (1949-1950/1952), avec 5,83 %, tandis que l'accroissement de l'emploi pendant la troisième période, avec environ 2,2 %, était inférieur à celui de la première période, avec 2,6 %.

Si nous comparons ces deux périodes, nous constatons que deux facteurs ont vraisemblablement déterminé les évolutions différentes de l'emploi et de la production :

- i) Au cours de la période de crise (contrairement aux habitudes de l'industrie sidérurgique pendant les décades précédentes), il n'est procédé qu'à très peu de licenciements. L'emploi ne baisse, de son niveau le plus élevé, en mars 1953, à son niveau le plus bas, en mars 1954, que d'un peu plus de 4 % environ, provenant presque exclusivement du non remplacement des départs normaux. Ainsi, au moment de la reprise de la production, certaines réserves de main-d'œuvre étaient disponibles;
- ii) L'accroissement de la production, de 1954 à 1956, est dû, dans une plus grande mesure, à la mise en service d'installations nouvelles et très modernes tandis que, pendant les années antérieures à 1952, on répare surtout les dommages de guerre dans les installations existantes, et on essaie de tirer de ces dernières le rendement maximum.

L'accroissement de la production pendant les dernières années résulte plus qu'auparavant d'un réel progrès de la productivité (de 1950 à 1952, le rapport entre l'accroissement de l'emploi et l'accroissement de la production était d'environ 1 à 2,2; depuis 1954, en revanche, il atteint environ 1 à 2,9.

Le ralentissement de la progression de l'emploi depuis 1952 coïncide avec un ralentissement de la hausse des salaires. Pour l'emploi, cependant, l'écart entre la première (jusqu'à fin 1952) et la troisième période (à partir du milieu

TABLEAU 14

Taux d'accroissement trimestriels
Industrie sidérurgique

en % — par rapport au début de chaque période

	Emploi (1)	Salaires horaires brut (2)	Production (3)
1 ^{re} période	+ 2,61	+ 3,94	+ 5,83
2 ^e période	— 0,08	+ 0,34	— 1,67
3 ^e période	+ 2,16	+ 2,01	+ 6,16

Source : Statistisches Bundesamt.

(1) 1^{re} période : décembre 1949 à décembre 1952,

2^e période : décembre 1952 à juin 1954,

3^e période : juin 1954 à septembre 1956.

(2) 1^{re} période : mars 1950 à novembre 1952,

2^e période : novembre 1952 à mai 1954,

3^e période : mai 1954 à août 1956.

(3) 1^{re} période : 1^{er} trimestre 1950 au 4^e trimestre 1952,

2^e période : 4^e trimestre 1952 au 2^e trimestre 1954,

3^e période : 2^e trimestre 1954 au 3^e trimestre 1956.

de 1954) est plus faible que pour les salaires (dont la hausse, pendant la première période, a été presque deux fois plus rapide que pendant la troisième période).

Pour illustrer les rapports entre salaires, production et emploi, rappelons quelques chiffres figurant au précédent chapitre, auxquels nous avons ajouté les taux d'accroissement de l'emploi.

3) Salaires et production dans les mines de houille

Pour les mines de houille, contrairement à l'industrie sidérurgique, l'accroissement des salaires, de 1949-1950 à 1956, dépasse, pour des raisons expliquées plus loin, l'accroissement de la production. Le développement de la production dans les mines de houille (abstraction faite des variations saisonnières) est bien plus constant que dans l'industrie sidérurgique. L'augmentation de la production houillère semble cependant s'atténuer au cours de l'évolution. Par contre, les salaires dans les mines de houille augmentent plus rapidement, ces dernières années, que pendant les années antérieures à 1954.

Le tableau ci-après indique, pour les mines de houille, les taux moyens trimestriels d'accroissement des salaires horaires bruts et de la production, pour les trois périodes que nous avons distinguées.

TABLEAU 15
Taux d'accroissement trimestriels
Mines de houille

en % — par rapport au début de chaque période

	Salaire horaire brut (1)	Production (2)
1 ^{re} période	+ 2,70	+ 1,25
2 ^e période	+ 0,19	+ 0,46
3 ^e période	+ 2,94	+ 0,35

Source : Statistisches Bundesamt.

(1) 1^{re} période : mars 1950 à novembre 1952,

2^e période : novembre 1952 à mai 1954,

3^e période : mai 1954 à août 1956.

(2) 1^{re} période : 1^{er} trim. 1950 au 4^e trim. 1952,

2^e période : 4^e trim. 1952 au 3^e trim. 1954,

3^e période : 3^e trim. 1954 au 3^e trim. 1956.

Alors que l'évolution de la production dans les mines de houille représente une courbe nettement différente de celle de l'industrie sidérurgique, nous retrouvons dans l'évolution des salaires des mines et de la sidérurgie, les trois mêmes périodes nettement distinctes.

L'évolution des salaires dans les mines est donc très différente de l'évolution de la production, mais elle est assez identique à l'évolution des salaires dans la sidérurgie.

Par conséquent, on ne peut parler, dans les mines, d'une liaison des salaires à la production. Il semble, cependant, que les salaires des mines doivent évoluer parallèlement à ceux de l'ensemble de l'industrie, qui sont fonction

de l'évolution économique générale, alors que la production de houille est dépendante, avant tout, des facteurs techniques, géologiques, etc., et qu'elle ne peut suivre l'expansion de l'industrie en général, et particulièrement de la sidérurgie, que dans une faible mesure.

4) Salaires et emploi dans l'industrie houillère

La progression de l'emploi dans l'industrie houillère est nettement différente de la progression dans l'industrie sidérurgique, et diminue de l'une à l'autre des périodes considérées ici. De 1950 à 1952, le nombre des ouvriers, dans les mines de houille, augmente chaque année d'un peu plus de 3 % (moyenne trimestrielle : 0,81 %). De la fin de 1952 jusqu'à l'été 1954, l'accroissement annuel est supérieur à 1 % (moyenne trimestrielle : 0,30 %). Au cours des deux années allant de l'été 1954 à l'été 1956, l'emploi dans l'industrie houillère n'a plus augmenté que d'environ 0,50 %, c'est-à-dire de 0,25 % seulement par an (moyenne trimestrielle : 0,06 %).

Ce ralentissement progressif de l'accroissement de l'emploi concorde, dans une certaine mesure, avec le ralentissement de l'accroissement de la production (5 % par an jusqu'en 1952, moyenne trimestrielle 1,25 % — environ 2 % de l'automne 1952 à l'été 1954, moyenne trimestrielle : 0,46 % — et près de 1,5 % par an depuis l'été 1954, moyenne trimestrielle : 0,35 %) ; l'accroissement de la production pendant la troisième période n'est toutefois qu'environ le tiers de celui de la première période, alors que l'accroissement de l'emploi est, en revanche, de moins de 1/10^e.

Le ralentissement important de la progression de l'emploi est vraisemblablement à l'origine de la hausse des salaires, plus importante après 1954 qu'avant 1952. Cette évolution est opposée à celle de la production charbonnière, et à l'évolution des salaires de l'industrie sidérurgique.

L'accroissement des salaires, des années 1954 à 1956, est provoqué par les mesures particulières prises à partir de février 1956, et qui se caractérisent particulièrement par la prime de mineur, financée par les fonds publics.

On peut constater qu'il existe, en fait, une relation entre l'emploi dans l'industrie sidérurgique, et l'emploi dans l'industrie minière, et par conséquent, (la question du recrutement étant un des problèmes-clés de la politique salariale dans les mines) entre la situation de l'emploi dans l'industrie sidérurgique, et la politique salariale dans l'industrie houillère : de mars 1954 à septembre 1955, les effectifs de l'industrie sidérurgique augmentent d'environ 34.000 ouvriers, soit presque 15 %. Pendant la même période (mai 1954 à octobre 1955), les effectifs de l'industrie charbonnière diminuent de presque 10.000 ouvriers, soit d'environ 2 %.

Ainsi que nous l'avons déjà dit, ce fait a servi, en grande partie, à motiver la forte augmentation du salaire des mineurs pendant l'hiver 1955-1956.

Il existe donc, indubitablement, dans les mines de houille, un certain rapport entre l'évolution de l'emploi et l'évolution des salaires : en effet, à certains moments, une hausse de salaires est nécessaire pour favoriser le recrutement.

TABLEAU 16
Taux d'accroissement trimestriels
Mines de houille ⁽¹⁾

	Emploi ⁽²⁾	Salaire horaire brut	Production
1 ^{re} période	0,81	2,70	1,25
2 ^e période	0,30	0,19	0,46
3 ^e période	0,06	2,94	0,35

Source : Statistisches Bundesamt.

⁽¹⁾ Définition des périodes comme dans le tableau 14. Contrairement à ce tableau, relatif à l'industrie sidérurgique, les données concernant les salaires et l'emploi se rapportent, dans chaque cas, au même mois.

⁽²⁾ Source : Zahlen zur Kohlenwirtschaft.

Le ralentissement et la stagnation de l'évolution de l'emploi dans les mines de houille sont accompagnés de la diminution du nombre hebdomadaire d'heures de travail. En décembre 1950, le nombre d'heures hebdomadaire a atteint, avec 103 % de la moyenne annuelle de 1952, son niveau le plus élevé, pour retomber d'une manière relativement continue jusqu'à l'été 1956, où il atteint à peine 95 % du niveau de 1952.

5) Les salaires des mineurs par rapport au salaires des sidérurgistes

Il semble, sur la base de l'expérience des années d'après-guerre, que les salaires dans la sidérurgie influencent assez fortement les salaires des mines, alors que ces derniers n'ont que des effets limités sur ceux de la sidérurgie. Dans la sidérurgie, l'évolution des salaires est liée d'assez près à la production, alors qu'il n'existe que peu de rapports entre salaires et production dans les mines. Toute augmentation de la production dans la sidérurgie l'amène à recruter, d'où une diminution de la main-d'œuvre disponible. Pour faciliter son recrutement, l'industrie minière est alors obligée d'offrir des salaires plus élevés. Cette influence indirecte de la production sidérurgique sur les salaires miniers n'a subi, ces dernières années, aucun changement notable, bien que dans la sidérurgie, certains signes fassent apparaître que l'évolution des salaires et de l'emploi se ralentit, dans une certaine mesure, par rapport à l'augmentation de la production.

IV — Interaction de l'évolution des salaires dans l'industrie sidérurgique, dans l'industrie charbonnière et dans les autres branches de l'industrie ⁽¹⁾

1) Industries de la Communauté — autres branches d'industrie

a) Trizone ou territoire de la République fédérale

La hausse des salaires dans l'industrie houillère et dans l'industrie sidérurgique, entre 1949 et 1956, est bien plus prononcée que dans toutes les

⁽¹⁾ Des réserves ont déjà été formulées en ce qui concerne la comparabilité des statistiques de salaires publiées jusqu'à présent par l'Office fédéral et particulièrement entre les salaires des charbonnages et ceux des autres industries. Ces statistiques étant les seules disponibles au moment de l'élaboration du rapport, elles ont été malgré tout utilisées.

autres branches industrielles comparables. Au cours des sept années considérées, les salaires de l'industrie transformatrice des métaux, de l'industrie chimique et de l'industrie du bâtiment, augmentent d'environ 60 %, soit 8,5 % par an. Dans l'industrie sidérurgique et dans l'industrie houillère, la hausse des salaires est de 80 %, c'est-à-dire presque 12 % par an. Les mines de lignite occupent une position intermédiaire entre les deux groupes, avec une hausse de presque 70 %, soit environ 10 % par an.

TABLEAU 17

**Salaires horaires bruts de certaines branches d'industries,
de 1949 à 1956**

Trizone-République fédérale

en pfennigs

	Industrie sidérurgique	Industrie houillère	Mines de lignite	Industrie de transfor- mation des métaux	Industrie chimique	Industrie du bâtiment
Septembre 1949	138,9	141,8	129,1	128,0	125,8	133,8
Août 1956	254,5	258,9	217,1	204,3	200,9	212,1
Hausse globale	83 %	83 %	68 %	60 %	60 %	59 %
Taux d'accroissement annuel	11,9 %	11,8 %	9,7 %	8,5 %	8,5 %	8,4 %

Source : Statistisches Bundesamt.

Les salaires dans les industries transformatrices des métaux, dans les industries chimique et du bâtiment, ainsi que les salaires de tous les ouvriers de l'ensemble de l'industrie, sont, pour l'ensemble de la période considérée, relativement proches les uns des autres. Les différences entre ces groupes (industrie chimique par rapport à l'ensemble de l'industrie, ou au bâtiment) s'élèvent en moyenne à 10 Dpf., et dans certains cas, au maximum, à 20 Dpf. Les salaires des ouvriers sidérurgistes et des ouvriers mineurs, qui, vers la fin de 1949, se situaient déjà entre 10 et 15 Dpf (soit 8 à 11 % du salaire de l'ensemble des travailleurs de l'industrie) au-dessus des salaires des autres branches industrielles, accroissent cette marge presque régulièrement. En novembre 1952, les ouvriers sidérurgistes gagnent 211 Dpf, et les ouvriers mineurs 207 Dpf, contre 174 Dpf pour l'ensemble des ouvriers de l'industrie, et 166 à 174 Dpf pour les ouvriers des industries chimique, transformatrice des métaux, et du bâtiment. Cette différence de 33 à 55 Dpf (19 à 31 % du salaire des ouvriers de l'industrie) diminue légèrement jusqu'en mai 1954 (208 dans les mines de houille, 216 dans l'industrie sidérurgique, contre 182 pour l'ensemble des ouvriers de l'industrie, et 175 à 184 pour les autres branches industrielles). Elle se situe alors, en mai 1954, entre 24 et 41 Dpf (13 à 21 % du salaire de l'ensemble des ouvriers de l'industrie). Depuis, l'écart augmente de nouveau d'une manière considérable, pour atteindre de 40 à 58 Dpf (19 à 27 % du salaire de l'ensemble des ouvriers de l'industrie en août 1956), les salaires étant de 259 Dpf dans les mines de houille, 254 Dpf dans l'industrie sidérurgique, 214 Dpf pour l'ensemble des ouvriers de l'industrie, et 201 à 212 Dpf dans les autres industries.

Il y a lieu toutefois de considérer que les écarts précités, entre les salaires dans l'industrie sidérurgique et les houillères, d'une part, et dans les autres industries, d'autre part, proviennent, en partie, également de la concentration de l'industrie sidérurgique et des mines de houille dans le Land fortement industrialisé de Rhénanie du Nord-Westphalie, alors que les autres industries se situent, dans une proportion bien plus forte, dans des régions de la République fédérale moins industrialisées, dans lesquelles le niveau des salaires est, en général, inférieur.

b) *Rhénanie du Nord-Westphalie*

En fait, pour la Rhénanie du Nord-Westphalie, en août 1956, l'écart entre les salaires de l'industrie du bâtiment, d'une part, et de l'industrie sidérurgique et des mines de houille, d'autre part, ne s'élève qu'à 18 % environ, contre 21 % pour l'ensemble de la République fédérale.

Si l'on considère l'évolution des salaires des différentes branches industrielles, c'est surtout l'évolution dans l'industrie transformatrice des métaux qui paraît caractéristique. La hausse des salaires dans cette industrie est nettement, en Rhénanie du Nord-Westphalie, supérieure à celle de l'ensemble de la République fédérale, et elle est plus proche de la hausse des salaires des industries de la Communauté.

TABLEAU 18

Salaires horaires bruts des différentes branches industrielles, entre 1949 et 1956

Rhénanie du Nord-Westphalie

en pfennigs

	Industrie sidérurgique	Industrie houillère	Mines de lignite	Industrie de transformation des métaux	Industrie chimique	Industrie du bâtiment
Septembre 1949	141,1	141,8	133,5	124,4	131,4	131,2
Août 1956	261,1	259,3	228,8	218,7	212,4	220,6
Hausse globale	85 %	83 %	72 %	75 %	62 %	67 %
Taux d'accroissement annuel	12,1 %	11,9 %	10,3 %	10,9 %	8,9 %	9,6 %

Source : Statistisches Bundesamt.

Il n'en reste pas moins, en tous cas, que même en ce qui concerne une comparaison au niveau du Land fortement industrialisé de Rhénanie du Nord-Westphalie, les salaires des ouvriers sidérurgistes et mineurs occupent une situation tout à fait particulière, qui, à aucun moment de l'évolution, n'a été sérieusement menacée.

L'analyse des mouvements de salaires trimestriels permet de constater deux sortes de rapports entre les industries de la Communauté, et les autres :

- i) L'évolution des salaires de l'industrie transformatrice des métaux est à peu près parallèle à celle des salaires de l'industrie sidérurgique. Le relèvement des salaires effectifs, lié à une augmentation des barèmes convention-

nels est, dans certains cas, sensiblement plus forte dans l'industrie sidérurgique que dans l'industrie transformatrice des métaux. Ainsi, le 1^{er} septembre 1954, le salaire de référence de la convention collective, pour l'industrie des métaux de Rhénanie du Nord-Westphalie, est relevé à 8 Dpf, soit de 5,4 %. D'août à novembre 1954, les salaires de l'industrie sidérurgique augmentent de 16,4 Dpf, soit de 7,3 %, tandis que ceux de l'industrie transformatrice des métaux n'augmentent que de 7,8 Dpf, soit de 4,3 %.

- ii) L'industrie du bâtiment et l'industrie chimique ne sont liées par aucun mécanisme à la politique des salaires des industries de la Communauté. Pour ces deux industries, et en particulier pour l'industrie chimique, on peut voir de quelle manière la hausse des salaires a, à quelques mois de distance, suivi celle des salaires des industries de la Communauté. Ainsi, les salaires horaires bruts de l'industrie houillère augmentent, de septembre à décembre 1950, de 21,4 Dpf (hausse moyenne des salaires conventionnels de 10 %, à partir du 1^{er} novembre 1950), et les salaires de l'industrie sidérurgique augmentent, de décembre 1950 à mars 1951, de 14,8 Dpf (augmentation du salaire de référence de 14 Dpf, soit de 12 %, à partir du 1^{er} mars 1951). Les augmentations correspondantes des salaires, dans l'industrie chimique et dans l'industrie du bâtiment, n'interviennent que dans les mois qui suivent, avec une hausse de 14 Dpf pour l'industrie chimique, et de 18 Dpf pour le bâtiment, pour la période de mars à juillet.

Les industries sidérurgique et houillère occupent, par conséquent, en Rhénanie du Nord-Westphalie, et vraisemblablement même au delà de ce territoire, une position pilote; les augmentations de salaires dans ces industries ont, le plus souvent, des répercussions sur l'évolution des salaires dans d'autres industries.

2) Industrie sidérurgique — Industrie houillère

La concentration de la plus grande partie des industries sidérurgique et minière allemandes sur le territoire relativement exigü de la Ruhr, qui vit essentiellement de ces deux industries, l'importance politique et économique des prix de l'acier et du charbon, les difficultés de recrutement des ouvriers mineurs, qui durent depuis des années, le contraste entre l'industrie minière, fortement tributaire de la main-d'œuvre, et l'industrie sidérurgique, tributaire des capitaux, tous ces facteurs font que le rapport entre les salaires des ouvriers sidérurgistes et les salaires des ouvriers mineurs revêt, en Allemagne, une importance capitale du point de vue économique.

L'évolution des salaires des ouvriers mineurs et sidérurgistes est sensiblement parallèle. Ainsi que nous l'avons déjà dit, il semble que l'évolution des salaires, dans les deux industries, accuse un rapport plus étroit avec la production et la situation économique générale de l'industrie sidérurgique qu'avec la production et la situation générale de l'industrie houillère. Ceci donne à penser qu'au moins pendant une partie des années considérées, l'évolution des salaires dans l'industrie houillère a été fonction de l'évolution des salaires dans l'industrie sidérurgique.

En effet, dès 1950, et surtout entre 1950 et 1956, l'IG Bergbau allègue, entre autres, ou en premier lieu, pour appuyer ses revendications salariales, que les ouvriers mineurs ont perdu leur position traditionnelle, au sommet de l'échelle des salaires régionaux et nationaux. Référence est faite, à cet égard, aux salaires des ouvriers imprimeurs et, en premier lieu, à ceux des ouvriers sidérurgistes. A la fin de 1955, l'argument avancé à l'appui d'une demande d'augmentation de salaires, précise même expressément que la hausse des salaires appliquée depuis le 1^{er} novembre 1955 dans l'industrie sidérurgique, rend nécessaire une augmentation au moins parallèle des salaires de l'industrie houillère (1).

Une comparaison entre les salaires moyens dans l'industrie sidérurgique et dans les mines de houille, comporte un certain nombre de difficultés d'ordre statistique, provenant en premier lieu de la qualification différente des ouvriers de l'industrie sidérurgique et des mines de houille : dans l'industrie sidérurgique, les ouvriers très qualifiés, et par conséquent, payés à des taux très élevés, représentent une minorité relativement faible, alors que, dans les charbonnages, la catégorie supérieure des abatteurs représente environ 20 % de l'ensemble des effectifs. A ceci s'ajoute encore la différence due aux prestations en nature (charbon gratuit) et à d'autres facteurs, de sorte qu'on ne peut pas automatiquement considérer la différence entre le montant du salaire horaire brut moyen de l'ouvrier sidérurgiste, et celui de l'ouvrier mineur, comme l'expression véritable de la différence des niveaux de salaires. Quoi qu'il en soit, la composition du salaire horaire moyen brut, et la structure des qualifications, dans les deux industries, se sont vraisemblablement peu modifiées pendant les années considérées, de sorte qu'il est possible de tirer des évolutions des salaires dans les deux industries, des conclusions concernant la baisse ou la hausse du niveau des salaires dans l'industrie sidérurgique par rapport au niveau des salaires dans l'industrie minière (2).

En Rhénanie du Nord-Westphalie, où la majeure partie de l'industrie sidérurgique, et la presque totalité de l'industrie minière, se trouvent concentrées, les salaires horaires moyens bruts dans les mines (ensemble fond et jour) et dans la sidérurgie sont, jusqu'en 1952, à peu près identiques. Depuis le début de 1952 et jusqu'à une date récente, les salaires des ouvriers sidérurgistes ont progressé plus favorablement que ceux des ouvriers mineurs (avec la seule exception de l'hiver 1953-1954, pendant lequel le salaire des ouvriers sidérurgistes a accusé une légère baisse, due à la crise, et où le salaire des ouvriers mineurs a augmenté, bien que très faiblement). A la fin de 1954, l'écart était de 20 Dpf, soit 9 %, en faveur des ouvriers sidérurgistes.

(1) Voir, entre autres, les *Annuaire de l'IG Bergbau* des années 1950-1951, p. 191, 1952, p. 42, 43, 1954, p. 67-68, ainsi que les motifs des revendications de salaires de l'IG Bergbau pendant l'hiver 1955-1956, d'après les informations de presse.

(2) En ce qui concerne les difficultés de comparaison, voir, entre autres, *l'Annuaire de l'IG Bergbau 1952*, p. 42-43.

Pour les mines de houille, il convient de préciser que les chiffres s'entendent apprentis inclus, alors qu'ils sont exclus des moyennes de salaires dans la sidérurgie.

Depuis, les deux augmentations de salaires intervenues dans les charbonnages, et surtout l'institution de la prime de mineur, ont modifié cette situation. Les résultats de l'enquête salariale trimestrielle de la Haute Autorité, pour 1956, font apparaître un salaire moyen horaire de mineur se situant légèrement au-dessus de celui du sidérurgiste (de 10 à 12 pfennigs de plus, compte tenu de la prime de mineur). D'après les statistiques de l'Office fédéral, en mai et août 1956, le salaire de l'ouvrier sidérurgiste, en Rhénanie du Nord-Westphalie, est encore de 5,8 et 1,8 Dpf supérieur à la moyenne de salaire des mineurs (ensemble fond et jour).

Cette différence entre les chiffres de l'Office fédéral des statistiques et de la Haute Autorité s'explique vraisemblablement, en grande partie, par le fait que les données de la Haute Autorité concernant les mines, au contraire des statistiques nationales, ne prennent pas en considération quelques mines de faible importance, entre autres celles du sud de la Ruhr.

En outre, il convient de mentionner les difficultés qui se font jour, dans les enquêtes trimestrielles de la Haute Autorité, pour une comparaison des salaires des mineurs et des sidérurgistes, par suite de la différence des périodes sur lesquelles porte l'enquête : les salaires des ouvriers sidérurgistes sont la moyenne du premier mois de chaque trimestre ; les salaires des mineurs : la moyenne des trois mois du trimestre.

Malgré ces difficultés, les chiffres de la Haute Autorité, fournis séparément pour les mineurs du fond et les mineurs du jour, donnent une indication très importante quant à la situation modifiée du mineur de fond par rapport au sidérurgiste : alors qu'au début de 1956 (1^{er} trimestre, c'est-à-dire janvier), les salaires des ouvriers du fond (sans prime de mineur) représentaient 104 % du salaire moyen du sidérurgiste, ils s'élevaient, au milieu de l'année (3^e trimestre, c'est-à-dire juillet) (avec la prime de mineur) à 122 %. Ainsi, les salaires des ouvriers du fond, au cours de l'année 1956, et par rapport aux salaires des ouvriers sidérurgistes, ont augmenté dans une mesure encore beaucoup plus importante que les moyennes valables pour tous les ouvriers mineurs.

L'évolution trimestrielle des salaires montre nettement que l'industrie minière s'est constamment efforcée, mais longtemps sans succès, de rattraper l'avance relative des ouvriers sidérurgistes. Le fait que les ouvriers sidérurgistes aient supplanté, depuis le début de 1952, les ouvriers mineurs au sommet de la hiérarchie des salaires, est dû vraisemblablement, en premier lieu, au rapport étroit existant entre les salaires des ouvriers sidérurgistes et la production de l'industrie sidérurgique.

En revanche, les ouvriers de l'industrie minière, dont la production n'augmente que lentement, et vraisemblablement même selon un rythme dégressif, se trouvent toujours dans une position moins favorisée : lorsque les salaires des ouvriers sidérurgistes, comme c'est le cas pendant la crise du marché sidérurgique des années 1953-1954, diminuent ou restent immobiles, les ouvriers mineurs n'ont que très peu de chances de voir leurs salaires augmenter. Après la crise de l'été 1954, les salaires des ouvriers mineurs ne peuvent suivre la hausse des salaires des ouvriers sidérurgistes qu'avec un intervalle de plusieurs mois.

La conséquence indirecte de la situation économique de l'industrie sidérurgique sur les salaires des ouvriers mineurs, qui semble être l'une des caractéristiques les plus importantes de l'évolution des salaires dans le bassin de la Ruhr, se manifeste également par le jeu du marché du travail : toute augmentation de production dans la sidérurgie entraîne, tout au moins jusqu'à présent, une diminution relative de la main-d'œuvre disponible, et oblige l'industrie minière à offrir des salaires plus élevés pour faciliter son recrutement.

La crise de la sidérurgie a pour conséquence une détente relative du marché du travail, et permet aux mines, tout au moins de maintenir leur niveau d'emploi, sans concessions substantielles dans le domaine des salaires. L'emploi, dans l'ensemble des mines de houille, augmente, entre le dernier trimestre 1952 et le 3^e trimestre 1953 (période de régression de la production sidérurgique), de 2,7 %, tandis que les salaires dans les mines de houille de Rhénanie du Nord-Westphalie n'augmentent, entre novembre 1952 et août 1953, que de 1,2 %.

On peut objecter à la thèse de « dépendance des salaires des ouvriers mineurs de ceux des ouvriers sidérurgistes », le fait que la situation de la production sidérurgique en 1952 ne serait que l'expression d'un ralentissement de l'expansion économique, et que la stagnation des salaires des ouvriers mineurs, pendant cette période, serait provoquée par l'évolution parallèle des salaires dans toutes les autres industries. Au contraire, de novembre 1952 à août 1954, les salaires augmentent, en Rhénanie du Nord-Westphalie, de 4,8 à 6,5 % dans l'industrie transformatrice des métaux, dans l'industrie chimique, et dans l'industrie du bâtiment, alors qu'ils n'augmentent que de 1,4 % dans l'industrie minière.

L'évolution des salaires dans les mines donne lieu à des difficultés plus grandes que dans la sidérurgie par suite du rapport étroit qui, en raison de l'importance capitale que revêtent les frais de main-d'œuvre dans l'industrie houillère, existe entre le salaire des ouvriers mineurs et le prix du charbon, et à travers celui-ci, entre le salaire de l'ouvrier mineur et la structure des prix de l'ensemble de l'économie. C'est surtout pendant les dernières années que des réserves très sévères, d'ordre économique, ont été formulées contre toute augmentation du salaire de l'ouvrier mineur, objections qui n'ont pu être surmontées qu'en se référant aux dangers encore plus graves que courrait l'ensemble de l'économie, si le niveau relativement trop bas des salaires provoquait, dans les charbonnages, une réduction des effectifs, et par conséquent, une diminution de la production charbonnière. Ainsi, lors des négociations sur les dernières augmentations de salaires dans les charbonnages, en février 1956, les coûts supplémentaires résultant d'une augmentation du prix du charbon, consécutive à une augmentation de salaires des ouvriers mineurs, ont été comparés, dans certains communiqués et dans des informations, aux coûts supplémentaires qu'une diminution de la production ferait supporter à l'économie, par suite des importations complémentaires de charbon étranger, d'un prix plus élevé.

3) Résumé

Il est, par conséquent, fort probable que les salaires des ouvriers sidérurgistes qui, en liaison avec l'évolution de la production et la situation favorable, ont progressé fortement, d'une manière continue, avec une seule interruption passagère en 1953, ont influencé les salaires des mines de houille, et les salaires des industries les plus comparables. Inversement, la stagnation relative des salaires dans l'industrie minière, pour la période allant de l'automne 1952 à l'été 1954, est sans doute, directement ou indirectement, en rapport avec le ralentissement de la progression, ou la régression momentanée, des salaires des ouvriers sidérurgistes.

V — Tendances de l'évolution des salaires dans les mines de fer

Pour les mines de fer, il n'existe de chiffres de salaires et d'emploi qu'à partir de 1953. De plus, il ne s'agit (à l'exception des salaires depuis 1955) que de moyennes annuelles ⁽¹⁾.

Il faut donc se contenter ici d'étudier la période 1953 à 1955-1956, qui n'est pas assez longue pour dégager des tendances avec suffisamment de sécurité. A l'opposé de l'analyse concernant la sidérurgie et les mines de houille, où l'on a utilisé à peu près exclusivement des statistiques nationales, on n'emploie que des statistiques de la Haute Autorité dans l'étude des mines de fer, ainsi que pour la comparaison avec les autres industries de la Communauté. Dans les considérations ci-dessous il ne sera pas tenu compte des primes de mineur accordées à partir du 15 février 1956 dans les mines de houille et les mines de fer.

Entre 1953 et 1956, les salaires directs dans les mines de fer augmentent d'environ 26 %, soit un peu plus que dans la sidérurgie et les mines de houille : dans la sidérurgie, l'augmentation s'élève entre la moyenne annuelle de 1953 et le 3^e trimestre de 1956 à 25 %, dans les mines à 24 %.

Cette augmentation des salaires ne suffit pourtant pas pour rapprocher sensiblement le niveau des salaires, dans les mines de fer, de celui des deux autres industries de la Communauté. En 1953, le salaire horaire brut moyen des mines de fer atteint environ 77 % de celui de la sidérurgie, et 79 % de celui des mines de houille. Au cours du 3^e trimestre 1956, il s'élève à 80 % du salaire de la sidérurgie, et à 83 % de celui des mines de houille.

A l'opposé des mines de houille, la production des mines de fer, entre 1953 (moyenne annuelle) et le 3^e trimestre 1956, augmente assez considérablement (22 %). Cet accroissement semble avoir une répercussion sur l'augmentation des salaires. Cependant, la diminution de la production, de 1953 à 1954 (environ 11 %) s'accompagne d'une augmentation de 5 % des salaires.

⁽¹⁾ Il convient de noter la situation spéciale de cette industrie en raison de la dispersion des entreprises, de leur faible importance et de leurs conditions particulières d'exploitation.

TABLEAU 19

Mines de fer

1953 = 100

Moyenne annuelle	Production	Emploi (1)	Salaire horaire brut (1953 = 100)
1953	100	100	100
1954	89	91	105
1955	107	97	115
1956	116	101	126

Source : Statistiques C.E.C.A.

(1) En fin d'année.

Pour autant qu'il soit possible de dégager une signification précise des chiffres ci-dessus, il semble que, dans les mines de fer, l'évolution de la production ait une certaine importance dans le développement des salaires.

Cette influence ne se manifeste cependant pas comme dans la sidérurgie, lors de la période de régression de la production.

VI — Résumé

a) La hausse des salaires horaires nominaux dans l'industrie sidérurgique et dans l'industrie houillère est, de 1949 à 1956, nettement supérieure à la hausse des salaires dans les autres industries.

b) L'accroissement des salaires horaires nominaux est toujours accompagné d'un accroissement des salaires horaires réels; seul, pendant une brève période en 1951-1952, l'accroissement des salaires horaires réels est freiné par l'augmentation du coût de la vie.

c) Dans l'évolution des salaires de l'industrie sidérurgique et de l'industrie houillère, on distingue trois périodes nettement séparées les unes des autres : une période de hausse (jusqu'en automne 1952), une période de stagnation (jusqu'en été 1954) et une nouvelle période de hausse (à partir de l'été 1954). Alors qu'au cours des deux premières périodes, les salaires de l'industrie sidérurgique augmentent plus rapidement que les salaires de l'industrie minière, les salaires des ouvriers mineurs rattrapent, depuis février 1956, grâce à une hausse plus rapide, les salaires des ouvriers sidérurgistes.

d) Le rythme hausse-stagnation-hausse pendant les trois périodes de l'évolution des salaires dans l'industrie sidérurgique et dans les charbonnages (1949-1950-1952; 1952-1954; 1954-1956), suit assez bien le rythme de l'évolution de la production dans l'industrie sidérurgique mais non le rythme de l'évolution de la production dans les mines de houille où, au cours de la première période, la production augmente plus rapidement que les salaires; alors qu'au cours de la troisième période, ce sont les salaires qui augmentent nettement plus vite que la production qui est presque stagnante.

e) Dans l'industrie sidérurgique, l'évolution des salaires pendant la première période (jusqu'en automne 1952), est proche de celle de la production; au cours

de la deuxième période (jusqu'en été 1954), les salaires varient peu, sans toutefois diminuer comme la production; au cours de la troisième période (depuis l'été 1954), la production augmente beaucoup plus vite que les salaires.

f) Dans l'industrie sidérurgique l'emploi, ainsi que les salaires, augmentent plus lentement pendant la troisième période que pendant la première période, après avoir été stagnants pendant la deuxième période. Le pourcentage d'accroissement de l'emploi par rapport à l'augmentation de la production diminue de la première à la troisième période. Il est possible que cela ait une certaine répercussion sur le ralentissement de la hausse des salaires pendant la troisième période (depuis 1954).

g) Dans l'industrie houillère, l'évolution de l'emploi se répercute sur l'évolution des salaires pour autant que des relèvements de salaires s'avèrent en partie nécessaires en période de diminution de l'emploi afin d'éviter une diminution de la production. Une telle diminution de l'emploi est, en partie, fonction de l'augmentation de l'emploi et de la hausse des salaires dans l'industrie sidérurgique.

h) Il semble que les salaires dans l'industrie minière soient fonction de l'évolution des salaires dans l'industrie sidérurgique et, qu'en conséquence, la situation économique de l'industrie sidérurgique se répercute indirectement sur l'évolution des salaires dans l'industrie minière.

i) Les revendications salariales présentées par les syndicats exercent, dans l'ensemble, une influence sur l'évolution des salaires. Dans l'industrie minière, les relèvements des salaires conventionnels, influencent, pour toute la période considérée, l'évolution des salaires effectifs. Les relèvements des salaires conventionnels dans l'industrie sidérurgique sont, jusqu'en 1954, beaucoup plus un facteur de consolidation qu'un facteur de hausse des salaires, les conventions collectives conclues récemment prévoient, grâce à l'introduction de la « clause effective », que les variations des salaires conventionnels doivent avoir une répercussion effective sur les gains horaires.

B — Tendances de l'évolution de la structure des salaires et de la différenciation entre les salaires

L'analyse des textes relatifs aux salaires ⁽¹⁾ a permis de dégager une série de tendances pour la sidérurgie et les mines de houille.

a) Dans la sidérurgie :

- une augmentation relativement plus importante des salaires des femmes et des jeunes,
- l'introduction de barèmes de salaires différents pour les ouvriers payés à la tâche et au temps,
- une légère diminution de l'écart entre les catégories professionnelles les plus basses et les plus élevées.

⁽¹⁾ *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales modifications intervenues au cours des années 1945-1946 — Allemagne, Luxembourg, septembre 1956.*

b) Dans les mines de houille :

- une différenciation croissante entre les bassins,
- *jusqu'en 1955*, une diminution de la différenciation des salaires des catégories professionnelles les plus basses et les plus élevées et des ouvriers du fond et du jour,
- *depuis 1955*, un relèvement net des salaires des abatteurs et des autres ouvriers du fond, par rapport aux autres groupes.

Ces tendances seront maintenant confrontées à l'évolution réelle de la structure des salaires et de la différenciation des salaires. Les données statistiques pour une telle comparaison sont en grande partie insuffisantes sinon inexistantes. Nous serons donc forcés de nous limiter aux tendances d'évolution de la différenciation professionnelle et régionale des salaires dans les mines de houille et la sidérurgie; même ici des difficultés statistiques considérables subsistent.

I — *La différenciation régionale*

Seules les différences régionales entre les salaires nominaux sont considérées. Il aurait été intéressant d'étudier également les différences entre les salaires réels. Mais pour cette comparaison, les indices régionaux existants sont insuffisants. Il faudrait établir de nouveaux indices, ce qui dépasse le cadre de cette étude.

a) **Industrie houillère**

La différenciation régionale croissante constatée dans l'analyse des textes, surtout entre la Rhénanie du Nord-Westphalie, d'une part et la Basse-Saxe, d'autre part, est nettement perceptible lorsqu'on considère les gains en espèces par poste ⁽¹⁾.

Conformément au rapport étroit existant entre le salaire conventionnel et le salaire effectif dans l'industrie houillère et conformément à l'uniformité des barèmes de salaires dans les bassins d'Aix-la-Chapelle et de la Ruhr, l'évolution des rémunérations est, pour les deux bassins, sensiblement parallèle, les salaires d'Aix-la-Chapelle se situant très légèrement au-dessus des salaires de la Ruhr. La différenciation entre la Ruhr et Aix-la-Chapelle atteint son point maximum pendant les années 1953 et 1954 (pendant lesquelles les salaires d'Aix-la-Chapelle sont respectivement de 2,2 et de 2,5 % supérieurs aux salaires de la Ruhr), tandis que pendant les années suivantes, les gains en espèces par poste des deux bassins sont, de nouveau, pratiquement identiques. De janvier 1950 à août 1956, le gain en espèces moyen par poste a augmenté dans le bassin d'Aix-la-Chapelle de 54 % et, dans le bassin de la Ruhr, de 53,5 %.

(1) La statistique officielle des salaires donne les salaires horaires bruts moyens uniquement d'après les Länder et non d'après les bassins. Toutefois, les « gains en espèces par poste » relevés par les *Zahlen zur Kohlenwirtschaft* sont indiqués séparément pour les bassins de la Ruhr, d'Aix-la-Chapelle et de Basse-Saxe, de sorte que nous pouvons, dans les chapitres suivants, nous fonder sur ces valeurs.

L'augmentation du salaire en Basse-Saxe est nettement inférieure. L'industrie houillère de Basse-Saxe a, jusqu'en 1952, une convention collective commune avec la Rhénanie du Nord-Westphalie. A partir de 1953, des salaires conventionnels distincts et inférieurs à ceux du bassin de la Ruhr, sont fixés pour la majorité des mines de houille de Basse-Saxe. En conséquence, la progression des gains en espèces par poste, entre 1950 et 1956, ne s'élève en Basse-Saxe qu'à 43,5 %.

De ce fait, le rapport entre la Basse-Saxe et la Ruhr se détériore continuellement de 1950 à 1956. Si les salaires de Basse-Saxe, au moment où les barèmes de salaires uniformes sont en vigueur, se situent à environ 3 % au-dessus des salaires de la Ruhr (sans doute comme pour le bassin d'Aix-la-Chapelle, grâce à des gains au rendement supérieurs), les gains dans les mines de houille de Basse-Saxe sont, en 1956, de presque 4 % inférieurs aux gains de la Ruhr.

TABLEAU 20

Évolution des gains en espèces par poste dans les trois bassins :
Ruhr, Aix-la-Chapelle et Basse-Saxe, de 1950 à 1956

	Ruhr	Aix-la-Chapelle	Basse-Saxe
a) Moyenne annuelle de la Ruhr = 100			
1950	100	100,5	103,3
1952	100	101,4	102,7
1954	100	102,5	99,4
1956 (I-VIII)	100	100,8	96,4
b) Progression des salaires de 1950 à 1956	53,5 %	54 %	43,5 %

Source : Zahlen zur Kohlenwirtschaft.

Depuis 1954, les enquêtes de la Haute Autorité donnent des résultats séparés pour la Ruhr et Aix-la-Chapelle. Les salaires horaires bruts de ces 2 bassins sont, d'après les enquêtes, encore plus voisins que les salaires bruts par poste. Les différences entre statistiques nationales et statistiques de la Haute Autorité s'expliquent vraisemblablement, en partie, par le fait que les petites mines (situées surtout au sud de la Ruhr) ne sont pas comprises dans les enquêtes de la Haute Autorité, ce qui élève la moyenne de la Ruhr par rapport à celle d'Aix-la-Chapelle.

b) Industrie sidérurgique

Pour l'industrie sidérurgique, les salaires de la Rhénanie du Nord-Westphalie, où est située la plus grande partie de l'industrie sidérurgique, ne peuvent être comparés qu'à ceux des Länder de Basse-Saxe, de Hesse et de Bavière, où il n'existe que très peu d'usines. De plus, en Hesse et Bavière il s'agit d'usines de moindre importance.

Entre 1949 et 1956, l'évolution des salaires tend, en général, vers une accentuation des différenciations régionales. De mars 1949 jusqu'en août 1953,

les salaires en Rhénanie du Nord-Westphalie progressent d'environ 58 % ; en Basse-Saxe, en revanche, d'environ 49 % ; en Bavière de 51 % et en Hesse seulement de 36 %. Depuis, les différenciations générales ont de nouveau diminué légèrement et d'août 1953 à août 1956, à une progression des salaires d'à peine 22 % en Rhénanie du Nord-Westphalie, correspond une progression de 28 % en Basse-Saxe, d'environ 29 % en Hesse et d'un peu plus de 33 % en Bavière.

Par conséquent, les salaires en Hesse et en Bavière, et, dans une moindre proportion, en Basse-Saxe, se rapprochent, entre 1953 et 1956, des salaires de Rhénanie du Nord-Westphalie et passent pour la Bavière de 80 à 84 % environ du salaire de Rhénanie du Nord-Westphalie, pour la Hesse d'environ 75 % à environ 80 % et pour la Basse-Saxe de 90 % à peine à environ 91 %. Malgré tout, les salaires des usines situées en dehors de la Rhénanie du Nord-Westphalie sont plus éloignés encore, en 1956, de la moyenne de Rhénanie du Nord-Westphalie qu'ils ne l'étaient en 1949.

Le fait que la différenciation régionale atteigne son point culminant en 1953 dépend vraisemblablement en partie de l'incidence différente sur les salaires de la régression de la conjoncture sidérurgique. Les salaires de l'industrie sidérurgique de Hesse et, avant tout, de l'industrie sidérurgique de Bavière et de Basse-Saxe, réagissent bien plus sensiblement à la régression de la conjoncture que ne le font les salaires de la Rhénanie du Nord-Westphalie.

En Basse-Saxe, le salaire horaire brut a diminué de mai à août 1953 de 7,5 % (en Rhénanie du Nord-Westphalie de 2,1 % seulement). Il est vrai que la nouvelle hausse des salaires en Basse-Saxe, et surtout en Bavière, une fois la crise surmontée, est plus rapide, plus constante et plus forte qu'en Rhénanie du Nord-Westphalie. Il est impossible de dire avec précision à quels facteurs il convient d'attribuer cette vive sensibilité conjoncturelle négative (et positive) des salaires effectifs des usines sidérurgiques situées en dehors de la Rhénanie du Nord-Westphalie. La raison en est peut-être le fait que, dans un grand nombre d'usines sidérurgiques importantes de la Ruhr, les salaires se sont stabilisés au début de la crise, à un niveau relativement élevé, et qu'ils n'ont pas diminué dans les proportions qu'aurait dû entraîner l'application des formules de primes à la production dans les entreprises. On peut, par conséquent, supposer que dans ces usines joue une sorte de garantie tacite de salaire, qui se situe bien au-dessus du salaire de base des conventions relatives aux primes de production ⁽¹⁾.

Les chiffres établis par la Haute Autorité depuis 1952, pour la Ruhr, la Basse-Saxe et la Bavière, confirment généralement la tendance à la différenciation régionale. Ils montrent seulement un écart un peu plus grand entre Ruhr et Basse-Saxe (12 à 14 %), et pour l'année 1956, un écart un peu plus faible entre Ruhr et Bavière (12 %). Ces différences s'expliquent par des pondérations et des situations salariales différentes, certains groupes d'ouvriers,

⁽¹⁾ Voir *L'industrie et le public devant les tâches sociales actuelles*, de Wilhelm Schäfer, Düsseldorf, 1956, p. 51.

TABLEAU 21

**Évolution des salaires horaires bruts
dans l'industrie sidérurgique des différents Länder**

	Rhénanie. du Nord- Westphalie	Basse-Saxe	Bavière	Hesse
Moyenne annuelle (Rhénanie du Nord-Westphalie = 100)				
1949	100	92,9	85,7	84,9
1951	100	94,4	82,1	79,7
1953	100	89,8	80,6	75,4
1956 (janvier/août)	100	91,1	83,8	79,8
b) Progression, de mars 1949 à août 1956	92	92,0	100,0	76,0

Source : Statistisches Bundesamt.

non compris dans le traité, étant comptés avec les sidérurgistes dans les statistiques nationales.

Comparaison entre industrie houillère et industrie sidérurgique

L'évolution et la différenciation régionale dans les industries houillère et sidérurgique est presque inverse; alors que, depuis 1953, la différenciation régionale dans l'industrie houillère augmente, elle diminue dans la sidérurgie où, après avoir atteint son point culminant cette année-là, elle baisse de nouveau presque continuellement dans les années qui suivent.

II — *L'évolution de la hiérarchie des salaires*

a) Industrie houillère

L'analyse des textes contractuels ⁽¹⁾ distingue deux périodes pour les relations des salaires dans l'industrie minière : au cours de la première, qui va jusqu'en 1955, diminution de la différenciation des salaires entre groupes de salaires élevés et groupes de salaires bas, et entre ouvriers du jour et ouvriers du fond, tandis qu'au cours de la deuxième période, à partir de 1955, l'abatteur, ainsi que les autres ouvriers du fond, sont nettement favorisés.

Par conséquent, de 1950 à 1952, la différence de salaire entre l'abatteur et l'ouvrier du jour passe de 31 à 36 % du salaire de l'abatteur.

De 1952 à 1954, cette différence diminue, pour atteindre 33 %.

Entre 1954 et 1956 (pour 1956, moyenne des premiers huit mois) elle augmente de nouveau, pour atteindre, cette fois, 36 %.

Ces trois périodes correspondent à peu près exactement aux périodes de progression des salaires horaires bruts, définies plus haut (jusqu'en automne

⁽¹⁾ *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales tendances de la politique salariale dans chacun des pays, Luxembourg, septembre 1956.*

TABLEAU 22

**Gain en espèces, par poste, des abatteurs, des ouvriers du fond
et des ouvriers du jour dans l'industrie houillère**

en pourcentage

Années (moyenne annuelle)	Abatteurs	Ouvriers du fond	Ouvriers du jour
1950	100	87,1	68,6
1952	100	86,0	64,1
1954	100	87,3	67,4
1956 (janvier-août)	100	85,4	63,9

Source : Zahlen zur Kohlewirtschaft.

1952, été 1954, automne 1955). Apparemment, l'éventail de la hiérarchie se resserre, lorsque les salaires varient peu, tandis que, pendant les périodes de progression rapide des salaires, l'écart entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas s'accroît.

Les salaires horaires bruts calculés par la Haute Autorité confirment cette tendance, mais ils laissent apparaître, pour 1955 et 1956, une différence beaucoup plus grande entre fond et jour. Cela est une conséquence, d'une part des différences déjà mentionnées entre les bases des enquêtes (avec ou sans les petites mines), d'autre part, du fait que les statistiques nationales indiquent des salaires par poste, et celles de la Haute Autorité, des salaires horaires bruts, de sorte que la durée du travail, un peu plus longue au jour, se traduit automatiquement par des salaires horaires bruts relativement moins élevés.

b) Industrie sidérurgique

Dans l'industrie sidérurgique, il est extrêmement difficile, sinon impossible de tirer des statistiques disponibles des conclusions sur l'évolution de la hiérarchie des salaires.

La statistique officielle des salaires ne connaît que trois catégories professionnelles, et elle rassemble, dans les catégories des « ouvriers qualifiés » et des « ouvriers spécialisés », des salaires d'entreprise qui diffèrent d'environ 25 %, et qui couvrent à peu près le même secteur de la hiérarchie salariale réelle.

Par conséquent, dans les statistiques officielles, les salaires moyens des ouvriers qualifiés, pour l'ensemble du pays, ne sont que d'environ 2 à 3 % supérieurs aux salaires moyens des ouvriers spécialisés.

Dans l'industrie sidérurgique de Bavière, on constate même des salaires légèrement supérieurs, pour les ouvriers spécialisés, à ceux des ouvriers qualifiés.

En Basse-Saxe et en Hesse, où le classement officiel des postes de travail semble correspondre davantage à la hiérarchie réelle de l'entreprise, on constate, jusqu'en 1951-1952, un léger accroissement de l'écart entre l'ouvrier qualifié et le manœuvre. Depuis, les salaires des manœuvres, dans ces deux Länder, se sont à nouveau légèrement rapprochés des salaires des ouvriers qualifiés.

Même si l'on se base sur les statistiques d'entreprises, celles-ci ne permettent pas d'être plus précis dans les constatations : en corrélation avec les études de la Haute Autorité, concernant la « job evaluation » et les accords de salaires, on a relevé les salaires d'un certain nombre de postes de travail, sélectionnés dans plusieurs usines sidérurgiques pendant l'année 1956 et au cours de l'année de l'introduction de la qualification du travail. Dans une de ces usines, l'écart entre le manoeuvre et l'ouvrier sidérurgiste spécialisé passe de 17 à 21 % de 1948 à 1956, et dans une autre usine, de 17 à 22 %, de 1950 à 1956. Dans une troisième usine, le même écart entre le poste de travail le plus payé et le poste le moins payé tombe de 39 à 35 %, de 1953 à 1956.

Par conséquent, il semble que, jusqu'en 1952 à peu près, l'éventail des salaires s'élargisse, et qu'il se referme légèrement pendant les années suivantes. Ceci correspondrait à peu près à l'évolution de la hiérarchie des salaires, basée sur les conventions collectives (écart entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé, en Rhénanie du Nord-Westphalie : fin 1948 = 40 % ; été 1951 = 41 % ; début 1953 = 47 % ; depuis la fin 1955 = 43 %). Cette tendance présumée vers une diminution (il est vrai, minime) de la hiérarchie des salaires, correspondrait, en outre, à l'évolution des différenciations régionales des salaires.

Il convient d'attirer, de plus, l'attention sur le rapprochement entre les salaires de base conventionnels des ouvriers travaillant au temps, et les salaires conventionnels de référence des ouvriers travaillant au rendement, par suite de l'introduction du salaire de base différencié, dont les incidences sur la structure effective des salaires ne peuvent toutefois pas être démontrées, en raison de l'importance considérable des éléments de rémunération extra-conventionnels. On applique des salaires de base conventionnels légèrement plus élevés pour les ouvriers rémunérés au temps que pour les ouvriers rémunérés au rendement, étant donné que les ouvriers rémunérés au rendement, grâce au « taux de tâche de référence », bénéficient, en général, d'une garantie de rémunération de 10 à 15 % supérieure à celle des ouvriers au temps du même groupe de salaires. Une autre raison d'introduction du salaire de base différencié est que, pendant ces dernières années, grâce à la clause dite effective (augmentation des salaires au rendement, proportionnellement aux salaires de base, lors de l'augmentation conventionnelle), les salaires effectifs des ouvriers rémunérés au rendement ont été plus fortement relevés que les salaires des ouvriers rémunérés au temps, qui perçoivent au maximum, en plus de leur salaire de base conventionnel, une majoration de rendement personnelle, qui n'est pas obligatoirement affectée par la clause effective.

III — *En résumé*

a) Dans l'industrie houillère, la différenciation régionale augmente sensiblement depuis 1952-1953. La hiérarchie des salaires progresse jusqu'en 1951, diminue pendant les années suivantes, et est de nouveau en progression depuis 1954.

b) Dans l'industrie sidérurgique, la différenciation régionale atteint son point culminant pendant la période de crise de 1953, et depuis cette date, est de nouveau en régression. Il est, dans une certaine mesure, vraisemblable qu'il en aille à peu près de même en ce qui concerne la hiérarchie des salaires.

c) Dans les mines de fer, en ce qui concerne l'évolution de la différenciation professionnelle, il n'est pas possible de dégager des tendances significatives pour la période trop courte pour laquelle il existe des chiffres.

d) L'étude de l'évolution de la hiérarchie effective des salaires et des différences régionales dans les trois industries, est rendue particulièrement difficile, sinon impossible, par le manque de chiffres utilisables, particulièrement en ce qui concerne les salaires horaires effectifs moyens pour chaque catégorie professionnelle.

Principales données statistiques utilisées

L'analyse de l'évolution salariale découle essentiellement des trois sources suivantes :

- 1) Le « Statistisches Bundesamt ».
- 2) Les statistiques de l'économie charbonnière, régulièrement publiées dans les *Zahlen zur Kohlenwirtschaft*.
- 3) Les statistiques de la Haute Autorité.

1) Les statistiques publiées par le « Statistisches Bundesamt » indiquent les salaires horaires bruts moyens pour l'ensemble des travailleurs masculins, ainsi que pour ceux de diverses industries, en particulier, sidérurgie et mines de houille. Il convient de noter les difficultés de comparaison, notamment entre les chiffres de salaires des charbonnages et ceux des autres industries. Dans les salaires des mines de houille sont notamment inclus les avantages en nature (charbon). Toutefois un nouveau mode de calcul permet, à partir de 1956, de rendre ces chiffres comparables à ceux des autres industries.

2) Les données sur les gains par poste dans les mines de houille, c'est-à-dire le salaire au rendement, y compris les heures supplémentaires et allocations familiales, mais sans les avantages en nature ni les congés payés, sont fournies par les statistiques de l'économie charbonnière.

3) Les statistiques de la Haute Autorité comprennent les salaires horaires directs des industries de la Communauté (telles qu'elles sont délimitées par le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier).

Les salaires horaires directs comprennent tous les éléments de la rémunération qui sont liés directement au travail effectif, tels que :

- salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- journées d'absence pour délégations syndicales,
- rémunérations des délégués mineurs,
- rémunérations diverses en espèces,
- indemnités de casse-croûte, de panier, etc.
- pour les mines de houille et de fer : salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation.

Indice du coût de la vie
(Groupe de consommateurs moyens)

1938 = 100

Année	I	II	III	IV	V	VI	VI	VIII	IX	X	XI	XII	Moyenne annuelle
1945													115
1946													126
1947													134
1948 (1 ^{er} semestre)													142
1948 (2 ^e semestre)							159	163	166	174	173	175	168
1949	172	170	169	167	167	167	166	162	163	164	165	164	166
1950	159	157	156	155	155	154	154	154	156	155	157	157	156
1951	159	161	165	166	167	169	168	169	170	173	174	174	168
1952	175	174	173	172	171	170	170	170	171	170	171	171	171
1953	171	170	170	169	169	168	169	168	167	167	167	167	168
1954	167	168	168	168	168	168	169	169	169	170	171	171	169
1955	171	170	170	170	170	170	172	171	171	173	174	175	172
1956	174	174	177	176	176	176	176	175	176	176	177	178	176

Source : Statistisches Bundesamt.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de houille allemandes

A — Ouvriers du fond

en DM

Dates d'entrée en vigueur	Salaire moyen, à la tâche de l'abatteur	Salaires au temps					
		Groupe spécial	Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. IV	Cat. V
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle, Basse-Saxe :</i>							
1 ^{er} octobre 1945	8,40	5,38 à 6,90					
1 ^{er} novembre 1946	10,08	Augmentation de 20 %					
1 ^{er} juin 1948	11,59	Augmentation de 15 %					
1 ^{er} mai 1949	11,59	Augmentation de 5 %					
1 ^{er} janvier 1950	12,64	12,56	10,48	10,00	9,60	9,12	8,96
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle-Ibbenbüren :</i>							
1 ^{er} novembre 1950	13,90	13,84	11,52	11,04	10,56	10,00	9,84
1 ^{er} mai 1951 : — sans indemnité spéciale	15,00	14,96	12,48	11,92	11,44	10,80	10,64
— y compris l'indemnité spéciale	15,57	15,52	12,96	12,40	11,84	11,20	11,04
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle :</i>							
1 ^{er} avril 1953	16,35	16,30	14,00	13,33	12,67	11,98	11,70
1 ^{er} septembre 1954	16,35	16,30	14,70	14,00	13,30 ⁽¹⁾	12,58	12,29
1 ^{er} avril 1955	18,17	17,60	15,88	15,12	14,36	13,59	13,27
15 février 1956 : — salaires conventionnels	20,20	18,66	16,83	16,03	15,22	14,41	14,07
— allocation spéciale pour travail à la tâche	1,25						
— primes de mineur ⁽²⁾	2,50	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25

⁽¹⁾ Pour Aix-la-Chapelle, la catégorie III est divisée en 2 groupes.⁽²⁾ Ces primes ne sont pas indiquées dans les conventions collectives et dans les règlements de salaires, elles ont été accordées par le gouvernement.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de houille allemandes

A — Ouvriers du fond

en DM

Dates d'entrée en vigueur	Salaire moyen, à la tâche de l'abatteur	Salaires au temps					
		Groupe spécial	Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. IV	Cat. V
<i>Basse-Saxe (Obernkirchen, Barsinghausen Minden) :</i>							
1 ^{er} novembre 1950	13,27	13,20	11,04	10,48	10,08	9,60	9,44
1 ^{er} mai 1951 : — sans indemnité spéciale	14,33	14,24	11,92	11,36	10,88	10,40	10,24
— y compris l'indemnité spéciale	14,86	14,80	12,40	11,76	11,28	10,80	10,64
1 ^{er} juin 1953	15,48	15,33	12,91	12,25	11,75	11,30	11,08
1 ^{er} mai 1955	16,17	15,66	14,13	13,46	12,78	12,10	11,81
15 février 1956 : — salaires conventionnels	17,98	16,61	14,98	14,27	13,55	12,82	12,52
— allocation spéciale pour travail à la tâche	1,25						
— primes de mineur ⁽¹⁾	2,50	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
<i>Basse-Saxe (Ibbenbüren) :</i>							
1 ^{er} juin 1953	16,19	16,06	13,48	12,90	12,31	11,70	11,48
1 ^{er} décembre 1954	16,19	16,06	14,15	13,55	12,93	12,29	12,05
1 ^{er} mai 1955	17,72	17,16	15,48	14,74	14,00	13,25	12,94
15 février 1956 : — salaires conventionnels	19,70	18,19	16,41	15,63	14,84	14,05	13,72
— allocation spéciale pour travail à la tâche	1,25						
— primes de mineur ⁽¹⁾	2,50	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25

⁽¹⁾ Ces primes ne sont pas indiquées dans les conventions collectives et dans les règlements de salaires, elles ont été accordées par le gouvernement.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de houille allemandes

B — Ouvriers du jour

en DM

Dates d'entrée en vigueur	Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. IV	Cat. V	Cat. VI (femmes)
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle, Basse-Saxe :</i>						
1 ^{er} octobre 1945		5,18 à 7,06				
1 ^{er} juin 1945		5,10 à 7,04				
1 ^{er} novembre 1946		Augmentation de 20 %				
1 ^{er} juin 1948		Augmentation de 15 %				
1 ^{er} mai 1949		Augmentation de 5 %				
1 ^{er} janvier 1950	10,00	9,60	9,12	8,72	8,48	7,60
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle, Ibbenbüren :</i>						
1 ^{er} novembre 1950	11,04	10,56	10,00	9,60	9,36	8,40
1 ^{er} mai 1951	12,40	11,76	11,20	10,80	10,56	9,20
<i>Ruhr, Aix-la-Chapelle :</i>						
1 ^{er} avril 1953	13,14	12,47	11,87	11,34	10,88	9,48
1 ^{er} septembre 1954	13,80	13,09	12,46	11,91	11,42	9,48
1 ^{er} avril 1955	14,90	14,14	13,46	12,86	12,33	10,24
15 février 1956	15,79	14,99	14,27	13,63	13,07	10,85
<i>Basse-Saxe (Obernkirchen, Barsinghausen, Minden) :</i>						
1 ^{er} novembre 1950	10,48	10,08	9,60	9,20	8,88	8,00
1 ^{er} mai 1951	11,76	11,20	10,72	10,40	10,00	8,72
1 ^{er} juin 1953	12,10	11,44	10,96	10,62	10,22	8,91
1 ^{er} mai 1955	13,26	12,58	11,98	11,45	10,97	9,11
15 février 1956	14,05	13,34	12,70	12,13	11,63	9,66
<i>Basse-Saxe (Ibbenbüren) :</i>						
1 ^{er} juin 1953	12,75	12,01	11,45	11,03	10,78	9,39
1 ^{er} décembre 1954	13,39	12,61	12,02	11,58	11,32	9,39
1 ^{er} mai 1955	14,53	13,79	13,12	12,54	12,02	9,98
15 février 1956	15,40	14,62	13,91	13,29	12,74	10,58

ANNEXE 5

Évolution des salaires conventionnels dans l'industrie sidérurgique
de Rhénanie du Nord-Westphalie — Zone de salaire A ⁽¹⁾

TABLEAU I

De 1948 à 1953 :

Entrée en vigueur des accords	Catégories professionnelles				
	5	4	3	2 ⁽²⁾	1
A compter du 1 ^{er} septembre 1948	0,80	0,87	0,95	1,02	1,12
A compter du 15 mai 1949	0,86	0,94	1,02	1,10	1,21
A compter du 1 ^{er} août 1950	0,92	1,00	1,10	1,18	1,30
A compter du 1 ^{er} mars 1951	1,03	1,12	1,23	1,32	1,45
A compter du 1 ^{er} octobre 1951	1,10	1,17	1,28	1,38	1,52

TABLEAU II

Depuis 1953 :

Entrée en vigueur des accords	Catégories professionnelles						
	1	2	3	4	5 ⁽²⁾	5 ⁽³⁾	6
1 ^{er} janvier 1953	1,11	1,18	1,26	1,36	1,48	1,55	1,63
1 ^{er} septembre 1954	1,17	1,25	1,33	1,44	1,56	1,64	1,72
1 ^{er} novembre 1955 ⁽³⁾	1,31	1,39	1,47	1,58	1,70	1,78	1,86
⁽⁴⁾	1,28	1,36	1,44	1,55	1,67	1,75	1,83
1 ^{er} octobre 1956 ⁽³⁾	1,36	1,45	1,53	1,64	1,77	1,85	1,93
⁽⁴⁾	1,33	1,42	1,50	1,61	1,74	1,82	1,90

⁽¹⁾ Conformément au dernier alinéa du § 2 de l'accord de salaire type du 5 décembre 1952, d'autres catégories professionnelles peuvent être également créées d'après les principes de la qualification du travail. Toutefois, on ne pourra déroger aux conditions minima de cet accord au détriment de l'ouvrier.

⁽²⁾ Salaire de référence.

⁽³⁾ Salaires des ouvriers rémunérés au temps.

⁽⁴⁾ Salaires de base des ouvriers rémunérés au rendement ou à la tâche.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de fer allemandes

Bassin : Basse-Saxe (Zone de salaire I)

en DM

Catégories professionnelles	29-6-1948	7-10-1949	18-9-1950	21-3-1951
<i>Fond</i>				
Taux de base à la tâche	10,37	10,37	11,71	12,67
Catégorie spéciale A	9,92	10,40	11,12	12,00
Catégorie spéciale B	9,52	10,00	10,72	11,58
Catégorie spéciale C	9,04	9,52	10,16	10,96
Catégorie I (salaire de référence de l'abatteur)	8,64	9,12	9,76	10,56
Catégorie II	8,24	8,64	9,20	9,92
Catégorie III	7,76	8,24	8,80	9,52
Catégorie IV	7,36	8,00	8,56	9,20
Catégorie V	6,88	7,84	8,40	9,04
<i>Jour</i>				
Catégorie spéciale	—	9,52	10,16	10,96
Catégorie I	8,64	9,12	9,76	10,56
Catégorie II (salaire de référence)	8,24	8,64	9,20	9,92
Catégorie III	7,76	8,24	8,80	9,52
Catégorie IV	7,36	8,00	8,56	9,20
Catégorie V	6,88	7,84	8,40	9,04

ANNEXE 6 (suite)

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de fer allemandes

Bassin : Basse-Saxe (Zone de salaire I)

en DM

Catégories professionnelles	20-8-1951	16-1-1953	1-11-1954	1-6-1955	1-6-1956 ⁽¹⁾
<i>Fond :</i>					
Taux de base à la tâche	13,92	14,60	15,26	16,70	18,24
Catégorie spéciale A	13,20	13,84	14,48	15,84	17,28
Catégorie spéciale B	12,80	13,44	14,08	15,44	16,80
Catégorie spéciale C	12,08	12,72	13,36	14,64	16,00
Catégorie I (salaire référence de l'abatteur)	11,60	12,16	12,72	13,92	15,20
Catégorie II	10,88	11,44	12,00	13,12	14,32
Catégorie III	10,48	11,04	11,60	12,72	13,84
Catégorie IV	10,16	10,64	11,20	12,24	13,36
Catégorie V	9,92	10,40	10,88	11,92	12,96
<i>Jour :</i>					
Catégorie spéciale	12,08	12,72	13,36	14,64	16,00
Catégorie I	11,60	12,16	12,72	13,92	15,20
Catégorie II (salaire référence de l'abatteur)	10,88	11,44	12,00	13,12	14,32
Catégorie III	10,48	11,04	11,60	12,72	13,84
Catégorie IV	10,16	10,64	11,20	12,24	13,36
Catégorie V	9,92	10,40	10,80	11,92	12,96

⁽¹⁾ A partir du 15 février, les ouvriers du fond perçoivent la prime de mineur : 2,50 DM par poste pour les ouvriers travaillant à la tâche et 1,25 DM par poste pour les autres ouvriers du fond. Cette prime a été accordée par le gouvernement.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de fer allemandes

Bassin : Siegerland

en DM

Catégories professionnelles	1-1-1949	1-9-1950	1-2-1951	1-8-1951
<i>Fond :</i>				
Salairé minimum de l'abatteur	9,26	9,50	10,20	11,20
Taux de base à la tâche ou salaire moyen abatteur	11,00	11,40	12,50	13,70
Catégorie spéciale	—	9,75	10,75	11,80
Catégorie I : ouv. qual.	8,85	9,25	10,20	11,20
Catégorie II : ouv. spéc.	8,25	8,75	9,60	10,50
Catégorie III : manœuvres	7,52	8,25	9,10	10,00
<i>Jour :</i>				
Catégorie I : ouv. qual.	8,25	8,75	9,60	10,50
Catégorie II : ouv. spéc.	7,75	8,25	9,10	9,80
Catégorie III : manœuvres	7,10	7,75	8,50	9,15
Catégorie IV : ouvrières	5,70	6,50	7,20	7,75

Catégories professionnelles	1-2-1953	1-10-1954	1-7-1955	1-6-1956 (*)
<i>Fond :</i>				
Salairé minimum de l'abatteur	11,68	12,32	13,20	14,45
Taux de base à la tâche ou salaire moyen abatteur	14,08	14,80 ⁽¹⁾	15,84	18,00
Catégorie spéciale	12,40	13,04	Taux établis sur la base d'une évaluation analytique du travail et variant entre 17,17 et 10,50 DM par poste	18,00
Catégorie I : ouv. qual.	11,68	12,32		entre
Catégorie II : ouv. spéc.	11,04	11,60		18,86
Catégorie III : manœuvres	10,48	11,04		et
<i>Jour :</i>				
Catégorie I : ouv. qual.	11,04	11,60	Partie fixe : 9,19 DM Valeur par point : 26,25 pfg.	11,45
Catégorie II : ouv. spéc.	10,40	10,96		
Catégorie III : manœuvres	9,76	10,24		
Catégorie IV : ouvrières	8,32	8,72		

(1) Le taux de base à la tâche a été fixé à 14,08 DM.

(2) A partir du 15 février les ouvriers du fond perçoivent la prime de mineur : 2,50 DM par poste pour les ouvriers travaillant à la tâche et 1,25 DM par poste pour les autres ouvriers du fond. Cette prime a été accordée par le gouvernement.

Évolution des salaires conventionnels par poste dans les mines de fer allemandes pour les ouvriers du fond et du jour

Bassin : Hesse ⁽¹⁾

en DM

	Salaires à la tâche				Salaires au temps					
	Salaire minimum abatteur		Taux de base à la tâche		Fond			Jour		
	Catégories professionnelles									
	Fond	Jour	Fond	Jour	I	II	III	I	II	III
2-6-1948	8,20-9,00	7,60-8,40	—	—	8,20-9,00	7,80-8,60	7,20-8,00	7,60-8,40	7,00-7,80	6,40-7,20
1-9-1950	8,70-9,10	8,30-8,70	—	—	8,70-9,10	8,30-8,70	7,90-8,30	8,30-8,70	7,90-8,30	7,50-7,90
17-4-1951 a)	9,25 ⁽²⁾	8,80	—	—	9,25	8,80	8,35	8,80	8,35	8,00
b)	9,60	9,15	—	—	9,60	9,15	8,70	9,15	8,70	8,25
c)	10,00	9,50	—	—	10,00	9,50	9,05	9,50	9,05	8,55
29-8-1951 a)	10,00	9,50	—	—	10,00	9,50	9,00	9,50	9,00	8,65
b)	10,40	9,90	—	—	10,40	9,90	9,40	9,90	9,40	8,90
c)	10,80	10,30	—	—	10,80	10,30	9,80	10,30	9,80	9,25
19-1-1953 a)	10,60	9,80	12,72	11,76	11,40	10,60	9,80	10,60	9,80	9,10
b)	11,00	10,20	13,20	12,24	11,80	11,00	10,20	11,00	10,20	9,45
c)	11,40	10,60	13,68	12,72	12,20	11,40	10,60	11,40	10,60	9,80
18-9-1954 a)	11,10	10,30	13,32	12,36	11,80	11,00	10,30	11,00	10,30	—
b)	11,35	10,55	13,62	12,66	12,15	11,35	10,55	11,35	10,55	10,00
c)	11,65	10,95	13,98	13,14	12,55	11,75	10,95	11,75	10,95	10,20
15-7-1955 a)	11,84	10,96	14,20	13,15	12,56	11,72	10,96	11,72	10,96	—
b)	12,08	11,28	14,50	13,50	12,96	12,08	11,28	12,08	11,28	10,64
c)	12,40	11,68	14,90	14,00	13,40	12,48	11,68	12,48	11,68	10,88
15-2-1956 ⁽³⁾										

⁽¹⁾ Les abattements pour la Haute Hesse n'ont pas été repris dans ce tableau.⁽²⁾ Subdivision en classes de tarif :

a) = salaire minimum

b) = salaire pour travaux difficiles et pénibles dans de dures conditions

c) = salaire pour travaux pénibles effectués de façon indépendante, comportant des responsabilités et exigeant une compétence particulière.

⁽³⁾ A partir du 15 février, les ouvriers du fond perçoivent la prime de mineur : 2,50 DM par poste pour les ouvriers travaillant à la tâche et 1,25 DM pour les autres ouvriers du fond. Cette prime a été accordée par le gouvernement.

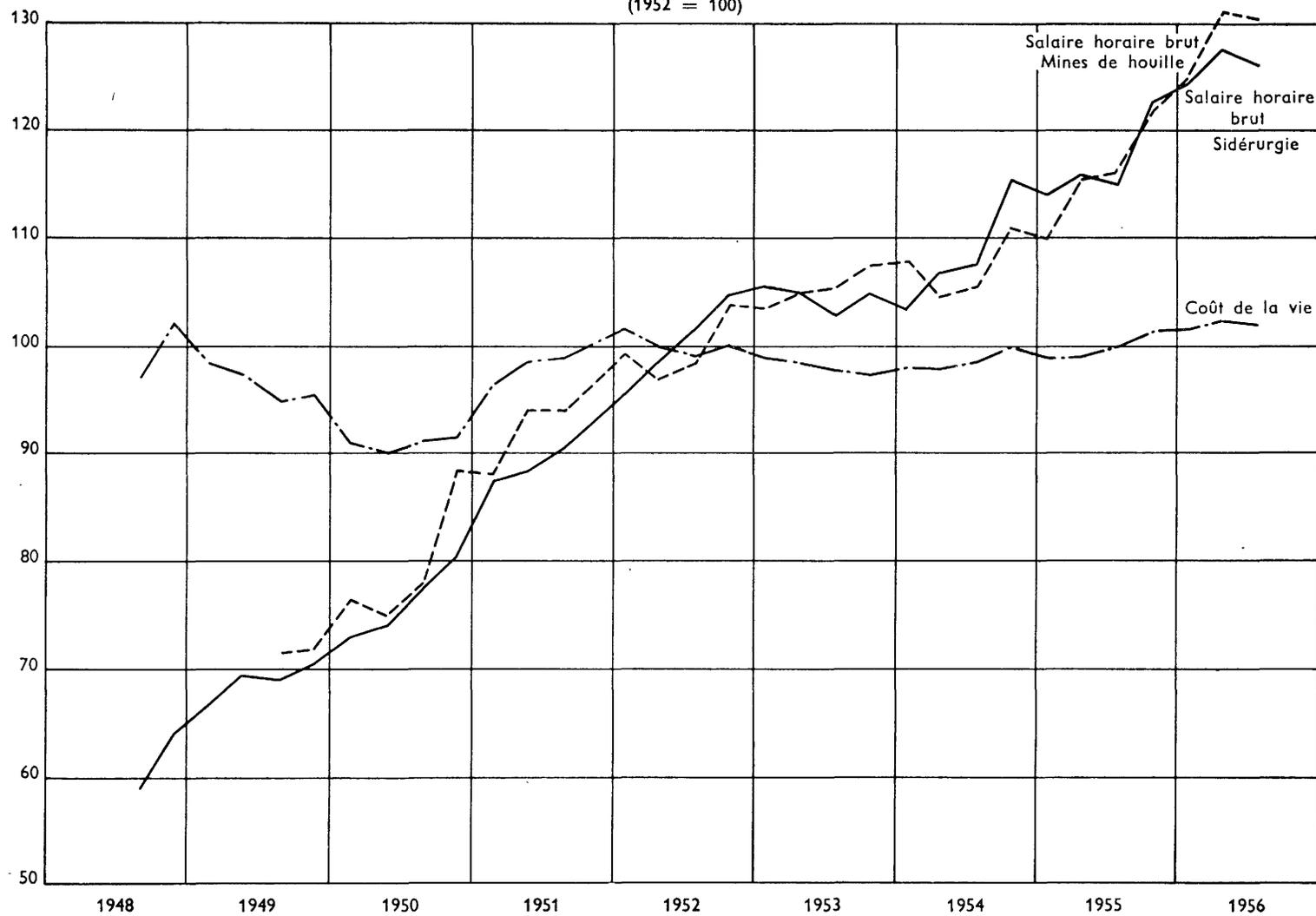
**Évolution des salaires horaires bruts dans la sidérurgie
et les mines de houille, en comparaison avec celle
du coût de la vie**

Indice 1952 = 100

Années et mois	Salaire horaire brut		Coût de la vie
	Sidérurgie	Mines de houille	
1948 IX	59		97
XII	64		102
1949 III	66,5		98,5
VI	69,5		97,5
IX	69	71,5	95
XII	70,5	72	95,5
1950 III	73	76,5	91
VI	74	75	90
IX	77,5	78	91
XII	80,5	88,5	91,5
1951 III	87,5	88	96
VI	88,5	94	98,5
IX	90,5	94	99
1952 II	95,5	99,5	101,5
V	98,5	97	100
VIII	101,5	98,5	99
XI	105	104	100
1953 II	105,5	103,5	99
V	105	105	98,5
VIII	103	105,5	98
XI	105	107,5	97,5
1954 II	103,5	108	98
V	107	104,5	98
VIII	107,5	105,5	98,5
XI	115,5	111	109
1955 II	114	110	99
V	116	115,5	99
VIII	115	116	100
XI	122,5	122	101,5
1956 II	124,5	125	101,5
V	128,5	131	102,5
VIII	126	130,5	102

Source : Les indices ont été calculés en fonction des chiffres publiés par le « Statistisches Bundesamt ».

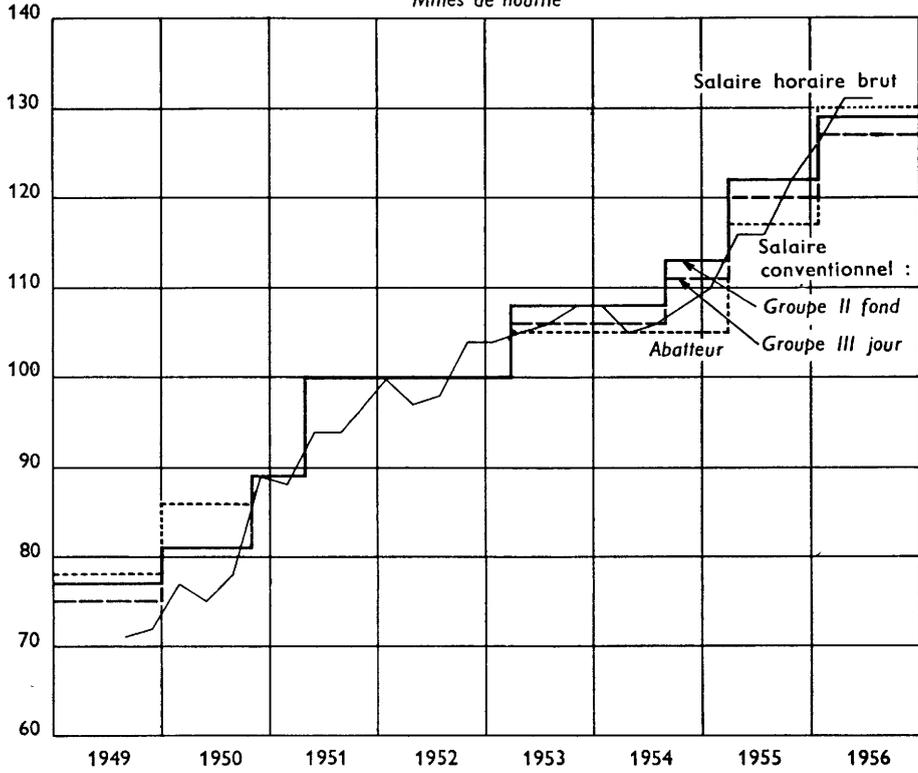
Évolution des salaires horaires bruts dans la sidérurgie et les mines de houille comparée à celle du coût de la vie
(1952 = 100)



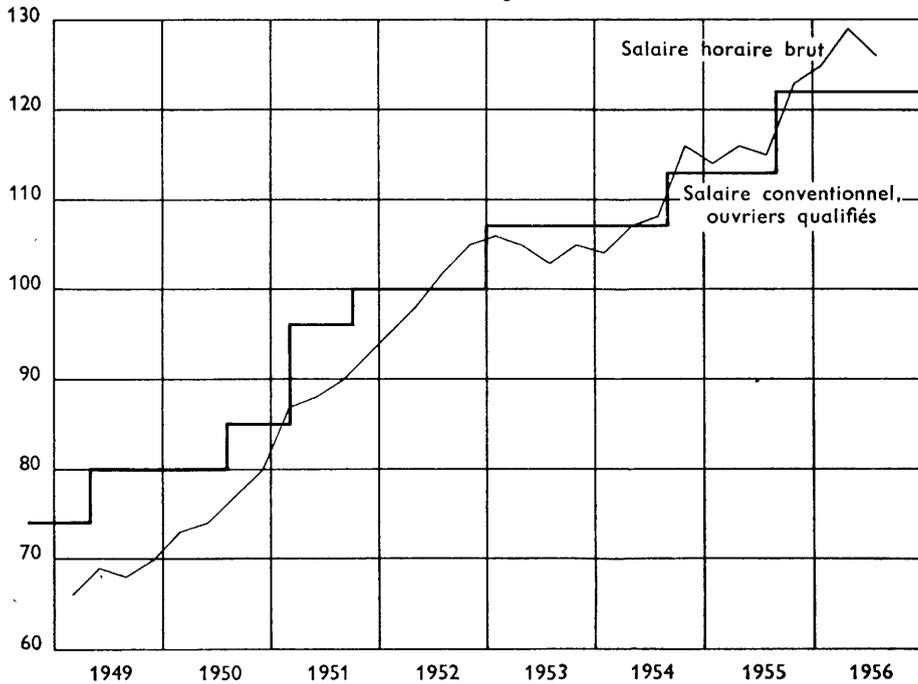
**Évolution des salaires horaires bruts et des salaires conventionnels
dans les mines de houille et la sidérurgie (Rhénanie du Nord — Westphalie)**

(1952 = 100)

Mines de houille



Sidérurgie



Salaire horaire brut dans quelques industries
République fédérale

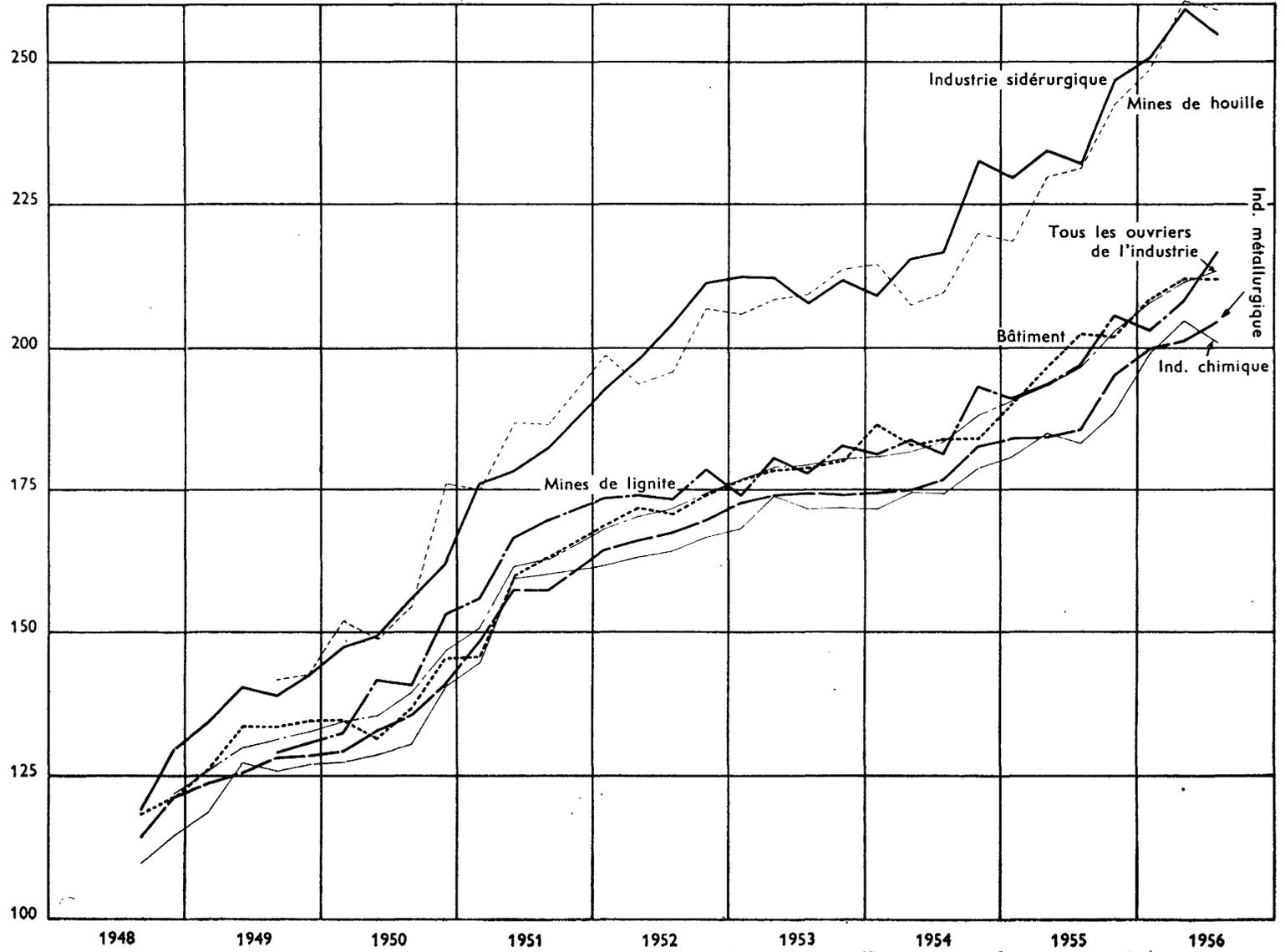
Hommes

en Dpf

Année et mois	Sidérurgie	Transf. métaux	Industrie chimique	Bâtiment	Mines de houille	Mines de lignite	Ensemble de l'indice
1948 IX	119,1	114,2	109,9	118,4	—	—	—
XII	129,4	121,4	114,8	121,2	—	—	121,6
1949 III	134,2	123,7	118,7	126,2	—	—	—
VI	140,2	125,4	127,3	133,8	—	—	129,9
IX	138,9	128,0	125,8	133,8	141,8	129,1	—
XII	142,3	128,4	127,1	134,5	142,7	130,7	132,8
1950 III	147,3	129,0	127,4	134,6	152,0	132,5	134,4
VI	149,3	132,5	128,7	131,4	149,1	141,7	135,5
IX	156,0	135,4	130,7	136,8	154,6	140,9	139,8
XII	162,0	140,9	140,7	145,4	175,9	153,2	146,9
1951 III	176,1	148,5	144,9	145,6	175,0	156,0	150,7
VI	178,2	157,2	159,4	160,2	186,7	166,4	161,5
IX	182,4	157,2	160,1	163,1	186,5	169,8	162,9
1952 II	192,7	164,3	161,6	168,7	198,6	173,4	168,3
V	198,0	166,0	163,2	171,9	193,6	174,0	170,4
VIII	204,1	167,3	164,1	170,8	195,7	173,3	171,5
XI	211,3	169,5	166,5	174,1	206,9	178,4	174,3
1953 II	212,4	172,4	168,2	176,8	206,0	174,0	176,9
V	212,2	174,1	174,1	178,5	208,5	180,4	178,9
VIII	207,8	174,4	171,5	178,8	209,4	177,9	179,0
XI	211,7	174,2	171,8	179,9	213,8	182,5	180,1
1954 II	209,0	174,4	171,7	186,4	214,7	181,2	180,9
V	215,6	174,9	174,6	182,9	207,5	183,6	181,7
VIII	216,6	176,8	174,3	183,9	209,7	181,2	183,6
XI	232,6	182,6	178,9	184,0	220,0	193,1	188,0
1955 II	229,4	183,9	180,8	190,0	218,8	190,9	190,5
V	234,3	184,1	184,7	196,4	229,8	193,3	193,7
VIII	232,1	185,4	183,0	202,4	231,2	197,1	196,7
XI	246,8	95,0	188,3	202,0	242,4	205,6	202,9
1956 II	250,8	199,7	198,9	208,4	248,8	203,1	208,1
V	259,1	201,1	204,9	212,2	260,5	208,2	211,7
VIII	254,5	204,3	200,9	212,1	258,9	217,1	213,5

Source : Statistisches Bundesamt.

Evolution des salaires dans plusieurs branches d'industrie
(en DM)



Salaire brut horaire dans quelques industries
Rhénanie du Nord — Westphalie

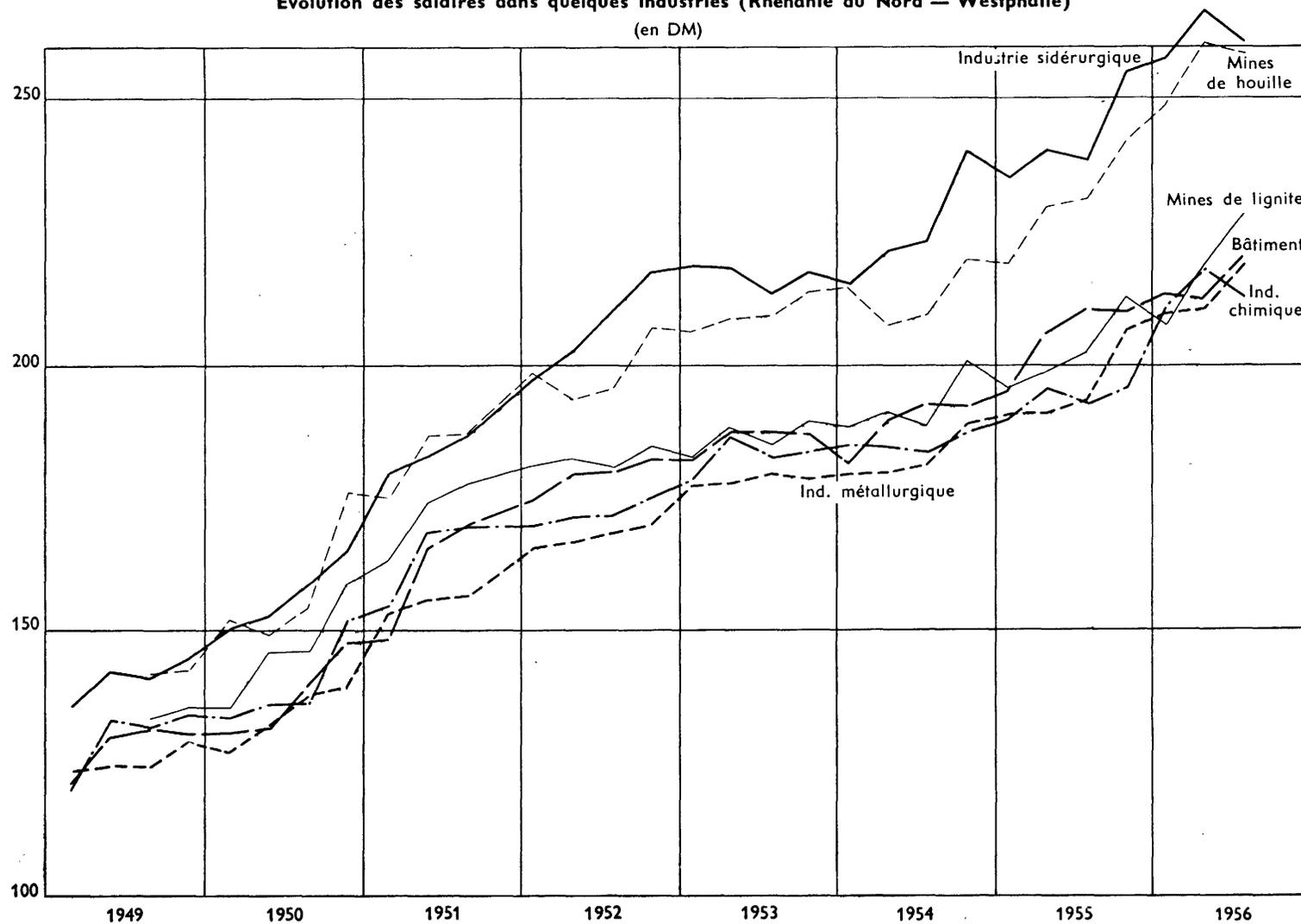
Hommes

en Dpf

Année et mois	Sidérurgie	Transf. métaux	Industrie chimique	Bâtiment	Mines de houille	Mines de lignite
1948 IX						
XII						
1949 III	135,9	123,4	120,0	121,2	—	—
VI	141,6	124,5	133,0	130,0	—	—
IX	141,1	129,1	133,9	130,2	141,8	133,5
XII	144,6	129,1	133,9	130,2	142,7	135,7
1950 III	150,2	126,9	133,5	130,8	152,1	135,4
VI	152,3	131,9	136,1	131,2	149,2	145,9
IX	158,9	138,1	136,8	140,0	154,6	146,2
XII	164,7	139,3	151,4	147,4	176,0	159,0
1951 III	179,5	153,0	154,4	148,2	175,1	163,5
VI	182,3	156,1	168,4	165,7	186,8	174,2
IX	186,2	156,6	169,7	169,8	186,5	177,8
1952 II	196,9	165,5	169,6	174,5	198,6	180,9
V	202,7	166,3	171,2	179,2	193,8	182,1
VIII	210,1	168,1	171,7	179,9	195,8	180,3
XI	217,2	170,0	175,1	182,2	207,1	185,0
1953 II	218,3	177,2	178,5	182,0	206,3	182,5
V	218,1	177,7	186,2	187,0	208,7	188,1
VIII	213,5	179,2	182,3	187,2	209,6	185,1
XI	217,7	178,6	183,4	186,9	213,9	189,5
1954 II	215,2	179,2	184,9	181,3	214,8	188,3
V	221,7	179,3	184,6	189,6	207,7	191,1
VIII	223,6	181,0	183,4	192,5	209,9	188,9
XI	240,0	188,8	187,2	192,3	220,1	200,7
1955 II	235,5	190,6	190,2	195,1	218,9	195,7
V	240,3	190,7	196,0	206,0	229,9	199,0
VIII	238,3	193,2	192,7	210,6	231,4	202,6
XI	254,9	206,5	195,6	210,3	242,5	213,2
1956 II	257,6	209,3	210,4	213,5	249,1	207,7
V	266,7	210,3	218,1	260,9	212,3	219,1
VIII	261,1	218,7	212,4	220,26	259,3	228,8

Source : Statistisches Bundesamt.

Évolution des salaires dans quelques industries (Rhénanie du Nord — Westphalie)
(en DM)



ANNEXE 16

Sidérurgie : production et emploi

1952 = 100

Année	Trimestre	Production ⁽¹⁾	Mois	Emploi ⁽²⁾
1948	moyenne ann.	34,5		
1949	moyenne ann.	55	IX XII	78,5 78
1950	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	65 69,5 75,5 80,5	III VI IX XII	 83,5 87,5 89
1951	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	77,5 87 85 92	III VI IX XII	 92,5 94,5 95
1952	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	95,5 98 100,5 107	III VI IX XII	96,5 99 102 102
1953	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	102,5 91,5 85,5 88	III VI IX XII	104,5 103,5 102,5 101
1954	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	90,5 98,5 107 116,5	III VI IX XII	100 101,5 104 104,5
1955	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e 4 ^e	123,5 129,5 128,5 136	III VI IX XII	108 111 114,5 115,5
1956	1 ^{er} 2 ^e 3 ^e	137 141,5 140,5	III VI IX	117 119,5 121,5

⁽¹⁾ D'après l'indice de la production industrielle, production des métaux.⁽²⁾ D'après les *Statistische Vierteljahreshefte* de la production des métaux.

Mines de houille : production et emploi

1952 = 100

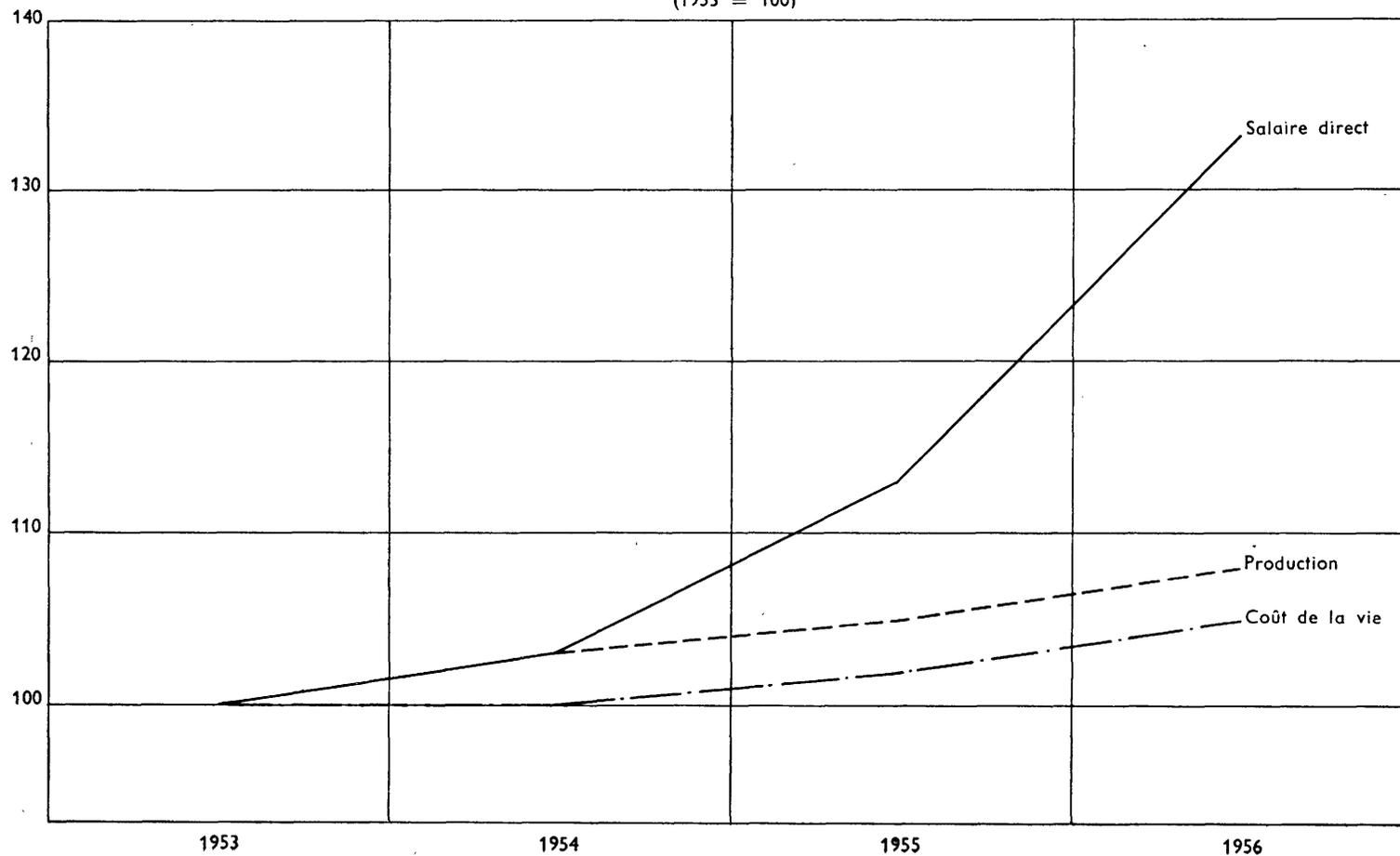
Année	Mois	Emploi (1)	Trimestre	Production (2)
1949	IX	91,5	3 ^e	
	XII	92,2	4 ^e	
1950	III	92,9	1 ^{er}	90,2
	VI	94,0	2 ^e	84,4
	IX	93,4	3 ^e	90,3
	XII	93,9	4 ^e	94,4
1951	III	95,1	1 ^{er}	96,1
	VI	96,1	2 ^e	95,5
	IX	96,5	3 ^e	95,0
	XII	97,6	4 ^e	99,2
1952	II	98,1	1 ^{er}	102,8
	V	100,3	2 ^e	94,1
	VIII	100,8	3 ^e	100,6
	XI	101,1	4 ^e	102,6
1953	II	102,3	1 ^{er}	103,0
	V	104,1	2 ^e	95,5
	VIII	104,6	3 ^e	101,9
	XI	104,4	4 ^e	103,4
1954	II	103,7	1 ^{er}	105,6
	V	104,2	2 ^e	96,8
	VIII	103,2	3 ^e	105,9
	XI	102,6	4 ^e	107,2
1955	II	102,7	1 ^{er}	107,9
	V	104,0	2 ^e	101,5
	VIII	102,4	3 ^e	106,1
	XI	102,2	4 ^e	108,8
1956	II	103,2	1 ^{er}	111,4
	V	104,1	2 ^e	105,8
	VIII	103,7	3 ^e	108,9

Sources :

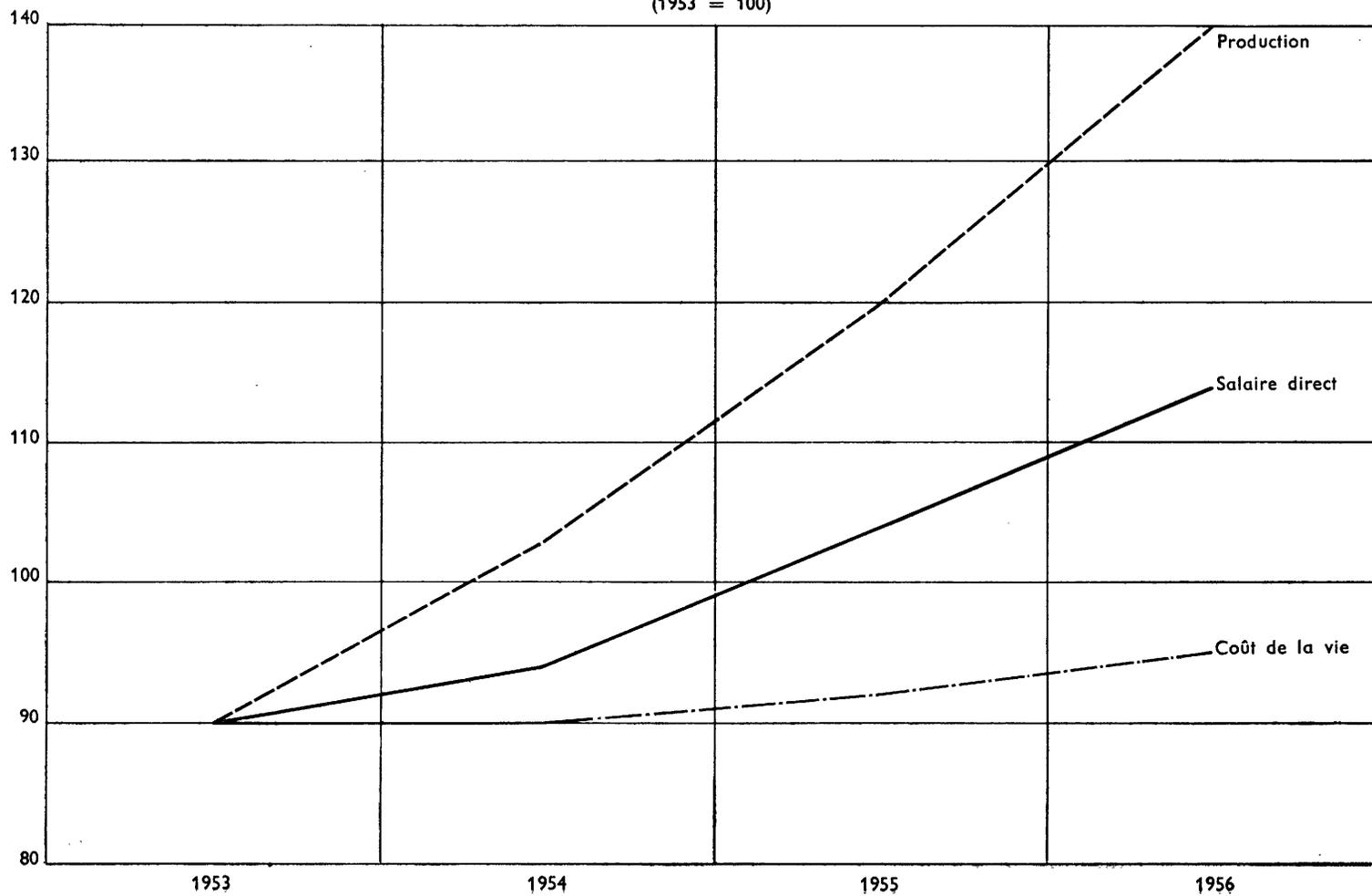
(1) Amtlicher Produktionsbericht.

(2) Zahlen zur Kohlenwirtschaft.

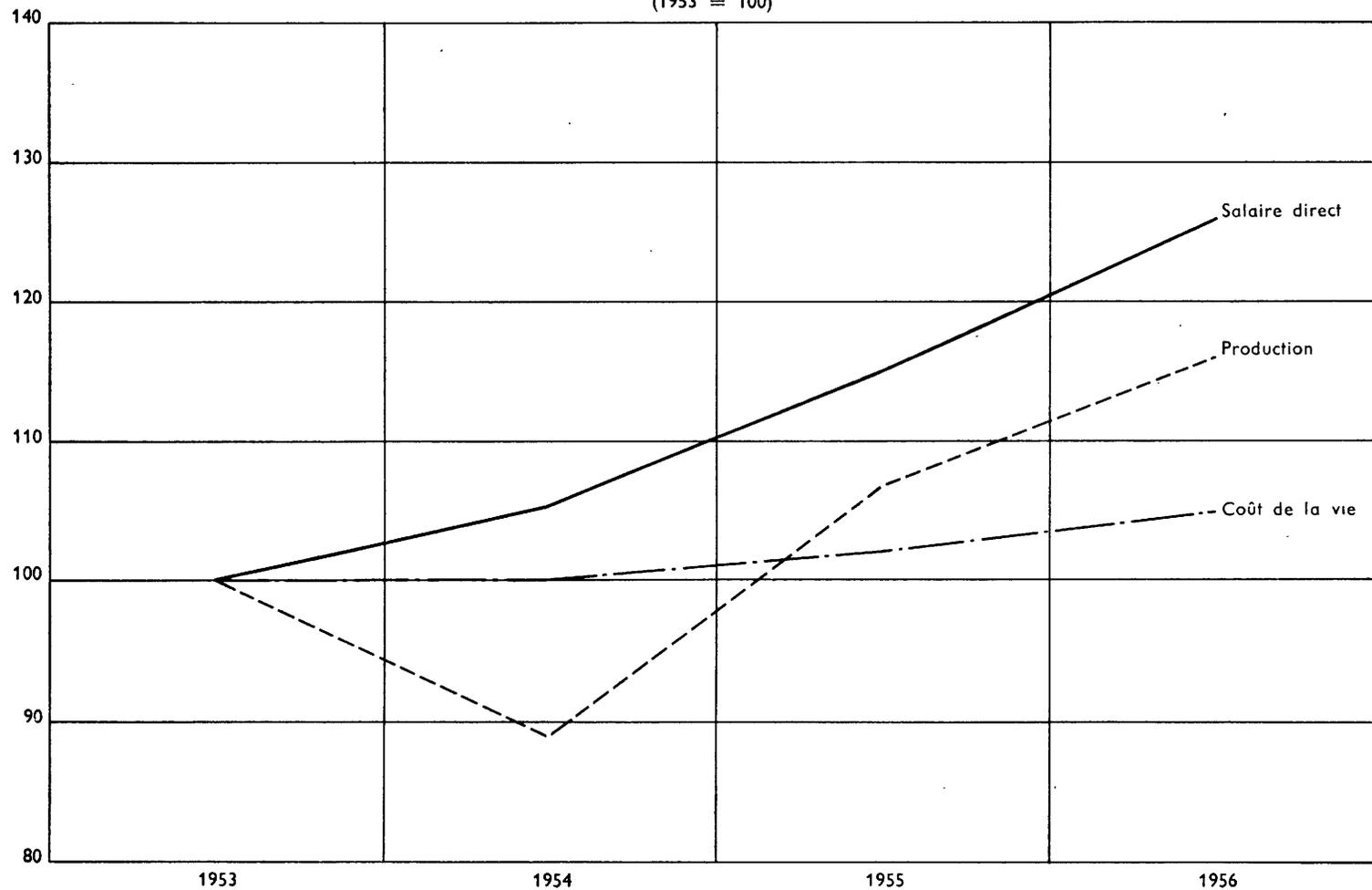
Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de houille
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)



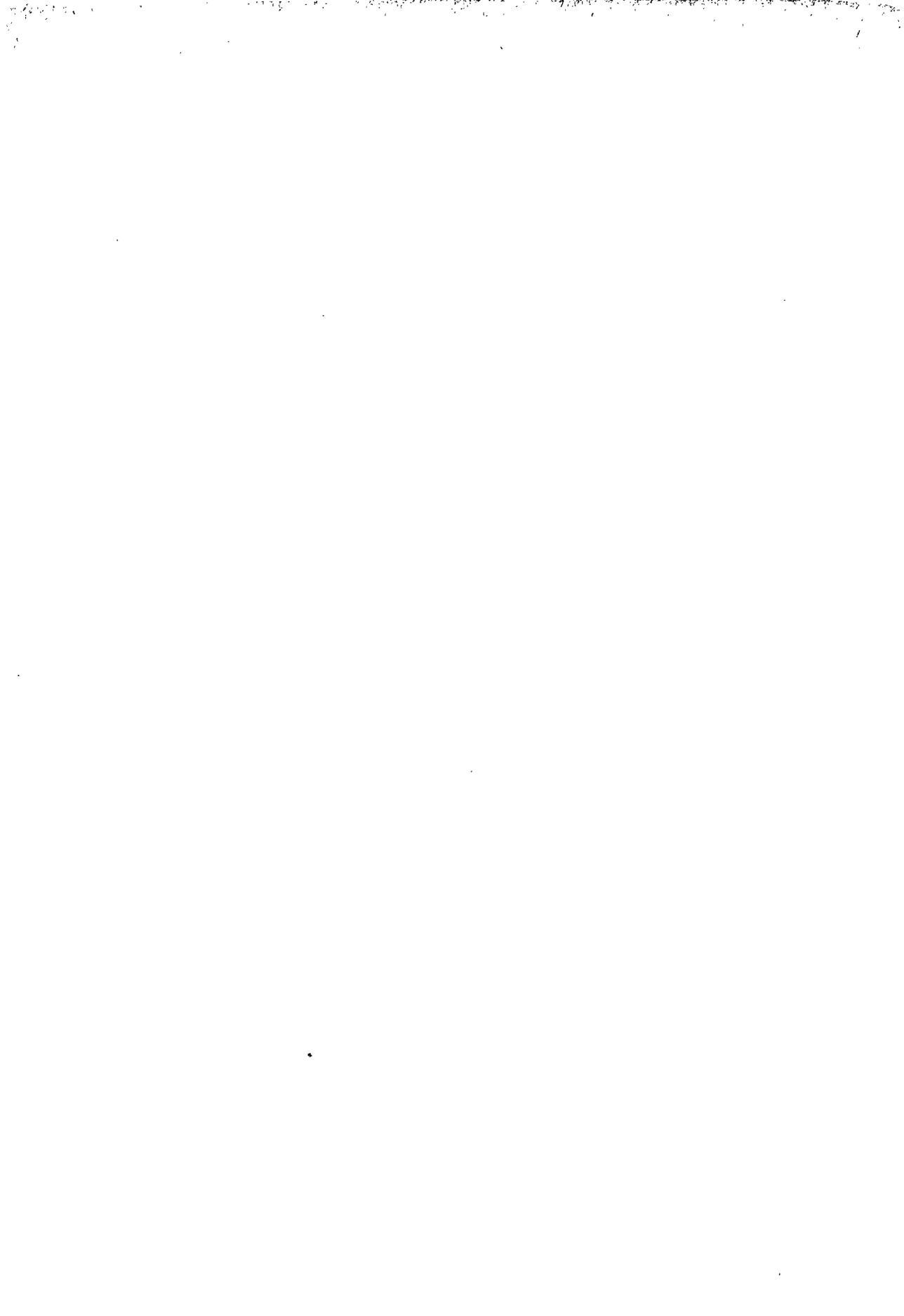
Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de fer
(1953 = 100)



BELGIQUE

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : Évolution des salaires	87
A — De l'immédiat après-guerre à juin 1947	87
B — De juin 1947 à la fin de l'année 1951	92
C — De la fin de l'année 1951 à 1957	96
<i>Chapitre II</i> : Tendances de la politique salariale	103
A — Les différenciations entre salaires	103
<i>a)</i> d'une région à l'autre	103
<i>b)</i> d'une industrie à l'autre	104
<i>c)</i> suivant le sexe	106
<i>d)</i> suivant la qualification	106
B — L'incidence de l'emploi	108



CHAPITRE I

ÉVOLUTION DES SALAIRES (1)

A — De l'immédiat après-guerre à juin 1947

La politique salariale de l'immédiat après-guerre reflète la volonté gouvernementale de rétablir, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, l'équilibre économique qui avait été fortement compromis. L'industrie, dont la capacité de production est réduite par la pénurie de main-d'œuvre et les destructions dues à la guerre, ne peut satisfaire de trop nombreuses commandes. La situation est rendue plus critique encore par la structure de cette industrie, largement tournée vers l'exportation, très sensible, par conséquent, à la conjoncture internationale. D'autre part, la hausse des prix devance celle des salaires : la Banque nationale de Belgique évalue, en septembre 1944, l'indice des salaires moyens à 141, sur la base 1936-1938, alors que l'indice officiel des prix de détail atteint 265.

Il est donc à redouter que le retour pur et simple à la libre détermination des salaires compromette le rétablissement économique, en provoquant des hausses exagérées qui, se répercutant sur les prix de revient, donc sur le coût de la vie, accentueraient la tendance inflationniste.

Le gouvernement va donc procéder à une remise en ordre de toute l'économie, le problème des salaires étant subordonné à l'assainissement général.

Le gouvernement suit une politique économique d'austérité, qui est appuyée par les syndicats : « Le mouvement syndical, conscient de sa responsabilité, se déclare adversaire de toute mesure qui, directement ou indirectement, nous mènerait vers l'inflation. Nous demandons au gouvernement de poursuivre une politique de prix, une politique économique et monétaire, qui sauvegardera la valeur de notre monnaie et sa capacité d'achat » (2).

(1) Voir annexe 1 : « Principales données statistiques utilisées ».

(2) Déclaration de L. Major, représentant la Fédération générale du travail de Belgique (F.G.T.B.) à la conférence du travail de septembre 1944.

Les trois objectifs gouvernementaux sont de :

- fortifier la position du franc belge,
- favoriser, par des subventions, les industries de base : charbonnages, industrie de produits alimentaires,
- régler le problème des prix et salaires.

La politique monétaire du gouvernement se concrétise par l'« épuration Gutt ». Des mesures draconiennes de blocage des comptes en banque et de réduction de la circulation fiduciaire permettent de juguler l'inflation et, grâce à un emprunt forcé, d'accroître considérablement les investissements, notamment dans les industries de base.

La politique salariale de cette période est dominée par le désir gouvernemental de contrôler étroitement le mouvement des salaires, afin que des hausses exagérées ne compromettent pas le rétablissement économique. Les syndicats se déclarent tout d'abord d'accord avec cette politique : « ... les travailleurs ont suffisamment d'expérience des choses de l'économie pour savoir que le volume du salaire a moins d'importance que la quantité de produits qu'il permet d'acquérir... (en septembre 1944), ils ont parfaitement compris que, le pays ayant été presque entièrement vidé et le ravitaillement de l'extérieur étant encore incertain, il ne servirait à rien d'exiger des salaires dont la plus grande partie irait se perdre dans les poches des rois du marché noir. Les travailleurs se déclarèrent disposés à limiter leurs prétentions au strict minimum, à condition que l'on limite les profits industriels et que tout soit mis en œuvre pour amener des produits sur le marché, de manière à faire baisser les prix » ⁽¹⁾.

Le gouvernement prend donc la haute main sur les salaires, et il la conservera jusqu'en 1947. Toutefois, ce dirigisme est tempéré par l'institution de conférences nationales du travail ⁽²⁾. Réunis à l'initiative du gouvernement, ces organismes, qui regroupent des représentants de l'État, des employeurs et des travailleurs, discutent des problèmes salariaux. Leurs décisions ne sont pas exécutoires, mais, dans la pratique, elles sont toujours entérinées par décret. L'application à chaque branche d'industrie se fait par l'intermédiaire des commissions paritaires, groupant employeurs et travailleurs, qui adaptent les décisions à chaque situation particulière. Cette formule permet donc de combiner le dirigisme gouvernemental avec la tradition belge de décentralisation et d'empirisme en matière de salaires. Il existe, pour les mines, une commission paritaire d'un type spécial : la commission nationale mixte des mines. Pour cette industrie, ainsi d'ailleurs que pour la sidérurgie, les décisions salariales reflètent fidèlement la politique d'ensemble.

⁽¹⁾ Joseph Bondas, *Rapport moral* de la F.G.T.B. pour 1945.

⁽²⁾ Voir *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales tendances de la politique salariale*, Luxembourg, septembre 1956 (p. 25-26, doc. n° 8154/56).

Une première conférence nationale du travail en septembre 1944 décide de relever les salaires conventionnels, qui n'avaient pas été majorés depuis mai 1941, de 40 %, sur la base de mai 1940. A cette augmentation s'ajoute une indemnité de 20 % « pour faire face aux difficultés momentanées d'approvisionnement ». Des salaires minima sont également fixés pour les manœuvres et les ouvriers qualifiés, ainsi que pour les femmes. Ainsi se dessine la tendance qui prévaudra pendant de longues années dans la détermination des salaires : augmentation limitée des salaires directs, mais octroi d'importantes indemnités.

L'accroissement des salaires conventionnels se répercute dans l'indice des salaires moyens, calculé par la Banque nationale de Belgique. Toutefois, cet indice est encore loin de celui des prix de détail, que calcule l'Institut national de statistique.

TABLEAU 1

	Salaires horaires moyens		Prix de détail	
	Base 1936-38 = 100	Base 1940 = 100	Base 1936 = 100	Base 1940 = 100
Août 1944	141	122,5	—	—
Septembre 1944	182	158	274	228

Après cette revalorisation, le gouvernement bloque les salaires en avril 1945. Mais la pénurie de main-d'œuvre (les effectifs recensés dans l'industrie ne représentent que 88 % de ceux de 1939) ⁽¹⁾ et le niveau très bas de la production contribuent à faire monter prix et salaires, malgré le blocage. Certaines industries, surtout lorsqu'elles sont de dimensions restreintes, échappent facilement au contrôle. Les employeurs sont volontiers enclins à payer des hauts salaires afin de s'attirer la main-d'œuvre. On assiste donc à une montée parallèle (mais non proportionnelle) des prix et salaires.

TABLEAU 2

1936-38 = 100

	Salaire horaire moyen ⁽¹⁾	Prix de détail ⁽²⁾
Février 1945	225	291,4
Septembre 1945	272	343
Octobre 1945	—	359
Décembre 1945	278	—

⁽¹⁾ Banque nationale de Belgique.

⁽²⁾ Institut national de statistique.

⁽¹⁾ Office national de sécurité sociale, décembre 1945.

Forts de cette situation, les syndicats commencent à revendiquer le retour à la liaison existant avant guerre des salaires aux prix de détail. Les conférences nationales du travail décident, à plusieurs reprises, des revalorisations de salaires conventionnels et l'octroi de compléments divers (primes, bons de rééquipement ménager, etc.), qui accroissent le niveau des rémunérations, sans toutefois qu'il soit encore question d'une liaison automatique aux prix de détail.

Cependant, le gouvernement suggère, à la conférence de juillet 1945, une liaison des salaires à la production : « Le problème des salaires sera désormais traité en liaison avec un index de la production, au contrôle duquel les représentants des employeurs et des travailleurs seront associés » (1). La production sera mesurée par référence à un indice basé sur les productions charbonnière, sidérurgique et textile. Les syndicats font bon accueil à ce principe, bien qu'il empêche, provisoirement du moins, le retour à la liaison des salaires aux prix de détail.

La conférence donne une première application à cette idée, en accordant une augmentation de 20 % de tous les salaires, comme acompte à valoir sur l'accroissement de la production.

Mais la production reste à un niveau très bas, et la nécessité de l'accroître, pour vivre et pour exporter, se fait de plus en plus sentir.

TABLEAU 3

Base 1937 = 100

	Production (1) ensemble	Production (2) houille	Production (2) fonte
1944	—	45,7	24,9
Mars 1945	38	—	—
Septembre 1945	46	—	—

(1) Ministère des affaires économiques.

(2) Cité par R. Miry dans la *Revue internationale du travail*, avril 1945.

Les employeurs, rencontrant des difficultés à trouver une main-d'œuvre suffisante, s'accordent avec les syndicats pour faire pression sur la politique salariale du gouvernement. Alors que l'indice officiel des salaires est bloqué à 228,5, la Banque nationale de Belgique évalue, en mars 1946, l'indice moyen à 290. En fait, 4 régimes de salaires coexistent au début de 1946 :

- les salaires imposés par arrêté ministériel ne peuvent dépasser l'indice 228,5 (base 1936-1938 = 100);
- les salaires librement débattus en commission paritaire peuvent varier entre les indices 228,5 et 250;

(1) Texte de la résolution adoptée par la 2^e conférence nationale du travail, 30 juillet 1945.

- les salaires considérés comme « anormalement bas », et homologués comme tels par décision ministérielle, peuvent augmenter beaucoup plus fortement que les autres et se situer entre 250 et 327. Cette tolérance donne lieu à une très large interprétation;
- les salaires noirs, enfin, sont à peu près impossibles à estimer, étant souvent accordés pour partie en nature et variant très fortement d'une industrie et d'une entreprise à l'autre. Mais leur poids sur la détermination de l'ensemble des salaires est très important.

Le contrôle de la situation des salaires échappe donc pour une large part au gouvernement, qui, malgré le principe de blocage et de fixation autoritaire des salaires, se voit contraint de céder à l'empirisme qui règne au sein des entreprises. Il s'efforce de canaliser les tendances décentralisatrices en adoptant, au cours des conférences nationales du travail, des compromis sur les salaires.

D'autre part, le ministère satisfait à de très nombreuses demandes de rajustement des « salaires anormalement bas » présentées par les commissions paritaires. Ces demandes englobent des salaires supérieurs aux taux de référence, mais jugés encore insuffisants. D'autre part, ces rajustements servent souvent de prétexte, sur le plan régional, au désir d'éviter des transferts de main-d'œuvre d'une industrie à l'autre et des débauchages. Ils facilitent l'élévation des salaires au niveau du plus offrant.

En outre, la conférence d'août 1946 décide de créer une situation spéciale en faveur des mineurs, dont la position n'avait cessé de se détériorer, et ratifie la proposition de classification des métiers des mines. Les mineurs du jour devront, à qualification égale, recevoir les mêmes salaires que les ouvriers d'autres industries de la même région. Les salaires des mineurs du fond seront de 25 % supérieurs.

Jusqu'à cette date, les salaires des ouvriers des mines et de la sidérurgie n'avaient bénéficié d'aucun régime spécial. La décision d'août 1946 amorce une évolution plus favorable au régime minier. Les rémunérations des mineurs se placent à la pointe d'un mouvement de hausse qui se dessine dès la fin de l'année 1946. Elles font l'objet d'un relèvement de 7,69 % en janvier 1947.

Les salaires moyens dans la sidérurgie n'ont pas évolué plus vite que ceux des autres industries, au contraire. La situation tend toutefois à se rétablir au cours de l'année 1947.

TABLEAU 4

Base 1936-38 = 100

	Sidérurgie	Constr. mécan. et fonderie	Industrie chimique	Bâtiment	Ensemble
1946 sept.	286	307	305	317	320
déc.	306	331	323	328	335
1947 mars	314	338	327	329	340
juin	333	344	331	335	346

Source : *Statistiques économiques belges 1941-1950*, tome II, Banque nationale de Belgique.

En résumé, cette première période, qui est celle du rétablissement économique, se caractérise du point de vue des salaires par :

- un blocage de principe rendu de plus en plus difficile en pratique par la poussée des prix et le manque de main-d'œuvre qui font monter les salaires effectifs,
- un effort pour accroître la production en la liant aux salaires,
- la création d'une situation spéciale en faveur des mineurs, amorce d'une différenciation entre les mines et les autres industries.

B — De juin 1947 à la fin de l'année 1951

Cette période peut se subdiviser en deux sous-périodes : la première, encore dominée par le régime des conférences du travail, mais sans blocage des salaires; la deuxième, marquée par le retour à la liberté et la remise en pratique de l'échelle mobile.

a) *La fin du blocage et les mesures productivistes*

La conférence de juin 1947 marque un tournant important, car elle décide de suspendre définitivement le blocage des salaires tout en maintenant un certain dirigisme. Les salaires pourront être ajustés après autorisation du ministre du travail. Cette précaution est liée au fait que l'économie du pays n'est pas encore totalement stabilisée. Le gouvernement doit, de plus, compter avec la conjoncture internationale, dont l'influence sur l'industrie belge a déjà été soulignée. Mais les disparités de fait qui existent entre les salaires, selon les branches d'industrie et les régions, rendent leur adaptation par branche plus facile que des mesures d'ensemble. L'Institut national de statistique situe alors les salaires entre les indices 280 et 391 selon les industries. De nombreux réajustements sont ratifiés par le ministre au cours du 2^e semestre 1947.

A la suite de plusieurs refus gouvernementaux d'augmenter leurs salaires, les mineurs se mettent en grève en février 1948. Ils reprochent notamment au gouvernement de n'avoir pas tenu les promesses de la conférence d'août 1946 et ils estiment leurs rémunérations insuffisantes par rapport à celles des autres industries. Finalement, une augmentation générale de 8 francs pour le jour et 9 francs pour le fond leur est accordée.

Les ajustements de salaires présentent donc un caractère essentiellement diffus. Le gouvernement semble à présent se préoccuper de la normalisation et de la rationalisation à l'intérieur de chaque branche. Cependant les différences d'une branche et d'une région à l'autre subsistent (voir chapitre II).

D'autre part, le gouvernement poursuit sa politique de gonflement des compléments indirects, notamment par l'octroi de primes, dont la plupart ont pour but de compenser l'élévation des prix de détail sans augmenter les salaires (par exemple les bons de rééquipement ménager et les bons d'allocation).

tions compensatoires) : l'augmentation de certains prix de détail correspond à la suppression des subventions accordées dans l'immédiat après-guerre aux industries fabriquant des produits de première nécessité. Dans un régime de liberté croissante, il est désormais possible de supprimer ces subventions qui risquent de soutenir artificiellement des industries peu rentables et d'entraver ainsi l'assainissement définitif des prix. Les prix de détail marquent d'ailleurs une assez grande stabilité au cours des sept premiers mois de l'année 1947 :

janvier : 333
mars : 330
mai : 332

Cependant, les compléments du salaire sont assez peu sujets à de grosses variations dans leur rapport avec le salaire direct. C'est dans la sidérurgie qu'ils jouent le plus grand rôle. Ils représentent environ 6,8 % du salaire de base, contre 3,8 % dans l'ensemble de l'industrie (1).

TABLEAU 5
Compléments de salaire dans la sidérurgie

	Salaire brut moyen (1)		Gain brut moyen (2)	
	1936-38 = 100	1 ^{er} trim. 47 = 100	1936-38 = 100	1 ^{er} trim. 47 = 100
1947 1 ^{er} trimestre	309	100	314	100
2 ^e —	320		333	
3 ^e —	327		331	
4 ^e —	356	115,2	361	114,9
1948 1 ^{er} —	361		366	
2 ^e —	371		376	
3 ^e —	378		384	
4 ^e —	388	125,5	398	126,7

(1) Salaire de base + primes « normales ». Source : Institut national de statistique.

(2) Source : Banque nationale de Belgique.

Les compléments salariaux revêtent également une grande importance dans les charbonnages où ils se présentent surtout comme un effort pour attirer et fixer la main-d'œuvre : prime d'embauchage et avantages divers en nature.

La poursuite de l'effort de productivité pour éviter la hausse des prix se traduit dans les salaires par l'octroi de primes d'assiduité, notamment dans les mines et la sidérurgie. Ces primes ont été instituées à la suite de la conférence du travail de juin 1947, qui reprend dans une certaine mesure les conclusions de celle de juillet 1945 sur la production et invite les commissions paritaires à proposer des solutions favorisant l'assiduité au travail et la production.

(1) Estimation de la Confédération des syndicats chrétiens (C.S.C.).

La huitième et dernière conférence nationale du travail, qui se tient en mars 1948, a pour but essentiel de recenser l'état général des prix et salaires et de mettre de l'ordre dans le système des compléments parasalariaux. Des arrêtés successifs vont intégrer la plupart de ces primes dans le salaire (1). La prime d'assiduité, l'allocation compensatoire, les bons de rééquipement ménager disparaissent ou sont incorporés dans les salaires. Ces aménagements se font progressivement, par branche d'industrie. Ils contribuent puissamment à clarifier la situation salariale et permettent d'agir sur le salaire lui-même.

b) *Le retour à la liberté*

Cette période est caractérisée en premier lieu par l'arrêt de la hausse des prix et l'amorce de la baisse. L'index atteint son point maximum en septembre 1948 (annexe 2). En même temps, les salaires libérés montent. La spirale inflationniste ne semble plus à redouter. L'amélioration de la production et de la productivité permet aux salaires de ne plus exercer une pression exagérée sur les prix de revient. L'État desserre donc son contrôle sur les taux de salaires. Ce sont désormais les commissions paritaires qui détermineront les minima par industrie et orienteront l'évolution générale des salaires.

Mais, d'autre part, la production trouve difficilement à s'écouler sur le marché national et la concurrence étrangère sur les marchés mondiaux commence à se faire sentir. Les effets de cette situation sont considérables, si l'on pense que les industries exportatrices, qui sont aussi les plus actives, emploient les 2/3 environ de la main-d'œuvre. L'emploi diminue assez fortement dans un certain nombre d'industries, dont les charbonnages. Par contre, l'emploi dans la sidérurgie reste soutenu. Il s'agit, en effet, d'une industrie en pleine expansion. La moyenne des chômeurs contrôlés passe de 59.800 en mai 1948 à 172.000 en décembre 1948 (2). Ce phénomène aura d'importantes répercussions sur la politique des salaires (voir chapitre II). De plus, la concurrence fait baisser les prix de vente, ce qui ne manque pas d'agir sur le coût de la vie. Le contrôle des prix ne se justifie donc plus.

L'emprise de l'État se desserrant, le rôle du « conventionnel » en matière de salaires ne cesse de croître. Les premières conventions collectives de l'après-guerre sont signées à partir de 1948 (3). L'État conserve cependant un droit de regard sur les négociations collectives par le biais de conférences tripartites convoquées lorsque des difficultés d'ordre économique général ou des conflits d'industrie se présentent.

(1) Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Belgique, Luxembourg*, septembre 1956 (doc. n° 4575/56).

(2) Office national de sécurité sociale.

(3) Sur cette question et sur le sens du terme de convention collective, voir *Salaires des ouvriers...* (doc. n° 4575/56, p. 26). Les conventions collectives n'ont en Belgique aucune portée générale et n'ont pour but que de régler un problème précis.

Mais l'événement le plus important de cette période est le retour à l'échelle mobile. Dès la fin de l'année 1948, une liaison de fait tend de plus en plus à s'établir entre salaires et prix de détail.

TABLEAU 6

1936-38 = 100

	Prix de détail ⁽¹⁾	Salaire moyen (ensemble)	Salaire moyen ⁽²⁾ (sidérurgie)
1948 mars	393	373	366
juin	397	382	376
septembre	403	387	384
décembre	395	396	398

⁽¹⁾ Source : Institut national de statistique.

⁽²⁾ Source : *Statistiques économiques belges 1941-1950*, tome II, Banque nationale de Belgique.

Les syndicats poussent au rétablissement de l'échelle mobile. Pourtant la remise en pratique du système se fait très progressivement par branche d'industrie et par le moyen de conventions collectives. Les modalités d'application de l'échelle mobile varient d'une convention à l'autre. Les variations de l'indice des prix qui la déclenchent se situent entre 5 et 18,7 points, les augmentations ou diminutions de salaires correspondantes entre 2,5 et 5 %. Dans les mines et la sidérurgie, les salaires montent ou descendent respectivement de 5 et 2,5 % pour une variation de 10 points de l'indice.

L'application en sera plus rapide dans les industries de biens de production, où les salaires nominaux ont évolué plus rapidement et pratiquement rattrapé les prix. Dans les industries de biens de consommation, par contre, les salaires ont un retard souvent important à combler par rapport aux prix, et l'échelle mobile y fait une apparition plus tardive. C'est dans la sidérurgie que la première convention collective portant application de l'échelle mobile aux salaires minima de base est signée (décembre 1948). Une telle convention n'intervient dans les mines qu'en février 1951. L'une des raisons données pour expliquer ce retard consiste à dire qu'il s'agit d'une industrie concentrée, dont la main-d'œuvre est géographiquement compacte, ses dépenses étant plus influencées par les prix régionaux que par l'indice national.

Au cours de cette période, les salaires dans les charbonnages et la sidérurgie évoluent assez différemment. Les salaires dans la sidérurgie connaissent un accroissement assez important entre 1948 et 1949, surtout dans le cas du manœuvre. Il s'agit sans doute d'une conséquence du retour à la liberté des salaires : la sidérurgie en expansion a besoin de main-d'œuvre et la production croît fortement. Les employeurs sont par conséquent à même de payer des salaires assez élevés. Toutefois ces derniers se stabilisent en 1950. Dans les mines, au contraire, l'accroissement est faible et s'étale à peu près également sur les trois années. La production dans cette industrie est stationnaire.

Pour autant qu'il soit possible de comparer les salaires du jour dans les mines et ceux du manœuvre ou de l'ensemble des ouvriers dans la sidérurgie, on remarquera que la moyenne des salaires du jour dans les mines est moins élevée. Elle se situe à peu près au niveau de celle du manœuvre ordinaire de la sidérurgie (voir aussi annexes 5, 6 et chapitre II).

TABLEAU 7

Salaire horaire moyen

en frb. et en pourcentage

	Sidérurgie							
	Ouvrier qualifié		Manœuvre spécialisé		Manœuvre ordinaire		Ensemble	
1948	26,68	100	21,99	107,3	18,80	100	22,41	100
1949	28,62	107,2	23,60	107,3	20,48	108,9	24,18	107,8
1950	28,69	107,5	23,80	108,2	20,82	110,7	24,42	108,9

Source : Institut national de statistique.

TABLEAU 8

Salaire horaire moyen

en frb. et en pourcentage

	Mines de houille					
	Ouvrier à veine		Ensemble fond		Ensemble jour	
1948	33,74	100	27,75	100	19,11	100
1949	34,62	102,6	28,64	103,2	19,53	102,2
1950	34,68	102,7	28,93	104,2	19,67	102,9

Source : Administration des mines. Le salaire horaire a été obtenu en divisant le salaire par poste par la durée du travail

Les années 1947 à 1951 sont donc caractérisées par :

- la suppression ou l'intégration dans les salaires de la plupart des compléments indirects,
- le retour aux conventions collectives et à la libre discussion des salaires, avec toutefois un certain contrôle gouvernemental,
- le retour quasi général à l'échelle mobile par branche d'industrie.

Ces réalisations sont rendues possibles par l'assainissement économique et la reprise de la production.

C — De la fin de l'année 1951 à 1957

Après plusieurs années de normalisation progressive de la situation économique, qui permet une solution rapide de la crise qui s'amorce en 1950, la fin de l'année 1951 peut être considérée comme le début de la période contemporaine du point de vue de la politique salariale. 1951 voit l'application généra-

lisée du principe de l'échelle mobile des salaires⁽¹⁾ et la libéralisation des rapports entre employeurs et travailleurs par l'intensification des négociations collectives, sans intervention de l'État. L'expérience des conseils d'entreprise, institués en 1950 et qui commencent à fonctionner, contribue également à développer les rapports directs des syndicats et des industriels. 1951 se caractérise également par un raffermissement de la conjoncture, consécutif au boom coréen, et par une hausse des prix qui s'accélère en fin d'année (annexe 2). L'échelle mobile joue pour la première fois dans le sens de la hausse en janvier 1952.

TABLEAU 9

	Coût de la vie		Salaire effectif			
	1936-38 = 100	Sept. 51 - = 100	Mines de houille Fond/par poste		Sidérurgie ⁽¹⁾ Ensemble/heure	
			frb.	%	frb.	%
1951 sept.	417	100	255,6	100	28,64	100
déc.	422	101,1	255,8	100,0	29,97	101,0
1952 jan.	424	101,6	260,9	102,0	29,80	104,0

(1) Par trimestre.

A la veille de l'ouverture du marché commun du charbon et de l'acier, en 1952, les premiers symptômes de dépression se font jour, succédant à la haute conjoncture des années précédentes. Si la production industrielle totale fléchit dès 1952, la réaction est plus lente dans les mines et la sidérurgie (annexe 8). L'industrie charbonnière, ayant profité du retour à la haute conjoncture, s'est même trouvée, en 1951, devant le problème d'adaptation de la production à la demande. D'ailleurs la haute conjoncture se maintient dans une certaine mesure en 1952 dans la sidérurgie, son principal client. Les stocks ayant fortement diminué, les charbonnages doivent les reconstituer lorsque s'amorce la dépression. La production ne commence à fléchir qu'en 1953 (annexe 12). Les effets de la conjoncture paraissent donc plus amortis dans les charbonnages que dans la sidérurgie. Parallèlement à la production, l'emploi dans les mines ne cesse de décroître, dans une proportion plus forte, d'ailleurs (annexe 12). Cette réduction atteint surtout les ouvriers du jour (diminution de 15 % de fin 1949 à fin 1952 — par contre augmentation de 3 % au fond, dans le même temps)⁽²⁾. Dans l'ensemble, la situation dans l'industrie charbonnière est difficile, et ce facteur influe fortement sur le niveau des salaires par rapport à ceux des autres industries (voir chapitre II). L'évolution est assez différente dans la sidérurgie, où la production baisse et remonte plus fortement et plus vite (annexes 8 et 13).

(1) Fonctionnement de l'échelle mobile : voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté*, Luxembourg, septembre 1956, p. 32 (doc. n° 8154/56).

(2) *Bulletin de l'institut de recherches économiques de Louvain*, mai 1953.

Les statistiques établies par la Haute Autorité, sur la base d'enquêtes effectuées chaque année, montrent la répercussion sur les salaires horaires directs de la situation économique.

TABLEAU 10

	Mines de houille ensemble		Sidérurgie ensemble	
	frb.	1952 = 100	frb.	1952 = 100
1952	29,45	100	31,18	100
1953	29,69	100,8	30,36	97,3

En effet, les salaires directs dans les mines restent à peu près stationnaires, la production le demeurant également. Au contraire, dans la sidérurgie, on enregistre une baisse des salaires directs, parallèle à une assez forte diminution de la production. Sans qu'il soit possible d'établir un lien étroit, il n'en reste pas moins que la production exerce une certaine influence sur le niveau et l'évolution des salaires.

La reprise s'amorce en 1954 dans l'ensemble des industries, et particulièrement la sidérurgie. C'est alors que, sous la poussée syndicale, un effort se dessine pour créer un lien entre salaires et résultats des entreprises. Les syndicats se déclarent « disposés à signer avec ... la Fédération des industries belges un protocole déterminant les conditions à observer pour que les travailleurs s'associent à une campagne pour l'accroissement de la productivité » (1). Ce protocole est signé le 5 mai 1954 entre les représentants des employeurs et des salariés. « Rien jusqu'en mai 1954, hormis l'action syndicale, ne protégeait les travailleurs contre les conséquences d'une application brutale de nouveaux procédés techniques et de nouvelles normes de travail. Le protocole tend à remédier à cette situation » (2). La déclaration commune contient un certain nombre de garanties relatives, notamment, au chômage. Les organisations signataires estiment « que l'effort pour l'accroissement de la productivité tel qu'il est envisagé ... doit se développer sur deux plans, l'un se situant principalement à l'intérieur des entreprises, l'autre plus large au niveau de l'économie du secteur et de la politique générale » (3).

L'application des principes contenus dans le protocole, la définition de la productivité et l'adaptation de la participation ouvrière aux résultats sont confiés à l'Office belge pour l'accroissement de la productivité.

A la suite de cette initiative, des primes sont instaurées dans quelques industries. Dans la sidérurgie de Charleroi, par exemple, à la suite des réunions

(1) Confédération des syndicats chrétiens. Programme d'urgence pour 1954.

(2) Fédération générale des travailleurs de Belgique, *Rapport moral* du congrès statutaire des 5, 6 et 7 mai 1956.

(3) Déclaration commune du 10 octobre 1955.

de la sous-commission paritaire régionale, une prime annuelle de productivité et de rentabilité est accordée à tout le personnel des entreprises sidérurgiques à partir du 1^{er} janvier 1955 et pour une période expérimentale de deux ans. Elle se compose de deux termes, dont l'un est fonction de l'amélioration de la productivité, l'autre étant en rapport avec la rentabilité de l'entreprise. Le montant de la prime varie, en outre, avec la qualification professionnelle, l'ancienneté et l'absentéisme.

C'est à partir de 1954 et surtout de 1955 que la situation économique redevient très favorable. La production augmente dans presque tous les secteurs.

TABLEAU 11

1950 = 100

	Production industrielle	Production sidérurgie	Production mines de houille
1953	111,1	116,3	110,0
1954	119,9	126,5	107,0
1955	132,1	150,7	109,6

Source : Ministère des affaires économiques.

En 1955, notamment, la production d'acier dépasse largement le niveau de 1954, déjà élevé par suite du boom coréen. Dans le même temps, le salaire horaire direct augmente à nouveau, à la fois dans les mines et dans la sidérurgie. La remontée est plus forte dans la sidérurgie où une diminution assez sensible s'était fait sentir l'année précédente.

TABLEAU 12

Salaire horaire direct

	Mines de houille ensemble		Sidérurgie	
	frb.	1952 = 100	frb.	1952 = 100
1953	29,69	100,8	30,36	97,3
1954	29,92	101,5	31,54	101,1
1955	30,68	104,1	33,52	107,5

Source : Enquêtes annuelles de la Haute Autorité.

Il convient de remarquer l'importance du relèvement des salaires dans la sidérurgie par rapport aux mines. D'autre part, le niveau plus élevé des salaires dans la sidérurgie provient essentiellement de la présence, dans la moyenne des mines, des salaires des ouvriers du jour, les salaires au fond se situant légèrement plus haut que ceux de la sidérurgie.

TABLEAU 13
Salaire horaire direct

en frb.

	Mines de houille		Sidérurgie
	Fond	Jour	
1953	32,63	22,68	30,36
1954	32,98	22,74	31,54
1955	33,78	23,12	33,52

Source : Enquêtes annuelles de la Haute Autorité.

Les prix de détail baissent (annexe 2) ; mais, en raison de la haute conjoncture, la question se pose d'appliquer l'indexation des salaires à la baisse. Une violente résistance se fait jour dans les syndicats, qui se refusent à une diminution des salaires alors que production et exportations sont en plein essor et que le chômage atteint son niveau le plus bas de l'après-guerre. « Nous ne pouvons accepter que l'index des prix de détail soit le seul élément valable pour déterminer la hauteur de la rémunération et, partant, le pouvoir d'achat des travailleurs... Il faut reposer le problème de la répartition du revenu national. Des statistiques qui émanent de milieux non suspects de progressisme social indiquent que la part du travailleur est en régression par rapport à la part des autres catégories... La Centrale des Métallurgistes refuse toute application de l'index qui, dans les circonstances actuelles, enlèverait aux travailleurs une partie de leurs revenus... Nous avons souscrit et travaillé à l'organisation de la politique de la productivité, mais à la condition, légitime d'ailleurs, que des profits qui en résultent une part soit accordée à ceux qui les ont rendus possibles » (1).

Des négociations s'engagent à l'initiative du gouvernement, et les représentants des organisations et du gouvernement décident qu'il sera fait exception au principe de l'échelle mobile.

Mais des mouvements d'augmentation hors barème se dessinent. Les employeurs s'efforcent de leur côté de freiner l'augmentation des salaires, arguant de coûts de production déjà trop élevés qui rendent les prix belges insuffisamment compétitifs sur les marchés internationaux (2).

Le gouvernement se préoccupe de son côté de maintenir la politique des prix et salaires qui a, jusque-là, donné de bons résultats, tout en faisant participer les travailleurs aux avantages de la conjoncture. Il s'efforce, par exemple, d'étendre l'application du protocole de productivité de 1954. La médiation gouvernementale aboutit, en juillet 1955, à des revalorisations des salaires minima, sans toutefois provoquer d'augmentation généralisée des salaires.

Mais à partir de la deuxième moitié de l'année 1955, les prix commencent à monter, et il devient évident qu'il s'agit d'un phénomène général, en Belgique

(1) Syndicats, avril 1955.

(2) *Fabrimétal*, 18 avril 1955.

comme dans les pays voisins. On assiste à un durcissement de la politique des prix et des salaires. La clause de l'échelle mobile joue vers le haut en mai 1956 et les salaires sont augmentés de 2,5 % en moyenne. La déclaration gouvernementale du 7 mai 1956 précise que la « haute conjoncture actuelle ne doit pas cacher à nos concitoyens que les prix belges restent trop élevés par rapport à ceux de nos concurrents et que le caractère compétitif de notre économie n'est pas pleinement assuré dans l'avenir. Or, on ne peut oublier que la Belgique ne vit qu'en exportant environ 40 % de sa production ». Par sa déclaration du 19 octobre 1956, le gouvernement institue un contrôle sévère des prix dont l'augmentation est désormais sujette à l'approbation du ministre des affaires économiques. Il envisage, par conséquent, l'éventualité d'une reprise du blocage.

Or, les mineurs obtiennent en novembre 1956, une augmentation extra-conventionnelle ⁽¹⁾ de 10 à 11 % de leurs salaires. Cette mesure tend à rapprocher leur situation de celle qui avait été prévue en août 1946. En effet, si l'on compare les salaires moyens respectivement du sidérurgiste et du mineur (annexes 5 et 7); on s'aperçoit que les salaires du jour sont inférieurs à ceux de la sidérurgie et les salaires du fond à peine supérieurs. Toutefois, cette comparaison est faussée par la différence de structure et de qualification entre la sidérurgie et les mines.

Un mouvement de revalorisation des professions minières se dessine à partir de 1956 et les statistiques établies par la Haute Autorité, sur la base d'enquêtes annuelles et trimestrielles, laissent apparaître un net relèvement des salaires dans les mines de houille.

TABLEAU 14
Salaire horaire direct

	Mines de houille				Sidérurgie	
	Fond		Jour		frb.	1952 = 100
	frb.	1952 = 100	frb.	1952 = 100		
1955	33,78	104,5	23,12	102,2	33,52	107,5
1956 4 ^e trim.	43,15	133,5	30,07	132,9	34,68 ⁽¹⁾	111,2

⁽¹⁾ Pour la sidérurgie, mois de décembre 1956.

L'augmentation des salaires dans les mines provoque les inquiétudes des employeurs qui craignent qu'elle n'entraîne une augmentation généralisée des salaires, génératrice de hausse des prix. Ils reconnaissent toutefois la nécessité de créer une situation privilégiée en faveur des mineurs, par suite du besoin d'accroître la production charbonnière, de la pénurie de main-d'œuvre dans les mines et de la nature particulière du travail ⁽²⁾.

⁽¹⁾ C'est-à-dire indépendante du jeu de l'échelle mobile, appliqué par une convention collective.

⁽²⁾ Voir *Fabrimétal*, 1^{er} octobre 1956.

Pour répondre à ces préoccupations, le gouvernement s'oppose aux augmentations extra-conventionnelles ⁽¹⁾ des salaires. Il ne s'agit toutefois pas d'un véritable blocage, puisque la liaison à l'indice des prix, ainsi que les mesures qui découlent du protocole de productivité, demeurent en vigueur. Il faut toutefois souligner que ce dernier principe ne fait encore l'objet d'aucun accord général et que son application varie selon les secteurs et même, à l'intérieur d'un même secteur, d'une entreprise à l'autre.

Les syndicats rejettent le principe du blocage des salaires, en faisant valoir qu'une politique de hauts salaires n'est pas incompatible avec une politique de baisse des prix, lorsqu'elle s'accompagne d'un accroissement de la productivité ⁽²⁾. Les employeurs pensent que : « le blocage général des prix et salaires constitue une mesure sans nuances, allant au-delà de l'action nécessaire dans la conjoncture actuelle » ⁽³⁾. Toutefois, les syndicats se déclarent d'accord pour ne pas recourir à des hausses extra-conventionnelles, à condition que la politique des prix conduise à un résultat positif et que les travailleurs soient associés aux résultats de l'entreprise ⁽⁴⁾. Ils insistent également sur la nécessité de compenser la renonciation aux augmentations extra-conventionnelles par des avantages sociaux et de continuer la libre discussion entre employeurs et ouvriers ⁽⁴⁾.

Mais les employeurs s'opposent violemment à la politique de blocage des prix, et surtout au prélèvement sur les « bénéfices exceptionnels » décidé par le gouvernement ⁽⁴⁾.

Il faut noter qu'une nouvelle hausse conventionnelle des salaires, consécutive à l'augmentation des prix de détail, est applicable à partir du 1^{er} janvier 1957.

A partir de 1951, l'évolution des salaires se caractérise donc par :

- une grande liberté de discussion salariale à tous les niveaux, mais influencée, suivant les fluctuations conjoncturelles, par le gouvernement,
- le fonctionnement de l'échelle mobile à la hausse, son application rencontrant des résistances à la baisse,
- un effort important de liaison des salaires à la productivité.

⁽¹⁾ C'est-à-dire indépendante du jeu de l'échelle mobile, appliqué par une convention collective.

⁽²⁾ F.G.T.B., 23 octobre 1956.

⁽³⁾ M. Velter, *Fabrimétal*, 26 novembre 1956.

⁽⁴⁾ Conférence économique et sociale, 5 et 6 novembre 1956.

CHAPITRE II

TENDANCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

L'analyse des textes réglementaires et contractuels ⁽¹⁾ a permis de dégager quelques-unes des tendances de la politique salariale en Belgique :

- liaison des salaires au coût de la vie par le moyen de l'échelle mobile. Cette liaison est effective et a joué à plusieurs reprises (voir chapitre I),
- inexistence d'une codification des différences des salaires d'une région à l'autre,
- différenciation de principe entre les salaires des mines de houille et ceux des autres industries,
- fixation d'abattements pour les salaires féminins, abattements qui tendent à s'amenuiser,
- effort de diminution des coefficients de hiérarchie professionnelle, essentiellement dans les mines.

Le déroulement des faits confirme-t-il ces tendances de principe?

A — Les différenciations entre salaires

Il existe dans la réalité de nombreux moyens de différenciation entre les salaires :

a) *d'une région à l'autre*

S'il n'existe aucun texte général fixant des différenciations régionales à qualification égale, et pour le même sexe, les commissions paritaires établissent, pour les salaires de base, des différences selon les « zones d'emploi », qui comprennent des listes de communes. Les communes sont classées d'après la densité de l'habitat ou l'industrialisation. La politique des commissions paritaires n'est d'ailleurs pas uniforme. Certaines fixent un salaire de base unique, d'après la qualification et à l'exclusion des critères régionaux. Dans les mines de houille, par exemple, les salaires de base sont uniformes. Toutefois

⁽¹⁾ *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Belgique* (doc. n° 4575/56).

les gains moyens varient avec la productivité de chaque bassin. Il faut noter cependant une tendance à l'égalisation, notamment des salaires du jour dans tous les bassins et des salaires du fond ailleurs qu'à Liège (annexe 6).

Parmi les commissions paritaires, celles qui établissent une distinction selon la zone d'emploi ne suivent pas une politique uniforme. L'évolution des écarts montre une succession d'élargissements et de resserrements. Il existe peu d'évaluations chiffrées, mais l'évolution par qualification des écarts entre les deux zones extrêmes pour le bâtiment, peut donner une idée de leur importance :

TABLEAU 15

	3 ^e trim. 1939, valable jusqu'en 1946	15 avril 1946	15 août 1946	19 octobre 1949	8 mai 1950
non qualifié	25	31	13	27	22
spécialisé	23	30	13	34	26
qualifié	23	30	13	34	26

Cité par J. Deprimoz dans *Salaires et niveau de vie ouvriers en Belgique 1936-1951*.

L'introduction de l'échelle mobile dans les diverses branches industrielles favorise le maintien des écarts existants.

b) *d'une industrie à l'autre*

Mais les différences entre les salaires effectifs d'une région à l'autre dépendent plutôt, dans l'ensemble, de la structure industrielle, ou plus exactement, du type d'industrie ou d'activité dominante. Étant donné également l'attitude différente des commissions paritaires devant le problème des « zones d'emploi », ainsi que la structure de chaque type d'industrie, le problème le plus important peut se réduire à une différenciation des salaires entre industries.

Les deux types d'industrie de transformation et de consommation, soulèvent d'ailleurs des problèmes différents. Dans le deuxième cas il s'agit surtout de vieilles industries traditionnelles (textile, verrerie etc.), qui posent avant tout un problème de structure industrielle, très souvent lié, par la localisation géographique de ces industries, à un chômage structurel (textile des Flandres). La rentabilité limitée de ces entreprises, jointe à la surabondance de main-d'œuvre, empêchent le niveau moyen des salaires d'être très élevé. Mais les industries transformatrices sont de loin les plus importantes. Elles occupent environ les 2/3 de la main-d'œuvre salariée. Ces industries, largement tournées vers l'exportation, sont très sensibles à la conjoncture et ce sont elles qui donnent à la politique salariale son impulsion générale. Les salaires y sont plus

élevés, car il s'agit d'industries plus dynamiques et requérant une main-d'œuvre plus spécialisée (annexe 11). Un tableau des gains moyens bruts par province montre que le niveau des salaires suit bien le type d'industrie de chaque région :

TABLEAU 16

Ensemble du pays = 100

	4 ^e trim. 1948	1 ^{er} trim. 1950	4 ^e trim. 1951
Liège	108	111	114
Hainaut	105	103	108
Anvers	104	107	108
Brabant	100	101	100
Namur	97	97	99
Luxembourg	89	100	99
Limbourg	88	92	93
Flandre orientale	86	89	88
Flandre occidentale	86	89	87

J. Deprimoz, *op. cit.*

On remarquera en tête les quatre provinces qui groupent la plus grande partie des industries de transformation. Parmi ces industries, c'est la sidérurgie qui prend la première place du point de vue salarial. Les augmentations sont plus fortes et plus rapides que dans les autres industries.

Si l'on examine, d'autre part, les salaires des mines de houille, on s'aperçoit que la « situation privilégiée » prévue en août 1946 n'a jamais été établie jusqu'en 1956. On se souvient que la conférence nationale du travail avait alors accepté le projet de classification des métiers du fond et du jour proposé par la commission nationale mixte des mines, et créé une « situation privilégiée » en faveur des mineurs. Les ouvriers du jour devaient recevoir un salaire égal à celui des ouvriers de profession comparable dans d'autres industries de la même région, et les ouvriers du fond, des salaires supérieurs de 25 %. Or les rapports entre les salaires des mines et ceux de la sidérurgie, tels qu'ils apparaissent dans le tableau ci-dessous, ne correspondent pas exactement à ce principe, et ne cessent de se détériorer. Cet état de choses est largement causé

TABLEAU 17

Salaires moyens dans les mines ⁽¹⁾

en % des salaires de la sidérurgie

	Ouvrier à veine (par rapport à l'ouvrier qualifié sidérurgie)	Ensemble fond (par rapport à l'ensemble sidérurgie)	Ensemble jour (par rapport à l'ensemble sidérurgie)
1948	126,4	123,8	85,2
1950	120,8	118,4	80,5
1952	111,8	107,4	72,9
1955 2 ^e trim.	112,7	108,4	73,1

⁽¹⁾ D'après les chiffres communiqués par l'administration des mines (Charbonnages) et l'Institut national de statistique (Sidérurgie).

par la différence entre la situation des deux industries, la sidérurgie étant en pleine expansion (annexe 8). La structure des qualifications en sidérurgie peut, notamment, influencer la comparaison.

Toutefois les syndicats obtiennent, en novembre 1956, une augmentation extra-conventionnelle (1) de 10 % pour la catégorie I, la plus basse, du fond et du jour, et 11 % pour les autres catégories. Cette augmentation, qui favorise notamment les mineurs, contribue à les remettre dans la situation privilégiée prévue en 1945.

c) *suivant le sexe*

Les fluctuations générales de l'emploi ont des répercussions sur la politique suivie en matière d'emploi et de salaires des femmes. La proportion des femmes parmi les chômeurs est importante (1936-38 : 5 à 6 % — mai 1953 : 39 %). En effet, les femmes sont surtout employées dans les industries de consommation, industries en stagnation, sinon en recul. Il faut noter que les femmes sont extrêmement peu nombreuses dans la sidérurgie et les mines où elles n'exercent aucun métier spécialisé. Lorsque la main-d'œuvre devient trop abondante, les femmes sont les premières à être mises à pied. De plus, il s'agit d'une main-d'œuvre généralement peu spécialisée. Donc, les salaires féminins sont beaucoup moins élevés que les salaires masculins. Des abattements — 25 % jusqu'en 1948, puis 20 % — sont d'ailleurs prévus lors de la fixation des minima nationaux. Les syndicats pourtant ne cessent d'insister sur la nécessité d'une égalisation effective des salaires. Il faut d'ailleurs noter que la situation varie d'une industrie à l'autre :

TABLEAU 18
Salaires féminins
en % des salaires masculins

	31-12-1945	31-12-1947	31-12-1949
Sidérurgie	59,3	54,4	55,8
Construction mécanique	58,0	65,4	65,3
Chimie	56,4	58,5	58,5
Textile	66,8	69,4	68,4

J. Deprimoz, *op. cit.*, p. 113.

D'une façon générale, la position des femmes dans l'économie belge est faible, étant donné le pourcentage réduit d'ouvrières par rapport au total (environ 20 %).

d) *suivant la qualification*

La fixation des salaires, influencée par la région, le type d'industrie et le sexe, varie également avec la qualification.

(1) C'est-à-dire non provoquée par la hausse de l'indice des prix de détail.

L'établissement de la hiérarchie professionnelle devrait avoir pour base la classification des tâches à l'intérieur de chaque industrie. C'est ce qui est introduit dans les mines en août 1946, sur proposition de la commission nationale mixte des mines. La classification comporte 10 groupes de fonctions pour le fond et 4 pour le jour — un groupe intermédiaire sera par la suite adjoint — chacun est affecté d'un coefficient, et l'éventail s'étend à l'origine et pour les salaires conventionnels entre 100 et 145 pour le jour, 100 et 157, pour le fond, une forte tendance à la diminution des écarts se manifeste dans les salaires conventionnels ⁽¹⁾. En fait, après une succession d'élargissements et de resserrements, l'éventail des salaires effectifs semble s'être assez considérablement réduit. Les coefficients de salaires effectifs restent d'ailleurs plus élevés que ceux des salaires conventionnels.

Coefficient hiérarchique — Ouvrier à veine ⁽²⁾

Manœuvre fond I = 100

septembre 1944	: 210
juillet 1945	: 186
janvier 1947	: 197
janvier 1948	: 179
décembre 1948	: 176

Dans la sidérurgie la hiérarchie varie peu. Dès l'immédiat après-guerre, les écarts de qualification sont assez peu élevés. Toutefois, un léger resserrement se dessine entre 1949 et 1951. Mais après cette date, la hiérarchie demeure très stable, et se situe presque au niveau de 1948 :

TABLEAU 19

Salaire horaire normal moyen

Manœuvre ordinaire = 100

	Manœuvre spécialisé	Ouvrier qualifié
1948	116	141
1949	115	139
1950	114	137
1952	115	139
1955	116	139

Établi d'après les renseignements fournis par le ministère des affaires économiques.

Cette stabilité résulte en partie du fait que le plein emploi a toujours été réalisé dans la sidérurgie qui exige, de plus en plus, une main-d'œuvre qualifiée.

⁽¹⁾ Voir *Salaires dans les industries de la Communauté* (doc. n° 8154/56).

⁽²⁾ J. Deprimoz, *op. cit.*

B — L'incidence de l'emploi

La politique de l'emploi revêt, en Belgique, un caractère empirique. Elle est essentiellement déterminée par deux facteurs : les conditions économiques générales et la structure régionale. On constate, d'une part, que le volume général a subi de grandes fluctuations depuis la fin de la guerre. Après la période d'adaptation, qui dure jusqu'en 1945, le plein emploi semble réalisé. On a même parlé de suremploi au cours des années 1946 et 1947. Le besoin d'une spécialisation poussée de la main-d'œuvre ne se fait pas encore sentir : il faut avant tout produire beaucoup. D'autre part, le gouvernement prend une initiative importante pour la mise au travail des chômeurs : il ouvre, au sein de l'Office national de placement et de chômage un centre de réadaptation de la main-d'œuvre. Mais à partir de 1948, des difficultés commencent à se faire jour. L'emploi ne fléchit pas, mais le nombre de chômeurs ne cesse de croître. Il faut d'ailleurs noter que pendant la période dite de « suremploi » des années précédentes, la production était restée d'un niveau assez bas, et que l'augmentation du chômage ne l'empêche pas ensuite de monter (voir aussi annexes 8 et 9) :

TABLEAU 20

	Production ⁽¹⁾ 1938 = 100				Emploi ⁽²⁾ (nombre d'assujettis à la Sécurité Sociale)	Chômage ⁽²⁾ (nombre de journées chômees)
	Charbon	Sidérurgie	Fabric. métall.	Ensemble		
1947	82,4	132,4	112,9	103,9	1.824.569	59.146
1948	90,2	175,2	126,3	111,2	1.872.818	129.203
1949	94,1	169,2	112,6	110,4	1.776.863	234.896
1950	92,3	162,1	115,2	114,7	1.812.493	223.537
1951	100,3	216,2	135,83	131,5	1.891.583	206.520

⁽¹⁾ Source : Ministère des affaires économiques et des classes moyennes.

⁽²⁾ Source : Office national de sécurité sociale.

On peut par conséquent en conclure que la productivité augmente ainsi que la spécialisation. Il faut noter, de plus, une tendance à la réduction de la durée du travail. D'autre part, la concurrence internationale commence à se faire sentir. Toutefois, les variations du chômage ne peuvent être attribuées aux seules fluctuations conjoncturelles. En effet, il atteint inégalement les branches industrielles, les régions et les groupes d'âge de la population active. Il faut d'ailleurs souligner que le chiffre apparemment très élevé du chômage résulte en partie d'une organisation poussée du recensement et de l'aide aux chômeurs. Le chômage résiduel — travailleurs âgés ou partiellement inaptes — est par conséquent élevé. Le degré de chômage dépend également de la structure des différentes régions : il existe dans la partie flamande du pays un chômage structurel élevé qui correspond à un type d'industrie — essentiellement de consommation — particulièrement sujette aux fluctuations de

l'emploi. En mai 1953, les chômeurs flamands représentaient 69 % du total pour une population active plus nombreuse, il est vrai, qu'en Wallonie. Les syndicats s'inquiètent des proportions que prend le chômage, et soulignent « la carence du gouvernement dans le domaine de la résorption du chômage » (1).

Pour continuer à résorber le chômage structurel, les syndicats préconisent (2) la création d'une société nationale d'investissements, filiale de la Société nationale de crédit à l'industrie qui puisse, dans certaines conditions, participer à la création de nouvelles entreprises ou à l'extension d'entreprises existantes. Ils admettent également la possibilité de dégrèvements fiscaux, mais les entreprises bénéficiant de ces dégrèvements devraient placer une partie des capitaux non imposés en obligations de la Société nationale de crédit à l'industrie. Ils estiment enfin nécessaire, pour mener à bien la politique de plein emploi, d'« établir un plan, de créer un organe d'autorité et de rationaliser l'administration » (2).

D'autre part, le gouvernement organise, à partir de 1954, la mise au travail des chômeurs par les provinces et les communes. Il leur octroie à cet effet des subventions destinées à couvrir l'allocation de chômage et une allocation supplémentaire. Les chômeurs ainsi employés — généralement à des travaux de voirie ou de terrassement — perçoivent des indemnités équivalentes aux salaires normalement payés pour ces travaux. A l'heure actuelle, l'emploi est en expansion. C'est même la pénurie de main-d'œuvre dans certaines branches qui est, selon les employeurs, à l'origine de certaines revendications de salaires (3).

Le chômage varie donc surtout suivant le type d'industrie. La sidérurgie occupe des ouvriers en nombre croissant. Il s'agit d'une industrie à hauts salaires, requérant une main-d'œuvre spécialisée et qui, de plus, est en pleine expansion. Toutefois, le niveau de l'emploi baisse entre 1952 et 1954, mais il remonte ensuite, suivant avec un certain décalage les mouvements de la production (annexe 13). Il n'augmente toutefois pas dans les mêmes proportions, signe d'accroissement de la productivité. La situation est différente dans les mines où l'emploi ne cesse de décroître (annexe 12). Il est vrai que la production est également en régression par rapport à 1952. Une grave crise de main-d'œuvre se fait sentir, que l'appel croissant à des ouvriers étrangers — surtout italiens (un tiers des effectifs totaux dans les mines) — ne suffit pas à enrayer.

(1) F.G.T.B., Congrès extraordinaire de la Centrale des métallurgistes, 1^{er} février 1953.

(2) C.S.C., Programme économique d'urgence pour 1954.

(3) *Fabrimétal*, 24 septembre 1956.



Principales données statistiques utilisées

Les chiffres utilisés pour illustrer l'évolution des salaires proviennent de trois sources principales :

A — *Institut national de statistique*

Il indique, pour la sidérurgie, un salaire horaire normal moyen, comprenant le salaire de base et les primes dites « normales », à l'exclusion des suppléments à caractère individuel ou exceptionnel, tels que les heures supplémentaires ou du dimanche, et les avantages en nature. Ces chiffres existent pour 3 grandes catégories d'ouvriers, et pour l'ensemble de la sidérurgie.

Pour chacune des branches d'industrie, et pour l'ensemble, l'I.N.S. fournit des chiffres de gain brut, provenant des enquêtes de salaires organisées dans le cadre des travaux du Benelux. Ces chiffres sont généralement calculés pour le mois d'octobre de chaque année.

On entend par gain brut toute rémunération en espèces, notamment :

- salaire contractuel,
- salaire à la tâche,
- sursalaire pour travail d'équipe ou continu,
- primes d'assiduité, de régularité, d'ancienneté,
- primes pour travail dangereux, insalubre, malpropre,
- sursalaire pour heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche,
- autres sursalaires éventuels.

Ne sont pas compris dans le gain brut :

- les allocations familiales,
- les allocations d'assistance personnelle,
- les indemnités pour usure de vêtements de travail,
- les frais de déplacement,
- les primes spéciales, gratifications ou participations aux bénéfices,
- les rémunérations en nature,
- les charges patronales et extra-légales.

Ne sont pas déduits du gain brut :

- la taxe sur le salaire incombant à l'ouvrier et retenue par l'employeur,
- les charges sociales incombant à l'ouvrier et retenues par l'employeur,
- les amendes.

B — *Administration des mines*

Elle fournit des chiffres de salaire brut par poste, par bassin, et pour l'ensemble du pays, ainsi que pour plusieurs catégories d'ouvriers du fond et du jour. Ces chiffres sont applicables à toutes les mines de houille affiliées à la Fédération charbonnière belge.

C — *Haute Autorité*

Les enquêtes effectuées par la Haute Autorité fournissent des chiffres de salaires horaires directs pour les mines et la sidérurgie. Ces chiffres comprennent tous les éléments de la rémunération, liés directement au travail effectif, tels que :

- salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- journées d'absence pour délégations syndicales,
- rémunérations des délégués mineurs,
- rémunérations diverses en espèces,
- indemnités de casse-croûte, de panier, etc.
- pour les mines de houille et de fer : salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation).

Indices des prix de détail

1936-38 = 100 et à partir de 1954, base 1953 = 100

Année	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne
1946								319	324	322	327	333	
1947	333	332	330	330	332	334	338	352	353	358	359	364	343
1948	366	387	393	396	398	397	396	400	403	396	394	395	393
1949	393	388	382	380	379	381	379	378	379	376	377	375	381
1950	373	373	371	370	370	368	369	376	392	395	388	384	377
1951	389	399	410	414	415	416	416	415	417	419	421	422	413
1952	424	424	421	416	412	413	412	413	414	415	416	417	416
1953	416	413	412	412	412	414	414	416	419	418	419	418	415
1954													
1936-38 = 100	420	424	422	422	423	425	422	424	423	420	422	423	423
1953 = 100	101	102	101	101	102	102	101	102	102	101	101	101	
1955													
1938 = 100	424	421	420	416	414	416	423 ⁽¹⁾	425	426	426	428	428	422
1953 = 100	100,7	100,2	100,0	99,9	99,2	99,8	100,9	101,4	101,8	101,8	102,1	102,2	100,8
1956													
1938 = 100	428	429	431	431	433	434	434	435	437	438	439	441	434
1953 = 100	102,2	102,4	102,9	102,9	103,3	103,5	103,7	103,8	104,1	104,6	104,7	105,5	103,7

(1) A partir de juillet 1955, indice base 1936-38 = 100 recalculé d'après le nouvel indice.

Source : Bulletin mensuel de statistique de l'institut national.

Évolution des salaires conventionnels dans les mines

en frb.

Groupe	Date de l'accord											
	1-8-1946	12-1-1947	1-9-1947	1-1-1948	1-6-1948	5-12-1948	1-1-1951	15-4-1951	1-1-1952	1-1-1955	1-5-1956	1-10-1956
<i>Fond</i>												
I	130	140	150	159	163	175,15	182,15	191,25	196,05	211,25	216,55	238,20
II	133,25	143,50	152	161	165	177,25	184,35	193,55	198,40	211,25	216,55	240,37
III	136,50	147	154	163	167	179,35	186,50	195,85	200,75	212,50	217,80	241,75
IV	145,60	156,80	162	171	175	187,75	195,25	205	210,10	215	220,40	244,64
V	149,50	161	166	175	179	191,95	199,65	209,65	214,90	218	223,45	248
VI	162,50	175	175	184	188	201,40	209,45	219,90	225,40	225,40	231,05	256,45
VII	169	182	182	191	195	208,75	217,10	227,95	233,65	233,65	239,50	263,85
VIII	195	210	210	219	223	238,15	247,70	260,10	266,60	266,60	273,25	303,30
IX	198,25	213,50	213,50	222,50	226,50	241,80	251,45	264	270,60	270,60	277,35	307,85
X	234	252	252	261	265	282,25	293,55	308,25	315,95	315,95	323,85	359,45
Minimum garanti du groupe X	204	220,50	220,50	229,50	233,50	249,20 ⁽¹⁾	264,15	277,35	284,30	284,30	291,40	323,85
<i>Surface</i>												
Hommes												
I	104	112	120	128	132	141,40	147,05	154,40	158,25	169	173,25	190,57
II	112,32	120,96	126,96	134,96	138,96	148,35	154,30	162	166,05	170	174,25	193,41
III	124,80	134,40	137	145	149	158,85	165,20	173,45	177,80	177,80	182,25	202,29
IIIbis	131,04	141,12	141,12	149,12	153,12	163,20	169,75	178,25	182,70	182,70	187,25	207,84
IV	137,28	147,84	147,84	155,84	159,84	170,25	177,05	185,90	190,55	190,55	195,30	216,78
Machinistes extraction puits princip.	150,80	162,40	162,40	170,40	174,40	185,50	192,90	202,55	207,60	207,60	212,80	236,20
Femmes (21 ans et plus)												
	74	85	91,10	99,10	103,10	112,50	117	122,85	125,95	134,45	137,80	

(1) Le minimum garanti du groupe X au sens de la convention de 1920 a été porté à 254 frb. par décision de la C.N.M.M. en date du 17 novembre 1950.

Gain horaire moyen dans différentes industries

(Hommes)

	Mines de houille (Fond + jour)		Sidérurgie ⁽³⁾		Construction de machines, ateliers de construction		Construction d'immeubles		Produits pharmaceutiques		Filature et tissage coton et soie artificielle		Ensemble des industries	
	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100	frb.	1953 = 100
Oct. 1953	29,69 ⁽¹⁾	100	30,36	100	—	—	24,28	100	—	—	19,86	100	25,49	100
Oct. 1954	29,92 ⁽¹⁾	100,8	31,55	103,9	25,23 ⁽⁴⁾	—	25,26	104,0	23,89	—	21,58	108,7	26,35	103,4
Oct. 1955	30,68 ⁽¹⁾	103,3	32,90	108,3	27,20	—	25,67	105,7	24,80	—	22,60	113,8	27,21	106,7
Oct. 1956	35,33 ⁽²⁾	119,0	34,68	114,2	30,53	—	27,84	114,7	26,18	—	25,28	130,3	30,04	117,9

⁽¹⁾ Moyenne annuelle.⁽²⁾ 4^e trimestre, y compris subvention gouvernementale pour jours de repos compensatoires de la réduction de la durée du travail.⁽³⁾ Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'influence de la réduction de la durée du travail.⁽⁴⁾ Construction de machines uniquement.Source : Enquêtes Benlux, voir *Informations statistiques C.E.C.A.*, septembre 1958.

Mines de houille — Salaire brut moyen par poste

	Fond				Surface		Ensemble	
	Ouvrier à veine		Ensemble fond		Frb.	%	Frb.	%
	Frb.	%	Frb.	%				
1948	269,97	100	222,07	100	152,91	100	200,20	100
1949	276,96	102,6	229,15	103,2	156,28	102,2	206,33	103,1
1950	277,50	102,8	231,49	104,2	157,43	103,0	207,90	103,8
1951	301,91	111,8	247,83	111,3	166,31	108,8	222,53	111,2
1952	313,60	116,2	255,74	115,2	173,61	113,5	231,70	115,7
1953 1 ^{er} trim.	316,34	117,1	257,16	115,8	173,56	113,5	232,85	116,3
2 ^e —	316,42	117,2	258,04	116,1	174,02	113,8	233,53	116,6
3 ^e —	317,17	117,4	257,17	115,8	174,30	113,9	232,98	116,3
4 ^e —	320,64	118,7	259,51	116,8	174,45	114,0	234,81	117,2
moyenne annuelle	317,79	117,7	258,33	116,3	174,08	113,8	233,56	116,7
1954 1 ^{er} trim.	321,00	118,9	260,03	117,9	175,74	114,9	235,81	117,7
2 ^e —	321,47	119,0	260,56	117,3	176,10	115,1	236,80	118,2
3 ^e —	321,94	119,2	261,83	117,9	176,08	115,1	235,98	117,8
4 ^e —	325,10	120,4	263,85	118,8	176,26	115,2	238,46	119,1
moyenne annuelle	322,12	119,3	261,84	117,9	173,95	113,7	236,77	118,2
1955 1 ^{er} trim.	326,99	121,1	267,92	120,6	184,64	120,7	242,42	121,0
2 ^e —	329,48	122,0	268,84	121,0	181,48	118,6	243,48	121,6
3 ^e —	328,55	121,6	266,57	120,6	182,06	119,0	242,17	120,9
4 ^e —	329,44	122,0	267,61	120,5	182,62	119,4	244,47	122,1
moyenne annuelle	328,61	121,7	267,75	120,5	179,83	117,6	243,20	121,4
1956 1 ^{er} trim.	332,46	123,1	266,87	120,1	180,97	118,3	244,51	122,1
2 ^e —	340,64	126,1	273,23	123,4	183,96	120,3	249,87	124,8
3 ^e —	342,34	126,8	275,42	124,0	185,86	121,5	249,78	124,7
4 ^e —	380,66	141,0	306,57	138,1	206,20	134,9	278,98	139,4
moyenne annuelle	348,94	129,3	289,72	126,41	189,38	123,9	255,86	127,8

Source : Fédéchar, surveillance non comprise.

Mines de houille — Salaires bruts moyens par poste et par bassin

en frb.

	Campine			Centre			Charleroi			Liège			Mons		
	Ouvrier à veine	Ensemble (1)		Ouvrier à veine	Ensemble (1)		Ouvrier à veine	Ensemble (1)		Ouvrier à veine	Ensemble (1)		Ouvrier à veine	Ensemble (1)	
		Fond	Jour												
1951	290,00	241,97	164,70	307,03	327,31	167,23	297,84	251,91	168,93	322,96	257,77	164,94	303,42	249,00	165,40
1952	301,80	251,42	172,18	320,38	247,09	174,25	310,83	260,98	176,45	331,97	259,40	172,02	314,71	256,83	172,55
1953	307,57	253,26	172,50	324,54	249,20	173,81	316,27	266,07	177,02	332,26	261,49	172,84	318,26	258,00	173,37
1954	312,73	255,42	171,91	324,29	249,91	174,54	321,05	272,24	175,90	335,68	266,04	173,03	322,66	260,63	174,45
1955	321,52	260,09	177,59	328,13	255,27	179,87	325,67	277,56	183,59	347,83	276,28	178,46	324,63	264,17	178,75
1956	345,35	272,23	188,88	341,10	267,31	187,75	344,51	291,18	193,26	368,20	291,44	187,33	341,99	277,75	187,40

(1) Surveillance non comprise — Chiffres valables pour les charbonnages affiliés à Fédéchar.
Source : Fédéchar.

ANNEXE 7

Sidérurgie — Salaire horaire normal moyen (1)

	Ouvrier qualifié		Manœuvre spécialisé		Manœuvre		Ensemble	
	Frb.	%	Frb.	%	Frb.	%	Frb.	%
1946	20,59		16,82		14,41		17,23	
1947	23,42		19,19		16,53		19,62	
1948	26,68	100	21,99	100	18,80	100	22,41	100
1949	28,62	107,2	23,60	107,3	20,48	108,9	24,18	107,8
1950	28,69	107,5	23,80	108,2	20,82	110,7	24,42	108,9
1951	33,14	124,2	27,55	125,2	24,08	128,0	28,19	125,7
1952	35,06	131,4	29,07	132,1	25,00	132,9	29,75	132,7
1953 1 ^{er} trim.	35,12	131,6	29,10	132,3	25,10	133,5	29,75	132,7
2 ^e —	34,91	130,8	29,10	132,3	25,05	133,2	29,69	132,4
3 ^e —	34,45	129,1	28,54	129,8	24,67	131,2	29,22	130,3
4 ^e —	34,44	129,0	28,60	130,0	24,81	131,9	29,28	130,6
moyenne annuelle	34,73	130,1	28,83	131,1	24,90	132,4	29,48	131,5
1954 1 ^{er} trim.	34,62	129,7	28,53	129,7	25,02	133,0	29,31	130,7
2 ^e —	35,02	131,2	29,04	132,0	25,15	133,7	29,74	132,7
3 ^e —	35,14	131,7	29,24	132,9	25,19	133,9	29,86	133,2
4 ^e —	35,62	133,5	29,57	134,4	25,40	135,1	30,20	134,7
moyenne annuelle	35,10	131,5	29,09	132,2	25,13	133,6	29,77	132,8
1955 1 ^{er} trim.	36,04	135,0	30,00	136,4	25,79	137,7	30,61	136,5
2 ^e —	36,41	136,4	30,48	138,6	26,08	138,7	30,99	138,2
3 ^e —	36,41	135,40	30,56	138,28	26,14	137,22	31,04	136,86
4 ^e —	36,88	133,72	30,98	135,28	26,40	135,66	31,42	134,79
moyenne annuelle	36,43	136,55	30,51	138,80	26,10	138,88	31,01	137,94
1956 1 ^{er} trim.	37,08	143,55	31,04	146,35	26,47	146,49	31,53	145,30
2 ^e —	38,19	144,39	31,92	146,76	27,27	146,30	32,46	145,69
3 ^e —	38,55	143,36	32,42	146,70	27,61	144,93	32,86	144,89
4 ^e —	38,85	140,86	32,80	143,23	27,79	142,81	33,15	142,21
moyenne annuelle	38,17	143,04	32,04	145,76	27,28	145,13	32,50	144,52

(1) Sauf suppléments à caractère individuel ou exceptionnel (heures supplémentaires ou du dimanche, avantages en nature).
Source : Institut national de statistique.

Production — Rendement

1950 = 100

	Production			Rendement par poste et par ouvrier du fond dans les mines de houille
	Ensemble des industries	Mines de houille	Sidérurgie	
1950	100	100	100	100
1951	114	109	133	104
1952	109	111	131	104
1953	108	112	116	105
1954	124	107	127	108
1955	125	110	151	113
1956	131	108	162	114

Source : C.E.C.A. et Institut de recherches économiques et sociales, Louvain.

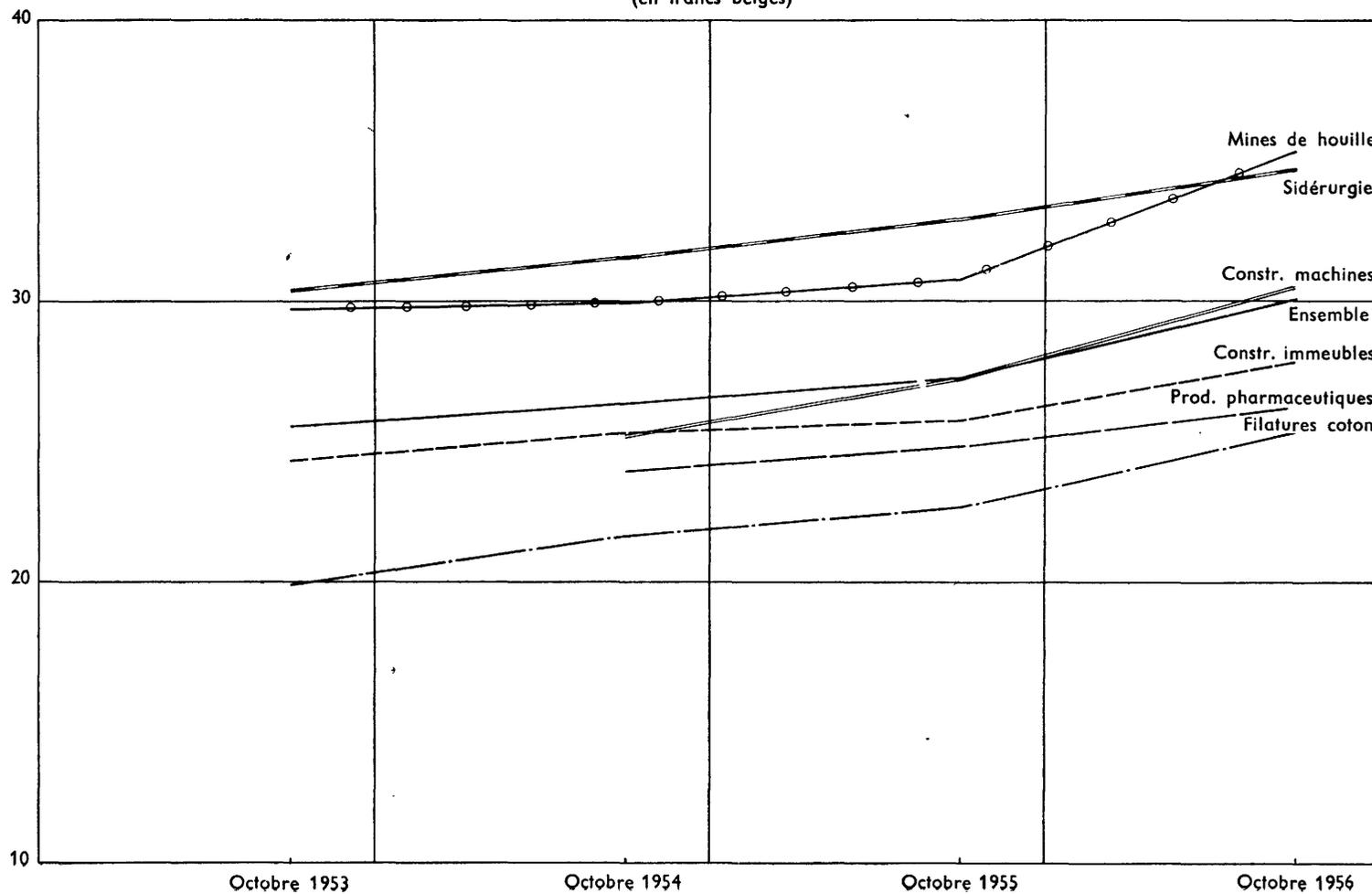
Emploi

	Mines de houille (1)						Sidérurgie (2)	
	Fond		Jour		Ensemble		Absolu	1950 = 100
	Absolu	1950 = 100	Absolu	1950 = 100	Absolu	1950 = 100		
1950	108.677	100	43.167	100	151.874	100	48.228	100
1951	119.770	110,2	40.934	94,8	160.704	105,8	50.271	104,2
1952	119.578	110,2	39.971	92,5	159.549	105,0	49.747	103,1
1953	115.224	106,0	39.022	90,3	154.246	101,5	45.330	93,9
1954	111.563	102,6	38.284	88,7	149.847	96,6	47.006	97,4
1955	109.553	100,8	36.455	84,0	146.008	96,1	49.401	102,4
1956	108.983	100,3	35.410	82,0	144.393	95,0	53.061	109,9

(1) Source : Fédéchar — Ouvriers inscrits y compris surveillance et services auxiliaires — non compris usines annexes.

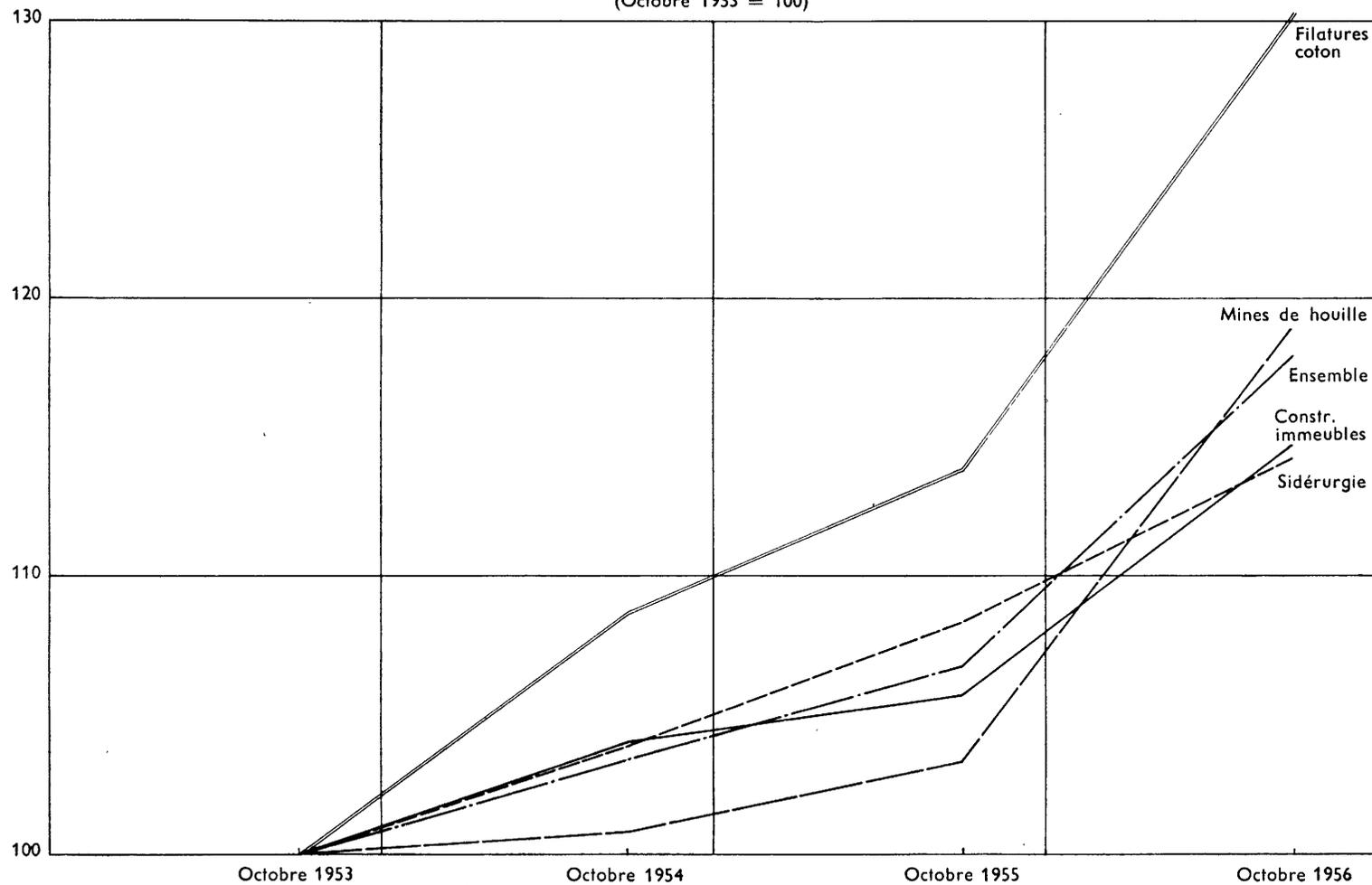
(2) Source : C.E.C.A. — *Mémento de statistiques* — avant 1956 : ouvriers figurant sur les bordereaux de salaires en fin d'année — depuis 1956 : ouvriers inscrits en fin d'année.

Évolution du salaire horaire brut moyen dans quelques industries
(en francs belges)

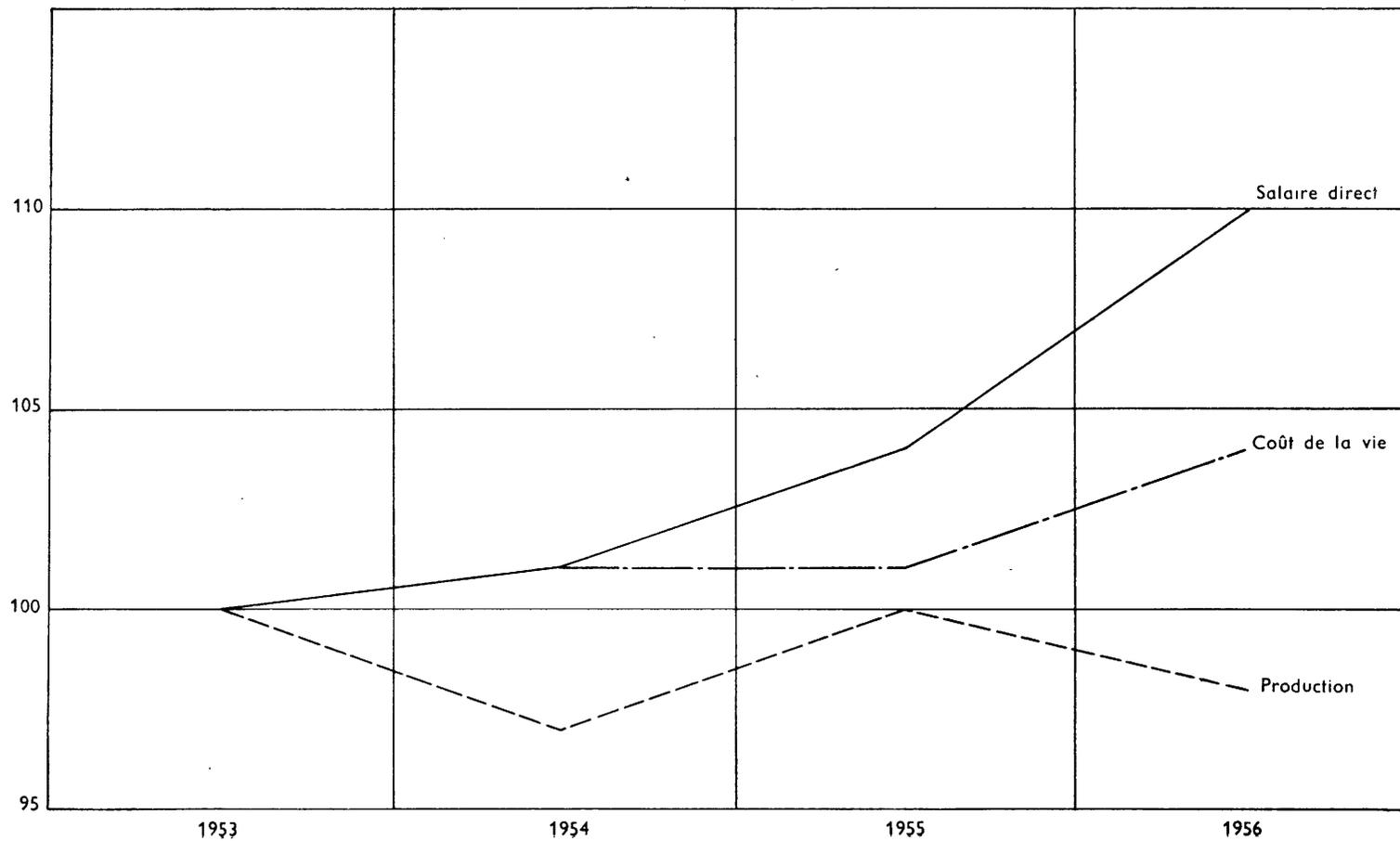


Évolution du salaire horaire brut moyen dans quelques industries

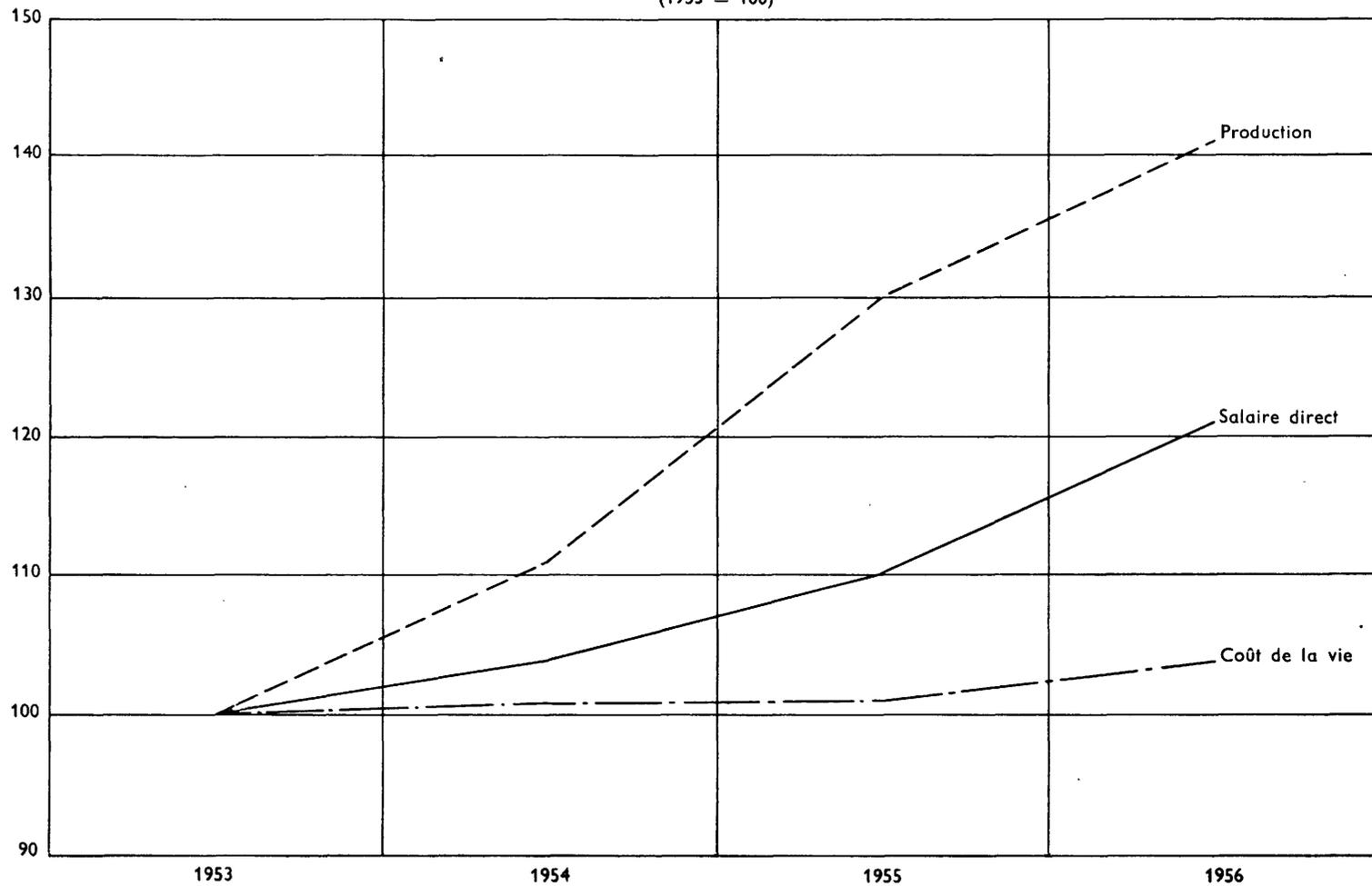
(Octobre 1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de houille
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)



FRANCE



TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : L'évolution des salaires	129
A — De l'immédiat après-guerre à 1952	129
B — De 1952 au début de 1954	136
C — De 1954 à 1956	140
<i>Chapitre II</i> : Les tendances de la politique salariale	149
A — La recherche d'une garantie de rémunération par la réduction des écarts entre les rémunérations	149
a) La réduction des écarts entre les catégories professionnelles	150
b) La réduction des écarts entre les salaires masculins et féminins	151
c) La réduction des écarts entre les salaires de Paris et ceux de province	152
d) La réduction des écarts entre les salaires des diverses industries	156
B — La recherche de la liaison des salaires au coût de la vie	156
C — La recherche de la liaison des salaires à la situation économique du pays, de l'industrie, de l'entreprise.	161
D — Les salaires des industries de la sidérurgie et des charbonnages par rapport à ceux des autres industries	163

CHAPITRE I

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES (1)

Au cours des années qui ont immédiatement précédé la guerre, les salaires, et la plupart des conditions de travail, étaient fixés par libre discussion entre employeurs et travailleurs sous réserve de l'application possible de la procédure d'arbitrage (2). Au début de la guerre, un régime de blocage et de dirigisme des salaires fut institué, le ministre du travail ayant le pouvoir de fixer par arrêté les salaires et conditions de travail.

Depuis la fin de la guerre, on peut distinguer trois grandes périodes dans l'évolution des salaires.

A — De l'immédiat après-guerre à 1952

Il est possible de décomposer cette période en deux moments différents :

- le premier — jusqu'au début de 1950 — est marqué par la remise en ordre des salaires et par une inflation que le gouvernement s'efforce d'enrayer par une politique dirigiste;
- le deuxième est essentiellement caractérisé par le retour à la libre discussion des salaires et conditions de travail, acquis par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives.

a) jusqu'en 1950

La fin de la guerre n'amène pas un retour à la libre discussion des salaires et conditions de travail entre employeurs et salariés; le ministre du travail conserve ses pouvoirs.

Les organisations syndicales acceptent cette situation, mais réclament une majoration immédiate des salaires, puis, leur remise en ordre.

L'augmentation générale est accordée à la fin de l'année 1944. Elle vise, avant tout, à améliorer au plus vite tous les salaires, étant donné le retard

(1) Voir annexe I : « Principales données statistiques utilisées ».

(2) Lois des 1^{er} octobre et 31 décembre 1936; loi du 4 mars 1938.

pris par ces derniers pendant les années de guerre, par rapport au coût de la vie.

La remise en ordre des salaires, nécessaire « pour aboutir enfin à une situation qui sorte de l'empirisme et de l'arbitraire, et qui soit juste, ordonnée et compréhensible » (1) est abordée au début de 1945.

Le premier arrêté de remise en ordre, celui de la métallurgie, est publié en avril 1945, ceux relatifs aux autres industries seront pris par la suite.

Cette remise en ordre est d'autant plus importante, que la situation économique, le niveau de la production, exigent du travailleur un grand effort. Aussi les organisations ouvrières considèrent-elles qu'elle « est nécessaire pour accélérer au maximum la reprise de l'activité économique » (2). Le contenu des arrêtés soulève cependant des protestations de leur part en ce qui concerne le niveau de salaires fixé.

Elles réclament donc l'amélioration des salaires, mais aussi, et parallèlement, une stabilisation des prix, car « la condition des salariés est essentiellement fonction de deux choses : le taux des salaires et le coût de la vie » (3).

Aussi souhaitent-elles « une revalorisation effective des salaires, par le blocage des prix de vente au consommateur, et par un dirigisme des prix intervenant en simultanéité avec le dirigisme des salaires » (3).

Les organisations ouvrières considèrent aussi qu'un progrès social interne ne peut s'épanouir dans une économie nationale déficiente. Elles estiment que, seule, « l'augmentation de la production permettra d'améliorer le niveau de vie des masses ». L'une d'elles souligne, en septembre 1944, « que le devoir, à l'heure présente, est de travailler d'abord et de revendiquer ensuite », et lance, en janvier 1946, le mot d'ordre « Produire toujours plus » (2).

Aussi, les organisations ouvrières protestent-elles contre les salaires maxima qu'avaient fixés les arrêtés de remise en ordre, « car il ne faut pas empêcher les ouvriers de bénéficier des progrès techniques qu'ils auront contribué à réaliser ». Elles considèrent que « la question des salaires n'est qu'un aspect de l'amélioration de la condition ouvrière, laquelle exige, d'une part, des mesures pour une meilleure organisation du ravitaillement, d'autre part, une organisation rationnelle de la production, en vue de son développement, par la réalisation de réformes profondes » (3).

Mais les prix s'élèvent, et surtout, les produits de première nécessité fournis par le système de répartition sont rares. Par contre, le « marché parallèle » est florissant. Les organisations syndicales demandent une augmentation des salaires : « Certes, nos salaires ont été augmentés, mais il y a un an de cela, et depuis, seuls les prix sont entrés en course. Puisqu'on n'a pu endiguer la hausse, il faut redonner aux salaires leur pouvoir d'achat. Il faut les rajuster »,

(1) Cité par Guglielmi et Perrot dans *Salaires et revendications sociales en France 1944-1952*, Paris, Armand Colin, 1953.

(2) Guglielmi et Perrot, *op. cit.*

(3) Congrès de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.) 1945.

car « les salariés ont droit à une quantité déterminée d'aliments et de produits de première nécessité, quelles que soient les variations du coût de la vie » (1).

Déjà apparaissent deux préoccupations syndicales, qui seront à la base de nombreuses revendications :

- la détermination d'un budget biologique, quantitativement et qualitativement équilibré;
- la détermination, par l'évaluation de ce budget, d'un minimum vital garanti par un mécanisme le liant au coût de la vie.

Devant la poussée des prix, qui passent, à Paris de l'indice 100 en 1945, à 172 en 1946 (annexe 21), le gouvernement accorde 25 % d'augmentation en juillet 1946, d'autres décisions de revalorisation des salaires intervenant en mars, août, novembre, décembre 1947, septembre 1948, février 1949, (l'indice des prix passe à 264 en 1947, 485 en 1949).

Cette hausse des prix amène aussi les organisations ouvrières à modifier un peu la forme de leurs revendications : elles réclament des mesures visant à accorder avant tout, aux salariés les plus désavantagés, un minimum de rémunération. Aussi, dès mars 1947, le gouvernement n'utilise-t-il plus la forme d'augmentation en pourcentage, mais il la combine, ou la remplace par d'autres formules plus favorables aux bas salaires. Alors que les organisations admettaient le dirigisme des salaires, accompagné d'un véritable dirigisme des prix, des revendications pour la libre discussion des salaires et conditions de travail entre employeurs et travailleurs apparaissent dès 1946. Les organisations ouvrières continuent à réclamer une politique de blocage des prix, car « la hausse des prix devance d'une façon constante l'augmentation des salaires, cette course entre les salaires et les prix marquant à chaque étape une réduction du pouvoir d'achat des salariés », et « seule, une diminution du coût de la vie peut apporter une stabilité économique et, partant, une amélioration de la condition humaine » (2).

Ce désir de baisse des prix amène trois organisations : la Confédération générale du travail-force ouvrière (F.O.), la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.) et la Confédération générale des cadres (C.G.C.) à se réunir en 1948 en un cartel, qui tente d'agir pour obtenir cette baisse, et organise même pour cela, en septembre 1948, une grève générale.

Ces organisations appellent le gouvernement à agir, car « pour éviter un désastre monétaire, il faut que le gouvernement reprenne en mains les salaires, les prix, le ravitaillement. L'augmentation des salaires est inévitable, mais la hausse des prix peut être jugulée par des mesures énergiques ».

L'année 1949 est marquée par une relative stabilité des prix et des salaires. L'indice des prix de détail diminue même de 1,3 % du 1^{er} janvier 1949 au 1^{er} janvier 1950 à Paris, alors qu'il avait augmenté de 37 % du 1^{er} janvier

(1) Guglielmi et Perrot, *op. cit.*

(2) Congrès F.O., avril 1948.

1948 au 1^{er} janvier 1949. De son côté, l'indice général des taux de salaire horaire augmente dans le même temps de 3,5 %, alors que l'accroissement moyen se chiffrait, entre janvier 1948 et janvier 1949 à 20 %.

Le rythme de l'augmentation fort élevé et caractéristique de la période d'inflation qu'a connue la France au lendemain de la guerre tend donc à se ralentir. A partir de 1950, un pas est fait dans le sens d'un retour à la situation considérée comme « normale » existant avant la guerre.

b) de 1950 à 1952

Le ralentissement du mouvement des prix joint à la pression ouvrière hâtent le retour à la libre discussion des salaires : la loi de février 1950 rend aux employeurs et travailleurs le droit de fixer les salaires et conditions de travail, dans le cadre de conventions collectives librement négociées.

Pour les mines, qui ont été dotées, en 1946, d'un statut particulier, la décision appartient toujours au ministre. Il convient, malgré cela, de marquer l'importance des discussions entre les directions des mines et les syndicats, les accords qui en résultent étant le plus souvent entérinés par le ministre.

En rendant aux employeurs et aux travailleurs la possibilité de discuter librement des salaires, la loi donne au gouvernement mission de fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.), au-dessous duquel aucun salarié de capacités physiques normales ne peut être rémunéré. Le S.M.I.G. n'est pas la base des accords contractuels ; les salaires des catégories professionnelles peuvent, dans les accords, être fixés indépendamment de son niveau ; les travailleurs doivent seulement recevoir une rémunération au moins égale à son montant (compte tenu des abattements de zones) ⁽¹⁾.

La loi de février 1950 a créé la commission supérieure des conventions collectives qui a, entre autre, la tâche d'étudier la composition d'un budget type servant à la détermination du S.M.I.G., dont le gouvernement fixe le taux, compte tenu des travaux de la commission, et de la situation économique générale.

Les organisations ouvrières voient, grâce à ce budget type, la possibilité de faire aboutir l'une de leurs revendications : « la fixation d'un minimum vital ».

Cependant, la détermination de ce budget type, et son évaluation, soulèvent de très grandes difficultés, nées de conceptions divergentes des membres de la commission supérieure, aussi rien n'est-il fait au cours de cette période (1946-1952).

Le vote de la loi de février 1950 n'amène pas de signature de conventions collectives dans la sidérurgie, mais seulement des modifications des barèmes de salaires.

⁽¹⁾ *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Principales tendances et principales modifications — France, Luxembourg, septembre 1956 (doc. n° 4075/1/56 et 8154/56). Les communes sont classées en « zones de salaires », auxquelles correspondent des pourcentages d'abattement qui sont appliqués au montant du S.M.I.G. en vigueur dans la région parisienne.*

c) *Évolution au cours de l'ensemble de la période 1946-1952*

De 1946 à 1952, les barèmes de salaires des mines et de la sidérurgie ont été modifiés fréquemment :

- 7 ou 8 fois dans la sidérurgie, suivant les bassins (4 fois par arrêté gouvernemental ⁽¹⁾, 3 ou 4 fois par accord de salaires);
- 11 fois dans les charbonnages;
- 13 fois dans les mines de fer.

L'évolution des salaires est importante, l'indice pondéré des taux de salaire, pour la France entière (toutes qualifications, toutes industries, hommes et femmes) est à 470 au 1^{er} janvier 1952 (100 en janvier 1946) (annexe 11).

Mais on constate que cette évolution n'a pas été régulière au cours des deux sous-périodes examinées :

- du 1^{er} janvier 1946 à 1949 ⁽²⁾ la hausse des salaires est de 192 %, et celle des prix de 353 %,
- de 1949 au 1^{er} janvier 1952 ⁽³⁾, la hausse de salaires est de 61 %, la hausse des prix de 40 %.

Dans l'industrie de production des métaux, l'évolution des taux de salaires est assez semblable à celle constatée pour l'ensemble de l'industrie (annexe 12).

TABLEAU 1

Base 100 = 1-1-46

	1949	au 1-1-1952
Ensemble de l'industrie	292	470
Production des métaux	301	464

Source : Ministère du travail.

Comparés à ceux des autres industries, les salaires de la production des métaux son parmi ceux qui ont le plus augmenté du 1^{er} janvier 1946 à 1949 ⁽⁴⁾ puisque leur hausse globale, entre ces deux dates, est de 201 %, contre

- 197 % pour ceux des industries mécaniques,
- 194 % pour ceux de l'industrie chimique,
- 171 % pour ceux des industries du bois,
- 165 % pour ceux du bâtiment.

Seuls, les salaires de l'industrie textile, avec une hausse de 214 %, et de l'industrie de l'habillement, avec une hausse de 202 %, ont évolué plus rapidement ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Jusqu'à la loi de février 1950 sur les conventions collectives.

⁽²⁾ Moyenne annuelle.

⁽³⁾ Entre 1949 (moyenne annuelle) et le 1^{er} février 1952.

⁽⁴⁾ Moyennes annuelles.

⁽⁵⁾ En valeur absolue, les salaires de ces industries sont inférieurs à ceux de la production des métaux.

Par contre, de 1949 au 1^{er} janvier 1952, l'évolution dans la production des métaux est la plus faible. La hausse globale est de 54 %, contre

- 61 % aux industries mécaniques (annexe 12),
- 66 % aux industries chimiques,
- 62 % aux industries du bois,
- 62 % aux industries du bâtiment,
- 63 % aux industries textiles,
- 57 % aux industries de l'habillement (annexe 4).

Jusqu'en 1949, période au cours de laquelle la responsabilité de fixation des salaires incombait à l'État, l'évolution des salaires de la production des métaux a donc été plus importante que celle de la plupart des autres industries. Elle s'est, par contre, révélée plus faible entre 1950 et 1952, début de la période de libre discussion des salaires.

Si la loi de février 1950 a marqué le retour à la libre discussion des salaires, elle a aussi institué le S.M.I.G., dont le montant est déterminé par le gouvernement. Au cours de cette période 1949-1952, le S.M.I.G. a été fixé, puis a subi deux modifications. Comme l'industrie de la production des métaux est l'une des industries où les salaires sont les plus élevés, les modifications du S.M.I.G. ont eu moins d'influence dans cette industrie que dans d'autres, car la plupart des salaires déjà payés étaient supérieurs au nouveau taux fixé pour le S.M.I.G., contrairement à ce qui se passe dans d'autres industries.

Les interventions gouvernementales de ce genre favorisent donc, en général, les industries à bas salaires, où elles sont donc particulièrement sensibles. C'est pourquoi les industries qui ont les salaires les plus élevés (production des métaux — industries mécanique et électrique — bâtiment — industries polygraphiques) ont connu, en général, au cours de la période 1950-1952, des augmentations moins fortes que celles où les salaires sont peu élevés.

Dans les mines de houille, les salaires évoluent de la même façon que dans l'ensemble des industries et la production des métaux : hausse importante en 1946-1947-1948, hausse plus faible en 1949-1950-1951, avec une année de stabilité en 1949 (annexe 13).

TABLEAU 2

	<i>en %</i>	
	Hausse globale du 1 ^{er} trim. 1946 au 1 ^{er} trim. 1949	Hausse globale du 1 ^{er} trim. 1949 au 1 ^{er} trim. 1952
Fond	179	57,6
Jour	192	59,1

Source : Bureau de documentation minière.

Dans les mines de fer, les données antérieures à 1948 ne sont guère satisfaisantes (annexe 14). A compter de 1948, on dispose de moyennes annuelles

valables de salaires par poste, à partir desquelles on peut dégager les hausses suivantes :

TABLEAU 3

en %	
	Hausse de 1948 à 1951
Fond	+ 71
Jour	+ 70

Source : Bureau de documentation minière.

Il est bien difficile de rapprocher ces chiffres de ceux relevés ci-dessus pour les mines de houille au cours de la même période, puisqu'il s'agit pour ces deux industries d'écart entre des chiffres calculés différemment.

La détermination du S.M.I.G. a donc favorisé une évolution importante des salaires dans les industries où ils étaient bas. Cette évolution correspond à la revendication des organisations ouvrières, visant à assurer avant tout « un minimum » à tous les travailleurs.

Mais, au cours de cette période, il n'y a pas seulement eu une réduction des écarts de salaires entre les industries, mais aussi à l'intérieur des industries :

- par la réduction de l'échelle de hiérarchie professionnelle,
- par la réduction des écarts entre Paris et la province,
- par la suppression des abattements servant à déterminer les salaires féminins, compte tenu des salaires masculins.

a) Les salaires ont évolué d'autant plus que la qualification était faible. Par rapport à 1946, le salaire du manoeuvre ordinaire masculin, au 1^{er} janvier 1952, est au coefficient 490, contre 474 pour le manoeuvre spécialisé, 450 pour l'ouvrier ordinaire, et 436 pour l'ouvrier spécialisé (annexe 15 A).

b) Les salaires des femmes ont évolué plus que ceux des hommes, et d'autant plus, aussi, que la catégorie était faible. Par rapport à 1946, le salaire du manoeuvre ordinaire féminin, au 1^{er} janvier 1952, est au coefficient 548, celui du manoeuvre spécialisé à 526, celui de l'ouvrière à 490, et de l'ouvrière spécialisée à 469 (annexe 15 A).

c) Les salaires des manoeuvres ont évolué d'autant plus que l'abattement de zone servant à leur détermination était fort. Par rapport à 1946, le salaire moyen du manoeuvre de la zone à 0 % d'abattement est, au 1^{er} janvier 1952, au coefficient 479, celui de la zone 3,75 % est à 480, celui de la zone 7,50 % est à 483, celui de la zone 11,25 % est à 493, et celui de la zone 13,5 % à 507. Cependant, cette évolution différente ne se manifeste pas pour les catégories professionnelles plus élevées. Par rapport à 1946, par exemple, le salaire moyen de l'ouvrier spécialisé de la zone à 0 % d'abattement est, au 1^{er} janvier 1952, au coefficient 445, celui de la zone 3,75 % est à 441, celui de la zone 7,50 % à 441 celui de la zone 11,25 % à 434, et celui de la zone 13,5 % à 445 (annexe 15 B et C).

En résumé, pendant cette période de 6 ans (1946-1952), on peut donc constater :

a) Un certain rapport entre le nombre des révisions des barèmes de salaires et le rythme de l'évolution des salaires :

— de janvier 1946 à 1949 : nombreuses révisions, fortes augmentations des salaires et des prix ;

— de 1949 à janvier 1952 : révisions moins nombreuses, plus faible augmentation des salaires ; ralentissement de l'augmentation des prix ;

— au cours de l'année 1949 : aucune révision, stabilité des salaires et des prix.

b) Les salaires des femmes ont, dans tous les cas, augmenté davantage que les salaires masculins. D'où diminution des écarts entre le salaire des femmes et celui des hommes.

c) Les salaires, masculins et féminins, ont augmenté d'autant plus que la catégorie professionnelle était basse. D'où, diminution de l'échelle de hiérarchie professionnelle.

d) Les salaires des basses catégories ont augmenté d'autant plus que l'abattement de zone était important.

B — De 1952 au début de 1954

La seconde période s'étend de janvier 1952 au début de l'année 1954. Elle est profondément marquée, surtout pour les industries de base que sont la sidérurgie et les mines, par la dépression qui a suivi la fin de la guerre de Corée.

De plus, au début de 1952, le gouvernement applique une politique de stabilisation des prix. L'indice, qui avait, au cours des années précédentes, régulièrement augmenté, est en baisse dès mars, puis se stabilise pour une longue période (annexe 21).

Si, au cours des années précédentes, les modifications de barèmes ont été nombreuses, et si, depuis février 1950, date de la loi sur les conventions collectives, de nombreux accords de salaires ont été réalisés, durant cette période de 24 mois, le gouvernement ne modifie pas les abattements de zones, aucun accord contractuel visant à modifier les barèmes de salaires n'intervient, seules, quelques conventions collectives sont signées (elles touchent très peu la sidérurgie), et le S.M.I.G. n'est modifié qu'en février 1954.

Cependant, une loi institue, en juillet 1952, sous certaines conditions, une révision automatique du S.M.I.G., compte tenu des variations en hausse du coût de la vie, constatées par un indice dit « des 213 articles ». En cas de baisse de l'index, le mécanisme ne fonctionne pas. Les conséquences directes de cette loi sont limitées, puisqu'elle ne vise que le S.M.I.G. (en février 1955, le même mécanisme sera introduit, pour les salaires des mineurs, dans le statut du mineur).

L'activité syndicale se manifeste particulièrement pour la détermination d'un taux du S.M.I.G., plus proche de ce que les syndicats considèrent comme le « minimum vital », comme « ce qui est nécessaire pour permettre la satis-

faction des besoins les plus élémentaires ». Pour cela, les organisations font de multiples démarches auprès du gouvernement pour que la commission supérieure des conventions collectives remplisse le rôle que lui a fixé la loi de février 1950 : la détermination du budget type.

En novembre 1951, les organisations ouvrières présentent lors de la réunion de la commission supérieure des conventions collectives, une motion déclarant que :

... La commission :

— décide la remise en route immédiate de l'étude du budget type;

— demande, à cet effet, que soit :

1) fixé à une date très rapprochée la convocation de sous-commissions du budget type...

Cette motion n'a pas de suite, et, lors de la réunion suivante, en septembre 1952, une résolution est adoptée à la majorité des membres (syndicats et organisations familiales). Par ce texte, « la commission supérieure des conventions collectives, réunie le 5 septembre 1952, demande instamment au ministre du travail d'être convoquée avant le 15 septembre 1952, en vue d'étudier la composition du budget type qui doit servir à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti... »

Le ministre du travail s'informe des conceptions des diverses délégations, des travaux techniques sont entrepris dans les services du ministère, et l'Assemblée nationale adopte à l'unanimité, le 10 octobre 1952, une motion invitant le gouvernement à réunir rapidement la commission supérieure.

Cette période, calme d'apparence, est cependant marquée, au mois d'août 1953, par un vaste mouvement de grève, né dans le secteur des services publics qui paralyse l'activité du pays, mais qui, comme le montre l'évolution des salaires (annexe 3) n'a pas de répercussion importante sur le niveau des rémunérations ⁽¹⁾.

Pour trouver une solution au conflit, le gouvernement s'engage à revaloriser les bas salaires, et à réunir la commission supérieure des conventions collectives, afin qu'elle établisse le budget type.

La commission, réunie en septembre 1953, décide la création de deux sous-commissions techniques, chargées, d'une part, de l'établissement de la partie alimentaire du budget type, et, d'autre part, de la partie non alimentaire.

La commission supérieure se réunit le 29 décembre 1953, et entérine, en l'absence des délégués employeurs, un budget type net de 25 166 frf. (soit un salaire brut de 27 666 frf.).

Les délégués employeurs contestent, effectivement, la notion de budget type et le nombre de calories retenus, la qualité de certains produits du budget, et son chiffrage. « Dans ces conditions... les représentants des employeurs... ne pouvaient plus que laisser aux chiffres qui allaient être mis sur la place publique leur véritable caractère de revendications ouvrières. Ils ne pouvaient

⁽¹⁾ Les grèves avaient eu pour point de départ certains aspects du statut des fonctionnaires (âge de la retraite, etc.). Des problèmes de salaires dans l'industrie étaient rapidement venus s'y greffer.

donc plus se prêter à une manœuvre qui tendait à donner une présentation officielle à des revendications sans objectivité » (1).

A la suite de ces travaux, au S.M.I.G. est venu s'ajouter en février 1954, une indemnité représentant 15 % de sa valeur.

Cette période est aussi caractérisée par une faible variation des salaires, qui contraste avec les importantes augmentations des années écoulées. L'indice général des taux de salaires passe de 470 au premier janvier 1952, à 500 au 1^{er} janvier 1954 (1946 = 100), soit une augmentation de 6,4 % (2,3 % en 1952, 3,9 % en 1953) (annexe 11).

Au cours de cette même période l'index des prix (213 articles) est stable (145,4 en 1952, 143,7 en 1953) (annexe 21).

Du 1^{er} janvier 1952 au 1^{er} avril 1954, l'indice des taux de salaires de la production des métaux passe de 464 à 489, soit une augmentation de 5,4 %, contre 9,8 % pour la même période et pour l'ensemble des industries.

Pour la sidérurgie (2), la moyenne annuelle du salaire direct horaire est, en 1953, légèrement inférieure à ce qu'elle était en 1952. Sans doute, les salaires de base n'ont pas été modifiés, mais à la réduction d'activité a correspondu une diminution de la durée du travail, d'où moins d'heures payées avec majoration et baisse de rendement individuel, d'où une diminution des primes.

Si l'on considère l'ensemble des industries, il est donc assez caractéristique de noter que la production des métaux, par conséquent la sidérurgie, est touchée par la dépression.

La production des métaux est, dans l'ensemble, moins touchée par le relèvement du S.M.I.G., en février 1954, que la plupart des autres industries, du fait que les salaires de cette branche d'activité se situent parmi les plus élevés.

Les salaires des charbonnages manifestent également une stabilité durant cette période (2). L'évolution est identique au fond et au jour, entre le 1^{er} trimestre 1952 et 1954 (annexe 13).

TABLEAU 4
Évolution des salaires bruts par poste
dans les mines de houille

	Hausse	
	du 1 ^{er} trim. 52 au 1 ^{er} trim. 53	du 1 ^{er} trim. 53 au 1 ^{er} trim. 54
	en %	
Fond	+ 1	+ 0,58
Jour	+ 1	+ 1,16

Source : Bureau de documentation minière.

(1) *L'Année métallurgique*, 1953, U.I.M.M.

(2) *Les salaires et les charges sociales dans les industries de la Communauté*, Luxembourg, mai 1956 (doc. n° 9513/2/56/1).

Pour les mines de fer, l'évolution est la suivante (annexe 14) :

TABLEAU 5

Évolution des salaires bruts par poste de travail

	Hausse	
	en %	
	de 1952 à 1953	de 1953 à 1954
Fond	+ 5,5	+ 4,2
Jour	+ 4,5	+ 2,8

Source : Bureau de documentation minière.

Ces chiffres, comme nous l'avons signalé, ne peuvent être comparés à ceux de la production des métaux ou des mines de houille, étant donné leurs bases de calcul.

Dans les trois industries, suivant des chiffres établis sur des bases identiques, l'évolution est la suivante ⁽¹⁾ :

TABLEAU 6

Évolution du salaire direct horaire

	1952	1953	1954
Mines de houille ⁽¹⁾			
en frf.	178,29	178,76	182,70
en %	100	100,3	102,5
	—	100	102,2
Mines de fer ⁽²⁾			
en frf.	—	250,43	257,90
en %	—	100	103,1
	—	—	—
Sidérurgie ⁽³⁾			
en frf.	154,77	154,15	161,00
en %	100	99,60	104
	—	100	104,4

⁽¹⁾ Ensemble du pays — fond + jour.

⁽²⁾ L'enquête n'avait pas été menée en 1952.

⁽³⁾ Ensemble du pays.

⁽¹⁾ Moyenne annuelle. Source : C.E.C.A., *Les salaires et les charges sociales dans les industries de la Communauté* (doc. n° 9513/2/56/1).

Il s'agit donc d'une période :

- de faible activité gouvernementale et contractuelle dans le domaine des salaires;
- au cours de laquelle les organisations ouvrières s'efforcent d'obtenir la réunion de la commission supérieure des conventions collectives, pour que cette dernière définisse le budget type;
- de faible variation des salaires et des prix;
- où la sidérurgie et les mines sont particulièrement sensibles à la basse conjoncture économique.

C — De 1954 à 1956

La période qui débute avec le second trimestre de 1954 est toute différente des précédentes. C'est une période de haute conjoncture économique.

Au mois de février 1954, le S.M.I.G. a donc été modifié par l'adjonction d'une indemnité, comme suite aux travaux de la commission supérieure des conventions collectives, et en l'absence des représentants des employeurs. Les organisations ouvrières protestent cependant contre le taux qui a été déterminé, et leur action se développe pour son relèvement.

Le gouvernement instaure alors une nouvelle politique, celle des « rendez-vous ». Au cours de ceux-ci, il s'agira de « confronter régulièrement chaque trimestre, le niveau des salaires et de la production... La première confrontation de cette nature pourra être opérée le 1^{er} octobre 1954, et la seconde pourra l'être le 1^{er} avril 1955, afin que nous puissions ainsi nous rapprocher, aussi vite que possible et sans danger pour l'économie et pour la monnaie, du chiffre proposé par la commission supérieure des conventions collectives » (1).

Dans la sidérurgie, c'est l'année des conventions collectives. Si elles reprennent les barèmes de 1951, sans les modifier, elles apportent, suivant les bassins, de nombreuses améliorations aux conditions de travail : indemnité de licenciement, augmentation du nombre de jours fériés payés, attribution de congés spéciaux à l'occasion de certains événements, mesures diverses au bénéfice des ouvriers partant en retraite ou retraités, etc.

Dans les charbonnages, pas d'accord particulier, mais une amélioration de la prime de résultats.

Les barèmes de la sidérurgie sont stables, alors que les salaires augmentent effectivement dans les entreprises. La même tendance se manifeste d'ailleurs dans les autres industries.

Il apparaît ainsi qu'au niveau des entreprises, les salaires sont plus sensibles aux variations du S.M.I.G. (modifié en février et octobre 1954) et de la conjoncture économique que ne le sont les barèmes de salaires, cette rigidité trouvant,

(1) Déclaration du président du Conseil du 10 août 1954.

semble-t-il, son origine dans la nécessité que soit affirmée la situation économique avant de l'inscrire dans les barèmes de salaires.

Il semble aussi que la fixation des rendez-vous ait quelque peu limité l'action des employeurs, ceux-ci désirant attendre la décision gouvernementale avant de prendre leur propre décision ⁽¹⁾.

Au cours de l'année 1955, une seule modification du S.M.I.G. : en avril; mais de nombreuses révisions de barèmes (par exemple : 3 dans la sidérurgie de Moselle et de Meurthe-et-Moselle, 3 dans les charbonnages, 2 dans les mines de fer) ont lieu.

C'est l'année où est introduite dans les barèmes de la sidérurgie de l'Est « la garantie de ressources ». Alors que les barèmes traditionnels fixaient des minima « plancher », la garantie de ressources est plus élevée, puisqu'elle comprend « tous les éléments du salaire, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, et de la majoration pour feux continus ». Cette définition, proche de celle du S. M. I. G., montre l'influence de ce dernier sur la fixation des salaires, et élargit le champ de la garantie donnée par les accords contractuels.

C'est l'année, cependant, où des conflits sociaux d'une rare violence ont lieu à Nantes et à Saint-Nazaire, aux mois d'août et septembre, et où, dans de nombreux cas, la procédure de médiation fixée par décret-loi du 5 mai 1955 est utilisée, pour aboutir à des solutions, après des discussions sans issue entre employeurs et salariés.

C'est aussi l'année où sont élaborés, pour la première fois en France, des accords d'entreprise d'un type un peu spécial, dont le premier a été signé à la régie Renault, suivi d'un certain nombre dans d'autres industries. L'accord pour les charbonnages est signé en décembre, celui des mines de fer en janvier 1956 ⁽²⁾. Dans la sidérurgie, il en existe :

- à la Société métallurgique de Normandie, à Mondeville (1^{er} janvier 1956);
- aux Forges d'Hennebont (février 1956);
- aux Aciéries d'Ugine (14 mars 1956);
- aux Ateliers et Forges de la Loire (29 juin 1956);
- aux Établissements J. J. Carnaud à Basse-Indre (31 juillet 1956).

Il faut noter que ces usines sont assez isolées et situées dans des régions qui ne sont pas à prédominance sidérurgique.

Ces accords, limités à une entreprise ou société, en apportant aux travailleurs des avantages particuliers, marquent aussi nettement l'intérêt de la direction et du personnel, à la situation de l'entreprise, et la nécessité de faire participer le personnel à son développement. Le préambule de l'accord du 27 décembre 1955 dans les charbonnages précise

... que l'amélioration des conditions d'existence du personnel doit être poursuivie parallèlement aux progrès du rendement, et en fonction des possibilités de développement de la production, conditionnées par la situation économique,

⁽¹⁾ *L'Année métallurgique*, 1955, Union des industries métallurgiques et minières (U.I.M.M.).

⁽²⁾ *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — France* (doc. n° 4075/1/56).

... qu'une telle amélioration ne peut être obtenue si elle ne s'appuie sur une coopération loyale et réciproque entre les Charbonnages de France, les Houillères du Bassin, et les représentants du personnel, liés par des engagements que les parties sont décidées à respecter, ... qu'en particulier, il apparaît indispensable de régler d'une façon durable et aussi satisfaisante que possible le niveau de rémunération du personnel, qui doit être apprécié en fonction de ses conditions particulières de travail, et de la situation qui est faite aux travailleurs des autres industries tout en tenant compte de l'évolution de la productivité dans les mines et de la nécessité d'une bonne gestion des houillères, qui leur garantisse des possibilités normales de développement et de progrès.

L'accord des mines de fer de janvier 1956 reprend la même idée ou des termes semblables. C'est aussi l'année des 3 semaines de congé payé. Bref, c'est, pour les travailleurs, une année d'amélioration importante, surtout si l'on considère la relative stabilité de l'indice des 213 articles (annexe 21).

En 1956, les barèmes ne sont pas modifiés si ce n'est au début de l'année pour les mines de fer, et l'évolution des salaires se ralentit. Les ouvriers des charbonnages et des mines de fer bénéficient cependant d'accords leur apportant des primes substantielles (annexes 11, 12, 13, 14).

Cette période est donc caractérisée par une évolution importante des salaires que l'on peut attribuer dans une large mesure à l'augmentation de la productivité.

Les effets, sur l'évolution des salaires, du relèvement du S.M.I.G. en février 1954 ont été constatés précédemment. Le gouvernement procède, à la suite des rendez-vous auxquels il s'était engagé, à un nouveau relèvement de 5,65 % en octobre 1954, puis à nouveau de 4 % en avril 1955. A cette date, il réduit les abattements de zones d'environ 10 %, puis à nouveau de 33 % en mars 1956.

Étant donné la nature même du S.M.I.G., qui est, indépendamment des barèmes, d'accorder à tous les travailleurs une certaine garantie de salaire (fixé pour Paris, et subissant les abattements de zones), celui-ci comporte un élément apportant un certain nivellement des salaires, par la réduction des différences de salaires entre industries, et de l'échelle hiérarchique « réelle ». De même, la réduction des abattements de zones est un élément de nivellement entre les salaires de Paris et de la province.

Le pourcentage de bénéficiaires de la revalorisation des bas salaires, en février 1954, a été indiqué ci-dessus. Mais, à côté de ces bénéficiaires « directs » (1), dont le taux de salaire était inférieur au nouveau S.M.I.G., d'autres travailleurs ont vu leurs salaires revalorisés à la suite de l'augmentation du S.M.I.G., bien que les salaires qu'ils percevaient aient été supérieurs à son nouveau taux. Ce sont les bénéficiaires « indirects », dont le nombre est souvent égal, sinon supérieur, à celui des bénéficiaires directs.

C'est particulièrement dans les industries qui ont les salaires les plus élevés (production des métaux, industrie mécanique et électrique, industrie poly-

(1) Institut national de la statistique et des études économiques (I.N.S.E.E.), *Études et conjoncture*, janvier-février 1956, p. 41.

graphique), que le nombre des bénéficiaires indirects est très supérieur au nombre des bénéficiaires directs (annexe 18).

De ce fait, l'incidence, sur la masse des salaires, d'une revalorisation des bas salaires est plus large que celle qui résulterait du relèvement des seuls salaires inférieurs au nouveau taux du S.M.I.G. Cependant, la hausse globale des salaires n'a jamais été égale au relèvement du S.M.I.G. (annexe 16 B).

Si en février 1954 le relèvement du S.M.I.G. a été de 15 %, les pourcentages de hausse pour le 1^{er} trimestre 1954, s'échelonnent de 6 % dans l'habillement et le travail des étoffes, à 1,7 % dans le bâtiment et les travaux publics.

Si en octobre 1954 le relèvement du S.M.I.G. a été de 5,65 %, les pourcentages de hausse pour le 3^e trimestre s'échelonnent de 5,8 % dans la céramique et les matériaux de construction, à 2,6 % dans la production des métaux.

Enfin, en avril 1955, si le relèvement du S.M.I.G. a été de 4 %, les pourcentages de hausse pour le 2^e trimestre 1955 s'échelonnent de 5,3 % pour la céramique et les matériaux de construction, à 0,5 % pour les industries polygraphiques.

Il convient de remarquer que les pourcentages enregistrés au cours du trimestre représentent aussi des augmentations tout à fait indépendantes du S.M.I.G.

La revalorisation des bas salaires devait avoir comme conséquence de réduire les écarts entre les salaires des différentes catégories professionnelles, et entre les salaires des hommes et des femmes.

Il est incontestable que les décrets ont favorisé des rapprochements de ce genre (annexe 19 B), et que, au cours des trimestres où le S.M.I.G. a été modifié, les salaires des femmes ont été augmentés plus que ceux des hommes, les salaires des basses catégories plus que ceux des hautes catégories.

TABLEAU 7
Pourcentages de hausse des taux de salaires

	Au 1 ^{er} trimestre 1954	Au 4 ^e trimestre 1954	Au 2 ^e trimestre 1955	Au cours des 3 trimestres où il y a eu des rendez-vous	Au cours des 3 trimestres où il n'y a pas eu de rendez-vous
<i>Hommes</i>					
manceuvres ordinaires	6,6	4,8	4,8	17,1	1,3
ouvriers hautement qualifiés	1,6	2,1	4,4	8,5	2,9
<i>Femmes</i>					
manceuvres ordinaires	8,5	5,1	5,5	20,5	0,7
ouvrières qualifiées	3,9	5,6	3,9	14,0	1,6

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*.

Il convient cependant de remarquer que, si on l'analyse trimestre par trimestre, la tendance au nivellement se dégage fortement au 1^{er} trimestre 1954, un peu moins au 4^e; quant au 2^e trimestre 1955, on pourrait presque dire qu'elle a disparu.

Par ailleurs, au cours des 3 trimestres où il n'y a pas eu de rendez-vous, on constate, avec le peu d'importance des relèvements par rapport à ceux des trimestres où il y a eu des rendez-vous, une légère revalorisation :

- des salaires masculins par rapport aux salaires féminins;
- des salaires des hautes catégories par rapport aux basses catégories.

La revalorisation des bas salaires aurait dû avoir des conséquences presque analogues dans chacune des zones, la différence ne pouvant provenir que de la structure professionnelle, les basses catégories pouvant être plus nombreuses ici que là.

Il n'en est pas ainsi, et cela provient du fait que les écarts entre les salaires de Paris et de la province sont très supérieurs aux pourcentages d'abattement fixés par décret.

Effectivement, le S.M.I.G. se détermine, dans chacune des localités, en affectant son taux applicable à Paris du pourcentage de l'abattement de zone. Mais, si les salaires effectifs pratiqués dans telle localité sont, par rapport aux salaires de Paris, à un abattement très supérieur, l'application du S.M.I.G. (avec abattement normal) aura plus de conséquence dans cette localité que dans la zone sans abattement (Paris).

Aussi, les rendez-vous ont-ils eu d'autant plus d'effets, tant en nombre de bénéficiaires qu'en pourcentage de hausse, que le pourcentage d'abattement est élevé (annexe 19 A).

TABLEAU 8

	Hausse imputable aux rendez-vous			Hausse totale réalisée lors des 3 trimestres	
	févr. 1954	oct. 1954	avril 1955	où il y a eu des rendez-vous	où il n'y a pas eu de rendez-vous
Zone 0 %	1,9	2,5	2,3	6,9	2,5
Zone 7,50 %	3,0	3,3	3,2	9,8	2,1
Zone 13,50 %	4,4	4,0	4,5	13,5	1,7

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*.

Ces mesures ont donc incontestablement tendu à réduire les écarts entre les zones. Cependant, si les zones à bas salaires ont été plus avantagées par les rendez-vous, par contre, lors des trimestres où il n'y a pas eu de rendez-vous, la valeur des augmentations est inverse.

On a constaté les effets et les limites de la politique des rendez-vous qui a été menée par le gouvernement, au cours de l'année 1954 et au début de 1955, mais il est assez difficile d'évaluer les conséquences des mesures prises, sur le niveau des salaires, et sur l'ampleur de leur évolution.

Les organisations ouvrières considèrent cependant que « le S.M.I.G., même sous sa forme atrophie, a gardé son rôle de « salaire pilote », dans ce

sens qu'il a continué à être à l'origine des mouvements de salaires réels intervenus en 1954... » (1).

Il semble donc que l'on puisse dire que, décidée au moment où s'amorçait la reprise économique (février 1954), et continuée lorsqu'elle se confirmait (octobre 1954, avril 1955), cette politique a certainement favorisé, et peut-être accéléré, le départ d'une nouvelle évolution salariale.

Dans la sidérurgie (annexe 4), l'année 1954 a marqué un nouveau départ des salaires. Cette évolution se manifeste d'ailleurs surtout en fin d'année; en 1955, l'augmentation est très importante. Par contre, elle sera très limitée en 1956.

TABLEAU 9
Évolution des salaires directs (ensemble de la France)
Sidérurgie

Hausse		
de janvier 1954 à janvier 1955	de janvier 1955 à janvier 1956	de janvier 1956 à octobre 1956
+ 8,1	+ 15,3	+ 2,2

en %

Source : Enquête trimestrielle, Haute Autorité.

Il semble que l'on doive voir, dans la plus lente augmentation de 1956, la conséquence de la hausse importante de 1955, qui fut accompagnée d'une augmentation du nombre des jours de congé payé, et suivant les bassins, par d'autres avantages touchant les congés spéciaux, les jours fériés.

La sensibilité de la production des métaux, et donc de la sidérurgie, à la baisse de la conjoncture a été constatée plus haut (p. 138), mais, lors de la hausse,

TABLEAU 10
Augmentation des taux de salaires suivant la branche d'activité
à la date du 1^{er} juillet 1956

Augmentation du taux de salaire observée	Production des métaux	Bâtiment et travaux publics	Industrie mécanique	Industrie chimique	Industrie textile
Depuis le :					
1-7-1954	21,4	17,9	17,4	17,5	14,8
1-7-1955	11,7	10,8	9,9	8,0	1,8
1-1-1956	3,5	4,9	3,7	2,6	3,1
1-4-1956	2,8	2,6	2,3	1,3	1,6

en %

Source : I.N.S.E.E., Études et conjoncture, n° 11, novembre 1956.

(1) C.F.T.C. — *Rapport moral* — Congrès confédéral, mai 1955.

la même sensibilité se manifeste. La sidérurgie, industrie de base, réagit donc fortement aux développements de la situation économique.

Dans les charbonnages (annexe 13), les salaires des ouvriers du fond et du jour sont stables en 1954. C'est entre le 4^e trimestre 1954 et le premier trimestre 1955 que se situe le départ de la nouvelle évolution, plus favorable aux ouvriers du jour qu'à ceux du fond. Les barèmes des salaires des mines favorisent nettement les bas salaires, par l'attribution de certaines indemnités aux basses catégories, ces indemnités étant plus élevées pour les catégories du jour que pour celle du fond ⁽¹⁾.

Les trois modifications apportées en 1955 aux barèmes, sont accompagnées d'autres avantages : prime de 13 500 frf., répartie sur 4 mois, accord spécial qui apporte une augmentation des congés payés et des jours fériés, aménagement de la prime de productivité, etc. ⁽¹⁾.

TABLEAU 11
Évolution des salaires bruts par poste (ensemble de la France)
Mines de houille et de lignite

		Hausse		en %
Fond	du 1 ^{er} trim. 1954 au 1 ^{er} trim. 1955 + 4,7	du 1 ^{er} trim. 1955 au 1 ^{er} trim. 1956 — sans la prime de pro- ductivité + 6 — avec la prime de pro- ductivité (partie men- suelle) + 10,50	du 1 ^{er} trim. 1956 au 3 ^e trim. 1956 0	
Jour	+ 7,5	— sans prime + 8 — avec prime + 14	0	

Calculé à partir des chiffres fournis par le Bureau de documentation minière.

Dans les mines de fer, l'évolution est plus régulière. En fait, elle a toujours été constante (annexe 14) et si elle a connu des périodes de ralentissement, il n'y a pas eu de stagnation comme dans la sidérurgie et les mines.

En 1954, les salaires progressent tout au cours de l'année; 1955 marque la plus importante des augmentations, et 1956 un certain ralentissement.

Comme dans les charbonnages, les salaires et conditions de travail sont réglés par le Statut du mineur. Aussi les mines de fer attribuent-elles sensiblement les mêmes avantages que ceux accordés dans les charbonnages, cependant que les salaires sont bien supérieurs. En 1955, il y a deux révisions des barèmes (en février et en juillet), l'attribution de primes fixes semblables à celles des charbonnages, et comme dans ces derniers, un accord spécial est signé, en janvier 1956. Il apporte, en plus de l'augmentation du barème,

⁽¹⁾ Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — France (doc. n° 4075/1/56).

divers autres avantages, relatifs à l'intéressement du personnel à la production, l'augmentation du nombre des jours de congé payé et des jours fériés, etc.

Les salaires du jour progressent plus rapidement en pourcentage que ceux du fond, cette évolution différente étant la conséquence normale des indemnités introduites pour les basses catégories dans les barèmes, de l'octroi des primes uniformes pour l'ensemble du personnel (prime de productivité mensuelle de 2 000 fr) et de la majoration des indemnités compensatoires d'avantages en nature.

TABLEAU 12

Évolution des salaires bruts par poste (ensemble de la France)
Mines de fer

en %.

	Hausse		
	du 1 ^{er} trim. 54 au 1 ^{er} trim. 55	du 1 ^{er} trim. 55 au 1 ^{er} trim. 56	du 1 ^{er} trim. 56 au 3 ^e trim. 56
Fond	+ 8,9	+ 9	+ 2,8
Jour	+ 9,5	+ 13,1	+ 3,4

Calculé à partir des chiffres fournis par le Bureau de documentation minière.

Au cours de cette période :

- La situation des travailleurs s'améliore. Les salaires progressent nettement, des avantages divers sont accordés, la hausse de l'indice des prix est faible.
- Les relations professionnelles, qui avaient été peu fréquentes au cours des années passées, sont nombreuses. La loi de février 1950, rendant possible la libre conclusion des conventions collectives, trouve enfin, en 1954, sa véritable application dans la sidérurgie. Les discussions entre les directions des mines et les syndicats prennent, elles aussi, de l'importance, malgré la tutelle ministérielle, puisqu'elles aboutissent, dans les charbonnages et les mines de fer, à la signature d'accords d'un genre très nouveau en France.

CHAPITRE II

LES TENDANCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

Les tendances générales de la politique salariale, qui résultent, soit des décisions gouvernementales, soit de l'affrontement des positions des employeurs et des travailleurs, ont été dégagées de l'analyse des textes fixant des salaires ⁽¹⁾. Elles peuvent être définies comme la recherche d'une garantie de rémunération assurant à tous le « minimum vital », dont le montant doit être lié au coût de la vie et être déterminé compte tenu de la situation économique du pays, de l'industrie, de l'entreprise.

A — La recherche d'une garantie de rémunération par la réduction des écarts entre les rémunérations

La recherche d'une garantie de rémunération et la réduction des écarts entre les rémunérations qui en résulte, en vue de garantir à tous les travailleurs le « minimum vital », semble être la tendance dominante, qui se manifeste par :

- la diminution de l'échelle de hiérarchie professionnelle dans les barèmes de salaires;
- la fixation de certaines primes (dans les charbonnages ou les mines de fer) à un taux uniforme, quelle que soit la catégorie professionnelle;
- la réduction des abattements de zones;
- la suppression de l'abattement applicable aux salaires féminins.

La liaison au coût de la vie a été réalisée pour le S.M.I.G. (salaire minimum interprofessionnel garanti) par une loi de juillet 1952. En février 1955, une liaison du même genre a été établie, par les barèmes de salaires applicables aux ouvriers mineurs.

Il n'existe donc pas, à proprement parler, de système généralisé d'échelle mobile.

On ne trouve dans les textes étudiés, de détermination de liaison des salaires au rendement, à la productivité, ou à la production, que dans les mines

(1) *Les salaires dans les industries de la Communauté* (doc. n° 4075/1/56, p. 40 et suiv.).

de fer, et dans les charbonnages. Si, dans la sidérurgie, les textes ne prévoient pas de système de ce genre, ils existent cependant dans les entreprises.

Les tendances réelles de la politique salariale ont-elles été celles qui ont été dégagées de l'analyse des textes réglementaires ou contractuels?

On avait tout d'abord constaté une tendance « dominante », qui visait, indépendamment de l'action que peuvent mener les organisations syndicales pour augmenter, dans le revenu national, la masse des revenus salariaux par rapport aux autres, à une nouvelle répartition interne, en vue de garantir à tous les travailleurs « le minimum vital ». Cette tendance est caractérisée par :

a) *Une réduction des écarts entre les catégories professionnelles*

L'analyse des barèmes de salaires a permis de constater, depuis la fin de la guerre, une réduction souvent importante des échelles hiérarchiques (1), tempérée toutefois en ce qui concerne les salaires effectifs.

La réduction constatée ne s'est cependant pas répercutée dans la même proportion sur les écarts entre chaque catégorie.

Pour les catégories les plus élevées (ouvriers qualifiés et même spécialisés), les écarts sont restés sensiblement ce qu'ils étaient, mais ils ont été réduits pour les basses catégories, ce qui est bien le but d'une revalorisation des bas salaires (annexe 20).

L'analyse de l'évolution des salaires pratiqués marque, pour l'ensemble des industries, une amélioration plus forte du salaire pour les basses catégories que pour les autres, tout en mettant cependant en évidence une certaine réaction contre les effets de la politique de revalorisation des bas salaires. Effectivement, durant le second trimestre 1955, le relèvement du S.M.I.G. (avril 1955) n'a pas amené un relèvement plus important des salaires des basses catégories et, de plus, au cours des trimestres où il n'y a pas eu de relèvement du S.M.I.G., les salaires des catégories élevées ont bénéficié d'augmentations plus importantes.

En fait, si l'échelle hiérarchique des salaires effectifs a été réduite, elle l'a été beaucoup moins que celle déterminée par les barèmes, et les échelles que l'on peut relever habituellement sont très différentes de celles fixées par les barèmes.

Sidérurgie

Lors d'une étude sur les accords de salaires, la qualification du travail (job évaluation) et leurs applications (2), des relevés ont été faits dans quelques entreprises sidérurgiques, par département de production (annexe 21). Les résultats, comparés aux échelles de salaires résultant de l'arrêté de remise

(1) *Les salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — France* (doc. n° 4075/1/56).

(2) *La qualification du travail (job evaluation) et ses applications dans la sidérurgie de la Communauté* (doc. n° 5057/57).

en ordre des salaires de 1945, et des derniers barèmes de salaires, mettent en évidence que les échelles hiérarchiques en vigueur dans ces entreprises sont très différentes de celles déterminées par les barèmes de salaires de 1956. Elles sont beaucoup plus ouvertes, et très proches de celle déterminée par l'arrêté de remise en ordre des salaires de 1945, surtout pour les catégories les plus élevées.

Mines de fer

Pour les mines de fer, les renseignements sont assez limités (annexe 22) et doivent être maniés avec une certaine prudence. Cependant, ces chiffres, relatifs aux salaires effectivement versés aux ouvriers de régie de Meurthe-et-Moselle ⁽¹⁾, permettent de constater :

- une tendance à la réduction de l'échelle hiérarchique depuis 1945;
- une échelle hiérarchique réelle supérieure, particulièrement pour les ouvriers du jour, à celle déterminée par le barème de salaires de juillet 1955.

Il semble donc que, malgré les décisions gouvernementales et les barèmes de salaires contractuels, l'échelle hiérarchique ait été relativement rigide.

Les bas salaires n'ont pas été les seuls à bénéficier du relèvement du S.M.I.G., mais les salaires des catégories supérieures ont été aussi augmentés, ce qui réduisait les effets relatifs de la mesure de revalorisation des bas salaires. Lors des trois relèvements consécutifs, février et octobre 1954 et avril 1955, les salaires des catégories élevées ont été, par rapport à ceux des basses catégories, plus relevés en octobre 1954 qu'en février, et plus en avril 1955 qu'en octobre 1954.

Les salariés des hautes catégories ont donc bénéficié, dans les entreprises, d'avantages qui réduisaient l'effet de la tendance à diminuer les écarts entre les différentes catégories professionnelles.

Ainsi se manifeste dans l'évolution des salaires, malgré les textes, une tendance au maintien d'une certaine hiérarchie professionnelle dans les salaires pratiqués dans les entreprises.

b) *Une réduction des écarts entre les salaires masculins et féminins*

Les industries de la Communauté n'emploient, en France, que très peu d'ouvrières : moins de 2 % dans la sidérurgie, et 0,5 % dans les mines.

Depuis la loi de juillet 1946, l'égalité des salaires féminins et masculins a été instituée. En outre, les diverses mesures prises pour favoriser les bas salaires ont eu, le plus souvent, une influence plus importante sur le niveau des salaires féminins que sur celui des salaires masculins. L'augmentation des salaires féminins est donc plus rapide que celle des salaires masculins (annexe 21).

⁽¹⁾ Source : Chambre syndicale des mines de fer.

Malgré cela, les statistiques font apparaître un certain écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes (annexe 23), cet écart étant d'autant plus important que la catégorie professionnelle est élevée.

La signification exacte des chiffres a donné lieu à diverses remarques. Il s'agit, effectivement, de l'écart moyen à qualification égale, et pour l'ensemble des industries. Pour calculer cet écart, on a donc rangé dans les grandes catégories (manœuvre, manœuvre spécialisé, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié) les salaires des ouvriers d'une part, des ouvrières d'autre part, de toutes les industries; or, comme le niveau des salaires est différent dans chacune d'elles, si les femmes ou les hommes sont plus nombreux dans l'une que dans l'autre, le rapport global salaire homme/salaire femme à qualification égale en est affecté. C'est pourquoi il convient de manier ces chiffres avec une certaine prudence (étant donné, en particulier, les controverses que soulève ce problème).

Cependant, l'évolution de cet écart marque l'influence de la loi de 1946, puisque l'écart passe de 15 % en 1946 à 8,8 % en 1947. Depuis cette date, l'écart est relativement stable. On doit voir dans sa légère réduction une conséquence des mesures de revalorisation des bas salaires.

Si donc une différence apparaît entre les salaires féminins et masculins, elle est beaucoup moins importante qu'en 1945. Cette réduction, qui a son origine dans la loi de février 1946 a été confirmée et légèrement renforcée par les divers textes favorisant les bas salaires.

c) *Une réduction des écarts entre les salaires de Paris et ceux de province*

Les abattements à appliquer aux salaires de la région parisienne (zone sans abattement), pour obtenir ceux des localités de province, ont été considérablement réduits depuis 1945, par divers arrêtés gouvernementaux (1). Alors que les abattements s'échelonnaient de 0 à 25 % en 1945, cet éventail est devenu 0 à 8 % en 1956.

Les décrets de revalorisation des bas salaires avaient eu, eux aussi, une tendance à réduire les écarts, mais l'analyse des écarts réels montre que ces derniers sont très supérieurs à ceux fixés par le gouvernement.

De janvier 1949 à janvier 1956, le gouvernement a réduit par quatre fois les abattements. Cependant, les écarts réels résultant de la comparaison des salaires effectivement perçus, par rapport à ceux de la zone sans abattement, atteignent un pourcentage supérieur, qui va même croissant de 1949 à 1956, aux abattements légaux. Seules les deux zones à plus fort abattement ont vu leur écart diminuer (annexe 24) :

— en 1949, les abattements réels sont supérieurs de 30 % aux abattements légaux;

(1) La loi de février 1950 rendait aux employeurs et travailleurs le droit de discuter librement des salaires, mais laissait cependant au gouvernement un certain pouvoir d'intervention, par la détermination du S.M.I.G. Les abattements de zones ne jouent donc sur le S.M.I.G.

— en 1956, les abattements réels sont supérieurs de 100 %, et même 300 % pour la zone 3,33 %.

Seul, l'abattement des deux zones à plus fort abattement a subi une réduction.

TABLEAU 13
Comparaison entre les abattements légaux et réels
en janvier 1949 et 1956

en %

	Abattements légaux par rapport à la région parisienne	Abattements réels par rapport à la région parisienne
1949	5	8,7
	10	14,5
	15	18,8
	20	23,1
	25	26,1
		24,1
1956	3,33 anciennement 5	12,7
	6,67 10	16,0
	10 15	20,0
	12 (20	22,3
) 25	

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, juin 1956.

L'étude des abattements effectifs, en tenant compte de la catégorie professionnelle ou du sexe du travailleur (annexe 24) marque, en général, en janvier 1956 :

- que la différence entre les abattements légaux et réels est d'autant plus importante que la catégorie professionnelle est élevée ;
- qu'à catégorie égale, la différence entre les abattements légaux et réels est plus grande pour les salaires des hommes que pour ceux des femmes.

Ces différences constatées suivant les catégories ou le sexe ont, en partie, leur origine dans les diverses formes de revalorisation des bas salaires.

De plus, comme la demande d'ouvriers qualifiés est plus importante à Paris qu'en province (étant donné la nature des industries de la région parisienne), les salaires de ces ouvriers ont tendance à être relativement plus élevés que ceux des ouvriers qualifiés de province, par rapport aux ouvriers des basses catégories. C'est encore l'une des causes des différences d'abattement de zone, suivant les catégories.

Toutefois, on peut constater une réduction importante des différences entre Paris et la province, depuis l'avant-guerre.

En 1936, l'examen des conventions collectives fait apparaître entre les salaires minima des ouvriers travaillant au temps, dans diverses localités, par rapport à la région parisienne, les écarts suivants ⁽¹⁾ :

pour les manœuvres :

- à Maubeuge et à Valenciennes : 20 %
- à Metz : 38 %
- à Nancy : 23 %
- à Saint-Étienne : 26 %

pour les ouvriers spécialisés — 2^e échelon :

- à Maubeuge : 27 %
- à Valenciennes : 23 %
- à Metz : 38 %
- à Nancy : 25 %
- à Saint-Étienne : 32 %

pour les outilleurs :

- à Maubeuge : 19 %
- à Valenciennes : 6 %
- à Metz : 46 %
- à Nancy : 35 %
- à Saint-Étienne : 29 %

On doit donc constater une réduction importante, par rapport à l'avant-guerre, des différences entre les salaires de la région parisienne et ceux de province. Cependant, les écarts réels sont très supérieurs à ceux fixés pour le S.M.I.G. par les textes réglementaires.

Par ailleurs, si, en 1956, les bassins sidérurgiques de Moselle, Meurthe-et-Moselle, et Nord, sont dans la zone d'abattement de 2,22 %, le bassin de la Loire dans une zone d'abattement de 3,56 %, les barèmes de garantie de ressources résultant des derniers accords contractuels sont, eux, sensiblement

TABLEAU 14

Barème de la garantie de ressources applicable au 31-12-1956

	Est	Nord		Loire (région du Centre)
		Maubeuge	Valenciennes	
Manœuvre ordinaire	127,5	126	128	126
Ouvrier spécialisé - 2 ^e échelon	145,0	136	139	135/140 ⁽¹⁾
Ouvrier professionnel - 3 ^e échelon	185,5	180	180	180

⁽¹⁾ Il existe un O.S. 2 ordinaire et un O.S. 2 à chaud.

⁽¹⁾ Source : Union des industries métallurgiques et minières.

les mêmes (1). Il y a donc entre ces bassins une tendance à l'harmonisation des barèmes.

Cependant, les salaires effectivement perçus sont très différents.

TABLEAU 15
Salaires directs en 1954

Est	Nord	Centre
160,56	168,16	149,08

Source : Les salaires et les charges sociales dans les industries de la Communauté, mai 1956 (doc. 9513/2/56/1).

Ainsi donc, l'harmonisation des barèmes de salaires ne supprime pas pour autant les différences entre les salaires effectivement perçus.

Dans les mines, on constate aussi un resserrement des abattements de zones et une certaine uniformisation entre les bassins. Jusqu'en 1950 (loi sur les conventions collectives), les salaires étaient fixés en tenant compte de ceux de la région parisienne, auxquels étaient appliqués les abattements. La nouvelle formule applicable aux mines résulte d'un accord de décembre 1954; elle stipule que les ouvriers de la catégorie I du jour, dans le Nord et en Lorraine ne pourront percevoir un salaire inférieur au S.M.I.G., compte tenu des abattements de zone. Pour les autres bassins, le coefficient d'abattement, par rapport au Nord et à la Lorraine, est propre aux mines, et sans aucun lien avec le S.M.I.G. local.

TABLEAU 16
Taux d'abattement particuliers aux mines

	1946	1955	1956
Nord-Pas-de-Calais	95	100	100
Lorraine	95	100	100
Provence	95	97	97
Aquitaine	95	97	97
Loire	92	96	96
Cévennes	95	96	96
Blanzy	90	96	96
Dauphiné	90	92	94
Auvergne	90	90,5	93

Cependant, les rapports entre bassins qui apparaissent dans le tableau ci-dessus, ne se retrouvent pas dans les salaires effectifs. L'analyse des salaires effectivement payés dans les divers bassins dégage, si l'on excepte la Lorraine, une large uniformisation des salaires entre eux.

(1) Certaines différences subsistent toutefois, la garantie de ressources à Valenciennes, par exemple, n'incluant pas les primes de productivité.

d) *Une réduction des écarts entre les salaires des diverses industries*

Les mesures de revalorisation des bas salaires devaient tendre à diminuer les écarts entre les salaires des différentes industries, leurs effets étant particulièrement sensibles dans les industries où les salaires étaient les plus bas.

Or, on a constaté (page 142) qu'en fait, lors des relèvements du S.M.I.G. d'octobre 1954 et d'avril 1955, le pourcentage des bénéficiaires indirects était plus important dans les industries où les taux de salaires sont les plus élevés.

TABLEAU 17
Influence des relèvements du S.M.I.G.

en %

Branche d'activité	Bénéficiaires directs		Bénéficiaires indirects	
	octobre 1954	avril 1955	octobre 1954	avril 1955
Production des métaux	6	6	19	23
Industrie mécanique et électrique	8	9	13	21
Bâtiment, travaux publics	18	21	11	20
Industrie chimique, caoutchouc	11	11	15	13
Industrie textile	22	23	21	15
Habillement, travail des étoffes	29	30	25	25
Industrie du bois, ameublement	23	29	28	32
Industries polygraphiques	6	7	25	10

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, janvier-février 1956, n° 41.

On peut dire que la tendance à la diminution des écarts de salaire entre les industries, par la revalorisation des bas salaires, est limitée par des augmentations accordées dans certaines industries, à cette occasion. Le pourcentage des ouvriers bénéficiant indirectement du décret de revalorisation est d'autant plus élevé que la mesure ne touche pas directement l'industrie.

Ainsi se dégage une certaine réaction contre les effets de réduction des différences de salaires entre les industries, que doit normalement amener la revalorisation des bas salaires par le S.M.I.G.

B — La recherche de la liaison des salaires au coût de la vie

La recherche de la liaison des salaires au coût de la vie a toujours été une revendication importante des organisations ouvrières, surtout au cours des périodes de hausse des prix de l'après-guerre. C'est, pour les syndicats, une mesure défensive, car ils pensent que si elle était adoptée, les pouvoirs publics seraient alors contraints de développer une politique de maintien des prix. « L'échelle mobile reste pour nous la solution de désespoir, ne l'oublions pas. Par elle-même, elle ne nous apportera rien. Aux pouvoirs publics de bâtir et d'appliquer une politique économique d'ensemble » (1).

(1) Fédération métallurgique C.F.T.C. — *Rapport moral*, Nantes, 5-6-7 septembre 1952.

C'est en juillet 1952, au début d'une longue période de stabilité des salaires et des prix, qu'un système de révision automatique du S.M.I.G. suivant l'indice des prix est institué (en février 1955, le même mécanisme sera introduit pour les salaires des mineurs).

Cependant, le mécanisme n'a pas fonctionné avant l'année 1957, étant donné la stabilité de l'index des 213 articles.

Les salaires se sont néanmoins développés, et l'écart entre leur évolution et celle de l'indice s'est accru, à leur bénéfice, d'où une amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Mais les milieux syndicaux, en particulier, contestent le fait que le rapport salaire/indice fournisse une mesure de l'amélioration du pouvoir d'achat. Ils estiment que le chiffre de l'indice des 213 articles ne constitue pas un véritable baromètre, ne reflète pas exactement l'évolution des prix, telle que la ressent le budget du travailleur.

Les organisations ouvrières opposent à l'évolution de l'index des 213 articles, celle de budgets ouvriers, calculés chaque mois par diverses organisations.

TABLEAU 18

Budgets types

Calculés par	Février 1952	Avril 1956	Juillet 1956	Différence de février 52 à	
				avril 56	juillet 56
	en frf.			en %	
C.F.T.C.	23.022	25.683	25.323	+ 11,5	+ 9,9
C.G.T.-F.O.	23.659	28.593	28.739	+ 20,8	+ 21,4
C.G.T.	30.460	32.887	32.790	+ 7,9	+ 7,6
I.O.E. (1) (manœuvre)	22.391	25.062	26.744	+ 11,9	+ 11,9
Index des 213 articles/1949 = 100					
	148,5	147,5	146,7	- 0,6	- 1,20

(1) Institut d'observation économique.

Il est cependant incontestable que, depuis 1952, date de la loi sur l'échelle mobile du S.M.I.G., les salaires se sont nettement détachés de l'index des prix, et même du coût de la vie.

Si l'on tient compte de l'indice des 213 articles, le salaire réel, calculé à partir du salaire horaire direct, et résultant des enquêtes de la Haute Autorité, a, de 1952 à 1955, augmenté :

- pour la sidérurgie : de 17,1 %.
- pour les charbonnages : de 12,3 %.

Si l'on fait les mêmes calculs pour les mines de fer, mais pour la période de 1953 à 1955, puisque la première enquête de la Haute Autorité dans cette industrie date de 1953, le salaire réel, compte tenu du salaire direct horaire, a augmenté de 15,4 %.

Les organisations ouvrières contestent cette comparaison. Elles considèrent que, s'il y a eu effectivement une amélioration du rapport salaires/prix depuis 1952, il y avait eu aussi, depuis 1945, et surtout depuis 1938, dégradation de la situation des salariés.

M. G. Delamarre (1), dans un rapport du 31 mai 1955 au Conseil économique, sur l'évolution de la masse des salaires directs et indirects dans le revenu national de 1949 à 1953, a tenté une évaluation de l'évolution du pouvoir d'achat des salariés depuis 1938.

Compte tenu de diverses estimations, le rapporteur a dégagé (annexe 25) les évolutions :

- de la masse des salaires directs bruts (montants des rémunérations brutes figurant sur les feuilles de paye, primes et gratifications diverses (cotisations ouvrières à la sécurité sociale comprises) versées aux salariés, en France, par les entreprises du secteur public ou privé, et par l'État, les collectivités locales, et la sécurité sociale);
- de la masse des salaires nets (masse des salaires directs bruts, diminuée des cotisations de sécurité sociale);
- de la masse des salaires disponibles (masse des salaires nets, diminuée des impôts directs);
- des revenus salariaux disponibles (masse des salaires disponibles augmentée des prestations sociales).

Si l'on retient deux estimations (la plus forte et la plus faible), les évolutions sont les suivantes par rapport à 1938 (indice 100) :

TABLEAU 19

	Estimation forte	Estimation faible
	A	B
Indice de la masse salariale directe	2.885	2.779
Indice de la masse salariale nette disponible	2.778	2.679
Indice des revenus salariaux disponibles	3.306	3.204

Pour calculer l'évolution du pouvoir d'achat entre 1938 et 1953, les indices de la masse salariale directe, de la masse salariale nette, et des revenus salariaux disponibles ont été ramenés par le rapporteur, à un indice d'activité constant, et rapportés à certains indices caractérisant le coût de la vie (annexe 25).

(1) Secrétaire général de la Fédération de la métallurgie F.O. — Les tableaux 19 à 22 sont extraits du rapport de M. Delamarre au Conseil économique.

Le pouvoir d'achat calculé suivant l'indice des 213 articles ⁽¹⁾ est le suivant :

TABLEAU 20

1938 = 100

	Estimation forte	Estimation faible
	A	B
Indice du pouvoir d'achat de la masse salariale directe	95,9	92,4
— de la masse salariale nette disponible	92,9	89,1
— des revenus salariaux disponibles	110,0	106,7

Le pouvoir d'achat calculé suivant le budget type de la C.G.T.-F.O. ⁽¹⁾ est le suivant :

TABLEAU 21

1938 = 100

	Estimation forte	Estimation faible
	A	B
Indice du pouvoir d'achat de la masse salariale directe	92,3	89,0
— de la masse salariale nette disponible	88,9	85,7
— des revenus salariaux disponibles	105,8	102,8

On a vu à la page précédente que les revenus salariaux sont obtenus en partant de la masse salariale directe, de laquelle sont déduites les charges sociales ou fiscales supportées par les salariés, et à laquelle on ajoute les prestations sociales qu'ils perçoivent.

Il est intéressant de voir quelle a été l'évolution de certains de ces éléments.

TABLEAU 22

	1938	1953
Masse salariale directe	100	2.779
Charges sociales supportées par les salariés	100	5.725
Prestations sociales	100	6.538
Revenus salariaux disponibles	100	3.204

Ces quelques chiffres mettent en évidence combien les composantes du revenu salarial ont évolué de façon différente depuis 1938.

⁽¹⁾ Et à indice d'activité constant.

Les employeurs de la métallurgie évaluent aussi l'évolution du pouvoir d'achat dans leur industrie ⁽¹⁾, compte tenu :

- du salaire direct (horaire et hebdomadaire),
- du salaire horaire global :
 - salaire — gain, c'est-à-dire le salaire direct augmenté du salaire indirect (assurances sociales, allocations familiales, prime de transport ramenée à la France entière);
 - salaire — coût, c'est-à-dire, le salaire direct, majoré des différentes charges y afférentes, et en particulier les cotisations patronales;
- le salaire horaire hebdomadaire global;
- la masse globale des salaires, qui tient compte, en plus de tous les éléments repris dans les chiffres ci-dessus, de l'augmentation des effectifs (annexe 18).

Les principaux résultats de l'évolution du pouvoir d'achat, de 1938 au 1^{er} janvier 1956, sont les suivants ⁽²⁾ :

Pouvoir d'achat du salaire horaire	98
Pouvoir d'achat du salaire hebdomadaire direct	112
Pouvoir d'achat du salaire horaire global	115
Pouvoir d'achat du salaire hebdomadaire global	132
Pouvoir d'achat de la masse globale des salaires	149

De son côté, la chambre syndicale des mines de fer de l'Est a évalué l'amélioration du pouvoir d'achat dans le bassin de l'Est.

TABLEAU 23
Évolution du pouvoir d'achat

	1949 = 100		
	Salaire moyen fond et jour	Prix	Pouvoir d'achat
	a	b	$c = \frac{a}{b}$
Moyenne 1949	100	100	100
1951	140,26	130,1	107,81
1952	174,12	145,4	119,75
1953	185,43	143,7	129,04
1954	195,49	143,30	136,92
1955	217,59	144,90	150,17
Décembre 1955	229,05	146,30	156,56
Décembre 1956	249,16	148,10	168,24

Source : *Les actualités industrielles lorraines*, n° 34, nov./déc. 1954, renseignements complétés par la Chambre syndicale.

⁽¹⁾ U.I.M.M., *L'Année métallurgique*, 1955.

⁽²⁾ Base 100 en 1938.

Les exemples ci-dessus montrent combien le sujet est controversé.

De son côté, l'I.N.S.E.E. a fait, en considérant le salarié suivant sa qualification professionnelle, sa situation de famille, et son lieu de travail, une étude dans laquelle il s'efforce de déterminer quel est, comparativement à 1938, le pouvoir d'achat des salariés en 1955.

Les résultats sont les suivants :

TABLEAU 24

Pouvoir d'achat des salaires en 1955

	Pouvoir d'achat du gain direct (y compris, pour gens mariés, les allocations familiales)		Pouvoir d'achat du gain total (direct + indirect)	
Paris	Célibataire	inférieur à 1938	Célibataire	inférieur à 1938
	Père 1 enfant	inférieur à 1938	Père 1 enfant	sensiblement équivalent
	Père 2 enfants	sensiblement équivalent	Père 2 enfants et plus	supérieur à 1938
Province	Célibataire	inférieur à 1938	Célibataire, et tout père de famille	supérieur à 1938
	Père 1 enfant	sensiblement équivalent		
	Père 2 enfants et plus	supérieur à 1938		

Source : *Études et conjoncture. La situation économique en automne 1955*, novembre 1955 (p. 973-974).

Ces constatations démontrent qu'il convient de manier les chiffres avec une grande prudence.

On peut cependant dire que depuis 1952, les salaires et les prix se sont développés de façons très différentes, et que le pouvoir d'achat des salariés s'est nettement amélioré.

Le tableau ci-dessus, s'il était établi avec des chiffres de 1956, marquerait certainement une amélioration de tous les pouvoirs d'achat.

L'échelle mobile n'a jamais joué avant 1957, et son application ne peut donc pas être jugée. Mais son existence a amené le gouvernement à agir sur certains prix, afin d'éviter que le seuil de variation de l'indice ne soit atteint.

C — La recherche de la liaison des salaires à la situation économique du pays, de l'industrie, de l'entreprise

On a, enfin, constaté la recherche de la liaison des salaires à la situation économique du pays, de l'industrie, de l'entreprise.

Pour bénéficier du développement de la situation économique du pays, les organisations ouvrières demandent que le budget type soit « l'instrument

des variations du coût de la vie ... et de l'augmentation de la production, par la modification de sa composition, et que le salaire minimum dépende, non seulement du coût de la vie, mais aussi, et surtout, de l'accroissement de la richesse nationale » (1).

Dans les industries, l'analyse des textes réglementaires ou contractuels a montré (2) que, seuls, les textes intéressant les mines définissaient des méthodes de participation des travailleurs à l'amélioration de l'activité économique.

Dans les charbonnages, surtout, cet intéressement a été de plus en plus marqué. Introduit en 1947, il a été souvent modifié. L'accord de 1955 lui a donné sa forme actuelle, marquant une tendance à une participation plus grande des travailleurs aux résultats, par :

- l'intéressement aux résultats passés,
- l'intéressement aux résultats présents,
- l'intéressement aux résultats à atteindre.

Cet accord a, de plus, en tenant compte d'une amélioration prévisible de la productivité, fixé à l'avance un taux d'augmentation des salaires au 1^{er} janvier 1957.

Dans les mines de fer, une prime de programme a été instituée en octobre 1948. Elle est constituée d'une partie variable, attribuée aux ouvriers travaillant en régie, et d'une partie fixe, applicable à tout le personnel. Dans l'accord de janvier 1956, deux primes nouvelles sont instituées. Cet accord présente d'ailleurs sensiblement les mêmes caractères que celui des charbonnages.

Il est cependant incontestable que ce n'est pas seulement et tellement par l'intermédiaire des formules que les travailleurs ont bénéficié des améliorations de la situation économique, particulière ou générale, mais surtout par des augmentations de salaires.

Lorsque, au mois de février 1954, au moment où s'amorce la reprise, mais surtout en octobre 1954 et en février 1955, le gouvernement relève la garantie accordée par le S.M.I.G., c'est pour faire bénéficier les salariés du développement de la situation économique (voir les déclarations du président du Conseil, citées page 140).

Les importants relèvements inscrits dans les barèmes de salaires en 1955 et, le nombre des accords, marquent bien, au cours de cette période de stabilité relative de l'indice, l'intéressement des travailleurs à la situation économique.

Enfin, les accords d'entreprises du style Renault (signés, en particulier, dans les charbonnages et les mines de fer) sont bien, dans leur forme et leur contenu, des instruments d'un meilleur intéressement des travailleurs à la situation de leur entreprise.

En complétant les conventions régionales ou locales, qui sont obligatoirement générales, puisqu'elles tiennent compte de la situation de toutes les entreprises, les signataires de ces accords ont voulu créer un lien plus étroit entre la situation de l'entreprise et les conditions de rémunération et de travail.

(1) *Force ouvrière informations*, novembre 1954.

(2) *Les salaires dans les industries de la Communauté — France* (doc. n° 4075/1/56).

Ainsi donc, les travailleurs ont bénéficié du développement de l'activité économique, par le jeu des systèmes d'intéressement prévus dans les textes, réglementations, ou conventions, par le jeu des relèvements des barèmes de salaires, par des primes diverses, et par des augmentations de salaires, obtenues dans les entreprises.

D — Les salaires des industries de la sidérurgie et des charbonnages par rapport à ceux des autres industries

Il n'est, enfin, pas inutile de tenter de situer approximativement la position des gains horaires moyens des industries de la Communauté, par rapport à d'autres industries.

On peut, pour la sidérurgie et d'autres industries, utiliser les gains horaires moyens publiés par le ministère du travail (annexe 27). Pour l'ensemble du pays, les chiffres étaient les suivants en septembre 1955 :

Production des métaux ⁽¹⁾	179,20 frf.
Industrie mécanique	186,00 frf.
Bâtiment	160,40 frf.
Industrie chimique	187,50 frf.
Industrie de transformation	163,00 frf.

Pour les mines de fer et les mines de houille, on utilisera les chiffres du Bureau de documentation minière. Pour le 3^e trimestre 1955 (annexes 13 et 14), les salaires bruts horaires sont les suivants ⁽²⁾ :

Mines de fer : fond	306,20 frf.
jour	193,00 frf.
Mines de houille : fond	214,00 frf.
jour	155,40 frf.

Il convient seulement de situer ici des salaires moyens. Des comparaisons ne seraient vraiment valables que si les industries étaient homogènes quant à la structure professionnelle, la structure d'âge, etc.

Pour les mines de houille, particulièrement, il faut rappeler que, en 1946, le statut du mineur décidait, pour les charbonnages, que le salaire de l'ouvrier manœuvre du jour serait supérieur de 12,5 % à celui de l'ouvrier manœuvre de l'industrie des métaux (supérieur de 32 % pour l'ouvrier du fond). Dans les mines de fer, les valorisations sont respectivement de 12,5 % pour le jour et de 25 % pour le fond. Il faudrait donc, pour faire des comparaisons valables, comparer des salaires de catégories.

⁽¹⁾ L'enquête de la Haute Autorité a donné, pour la sidérurgie, le salaire horaire moyen de 181,20 frf. pour l'année 1955.

⁽²⁾ Pour une durée de poste de 7 heures 45 au fond, et 8 heures au jour.

Si l'on ne considère que le salaire horaire, on peut dire que l'évolution des salaires dans la production des métaux ⁽¹⁾ est légèrement plus rapide que dans les mines, mais il convient de noter que les mineurs ont bénéficié particulièrement au cours de ces dernières années de primes importantes, ou avantages divers, qui n'apparaissent pas dans les montants des salaires directs (annexes 12 et 13).

Il faut remarquer, enfin, que la forme de l'évolution dans la sidérurgie et les mines de fer, d'une part, et les charbonnages, d'autre part, est toute différente.

Alors que, pour les deux premières industries, la variation des salaires est pour ainsi dire permanente, en général, dans les charbonnages, elle ne se manifeste qu'aux dates de revalorisation des barèmes, les salaires variant peu entre temps.

Il semble donc que l'on puisse considérer que les importantes indemnités exceptionnelles dont ont bénéficié les mineurs au cours des dernières années, trouvent en partie leur origine dans l'évolution des salaires des mineurs par rapport à celle des salaires des ouvriers d'autres industries, et dans la rigidité de cette évolution, dont les variations importantes ne se manifestent vraiment que lors des modifications de barèmes.

Ces quelques considérations sur le problème des salaires dans les mines, les discussions qu'il soulève, mettent en évidence le fait que cette question est beaucoup plus complexe que dans les autres industries, étant donné, en particulier, la proportion importante que représentent les frais de main-d'œuvre dans le prix de revient.

(1) La comparaison n'est pas possible pour les mines de fer, où l'on ne dispose pas de statistiques salaires pour 1949.

Principales données statistiques utilisées

Pour suivre l'évolution des salaires ont été utilisées trois sources : les statistiques du ministère du travail, celles du bureau de documentation minière, et celles de la Haute Autorité.

A — *Statistiques du ministère du travail*

Ces statistiques ont fourni des chiffres relatifs aux taux de salaires et aux gains horaires de diverses industries, à l'exclusion des mines. On a suivi plus particulièrement la « production des métaux », où la sidérurgie occupe 90 % environ.

1) Les taux de salaires sont ceux effectivement pratiqués dans les entreprises, pour les ouvriers de 18 ans et plus, payés au temps, et comprennent, en principe, les primes et les indemnités uniformes à caractère collectif. En revanche, ils ne tiennent pas compte des primes ou suppléments à caractère individuel, ou dont le montant est fonction du travail effectué, telles que majorations pour heures supplémentaires, primes de rendement, d'ancienneté. Ils ne comprennent pas non plus la prime de transport (cette dernière est obligatoire pour la région parisienne).

2) Les gains horaires ouvriers sont des gains bruts, obtenus en divisant la rémunération globale figurant sur les feuilles de paie, par le nombre d'heures/ouvrier effectuées. Ils concernent donc tous les ouvriers, quel que soit le mode de rémunération (temps ou rendement) et leur âge (plus ou moins de 18 ans).

B — *Statistiques du bureau de documentation minière*

On a utilisé les chiffres des salaires horaires bruts relatifs aux mines de houille et de lignite et aux mines de fer.

1) Les salaires bruts par poste dans les mines de houille et de lignite, non compris les allocations familiales : les salaires bruts comprennent les primes de toutes natures, afférentes aux salaires, à l'exception de la prime de résultats et des indemnités de logement et de transport. Ils comprennent les cotisations ouvrières à la Caisse autonome nationale (C.A.N.) et aux caisses de secours. En sont exclues : les cotisations patronales à la C.A.N. et aux caisses de secours, le montant des congés payés et des indemnités de préavis et de licenciement.

2) Les salaires par poste dans les mines de fer répondent à la définition ci-dessus, mais comprennent, de plus, la prime de programme.

C — *Statistiques de la Haute Autorité*

Ont été retenus les salaires horaires directs des industries de la Communauté (telles qu'elles sont délimitées par le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier).

Les salaires horaires directs comprennent tous les éléments de la rémunération qui sont liés directement au travail effectif, tels que :

- salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- journées d'absence pour délégations syndicales.
- rémunérations des délégués mineurs,
- rémunérations diverses en espèces,
- indemnités de casse-croûte, de panier, etc.,
- pour les mines de houille et de fer : salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation).

ANNEXE 2

Indices pondérés des prix de détail de 34 articles

A Paris

1938	100	—	—
1945	393	100	—
1946	645	164	100
1947	1.030	262	160
1948	1.632	415	253
1949	1.817	462	282
1950	1.945	495	302

En province

Chefs-lieux de départements et villes de plus de 10.000 habitants

1938	100	—	—
1945	337	100	—
1946	558	175	100
1947	980	291	175
1948	1.709	507	306
1949	2.017	599	361
1950	2.125	630	381

Indice des prix des 213 articles

1949	100
1950	111,2
1951	130,1
1952	145,4
1953	143,7
1954	143,3
1955	144,9
1956	147,7

ANNEXE 3

Salaire minimum interprofessionnel garanti

Région parisienne — zone sans abattement

Date	S.M.I.G.	Indemnité horaire	Total
28 août 1950	78	—	78
24 mars 1951	87	—	87
10 septembre 1951	100	—	100
5 février 1954	100	15	115
9 octobre 1954	100	21,50	121,50
2 avril 1955	100	26	126

ANNEXE 4

Évolution du barème des salaires minima dans les mines de houille applicable au bassin du Nord-Pas-de-Calais

(La prime de régularité n'est pas comprise dans ces chiffres)

Catégories	Date de l'accord									
	1-6-1945		20-1-1946		29-7-1946		7-10-1947 ⁽¹⁾		31-12-1947	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	23,50	26,15	23,50	27,6	30,75	36,50	41,20	47,4	51,00	59,45
II	—	—	24,95	29,25	32,60	38,20	42,75	49,60	53,65	62,90
III	—	—	26,35	30,90	34,45	40,40	44,20	51,65	58,50	68,65
IV	—	—	27,75	32,55	36,30	42,55	46,30	54,75	63,40	74,95
V	—	—	29,15	34,20	38,15	44,70	49,85	59,80	68,25	81,80
VI	—	—	31,05	37,25	40,60	48,65	53,40	64,80	73,15	88,65
VII	—	—	33,40	—	43,65	—	56,95	—	78,00	—

Catégories	Date de l'accord									
	28-9-1948		20-11-1948		7-11-1950		24-12-1950		24-3-1951	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	57,65	66,10	58,50	68,25	67,25	78,45	70,93	83,24	82,70	98,00
II	60,30	69,15	61,15	71,70	70,30	82,45	73,25	86,00	85,35	101,20
III	65,15	75,30	66,00	77,45	75,90	89,05	77,25	90,80	90,05	106,85
IV	70,05	81,60	70,90	83,75	81,50	96,30	82,20	97,20	95,55	111,60
V	74,90	88,45	75,75	90,60	87,10	104,15	87,10	104,15	102,90	125,10
VI	79,80	95,30	80,65	97,15	92,75	111,75	92,75	111,75	110,25	135,60
VII	84,65	—	85,50	—	98,30	—	98,30	—	117,60	—

Catégories	Date de l'accord									
	4-6-1951		10-10-1951		2-2-1955		4-7-1955		27-12-1955	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	90,00	107,10	104,00	124,80	117,00	134,00	121,50	138,00	126,50	143,00
II	93,00	110,70	107,30	128,80	120,00	139,00	123,00	141,50	128,05	146,60
III	97,00	115,45	111,90	134,30	123,00	143,00	125,50	145,10	130,65	150,30
IV	101,40	121,60	117,00	141,50	126,00	147,65	128,00	149,95	133,30	155,25
V	109,20	132,75	126,00	154,45	133,70	161,15	135,80	163,67	141,40	169,45
VI	117,00	143,85	135,00	167,40	143,25	174,70	145,50	177,40	151,50	183,65
VII	124,80	—	144,00	—	152,80	—	155,20	—	161,60	—

(1) Modification, non seulement du salaire de référence, mais aussi des coefficients hiérarchiques.

Salaires minima applicables aux ouvriers des services discontinus de la sidérurgie

Moselle

	Date de l'accord								
	20-11-50	23-4-51	3-8-51	14-9-51	31-7-54	25-1-55	5-5-55	8-9-55	8-9-55
169 — Manœuvre ordinaire	68,00 (74,10)	74,00 (83,00)	77,70 (83,75)	86,20 (96,25)	86,20 (100,70)	116,95	121,80	100	127,50
Manœuvre de force	73,00 (74,10)	80,00 (85,50)	83,90 (87,00)	93,10 (100,00)	93,10 (110,70)	120,00	124,00	108	131,00
Ouvrier spécialisé, 1 ^{er} échelon	81,00	89,60	94,00	104,30	104,30 (110,70)	126,00	131,00	121	138,00
Ouvrier spécialisé, 2 ^e échelon	86,80	96,00	101,00	112,05	112,05	130,00	135,00	130	145,00
Ouvrier professionnel, 1 ^{er} échelon	92,80	103,60	108,80	120,70	120,70	136,00	141,00	140	154,00
Ouvrier professionnel, 2 ^e échelon	102,10	114,70	120,45	133,60	133,60	150,00	155,00	155	169,50
Ouvrier professionnel, 3 ^e échelon	111,40	125,80	132,10	146,55	146,55	164,00	170,00	170	185,50

Pour obtenir les salaires minima des ouvriers des services continus (1/3 de l'effectif, il convient d'augmenter de 12,14 % les chiffres ci-dessus. Les chiffres figurant entre parenthèses représentent les salaires effectifs garantis.

Salaires minima applicables aux ouvriers des services discontinus

Meurthe-et-Moselle

	Date de l'accord							
	15-12-50	31-3-51	17-9-51	31-7-54	25-1-55	5-5-55	8-9-55	8-9-55
Manœuvre ordinaire	68,85 (74,10)	74,00 (83,00)	86,20 (96,25)	86,20 (110,70)	116,95	121,80	100	127,50
Manœuvre de force	73,60 (74,10)	80,00 (85,50)	93,10 (100,00)	93,10 (110,70)	120,00	124,00	108	131,00
Ouvrier spécialisé, 1 ^{er} échelon	81,65	89,60	104,30	104,30 (110,70)	126,00	131,00	121	138,00
Ouvrier spécialisé, 2 ^e échelon	85,40	94,00	109,50	109,50 (110,70)	130,00	135,00	130	145,00
Ouvrier professionnel, 1 ^{er} échelon	93,45	103,60	120,70	120,70	136,00	141,00	140	154,00
Ouvrier professionnel, 2 ^e échelon	102,75	114,70	133,60	133,60	150,00	155,00	155	169,50
Ouvrier professionnel, 3 ^e échelon	112,05	125,80	146,55	146,55	164,00	170,00	170	185,50

— 170 —

Pour obtenir les salaires minima des ouvriers des services continus (1/3 de l'effectif), il convient d'augmenter de 12,14 % les chiffres ci-dessus. Les chiffres figurant entre parenthèses représentent les salaires effectifs garantis.

Salaires minimum garanti ⁽¹⁾ dans la sidérurgie

Nord-Maubeuge

	Date de l'accord			
	21-11-50	2-4-51	28-9-51	14-10-55
Manœuvre ordinaire	68,00 (74,10)	74,00 (83,00)	86,20 (97,00)	126
Manœuvre de force	72,80 (76,00)	80,00 (85,50)	93,20 (100,00)	128
Ouvrier spécialisé, 1 ^{re} catégorie	80,60	89,00	103,70	130
Ouvrier spécialisé, 2 ^e catégorie	84,20	93,50	108,90	136
Ouvrier professionnel, 1 ^{re} catégorie	92,00	103,00	120,00	150
Ouvrier professionnel, 2 ^e catégorie	102,00	114,00	132,80	165
Ouvrier professionnel, 3 ^e catégorie	112,00	125,00	145,60	180

⁽¹⁾ Les chiffres indiqués comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, et des indemnités répondant à des conditions particulières de danger ou d'insalubrité dans le travail. Les chiffres figurant entre parenthèses représentent les salaires effectifs garantis.

Salaires horaires total minimum garanti ⁽¹⁾ dans la sidérurgie

Nord-Valenciennes

	Date de l'accord			
	17-11-50	31-3-51	17-9-51	17-10-55
Manœuvre ordinaire	74,10	82,65 (83,00)	96,25 (97,00)	128 (130)
Manœuvre gros travaux	76,00	85,50	99,60	130
Ouvrier spécialisé, 1 ^{er} échelon	78,50	89,00	(100,00) 103,70	133
Ouvrier spécialisé, 2 ^e échelon	83,00	93,50	108,90	139
Ouvrier professionnel, 1 ^{er} échelon	91,00	103,00	120,00	151
Ouvrier professionnel, 2 ^e échelon	101,00	114,00	132,80	164
Ouvrier professionnel, 3 ^e échelon	111,00	125,00	145,60	180

⁽¹⁾ Les chiffres indiqués comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, et des indemnités répondant à des conditions particulières de danger ou d'insalubrité dans le travail. Dans l'accord du 17 octobre 1955, on ne parle plus que de « salaire horaire minimum garanti », mais la notion est restée la même. Les chiffres figurant entre parenthèses représentent les salaires effectifs garantis.

Salaire conventionnel dans la sidérurgie

Loire

	Date de l'accord								
	10-11-1950			10-3-1951			7-4-1951		
	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.
M 1 ou M a	50,00	71,75	71,75	62,00	73,00	74,40	70,00	81,00	—
M 2 ou M b	54,00	72,00	74,80	66,00	75,00	79,20	75,00	84,00	90,00
O.S. 1 ou O.F. a	57,00	73,00	79,60	70,00	77,90	84,00	80,00	86,00	96,00
O.S. 2 ou O.F. b	60,00	75,90	83,20	75,00	79,00	90,00	84,00	88,00	100,80
O.S. 2 (travaux chauds ou pénibles)	63,00	77,00	86,80	80,00	81,00	96,00	88,00	90,00	105,60
P 1 ou P a	70,00	84,00	96,40	87,00	88,00	104,40	97,00	97,00	116,40
P 2 ou P b	80,00	90,00	106,00	95,00	95,00	114,00	107,00	107,00	128,40
P 3 ou P c	90,00	100,00	108,00	105,00	105,00	126,00	118,00	118,00	141,60

	Date de l'accord								
	25-9-1951			26-4-1954			26-9-1955		
	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.	Sal. de réf.	Sal. indiv. garanti	Sal. moyen rend.
M 1 ou M a	82,00	95,00	—	82,00	95,00	—	—	126,00 (130,00)	—
M 2 ou M b	87,00	98,00	104,40	87,00	98,00	104,40	—	128,00 (130,00)	—
O.S. 1 ou O.F. a	92,00	100,00	110,40	92,00	100,00	110,40	115,00	130,00	138,00
O.S. 2 ou O.F. b	97,00	103,00	116,40	97,00	103,00	116,40	120,00	135,00	144,00
O.S. 2 (travaux chauds ou pénibles)	102,00	106,00	122,40	102,00	106,00	122,40	127,00	140,00	152,40
P 1 ou P a	115,00	115,00	138,00	115,00	115,00	138,00	137,00	150,00	164,40
P 2 ou P b	127,00	127,00	152,40	127,00	127,00	152,40	152,00	165,00	182,40
P 3 ou P c	140,00	140,00	168,00	140,00	140,00	168,00	170,00	180,00	204,00

**Évolution du barème des salaires minima dans les mines de fer
applicable au bassin de l'Est (1)**

Catégorie	Date de l'accord							
	19-7-1945		29-7-1945		29-7-1946		29-10-1946	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	19,60	21,80	21,80	24,20	22,50	25,00	29,10	32,35
II	21,20	23,30	23,55	25,85	—	—	31,45	34,55
III	23,10	25,30	25,70	28,10	—	—	34,30	37,50
IV	24,15	26,45	26,85	29,35	—	—	35,90	39,25
V	26,10	28,45	29,00	31,60	—	—	38,75	42,20
VI	29,05	31,75	32,30	35,30	—	—	43,15	47,20
VII	31,20	34,25	34,65	38,05	—	—	46,25	50,85

Catégorie	Date de l'accord							
	7-10-1947		31-12-1947		28-9-1948		22-10-1948	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	39,10	42,85	48,25	53,40	54,55	59,70	57,65	63,05
II	40,45	44,60	50,80	56,45	57,10	62,75	60,25	66,20
III	41,90	46,40	55,40	61,55	61,70	67,85	65,15	71,65
IV	43,80	49,05	60,00	67,20	66,30	73,50	70,00	77,55
V	47,20	53,55	64,65	73,35	70,95	79,65	74,90	84,10
VI	50,55	58,05	69,25	79,50	75,55	85,80	79,75	90,60
VII	53,90	—	73,90	—	80,20	—	84,65	—

Catégorie	Date de l'accord							
	20-11-1948		9-12-1950		1-2-1951		2-4-1951	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	58,50	64,70	64,35	71,15	70,95	78,95	82,50	92,65
II	61,10	67,85	67,20	74,65	73,20	81,40	84,85	95,35
III	66,00	73,30	72,60	80,60	77,20	85,95	89,55	100,65
IV	70,85	79,25	77,95	87,20	82,15	92,00	95,55	106,95
V	75,75	85,75	83,30	94,35	87,10	98,60	102,90	116,75
VI	80,60	92,25	88,65	101,50	92,65	106,10	110,25	126,55
VII	85,50	—	94,05	—	98,30	—	117,60	—

Catégorie	Date de l'accord									
	16-6-1951		10-10-1951		2-2-1955		2-7-1955		20-1-1956	
	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond	Jour	Fond
I	90,00	100,95	104,00	117,65	117,00	127,40	121,50	131,30	126,50	136,70
II	93,00	103,95	107,30	120,90	120,00	131,75	123,00	134,15	128,05	139,70
III	97,00	108,05	111,90	125,70	123,00	135,10	125,50	137,05	130,65	142,75
IV	101,40	113,55	117,00	132,10	126,00	139,00	128,00	141,20	133,30	147,00
V	109,20	123,95	126,00	144,20	133,70	151,70	135,80	154,10	141,40	160,45
VI	117,00	134,35	135,00	156,30	143,25	164,45	145,50	167,05	151,50	173,95
VII	124,80	—	144,00	—	152,60	—	155,20	—	161,60	—

(1) C'est seulement par l'arrêté du 2 avril 1951 que cette prime fut intégrée dans les salaires de base.

ANNEXE 11

Variations trimestrielles de l'indice général des taux de salaires
depuis janvier 1946

Date	Indice général des taux de salaires horaires			Pourcentage d'augmentation par rapport à l'indice du trimestre précédent
	Hommes	Femmes	Ensemble	
1 ^{er} janvier 1946	100	100	100	—
1 ^{er} avril —	104	104	104	4
1 ^{er} juillet —	110	111	111	6,7
1 ^{er} octobre —	136	142	138	24,3
1 ^{er} janvier 1947	140	150	143	3,6
1 ^{er} avril —	144	154	147	2,8
1 ^{er} juillet —	151	164	155	5,4
1 ^{er} octobre —	174	192	179	15,5
15 février 1948	231	259	239	33,5
1 ^{er} mai —	239	265	246	2,9
1 ^{er} juillet —	241	268	249	1,2
1 ^{er} octobre —	264	289	272	9,2
1 ^{er} janvier 1949	279	307	287	5,5
1 ^{er} avril —	282	311	291	1,4
1 ^{er} juillet —	284	313	293	0,7
1 ^{er} octobre —	285	314	294	0,3
1 ^{er} janvier 1950	289	316	297	1,0
1 ^{er} avril —	301	329	309	4,0
1 ^{er} juillet —	307	334	315	1,9
1 ^{er} octobre —	324	364	336	6,7
1 ^{er} janvier 1951	342	382	354	5,4
1 ^{er} avril —	361	403	374	5,6
1 ^{er} juillet —	393	438	407	8,8
1 ^{er} octobre —	443	493	458	12,5
1 ^{er} janvier 1952	456	504	470	2,6
1 ^{er} avril —	461	508	475	1,1
1 ^{er} juillet —	465	510	479	0,8
1 ^{er} octobre —	468	512	481	0,4
1 ^{er} janvier 1953	469	512	481	0,0
1 ^{er} avril —	474	515	486	1,0
1 ^{er} juillet —	476	516	488	0,4
1 ^{er} octobre —	480	522	493	1,0
1 ^{er} janvier 1954	487	529	500	1,4
1 ^{er} avril —	501	553	516	4,7
1 ^{er} juillet —	505	558	521	1,0
1 ^{er} octobre —	507	559	522	0,2
1 ^{er} janvier 1955	521	582	539	3,3
1 ^{er} avril —	525	585	543	0,7
1 ^{er} juillet —	541	604	560	3,1
1 ^{er} octobre —	555	619	574	2,5
1 ^{er} janvier 1956	570	633	589	2,6
1 ^{er} avril —	579	639	597	1,4
1 ^{er} juillet —	592	648	610	2,1
1 ^{er} octobre —	603	656	620	1,7

Source : Ministère du travail, *Enquête sur l'activité économique et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 1^{er} avril 1956.*

Variations trimestrielles de l'indice des taux de salaires
Ensemble de la France

janvier 1946 = 100

Date	Production des métaux	Industrie mécanique	Bâtiment	Industrie chimique	Toutes activités
1 ^{er} janvier 1946	100	100	100	100	100
1 ^{er} avril 1946	102	104	105	106	104
1 ^{er} juillet 1946	108	111	108	113	111
1 ^{er} octobre 1946	133	138	136	140	138
Moyenne annuelle	119	123	120	124	122
1 ^{er} janvier 1947	139	144	137	143	143
1 ^{er} avril 1947	139	149	139	146	147
1 ^{er} juillet 1947	147	155	144	154	155
1 ^{er} octobre 1947	176	179	164	181	179
Moyenne annuelle	164	169	157	170	169
15 février 1948	233	236	224	244	239
1 ^{er} mai 1948	237	245	230	250	246
1 ^{er} juillet 1948	247	249	231	253	249
1 ^{er} octobre 1948	266	276	251	273	272
Moyenne annuelle	258	260	239	262	259
1 ^{er} janvier 1949	295	293	261	288	287
1 ^{er} avril 1949	303	296	265	295	291
1 ^{er} juillet 1949	304	297	267	296	293
1 ^{er} octobre 1949	304	298	266	295	294
Moyenne annuelle	301	297	265	294	292
1 ^{er} janvier 1950	293	306	271	299	297
1 ^{er} avril 1950	302	319	279	312	309
1 ^{er} juillet 1950	301	322	286	321	315
1 ^{er} octobre 1950	315	338	298	357	336
Moyenne annuelle	310	328	288	329	321
1 ^{er} janvier 1951	346	362	314	370	354
1 ^{er} avril 1951	366	387	331	388	374
1 ^{er} juillet 1951	402	414	365	423	407
1 ^{er} octobre 1951	454	464	416	485	458
Moyenne annuelle	404	417	369	425	410

Source : Ministère du travail, *Enquête sur l'activité économique et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.*

Variations trimestrielles de l'indice des taux de salaires
Ensemble de la France

janvier 1946 = 100

Date	Production des métaux	Industrie mécanique	Bâtiment	Industrie chimique	Toutes activités
1 ^{er} janvier 1952	464	478	430	487	470
1 ^{er} avril 1952	467	482	434	491	475
1 ^{er} juillet 1952	468	486	438	494	479
1 ^{er} octobre 1952	468	489	443	496	481
Moyenne annuelle	467	485	438	493	478
1 ^{er} janvier 1953	468	490	442	497	481
1 ^{er} avril 1953	464	498	449	503	486
1 ^{er} juillet 1953	468	500	451	505	488
1 ^{er} octobre 1953	470	504	455	510	493
Moyenne annuelle	469	501	452	507	489
1 ^{er} janvier 1954	478	510	460	520	500
1 ^{er} avril 1954	489	523	468	535	516
1 ^{er} juillet 1954	498	529	472	542	521
1 ^{er} octobre 1954	506	530	473	543	522
Moyenne annuelle	500	529	473	542	522
1 ^{er} janvier 1955	519	544	486	559	539
1 ^{er} avril 1955	519	549	489	569	543
1 ^{er} juillet 1955	541	565	503	590	560
1 ^{er} octobre 1955	571	583	514	607	574
Moyenne annuelle	547	568	505	591	562
1 ^{er} janvier 1956	584	599	531	621	589
1 ^{er} avril 1956	588	607	543	629	597
1 ^{er} juillet 1956	604	621	557	637	610
1 ^{er} octobre 1956	605	633	570	649	620
Moyenne annuelle	599	621	556	638	609

Source : Ministère du travail, *Enquête sur l'activité économique et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.*

**Salaires bruts par poste dans les mines de houille et de lignite,
non compris les prestations familiales ⁽¹⁾**

	Ouvrier du fond		Ouvrier du jour		Ensemble	
	Salaire frf.	Index %	Salaire frf.	Index %	Salaire frf.	Index %
1946-1 ^{er} trim.	350	100	238	100	307	100
1947- —	512	146	336	141	445	145
1948- —	855	244	597	251	762	248
1949- —	977	279	694	292	877	286
1950- —	982	281	702	295	883	288
1951- —	1.195	342	861	363	1.078	351
1952-1 ^{er} trim.	1.540	440	1.104	464	1.394	454
2 ^e trim.	1.545	441	1.109	466	1.395	454
3 ^e trim.	1.545	441	1.120	471	1.403	457
4 ^e trim.	1.545	441	1.111	467	1.401	456
1953-1 ^{er} trim.	1.556	445	1.117	469	1.411	460
2 ^e trim.	1.542	441	1.113	468	1.395	454
3 ^e trim.	1.542	441	1.120	471	1.395	454
4 ^e trim.	1.554	—	1.115	468	1.407	458
1954-1 ^{er} trim.	1.565	447	1.130	475	1.419	462
2 ^e trim.	1.552	444	1.126	473	1.407	458
3 ^e trim.	1.560	446	1.133	476	1.418	462
4 ^e trim.	1.559	445	1.125	473	1.414	461
1955-1 ^{er} trim.	1.639	468	1.215	511	1.496	487
2 ^e trim.	1.653	472	1.238	520	1.513	493
3 ^e trim.	1.659	474	1.246	524	1.519	495
4 ^e trim.	1.663	475	1.242	522	1.522	496
1956-1 ^{er} trim.						
— sans la prime de produc- tion	1.737	496	1.313	552	1.593	519
— avec la prime de produc- tion ⁽²⁾	1.811	517	1.385	582	1.667	543
1956-2 ^e trim.						
— sans la prime de produc- tion	1.723	492	1.302	547	1.579	514
— avec la prime de produc- tion	1.801	515	1.379	579	1.656	539
1956-3 ^e trim.						
— sans la prime de produc- tion	1.730	494	1.311	551	1.588	517
— avec la prime de produc- tion	1.804	514	1.385	582	1.662	541
1956-4 ^e trim.						
— sans la prime de produc- tion	1.737	496	1.305	548	1.593	519
— avec la prime de produc- tion	1.811	517	1.377	578	1.666	543

⁽¹⁾ Il s'agit de salaires bruts, qui comprennent : les primes de toutes natures afférentes aux salaires, à l'exception de la prime de résultats et des indemnités de logement et de transport.

⁽²⁾ La prime de productivité comprend les sommes correspondant aux indemnités de 750 fr. et 250 fr. par quinzaine, instituées par le protocole d'accord du 27 décembre 1955.

Source : Bureau de documentation minière.

Salaire par poste de travail (1)

Mine de fer

Ensemble de la France

Années	Fond		Jour		Ensemble	
	frf.	%	frf.	%	frf.	%
1948	938	100	629	100	844	100
1949	1.127	120	749	119	1.015	120
1950	1.222	130	786	125	1.086	129
1951	1.608	171	1.068	170	1.440	171
1952	1.964	209	1.278	203	1.750	207
1953	2.073	221	1.339	213	1.850	219
1954-1 ^{er} trim.	2.113	225	1.320	210	1.889	224
2 ^e trim.	2.126	227	1.311	208	1.887	224
3 ^e trim.	2.182	233	1.359	216	1.947	231
4 ^e trim.	2.200	235	1.350	215	1.960	232
Moyenne annuelle	2.160	230	1.376	219	1.927	228
1955-1 ^{er} trim.	2.301	245	1.446	230	2.062	244
2 ^e trim.	2.334	249	1.468	233	2.084	247
3 ^e trim.	2.373	253	1.544	245	2.135	253
4 ^e trim.	2.421	258	1.529	243	2.170	257
Moyenne annuelle	2.357	251	1.496	238	2.112	250
1956-1 ^{er} trim.	2.530	270	1.636	260	2.275	270
2 ^e trim.	2.567	274	1.648	262	2.296	272
3 ^e trim.	2.601	277	1.693	269	2.335	277
4 ^e trim.	2.609	278	1.663	264	2.331	276
Moyenne annuelle	2.577	275	1.660	264	2.309	274

(1) Ouvriers de toutes catégories, y compris notamment les apprentis, les jeunes ouvriers et les ouvriers à capacité réduite. Ces salaires comprennent les salaires directs bruts et la prime de programme. Les salaires directs bruts comprennent les primes de toutes natures, afférentes aux salaires, à l'exception des indemnités de logement et de transport prévues par le décret du 14 juin 1946. Ils comprennent également les cotisations ouvrières à la C.A.N. et aux Caisses de secours. Ils ne comprennent pas les cotisations patronales à la C.A.N. et aux Caisses de secours, ni le montant des congés payés, ni les indemnités de préavis et de licenciement.

Source : Bureau de documentation minière.

A — Indice des taux de salaires horaires (France entière — toutes activités réunies) suivant le sexe et la qualification du travailleur

base 100 en janvier 1946

	Hommes				Femmes			
	Manœuvres		Ouvriers		Manœuvres		Ouvrières	
	ordinaires	spécialisés	ordinaires	spécialisés	ordinaires	spécialisées	ordinaires	spécialisées
Moyenne 1949	302	293	281	272	333	321	307	298
1 ^{er} janvier 1952	490	474	450	436	548	526	490	469

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, août 1954.

B — Évolution du taux de salaire horaire du manœuvre ordinaire « homme » (toutes activités) suivant la localité

	Janvier 1946 = 100		Hausse globale du 1-1-46 au 1-1-49	Hausse globale du 1-1-49 au 1-1-52
	1-1-1949	1-1-1952		
Zone 0 %	292	479	+ 192	64
Zone 3,75 %	298	480	+ 198	61
Zone 7,50 %	302	483	+ 202	60
Zone 11,25 %	306	493	+ 206	61
Zone 13,50 %	309	507	+ 209	64

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, août 1954.

C — Évolution du taux de salaire horaire de l'ouvrier spécialisé « homme » (toutes activités) suivant la localité

	Janvier 1946 = 100		Hausse globale du 1-1-46 au 1-1-49	Hausse globale du 1-1-49 au 1-1-52
	1-1-1949	1-1-1952		
Zone 0 %	275	445	175	62
Zone 3,75 %	272	441	172	62
Zone 7,50 %	274	441	174	60
Zone 11,25 %	273	434	173	59
Zone 13,50 %	278	445	178	60

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, août 1954.

**A — Évolution en pourcentage des taux de salaires horaires
suivant la branche d'activité**

France entière — hommes et femmes — toutes qualifications réunies

Branche d'activité	Du 1-1-52 au 1-1-53	Du 1-1-53 au 1-10-53	Du 1-10-53 au 1-4-54	Hausse globale du 1-1-52 au 1-4-54
Production des métaux	+ 0,9	+ 0,4	+ 4,0	+ 5,4
Industrie mécanique et électrique	+ 2,5	+ 2,9	+ 3,8	+ 9,4
Industrie du verre	+ 1,4	+ 1,6	+ 5,2	+ 8,5
Céramique et matériaux de construction	+ 2,8	+ 1,6	+ 5,2	+ 9,8
Bâtiment	+ 2,8	+ 2,9	+ 2,9	+ 8,8
Industrie chimique	+ 2,1	+ 2,6	+ 4,9	+ 9,9
Industrie alimentaire	+ 2,9	+ 2,8	+ 5,7	+ 11,8
Industrie textile	+ 0,6	+ 1,9	+ 4,6	+ 7,2
Habillement	+ 1,9	+ 2,1	+ 7,7	+ 12,0
Cuir et peaux	+ 2,2	+ 1,8	+ 6,5	+ 10,9
Industrie du bois	+ 3,4	+ 2,2	+ 5,8	+ 11,9
Papier, carbon	+ 1,8	+ 3,2	+ 5,7	+ 11,1
Industries polygraphiques	+ 7,7	+ 0,2	+ 5,8	+ 14,1

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, novembre 1955, p. 966.

B — Pourcentage de hausse des salaires par branche industrielle

France entière — toutes qualifications — hommes et femmes

Branche d'activité	Pourcentage de hausse		
	au 1 ^{er} trim. 1954	au 4 ^e trim. 1954	au 2 ^e trim. 1955
Production des métaux	+ 2,3	+ 2,6	+ 4,2
Industrie mécanique et électrique	+ 2,6	+ 2,7	+ 2,9
Industrie du verre	+ 2,7	+ 2,8	+ 4,8
Céramique et matériaux de construction	+ 4,2	+ 5,8	+ 5,3
Bâtiment et travaux publics	+ 1,7	+ 2,7	+ 2,9
Industrie chimique et caoutchouc	+ 2,9	+ 2,9	+ 3,7
Industrie alimentaire	+ 3,7	+ 3,9	+ 3,5
Industrie textile	+ 3,2	+ 3,4	+ 2,8
Habillement et travail des étoffes	+ 6,0	+ 4,3	+ 3,4
Cuir et peaux	+ 4,9	+ 4,2	+ 3,7
Industrie du bois et ameublement	+ 4,7	+ 3,8	+ 3,9
Papier, carbon	+ 4,0	+ 3,5	+ 3,7
Industrie polygraphique	+ 3,1	+ 3,9	+ 0,5

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, novembre 1955, p. 966.

**Pourcentage de salariés ayant bénéficié directement, en février 1954,
de la revalorisation des bas salaires**

Branche d'activité	Pourcentage de bénéficiaires	Taux de salaire horaire moyen en frf., au 1-10-53 (toutes qualifications, hommes et femmes, toutes régions)
Production des métaux	4,5	121,4
Industrie mécanique et électrique	5,0	138,8
Industrie du verre	15,0	118,3
Céramique et matériaux de construction	25,0	114,3
Bâtiment et travaux publics	11,5	127,7
Industrie chimique et caoutchouc	7,5	119,3
Industries agricole et alimentaire	23,0	115,5
Industrie textile	17,5	114,7
Habillement et travail des étoffes	25,0	111,8
Cuir et peaux	22,0	110,9
Industrie du bois et ameublement	23,5	116,8
Papier, carbon	16,5	114,2
Industries polygraphiques	4,5	160,9
Industrie de transformation	12,5	125,5

Source : Ministère du travail.

**Pourcentage, par branche d'activité, des bénéficiaires des décrets
portant revalorisation des bas salaires**

Branche d'activité	Bénéficiaires directs		Bénéficiaires indirects	
	Octobre 1954	avril 1955	octobre 1954	avril 1955
Production des métaux	6	6	19	23
Industrie mécanique et électrique	8	9	13	21
Industrie du verre	20	21	29	41
Céramique, matériaux de construction	29	32	19	30
Bâtiment, travaux publics	18	21	11	20
Industrie chimique, caoutchouc	11	11	15	13
Industrie agricole et alimentaire	29	31	25	33
Industrie textile	22	23	21	15
Habillement, travail des étoffes	29	30	25	25
Cuir et peaux	22	31	25	34
Industrie du bois, ameublement	23	29	28	32
Papier, carbon	19	22	24	40
Industries polygraphiques	6	7	25	10
Industrie de transformation	16,2	17,8	18	22

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, janvier-février 1956, p. 41.

ANNEXE 19

**A — Effets des trois rendez-vous de 1954-1955,
suivant la zone de salaires**

en %

	Hausse imputable au rendez-vous			Hausse totale réalisée lors des 3 trimestres	
	de février 1954	d'octobre 1954	d'avril 1955	où il y a eu des rendez-vous	où il n'y a pas eu de rendez-vous
Zone 0 %	1,9	2,5	2,3	6,9	2,5
Zone 3,75 % devenue Zone 3,33 %	2,4	2,4	2,6	7,6	2,0
Zone 7,50 % devenue Zone 6,67 %	3,0	3,3	3,2	9,8	2,1
Zone 11,25 % devenue Zone 10 %	4,3	3,2	4,0	12,0	1,7
Zone 13,50 % devenue Zone 12 %	4,4	4,0	4,5	13,5	1,7

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, janvier-février 1956.

**B — Pourcentage de hausse des salaires suivant le sexe
et la qualification des ouvriers**

Zone d'abattement maximum : 13,5 %, puis 12 %

	Pourcentage de hausse				
	au 1 ^{er} trim. 1954	au 4 ^e trim. 1954	au 2 ^e trim. 1955	au cours des 3 trim. où il y a eu des rendez-vous	au cours des 3 trim. où il n'y a pas eu de rendez-vous
Hommes :					
— manœuvres ord.	6,6	4,8	4,8	17,1	1,3
— manœuvres spéc.	5,6	4,7	4,4	15,5	1,2
— ouvriers spéc.	3,8	3,9	4,0	12,2	1,7
— ouvriers qualifiés	2,6	2,8	4,2	10,0	2,5
— ouvr. haut. qual.	1,6	2,1	4,4	8,5	2,9
Femmes :					
— manœuvres ord.	8,5	5,1	5,5	20,5	0,7
— manœuvres spéc.	6,2	5,6	4,9	17,8	1,1
— ouvriers spéc.	6,0	4,8	4,7	16,5	0,6
— ouvrières qual.	3,9	5,6	3,9	14,0	1,6

Source : I.N.S.E.E., *Études et conjoncture*, id.

**Coefficients de hiérarchie professionnelle
dans les mines et la sidérurgie**

Mines de houille

100 = la catégorie la plus élevée

	Fond : 100 = catégorie VI		Jour : 100 = catégorie VII	
	Arrêté du 20-1-1946	Accord du 27-12-1955	Arrêté du 20-1-1946	Accord du 27-12-1955
Catégorie I	74	78	70	78
— II	79	80	75	80
— III	83	82	79	81
— IV	87	85	83	83
— V	92	92	87	88
— VI	100	100	93	94
— VII	—	—	100	100

Mines de fer

	Fond : 100 = catégorie VI		Jour : 100 = catégorie VII	
	Arrêté du 7-10-1947	Accord du 20-1-1956	Arrêté du 7-10-1947	Accord du 20-1-1956
Catégorie I	74	79	73	78
— II	77	80	75	80
— III	80	82	78	81
— IV	84	84	81	83
— V	92	92	88	88
— VI	100	100	94	94
— VII	—	—	100	100

Sidérurgie (Moselle)

	100 = catégorie VII	
	Arrêté du 11-4-1945	Accord du 8-9-1955
Catégorie I	59	69
— II	64	71
— III	71	74
— IV	75	78
— V	82	83
— VI	91	91
— VII	100	100

Échelle hiérarchique

résultant :

- de l'arrêté de remise en ordre des salaires, d'avril 1945
- des derniers barèmes de salaires de 1955
- d'un relevé effectué dans 4 entreprises

manœuvre de force = 100

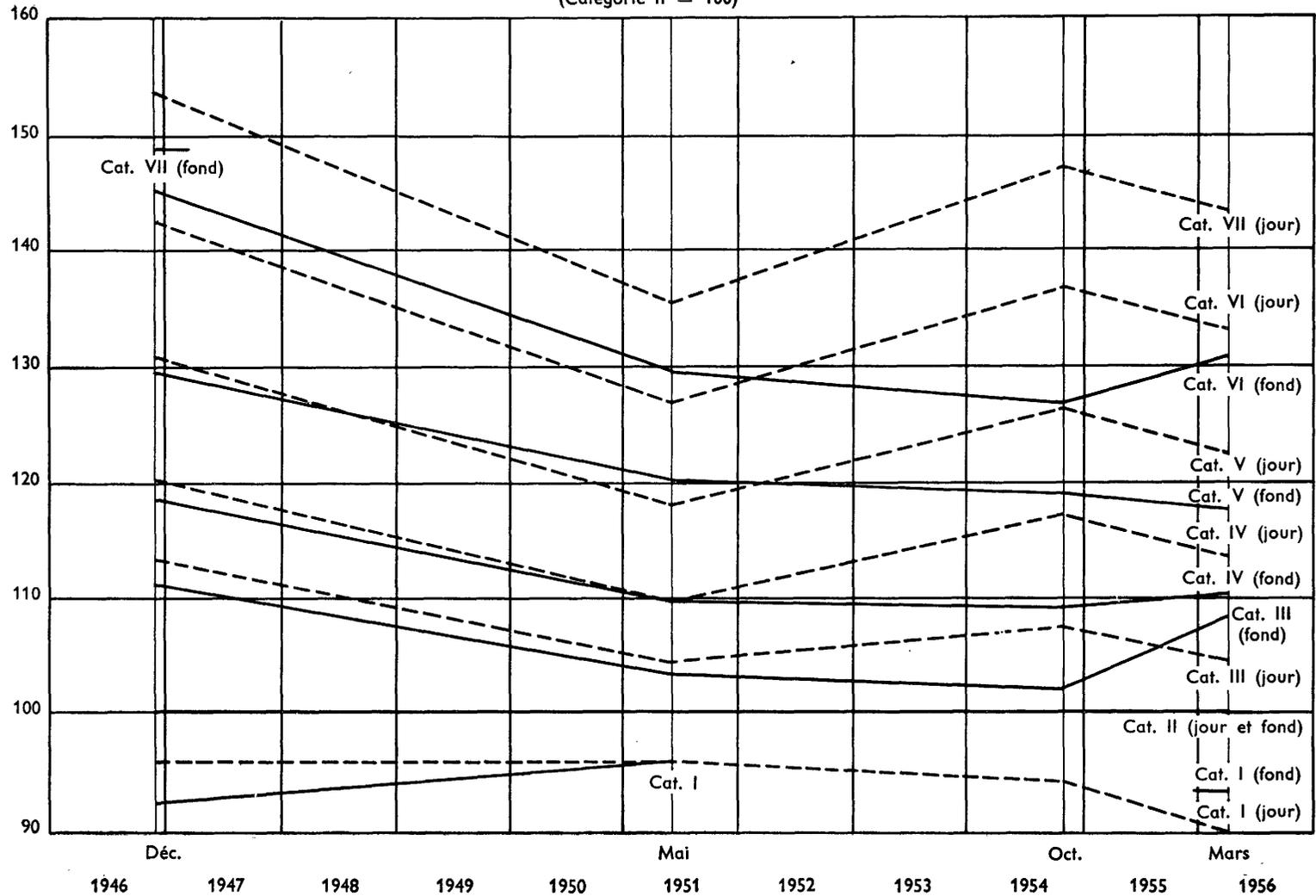
	Arrêté de remise en ordre des salaires 1945	Barème au 8-9-1959 ⁽²⁾	Usine A				Usine B			
			Hauts four-neaux	Acieries Thomas	Acieries Martin	Blooming	Hauts four-neaux	Acieries Thomas	Acieries Martin	Blooming
O.P. 3	157	141/138	150	—	169 ⁽¹⁾	159	—	154	190	—
O.P. 2	144	129/126	137	147 ⁽¹⁾	152 ⁽¹⁾	161	140	129 ⁽¹⁾	151 ⁽¹⁾	138 ⁽¹⁾
O.P. 1	130	118/115	131	135 ⁽¹⁾	138 ⁽¹⁾	134 ⁽¹⁾	126	119 ⁽¹⁾	132 ⁽¹⁾	134 ⁽¹⁾
O.S. 2	118	111/106	116 ⁽¹⁾	119 ⁽¹⁾	128 ⁽¹⁾	130 ⁽¹⁾	113 ⁽¹⁾	113 ⁽¹⁾	124 ⁽¹⁾	129 ⁽¹⁾
O.S. 1	112	105/100	102 ⁽¹⁾	106 ⁽¹⁾	112 ⁽¹⁾	112 ⁽¹⁾	105 ⁽¹⁾	103 ⁽¹⁾	121 ⁽¹⁾	114 ⁽¹⁾
M 2	100	100	100 ⁽¹⁾	100 ⁽¹⁾	100 ⁽¹⁾	100	100 ⁽¹⁾	100 ⁽¹⁾	100 ⁽¹⁾	100
M 1 ⁽³⁾	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

	Arrêté de remise en ordre des salaires 1945	Barème au 8-9-1959 ⁽²⁾	Usine C				Usine D		
			Hauts four-neaux	Acieries Thomas	Acieries Martin	Blooming	Hauts four-neaux	Acieries Thomas	Acieries Martin
O.P. 3	157	141/138	153	162	163	—	—	—	155
O.P. 2	144	129/126	141	136	157 ⁽¹⁾	161 ⁽¹⁾	140	134 ⁽¹⁾	135 ⁽¹⁾
O.P. 1	130	118/115	125 ⁽¹⁾	126 ⁽¹⁾	144 ⁽¹⁾	143 ⁽¹⁾	125 ⁽¹⁾	120 ⁽¹⁾	124 ⁽¹⁾
O.S. 2	118	111/106	116 ⁽¹⁾	114 ⁽¹⁾	124 ⁽¹⁾	129 ⁽¹⁾	115 ⁽¹⁾	111 ⁽¹⁾	112 ⁽¹⁾
O.S. 1	112	105/100	106 ⁽¹⁾	100 ⁽¹⁾	108 ⁽¹⁾	115 ⁽¹⁾	102 ⁽¹⁾	104 ⁽¹⁾	105 ⁽¹⁾
M 2	100	100	100 ⁽¹⁾						
M 1 ⁽³⁾	—	—	—	—	—	—	—	—	—

⁽¹⁾ Moyenne arithmétique des salaires de cette catégorie dans l'équipe.⁽²⁾ Les chiffres indiqués sont les extrêmes relevés dans les barèmes de tous les bassins.⁽³⁾ Aucun poste de travail dans cette catégorie.

Mines de fer - Meurthe-et-Moselle

(Catégorie II = 100)



ANNEXE 23

Écart moyen, à qualification égale, des salaires des femmes
par rapport à ceux des hommes, depuis janvier 1946

Date	Écart moyen, en % des salaires des hommes
1 ^{er} janvier 1946	15,0
1 ^{er} janvier 1947	8,8
15 février 1948	6,3
1 ^{er} janvier 1949	7,2
1 ^{er} janvier 1950	7,8
1 ^{er} avril —	8,7
1 ^{er} juillet —	9,0
1 ^{er} octobre —	7,3
1 ^{er} janvier 1951	7,2
1 ^{er} avril —	7,0
1 ^{er} juillet —	7,2
1 ^{er} octobre —	7,0
1 ^{er} janvier 1952	7,3
1 ^{er} avril —	7,7
1 ^{er} juillet —	7,8
1 ^{er} octobre —	7,9
1 ^{er} janvier 1953	8,0
1 ^{er} avril —	8,2
1 ^{er} juillet —	8,2
1 ^{er} octobre —	8,2
1 ^{er} janvier 1954	8,4
1 ^{er} avril —	7,3
1 ^{er} juillet —	7,1
1 ^{er} octobre —	7,3
1 ^{er} janvier 1955	6,2
1 ^{er} avril —	6,6
1 ^{er} juillet —	6,1
1 ^{er} octobre —	6,3
1 ^{er} janvier 1956	6,4
<i>Nouvelle série</i> ⁽¹⁾	
1 ^{er} janvier 1956	6,8
1 ^{er} avril —	7,0
1 ^{er} juillet —	7,3
1 ^{er} octobre —	7,6

Source : Ministère du travail. *Enquête sur l'activité économique et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.*

(¹) Il s'agit d'une nouvelle pondération des industries considérées.

**Abattements réels en janvier 1949, entre les salaires parisiens et provinciaux
selon le sexe et la catégorie professionnelle**

en %

Abattements légaux par rapport à la région parisienne	Abattements réels											
	Toutes catégories réunies	Hommes					Femmes					
		Manœuvres ordinaires	Manœuvres spécialisés	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers hautement qualifiés	Manœuvres ordinaires	Manœuvres spécialisées	Ouvrières spécialisées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières hautement qualifiées	
5	8,7	6,5	6,7	8,1	14,3	13,6	6,4	6,2	6,5	9,3	14,1	
10	14,5	11,3	12,5	14,0	20,4	17,8	10,2	11,7	12,9	16,6	22,4	
15	18,8	16,5	16,9	18,6	23,7	23,6	15,2	15,8	17,5	20,3	24,6	
20	24,1	23,1	20,3	20,9	22,5	28,3	27,4	20,5	19,8	22,2	24,9	28,2
25		26,1	23,9	24,8	25,5	31,3	30,9	22,7	22,3	23,7	27,8	32,5

Abattements réels en janvier 1956

(Même tableau que le précédent sept ans après)

en %

Abattements légaux par rapport à la région parisienne	Abattements réels										
	Toutes catégories réunies	Hommes					Femmes				
		Manœuvres ordinaires	Manœuvres spécialisés	Ouvriers spécialisés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers hautement qualifiés	Manœuvres ordinaires	Manœuvres spécialisées	Ouvrières spécialisées	Ouvrières qualifiées	Ouvrières hautement qualifiées
3,33 (anciennem. 5)	12,7	9,0	9,4	13,3	17,0	21,1	5,4	6,9	9,3	12,7	17,3
6,67 — 10)	16,0	12,5	14,1	16,6	20,2	23,7	9,0	10,0	13,0	15,5	19,1
10,00 — 15)	20,1	15,9	17,7	20,7	24,6	27,8	12,8	14,5	17,2	22,2	26,4
12,00 — 20) et 25)	22,3	18,3	20,1	23,1	27,1	31,0	15,0	16,0	19,2	23,3	29,5

Source : Études et conjoncture, n° 6, juin 1956.

Pouvoir d'achat moyen des salaires

base 100 en 1938

	1 ^{er} avr. 1949 Coût de la vie : 1.716	1 ^{er} janv. 1952 Coût de la vie : 2.595	1 ^{er} juil. 1952 Coût de la vie : 2.486	1 ^{er} janv. 1953 Coût de la vie : 2.527	1 ^{er} juil. 1954 Coût de la vie : 2.499	1 ^{er} avr. 1955 Coût de la vie : 2.519	1 ^{er} juil. 1955 Coût de la vie : 2.516	1 ^{er} janv. 1956 Coût de la vie : 2.543
1) Salaires directs :								
P.A. du salaire horaire direct	$\frac{1.220}{1.716} = 0,71$	$\frac{1.974}{2.595} = 0,76$	$\frac{2.011}{2.486} = 0,81$	$\frac{2.020}{2.527} = 0,80$	$\frac{2.193}{2.499} = 0,88$	$\frac{2.284}{2.519} = 0,91$	$\frac{2.357}{2.516} = 0,94$	$\frac{2.480}{2.543} = 0,98$
P.A. du salaire hebdomadaire direct	$\frac{1.376}{1.716} = 0,80$	$\frac{2.270}{2.595} = 0,88$	$\frac{2.291}{2.486} = 0,92$	$\frac{2.280}{2.527} = 0,91$	$\frac{2.522}{2.499} = 1,01$	$\frac{2.617}{2.519} = 1,04$	$\frac{2.714}{2.516} = 1,08$	$\frac{2.859}{2.543} = 1,12$
2) Pouvoir d'achat du salaire horaire global :								
Salaire gain	$\frac{1.434}{1.716} = 0,84$	$\frac{2.321}{2.595} = 0,89$	$\frac{2.363}{2.486} = 0,95$	$\frac{2.374}{2.527} = 0,94$	$\frac{2.577}{2.499} = 1,03$	$\frac{2.683}{2.519} = 1,07$	$\frac{2.769}{2.516} = 1,10$	$\frac{2.912}{2.543} = 1,15$
Salaire coût	$\frac{1.482}{1.716} = 0,86$	$\frac{2.399}{2.595} = 0,92$	$\frac{2.433}{2.486} = 0,98$	$\frac{2.455}{2.527} = 0,97$	$\frac{2.680}{2.499} = 1,07$	$\frac{2.791}{2.519} = 1,11$	$\frac{2.922}{2.516} = 1,16$	$\frac{3.079}{2.543} = 1,21$
3) Pouvoir d'achat du salaire hebdomadaire global :								
Revenus salariaux	$\frac{1.618}{1.716} = 0,94$	$\frac{2.669}{2.595} = 1,03$	$\frac{2.692}{2.486} = 1,08$	$\frac{2.687}{2.527} = 1,06$	$\frac{2.964}{2.499} = 1,19$	$\frac{3.075}{2.519} = 1,22$	$\frac{3.189}{2.516} = 1,27$	$\frac{3.357}{2.543} = 1,32$
Dépenses salariales	$\frac{1.672}{1.716} = 0,97$	$\frac{2.759}{2.595} = 1,06$	$\frac{2.771}{2.486} = 1,12$	$\frac{2.779}{2.527} = 1,10$	$\frac{3.082}{2.499} = 1,23$	$\frac{3.188}{2.519} = 1,27$	$\frac{3.365}{2.516} = 1,34$	$\frac{3.549}{2.543} = 1,40$
4) Masse globale des salaires (compte tenu de l'augmentation des effectifs; masse globale)								
	$\frac{1.720}{1.716} = 1,00$	$\frac{2.936}{2.595} = 1,13$	$\frac{2.988}{2.486} = 1,20$	$\frac{2.924}{2.527} = 1,15$	$\frac{3.287}{2.499} = 1,31$	$\frac{3.492}{2.519} = 1,36$	$\frac{3.597}{2.516} = 1,43$	$\frac{3.777}{2.543} = 1,49$
Dépenses globales	$\frac{1.777}{1.716} = 1,04$	$\frac{3.035}{2.595} = 1,17$	$\frac{3.076}{2.486} = 1,24$	$\frac{3.024}{2.527} = 1,20$	$\frac{3.418}{2.499} = 1,37$	$\frac{3.569}{2.519} = 1,41$	$\frac{3.796}{2.516} = 1,50$	$\frac{3.993}{2.543} = 1,57$

Source: U.I.M.M., L'Année métallurgique, 1955.

ANNEXE 27

Gain horaire moyen

Ensemble des zones

	Production des métaux	Industrie mécanique	Bâtiment	Industrie chimique	Industrie de transformation
<i>en frl.</i>					
Décembre 1949	88	97	86	98	85
Novembre 1950	102	109	94	104	97
Juin 1951	122	131	112	126	115
Décembre 1951	142	147	127	151	131
Septembre 1952	153	156	139	152	138
Septembre 1953	149	160	142	158	141
Septembre 1954	158	171	149	165	150
Septembre 1955	183	190	163	190	168
Septembre 1956	203	210	183	210	187

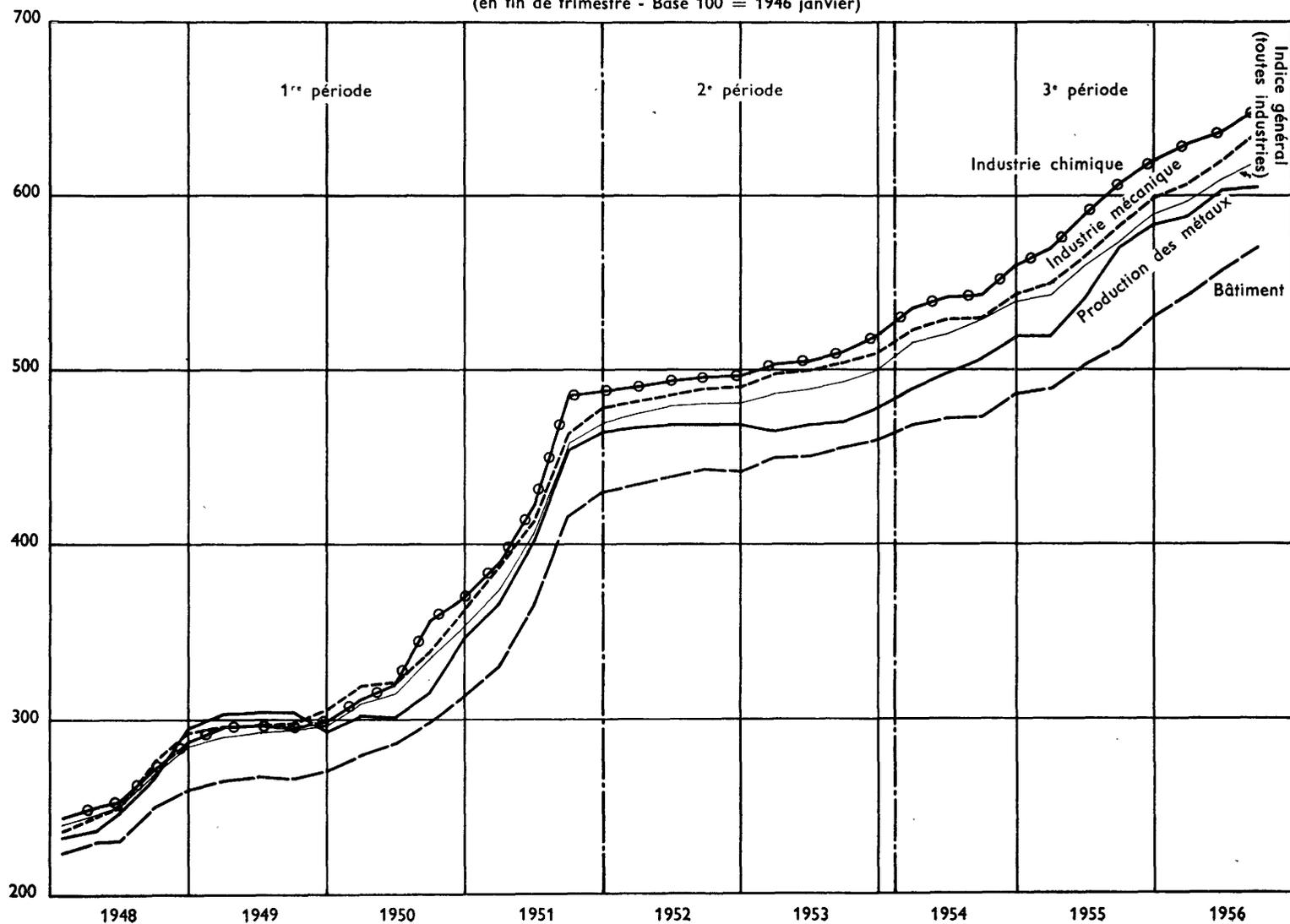
en % — 1949 = 100

Décembre 1949	100	100	100	100	100
Novembre 1950	115,9	112,3	109,3	118,1	114,1
Juin 1951	138,6	135,0	130,2	143,1	135,2
Décembre 1951	161,3	151,5	147,6	171,5	154,1
Septembre 1952	173,8	160,8	161,6	172,7	162,3
Septembre 1953	169,3	164,9	165,1	179,5	165,8
Septembre 1954	179,5	176,2	173,2	187,4	176,4
Septembre 1955	207,7	195,6	188,9	215,5	197
Septembre 1956	230,6	216,9	212,6	238,5	220,2

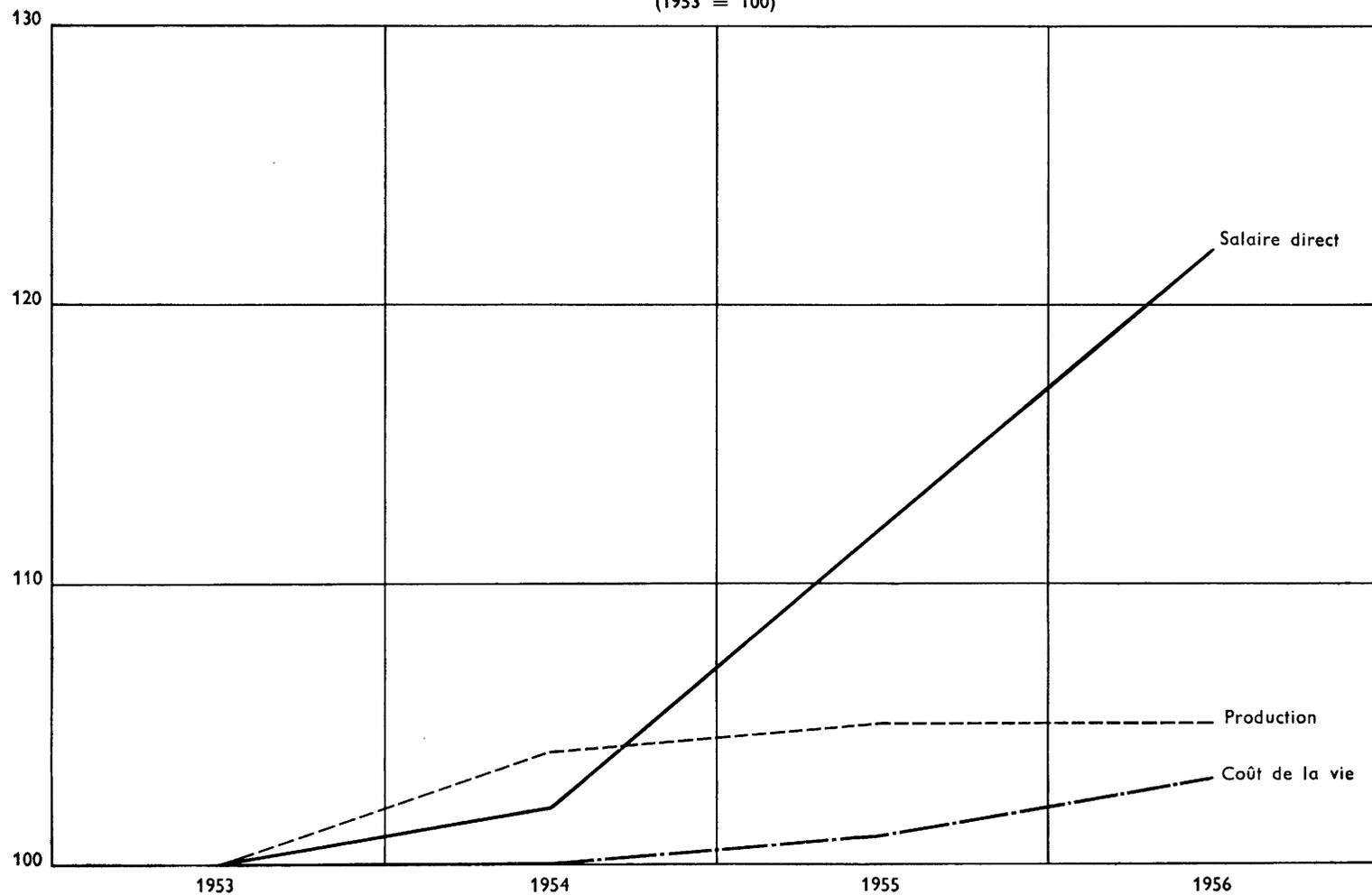
Source : Ministère du travail.

Toutes qualifications - Deux sexes

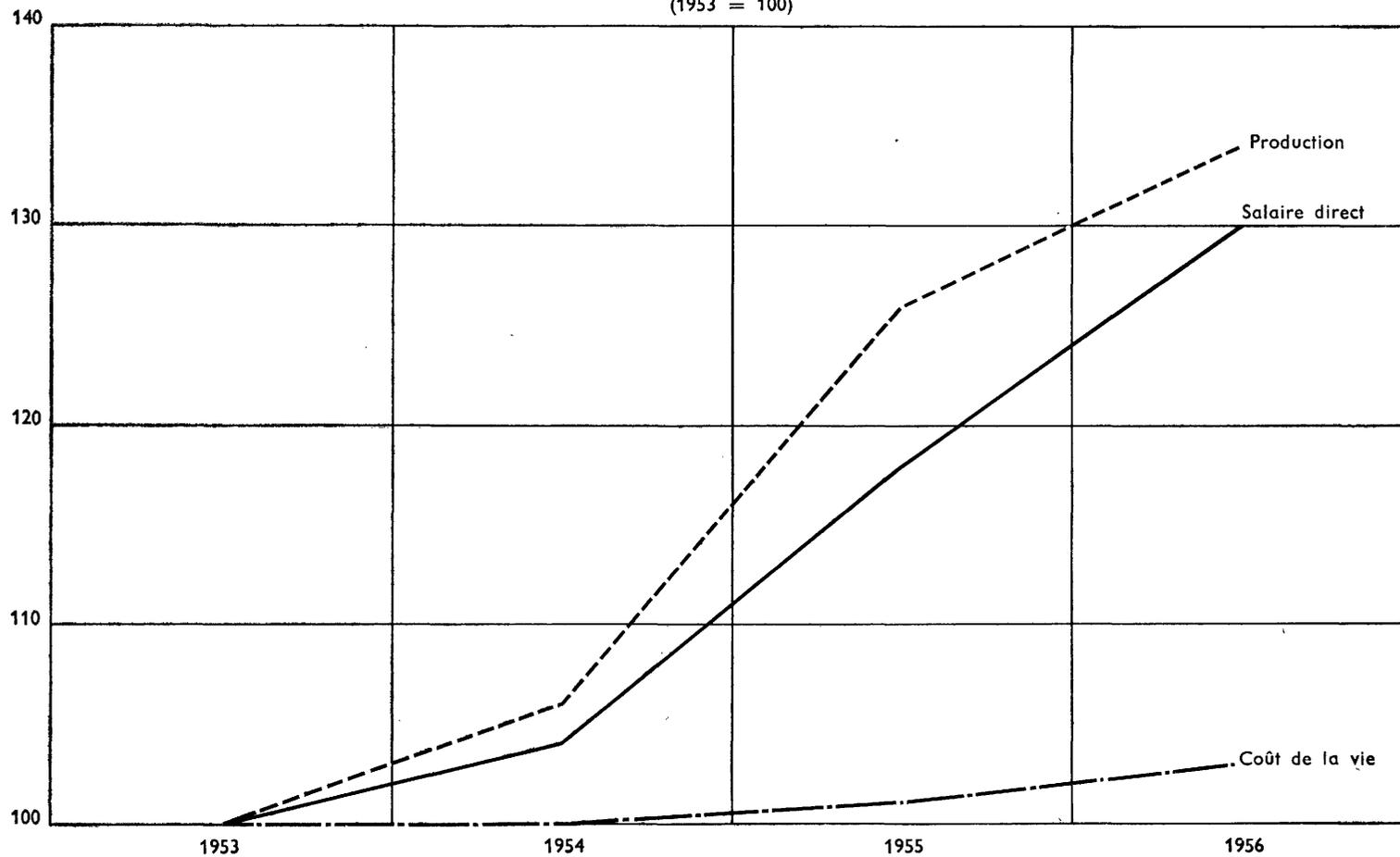
(en fin de trimestre - Base 100 = 1946 janvier)



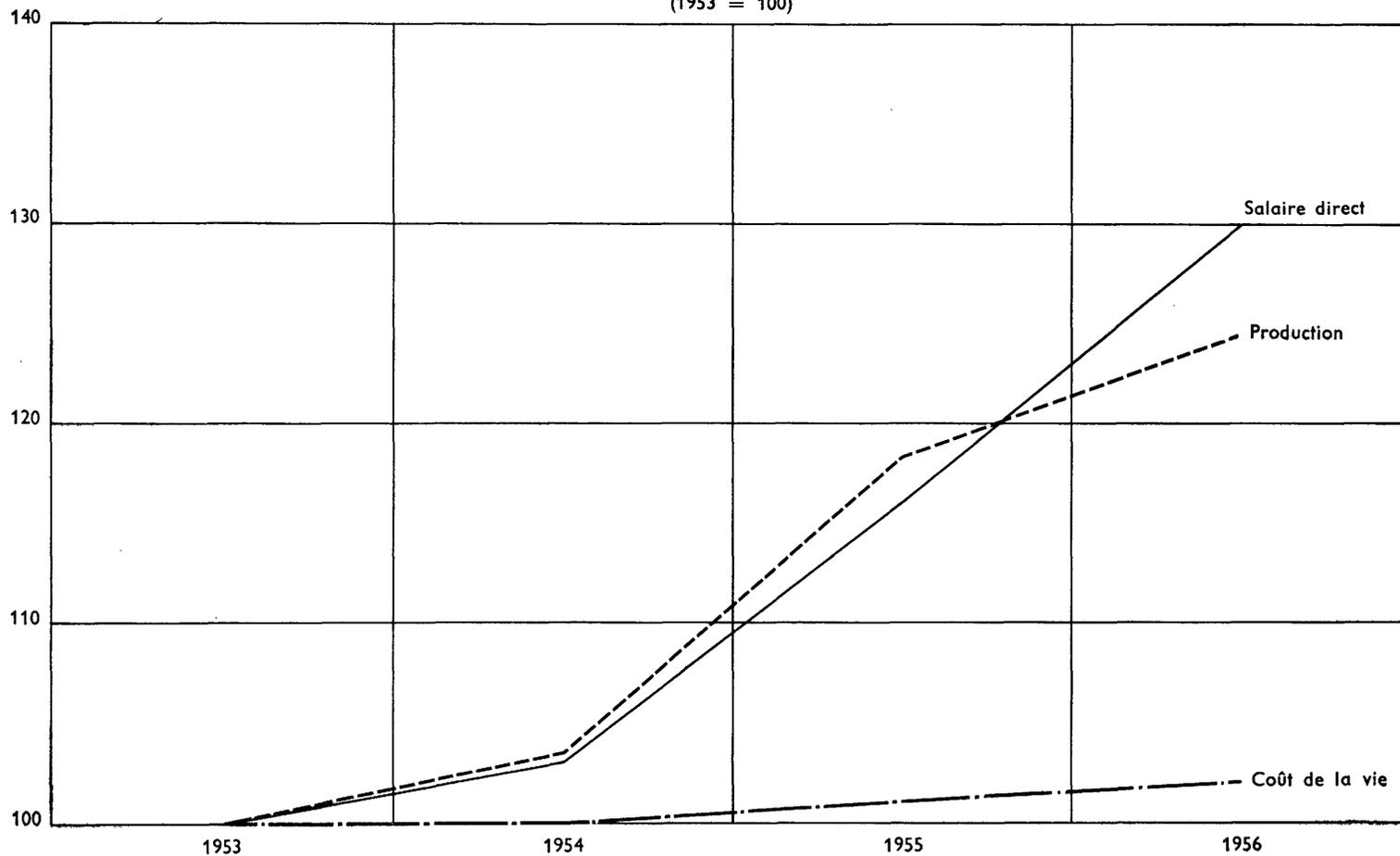
Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de houille
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de fer
(1953 = 100)



ITALIE

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : Évolution des salaires	199
A — De 1943 à 1947	200
B — De 1948 à 1950	206
C — De 1951 à 1953	212
D — De 1954 à 1956	219
<i>Chapitre II</i> : Principales tendances de la politique salariale	225



CHAPITRE I

ÉVOLUTION DES SALAIRES

INTRODUCTION

À la fin de la seconde guerre mondiale, l'Italie se trouve dans l'obligation d'aborder le problème de la « reconstruction », et en même temps, la solution (qu'il n'est plus désormais possible de différer, après la réapparition de l'Italie sur le marché international) des problèmes résultant des faiblesses traditionnelles de sa structure économique.

Il est donc naturel que l'attention des organisations professionnelles se porte sur des questions telles que celles qui seront désignées par les expressions de « réorganisation des entreprises » et de « blocage des licenciements », plutôt que sur le problème des salaires.

La nécessité de mener rapidement à bien un vaste programme de reconstruction pose à tous les responsables de l'activité économique le grave problème d'une réorganisation radicale de certains secteurs importants de l'appareil de production qui avaient subi l'influence de la politique d'autarcie, des commandes passées par l'État, ainsi que de la guerre, et qui de ce fait, doivent être reconvertis — afin de pouvoir s'insérer dans les nouvelles perspectives économiques.

L'action syndicale ouvrière apparaît donc surtout sensible aux problèmes généraux liés à ce processus de réorganisation (après la guerre, les ouvriers s'étaient réunis en organismes syndicaux unitaires, qui dépendaient d'une Confédération nationale unique : la C.G.I.L. ⁽¹⁾).

La situation économique particulière, caractérisée par une pénurie de capitaux et par la présence d'un chômage considérable, rend particulièrement ardu le problème de la reprise économique. La politique salariale a comme but principal la défense de la valeur réelle des salaires. Il en résulte une tendance à l'alignement des salaires sur le plan national, et par suite, une prédominance constante des confédérations syndicales nationales, par rapport aux syndicats des différentes branches industrielles. Ce fait explique pourquoi la politique salariale des secteurs sidérurgique et minier n'a pas de caractéristique propre, mais suit d'assez près l'évolution de la politique salariale générale.

(1) Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confédération générale du travail).

C'est en 1943 que prend fin la situation due au blocage des rémunérations dans l'Italie du Sud ⁽¹⁾. La période située entre 1943 et 1947 se trouve dominée par l'inflation. Lors du retour à la libre initiative sur le plan contractuel (1945), l'activité en matière salariale s'oriente vers la recherche d'un équilibre entre le niveau nominal des salaires et le niveau général des prix. Les travailleurs seront soucieux d'obtenir un salaire représentant un pouvoir d'achat qui ne soit pas sans cesse réduit par les augmentations du coût de la vie. Pendant toute cette période, les discussions sur les salaires seront nettement dominées par la crainte d'une spirale salaires-prix.

Pendant la dernière période de la guerre, et immédiatement après, lorsque se manifestent les premiers symptômes inflationnistes, il est procédé à des augmentations des rémunérations. Toutefois, ces augmentations ne résultant pas de modifications des minima en vigueur, mais de la création de nouveaux éléments désignés sous des noms divers qui s'ajoutent aux minima, bien qu'ils en demeurent distincts.

Des solutions de ce genre sont adoptées pour la première fois par les autorités gouvernementales, pour parer au plus pressé. Elles seront reprises par les organisations professionnelles, jusqu'à ce qu'il soit possible (une fois la situation redevenue plus normale) de mettre en route une réorganisation de toute la situation salariale.

Ces solutions de fortune, et la division du territoire opérée au cours de la dernière période de guerre, suivant une ligne qui passait un peu au sud de Bologne (la ligne dite « gothique »), contribuent à créer une situation salariale très confuse.

Au début de 1945, le gouvernement des territoires situés au sud de la « ligne gothique » (Centre-Sud), confie aux associations professionnelles la tâche de pourvoir, par des accords directs conclus entre elles, à la détermination des salaires.

Ces associations ⁽²⁾ estiment qu'il n'est pas encore possible de procéder à une refonte organique des minima conventionnels. En conséquence, l'accord interconfédéral du 24 février 1945 fixe les critères généraux que les associations syndicales provinciales doivent observer, pour l'institution d'une indemnité appelée « de vie chère », ou encore « temporaire » (*contingenza*). Cette indemnité, conçue comme indemnité provisoire, était destinée à s'insérer définitivement dans la structure du salaire.

Pour les régions situées au nord de la ligne gothique, et après leur réunion au reste du pays, un accord (23 juin 1945), valable pour la province de Milan, et étendu par la suite aux autres provinces, institue une nouvelle indemnité, analogue à celle déjà en vigueur dans les provinces du Centre-Sud.

(1) Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté*, Luxembourg, septembre 1956, p. 4 (doc. n° 8198/56).

(2) La « *Confindustria* » pour les employeurs, et la C.G.I.L. pour les travailleurs.

Le 6 décembre 1945, s'achèvent les négociations engagées en vue de l'alignement des rémunérations des travailleurs de l'industrie de l'Italie septentrionale sur celles du Sud.

A cette occasion, un accord est signé, accord appelé « d'alignement des salaires », sur la base duquel s'opère une première réorganisation de la situation salariale :

- a) Répartition des industries par branches d'activité économique;
- b) Division des localités en trois zones de salaires;
- c) Classification des ouvriers en quatre catégories pour les ouvriers, et en trois catégories pour les ouvrières.

Ainsi, le salaire se trouve différencié suivant le secteur de production, la localité, la qualification, et le sexe.

Les traitements des employés sont fixés de façon analogue, pour toutes les branches d'industrie, et différenciés uniquement d'après la localité (1).

Dans cet accord, il est en outre convenu de se référer au coût de la vie, pour déterminer la variation de l'« indemnité de vie chère » (contingenza) dans le temps, introduisant ainsi le système de l'« échelle mobile ».

- a) Dans chaque province, il serait institué des commissions paritaires, chargées de calculer sur la base des prix locaux un budget familial pour chaque famille type d'ouvrier, en prenant comme base une consommation par homme adulte, égale à 2.200 calories, et de calculer également, en fonction du budget, une « indemnité de vie chère de base » (contingenza base).
- b) Cette indemnité serait susceptible d'être modifiée tous les trois mois, et les variations en seraient déterminées à l'échelon provincial, en fonction des variations du budget, par rapport à la période de base.
- c) L'indemnité de vie chère serait versée, dans une mesure égale, à toutes les catégories professionnelles de travailleurs adultes. Pour la main-d'œuvre féminine, et pour les jeunes travailleurs, elle serait calculée en pourcentage, sur la base de celle versée au travailleur adulte (2).

Le 23 mai 1946, un accord est conclu pour les provinces du Centre-Sud. Il retient les mêmes critères que l'accord de l'année précédente, fixe les traitements et salaires des travailleurs des provinces en question, au même taux que celui appliqué pour les provinces du Nord, et crée une quatrième zone de salaires. On arrive ainsi à un alignement des rémunérations de base des travailleurs de l'industrie, sur l'ensemble du territoire national.

En 1946, dans le secteur minier, qui applique les barèmes inter-confédéraux (3), l'activité en matière de conventions collectives reprend. L'accord

(1) En ce qui concerne les éléments fondamentaux de la réglementation relative aux salaires, voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Italie* (doc. n° 8198/56), page 10 et suivantes.

(2) Pour l'indemnité de vie chère, voir également la brochure précitée.

(3) Barèmes établis par les accords entre la « Confindustria » et la C.G.I.L.

du 16 octobre 1946 institue l'indemnité de fond, et l'accord du 3 décembre 1946, la prime aux travailleurs fidèles à la mine.

Les centrales syndicales signent, le 27 octobre 1946, le premier accord inter-confédéral à caractère national. Cet accord est appelé « accord de réglementation et de trêve en matière de salaires » ; il poursuit, en effet, les objectifs suivants :

- normaliser la situation des rémunérations des travailleurs de l'industrie, en harmonisant les exigences des travailleurs avec celles de la situation économique et de la production ;
- instaurer une trêve salariale d'une durée d'au moins six mois, durant laquelle, seules les associations professionnelles pourraient procéder à la révision des accords contractuels, lors de la conclusion de conventions nationales.

L'accord fixe de nouveaux traitements pour les employés, et prévoit une augmentation générale, de l'ordre de 35 % des salaires de base minima des ouvriers. Il prévoit en outre la possibilité d'une augmentation ultérieure de 15 %, lors de la conclusion des conventions nationales professionnelles. En fait, presque tous les travailleurs de l'industrie bénéficient de cette seconde augmentation.

A cette occasion, on apporte également des modifications au fonctionnement du mécanisme de l'« échelle mobile » :

- la période de variation de l'indemnité de vie chère est réduite à deux mois, pour faciliter l'adaptation de cette dernière aux fréquentes variations du coût de la vie ;
- le nombre de base de calories par homme adulte est porté à 2.600, et le calcul de la variation de l'indemnité de vie chère est amélioré ;
- la distinction entre provinces septentrionales et méridionales est abolie, et la base de l'« indemnité de vie chère » (contingenza) s'en trouve unifiée, pour l'ensemble du territoire national.

L'indice moyen du coût de la vie se trouve, au cours de l'année, égal à 28,23 (base : 1938 = 1). Les salaires conventionnels de base, à la fin de l'année (décembre 1946 — janvier 1947) accusent un indice égal à 25,41, sans les allocations familiales, et à 27,58 avec les allocations familiales.

Dans les mois qui suivent ce premier accord national, les prix enregistrent encore une forte hausse. L'indice national du coût de la vie passe de 29,75 points (base : 1938 = 1) en octobre 1946, à 41,65 points en avril 1947, entraînant à sa suite l'indemnité de vie chère.

Celle-ci, qui représente, à l'origine, 50 % environ de la rémunération globale, arrive à en représenter environ 70 %. Il s'ensuit une disproportion entre le « salaire de base » et l'« indemnité de vie chère », ce qui tend à niveler les rapports entre les rémunérations des différentes catégories de travailleurs.

L'action syndicale exercée jusque-là, en vue d'assurer à toutes les catégories de travailleurs une rémunération suffisante pour garantir un niveau de

vie minimum (les catégories dont les salaires sont les plus bas demeurent ainsi favorisées), commence à s'orienter vers une première tentative de rétablissement de l'échelle hiérarchique des qualifications.

Cependant, le décret gouvernemental du 16 mai 1947, fixant l'augmentation du prix du blé destiné à la fabrication du pain et des pâtes, fait apparaître un troisième élément constitutif du salaire : « l'indemnité de pain » (caro pane). Cette indemnité, instituée en 1945, n'avait pratiquement jamais été versée aux travailleurs, ayant été immédiatement absorbée par l'indemnité de vie chère. Les nouveaux montants fixés constituent donc une indemnité, qui s'ajoute au « salaire de base » et à l'« indemnité de vie chère », avec laquelle elle ne se confond pas.

Par l'accord inter-confédéral du 30 mai 1947, il est décidé d'incorporer dans le salaire de base une partie de l'indemnité de vie chère, et de rétablir les rapports, en pourcentage de la hiérarchie professionnelle, pour les salaires et traitements de base en vigueur en octobre 1946 (pour les employés, les rapports sont même améliorés en faveur des catégories supérieures).

A la suite de l'accord, les différents rapports entre les rémunérations de base sont donc les suivants :

TABLEAU 1

Ouvriers qualifiés	127,50	Employés 1 ^{re} catégorie	218
Ouvriers spécialisés	115,00	— 2 ^e —	165
Manœuvres spécialisés	108,50	— 3 ^e — A	119
Manœuvres ordinaires	100,00	— 3 ^e — B	100

Pour les ouvriers, le nouveau salaire de base minimum inter-confédéral est donc fixé; il devait rester inchangé de juin 1947 à juin 1954, époque des accords d'intégration.

Un décret gouvernemental en date du 16 juillet 1947 majore, toujours en liaison avec les nouvelles augmentations des prix du blé, les montants de l'indemnité de pain cher, avec effet au 1^{er} juillet.

Le 20 septembre 1947, est conclue la convention nationale des travailleurs du secteur « mines et carrières », qui applique des mesures salariales inter-confédérales, les indemnités particulières à ce secteur demeurant inchangées.

En même temps (vers la fin de 1947), le processus d'inflation rapide est arrêté, grâce aux mesures efficaces prises par les pouvoirs publics (destinées avant tout à influencer sur le secteur du crédit).

Le système de l'échelle mobile prévoit que, au cas où le coût de la vie se mettrait à baisser, il y aurait lieu de déterminer de nouvelles règles pour le fonctionnement de l'échelle mobile. Aussi, lorsque, dans les derniers mois de 1947, cette éventualité commence à se réaliser, il s'avère nécessaire de reprendre les négociations.

Le 28 novembre 1947, est conclu, entre la Confédération des employeurs et celle des travailleurs, un nouvel accord qui régleme les mouvements de

l'échelle mobile vers le bas. Sur cette base, une « zone de franchise » est déterminée, en faveur des salaires, à partir de la pointe maximum enregistrée par le coût de la vie dans les différentes provinces. Si le coût de la vie baisse de moins de 8 %, l'indemnité de vie chère reste inchangée, au niveau maximum atteint. En revanche, si le coût de la vie fléchit de 8 à 12 %, l'indemnité de vie chère est réduite de 30 % du montant global de la diminution. Enfin, s'il fléchit de 12 à 20 %, l'indemnité de vie chère est réduite de 50 % du montant total de la diminution. On entend favoriser ainsi une revalorisation du pouvoir d'achat des rémunérations.

Au cours de la période la plus critique de l'inflation, et surtout à cause du fonctionnement de l'échelle mobile, la dynamique des salaires effectifs est très grande : entre avril et septembre 1947, l'indice de ces salaires laisse apparaître un accroissement de 36 %, auquel correspond une augmentation de 6,3 % du pouvoir d'achat. En effet, l'indice du pouvoir d'achat des salaires, qui, en avril 1947, était de 83 % de celui de 1938, atteint le niveau de 88 %.

En revanche, l'évolution des prix s'inversant à partir d'octobre, le pouvoir d'achat des salaires progresse de 23,35 % pendant une brève période de 5 mois (jusqu'en février de l'année suivante), en raison surtout de la baisse du coût de la vie.

Entre temps, les salaires effectifs sont relevés, mais à raison de 10,86 % seulement.

TABLEAU 2

	a	b	Pouvoir d'achat
	Coût de la vie (Base : 1938 = 1)	Salaires effectifs de l'industrie (Base : 1938 = 1)	$\frac{b}{a}$
1947			
avril	41,61	34,55	83,0
septembre	53,31	47,02	88,2
octobre	53,16	50,21	94,4
novembre	50,84	50,22	98,9
décembre	49,29	51,82	105,1
1948			
février	47,91	52,13	108,8

Source : Institut central des statistiques (I.S.T.A.T.).

Les constatations relatives aux données concernant les salaires moyens horaires confirment les résultats indiqués.

Cette longue période (1943-1947) se trouve donc caractérisée par l'évolution salaires-prix : la politique salariale est dominée par la nécessité de sauvegarder le pouvoir d'achat des salaires.

TABLEAU 3

	Ensemble de l'industrie			Sidérurgie		
	Lires	Indices		Lires	Indices	
		Salaire effectif	Pouvoir d'achat		Salaire effectif	Pouvoir d'achat
1947						
avril	84,60	100,00	100,00	112,22	100,00	100,00
septembre	119,73	141,42	110,58	159,75	142,34	111,21
1948						
février	174,34	110,95	123,34	174,34	108,66	120,80

Source : Ministère du travail et de la prévoyance sociale.

Il est répondu à cette nécessité :

- a) Dans un premier temps, par des augmentations de salaires d'un pourcentage presque toujours uniforme, ou même proportionnellement plus élevé pour les travailleurs des qualifications inférieures et à revenus plus modestes, ces augmentations étant appliquées, dans chaque cas, suivant les circonstances et les besoins, grâce à des mesures de caractère divers, et nullement systématiques.
- b) Dans un second temps, étant donné la nécessité d'assurer un ajustement constant et continu des rémunérations au coût de la vie, par l'institution d'un mécanisme d'échelle mobile, réalisé et amélioré sur la base d'accords intervenus entre les Confédérations d'employeurs et de travailleurs.

La structure du salaire finit par se trouver composée de trois éléments fondamentaux : le salaire de base, l'indemnité de vie chère (contingenza), liée au fonctionnement de l'échelle mobile, et l'indemnité de pain cher (caro pane).

On constate un phénomène d'écrasement de la hiérarchie des salaires ; le fonctionnement du mécanisme de l'échelle mobile contribue à réduire les écarts hiérarchiques entre les salaires correspondant aux diverses qualifications.

Simultanément, les organisations professionnelles se préoccupent d'assainir la situation salariale, au moyen de :

- a) L'alignement des rémunérations de base des travailleurs de l'industrie, pour l'ensemble du territoire national ;
- b) L'unification de la base de l' « indemnité de vie chère », pour l'ensemble du territoire national ;
- c) Une première reconstitution de l'échelle hiérarchique des qualifications.

Dans l'ensemble, le rythme d'accroissement des salaires parvient avec peine à faire face au processus de dévalorisation de la monnaie. Ce n'est

qu'à la fin de 1947, grâce au renversement de la tendance du coût de la vie, et au fonctionnement particulier de l'échelle mobile vers le bas, que s'effectue une véritable revalorisation du pouvoir d'achat des rémunérations.

B — De 1948 à 1950

Une fois freinée la crise inflationniste, dans la seconde moitié de l'année 1947, s'ouvre, en 1948, une période de redressement économique et d'augmentation progressive de la production. Dans le domaine syndical toutefois, a lieu une crise qui conduit à la rupture de l'unité au sein de la C. G. I. L., et à l'instauration d'un régime de pluralisme syndical.

Le niveau de 1938 étant égal à 100, la production industrielle accuse pendant cette période l'évolution suivante : 1948 = 99, 1949 = 106, et 1950 = 121. Pour les produits sidérurgiques, l'évolution est la suivante : 1948 = 85, 1949 = 86, et 1950 = 102.

Le bureau d'études de la Banque d'Italie ⁽¹⁾ signale une amélioration progressive et constante de l'équilibre entre les dépenses et les recettes, et attribue ce résultat aux réductions réalisées dans les coûts unitaires, par suite de l'activité de production accrue, ainsi qu'à la réduction des frais de main-d'œuvre par unité de produit. La réduction du coût de la main-d'œuvre est attribuée à l'accroissement de la productivité des installations, consécutive aux rénovations et modernisations considérables réalisées dans de nombreuses branches industrielles, ainsi qu'à l'amélioration du rendement de la main-d'œuvre.

L'emploi dans l'industrie, après avoir accusé, en 1948, un accroissement par rapport à 1947, reflète, depuis la fin de la même année, et durant les années 1949 et 1950, la mise en ordre qui a permis à de nombreuses entreprises d'aménager leur propre structure.

TABLEAU 4

Indice du pouvoir d'achat des rémunérations

Année	Industrie		Sidérurgie	
	Pouvoir d'achat des		Pouvoir d'achat des	
	salaires conventionnels ⁽¹⁾	gains ⁽²⁾	salaires conventionnels ⁽¹⁾	gains ⁽²⁾
1948	100,00	100,00	100,00	100,00
1949	100,12	102,14	100,04	103,63
1950	104,32	107,19	103,96	106,26

⁽¹⁾ Calcul effectué d'après les données de « l'Istituto Centrale di Statistica » (I.S.T.A.T.); pour la sidérurgie, on a pensé pouvoir utiliser les données du secteur métallurgique, qui sont suffisamment représentatives.

⁽²⁾ Calcul effectué d'après les données de l'enquête périodique du Ministère du travail.

⁽¹⁾ Banque d'Italie, *Rapport à l'assemblée générale ordinaire des actionnaires — année 1950.*

Durant cette période, également, s'achève sur le plan salarial un processus de stabilisation et d'amélioration.

Ce processus provient essentiellement de l'arrêt soudain du mouvement ascendant du coût de la vie, qui, par suite du fonctionnement du mécanisme de l'échelle mobile, se traduit par une amélioration des rémunérations. Cet arrêt est d'ailleurs suivi, en raison du boom de la guerre de Corée, par un renversement de tendance (coût de la vie : 1948 = 100, 1949 = 101,46, 1950 = 100,10, 1951 = 109,82).

La stabilisation de la situation favorise l'avènement d'un long processus de réorganisation de la situation, en matière de rémunérations.

La stratification des divers éléments composant la rémunération, réalisée à la suite des différentes interventions législatives et syndicales, soulève des problèmes qui ne sont pas seulement formels; en définitive, les travailleurs dont les salaires sont les plus bas sont encore favorisés, et la tendance est à l'écrasement des écarts entre les salaires des diverses qualifications professionnelles.

La situation générale en matière de revalorisation des gains, par rapport à la période d'avant-guerre, est la suivante, pour les années 1948 et 1949.

TABLEAU 5
Indices des gains et du coût de la vie

Base: 1938 = 1

	1948	1949
<i>Gains :</i>		
Travailleurs mariés		
— ouvriers	52,51	54,68
— employés	39,60	41,48
Travailleurs non mariés		
— ouvriers	52,53	53,37
— employés	38,14	39,33
<i>Coût de la vie</i>	48,44	49,50

Source : I.S.T.A.T.

Les salaires augmentent dans une plus grande mesure que les traitements. Les allocations pour charges familiales augmentent plus que les salaires.

Sur le plan de la politique salariale, la nécessité de réviser l'échelle des rémunérations prévaudra donc.

Pendant cette période, le mouvement syndical ouvrier traverse la période la plus grave de sa crise, qui voit la rupture de l'unité syndicale, et la formation de nouveaux mouvements syndicaux.

Alors que l'ancienne confédération ouvrière (1) insiste sur le thème de la coresponsabilité dans la réorganisation des entreprises, thème déjà propre à la lutte engagée pour les « conseils de gestion », les nouveaux syndicats « libres » (2) commencent à préciser leur orientation, tendant à obtenir des améliorations de salaires en fonction du développement économique du pays.

Un accord interconfédéral, en date du 14 avril 1948, fixe de nouveaux traitements de base pour les employés de l'industrie, suivant une nouvelle échelle de rapports hiérarchiques.

TABLEAU 6

	Avant l'accord	Après l'accord
Employés 1 ^{re} catégorie	218	309
— 2 ^e —	165	214
— 3 ^e — A	119	135
— 3 ^e — B	100	100

Pendant, la conclusion de conventions professionnelles, introduit à son tour, dans certains secteurs, d'autres améliorations des rémunérations.

Le 25 juin 1948, est conclue la convention nationale des travailleurs de l'industrie métallurgique et mécanique, couvrant également le secteur sidérurgique, qui réalise la première réglementation complète de l'après-guerre pour ce secteur.

La convention adopte les barèmes de salaires interconfédéraux. Elle aborde également les problèmes relatifs à la classification du personnel des entreprises sidérurgiques. Ce dernier est réparti en deux groupes : un premier groupe comprenant tous les travailleurs rémunérés sur la base de salaires calculés d'après le poste effectué, et un deuxième groupe comprenant tous les ouvriers classés sur la base des 4 qualifications professionnelles traditionnelles. En attendant que les parties parviennent à un accord définitif, il est convenu que le système de rémunération en vigueur dans chaque usine (3) ne restera valable, pour les ouvriers du premier groupe, qu'en ce qui concerne l'adoption ou le refus de salaires calculés d'après le poste effectué.

La convention du 25 juin 1948 introduit certaines améliorations dans le salaire dit global. L'article 2 de la convention institue la « prime de rendement » (indemnità di mancato incentivo) : « ... les parties reconnaissent l'opportunité d'étendre les formes de rémunération par prime. Si tous les travailleurs n'en

(1) Qui continuera à s'appeler C.G.I.L.

(2) Qui se réuniront bientôt définitivement en deux confédérations : « La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) » et « L'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) », toutes deux affiliées à l'internationale C.I.S.L.

(3) Voir la convention collective nationale des travailleurs de l'industrie métallurgique et mécanique, du 25 juin 1948.

bénéficient pas (ouvriers rémunérés au temps et employés), il doit leur être versé une indemnité égale à 10 % du salaire minimum ». En outre, il est prévu une majoration de 5 % pour les heures de travail comprises entre la 44^e et la 48^e heure de la semaine.

Étant donné que l'« indemnité de vie chère » (contingenza) (qui représente d'ailleurs la partie la plus importante du salaire) n'entre pas en ligne de compte dans la base de calcul du prix de tâche, le pourcentage minimum garanti de majoration pour travail à la tâche est fixé au niveau relativement élevé de 20 % du salaire de base.

Le 7 juillet 1948, une loi majore à nouveau l'indemnité de pain cher, avec effet à compter du 1^{er} août 1948.

TABLEAU 7

Montants mensuels de l'indemnité de pain cher

en lires

	A partir du 16 avril 1947	A partir du 1 ^{er} juillet 1947	A partir du 1 ^{er} août 1948	
			Mensuels	Journaliers
Travailleurs affectés				
à des travaux normaux	104	208	520	20
à des travaux pénibles	156	312	780	30
à des travaux très pénibles	208	416	1.040	40
Mineurs et bûcherons	312	524	1.560	60

Jusqu'en août 1949, les réductions des indices du coût de la vie sont maintenues en moyenne en deçà de la limite de 8 % de la zone de franchise. C'est pourquoi il faudrait attendre que la nouvelle augmentation du coût de la vie dépasse les 8 %, pour que l'indemnité de vie chère puisse de nouveau être modifiée.

On parvient toutefois, le 5 août 1949, à un nouvel accord, appelé « accord préliminaire de réévaluation ».

Cet accord prévoit que le montant correspondant aux quatre premiers points d'augmentation du coût de la vie (évalués sur la base du calcul normal de l'indemnité de vie chère) servirait à une « réévaluation » des écarts hiérarchiques entre les salaires des ouvriers, ainsi qu'à l'augmentation des allocations familiales. D'autre part, on admet le principe d'un blocage pratique des « quotas de vie chère » aux niveaux atteints en juin 1949.

Les augmentations qui en résultent demeurent séparées du salaire de base et de l'indemnité de vie chère, et constituent un nouvel élément du salaire, appelé « coefficient de réévaluation ».

A la suite de cet accord, on constate un relèvement du niveau moyen des salaires nominaux, qui dans l'ensemble, s'établit à 2,85 % par rapport à juillet 1949. Comme les salaires conventionnels des catégories supérieures sont revalorisés par rapport à ceux du manœuvre ordinaire, les augmentations

les plus sensibles, découlant de l'accord déjà cité, sont enregistrées dans les industries occupant un pourcentage élevé de personnel spécialisé, par rapport au total des ouvriers (par exemple, dans les industries mécaniques et chimiques, plutôt que dans l'industrie sidérurgique).

Cet accord concerne uniquement les ouvriers.

Au cours de cette période, le pouvoir d'achat des salaires enregistre, dans l'ensemble, une amélioration. Toutefois, on note dans le détail que, par exemple, ni les ouvriers spécialisés ni les ouvriers qualifiés n'ont encore bénéficié d'une revalorisation adéquate du pouvoir d'achat de leurs salaires conventionnels.

TABLEAU 8

Base : 1938 = 1

Quotas de réévaluation juillet 1950	Ouvriers qualifiés	Ouvriers spécialisés	Ouvriers ordinaires	Manœuvres	Ouvrières
	40,68	46,06	49,51	53,79	73,08
	Employés 1 ^{re} catégorie	Employés 2 ^e catégorie	Employés 3 ^e catégorie A	Employés 3 ^e catégorie B	
	35,59	40,00	47,60	53,32	

Indice du coût de la vie - juillet 1950 : 50,9

Source : I.S.T.A.T.

Le 8 décembre 1950, les confédérations nationales d'employeurs et de travailleurs signent le nouvel « accord de réévaluation ».

Cet accord prend effet le 1^{er} novembre de la même année, et intéresse aussi bien les employés que les ouvriers. De nouveaux « quotas de réévaluation » sont établis, suivant les diverses qualifications et catégories (1).

Ainsi s'achève le processus de « réévaluation » des qualifications que résument les données du tableau 9.

Le 11 mai 1950, est signée une nouvelle convention collective applicable au secteur minier.

En ce qui concerne les rémunérations, le secteur minier applique les mesures interconfédérales; les améliorations apportées par la nouvelle convention consistent en une augmentation de l'indemnité de fond, qui, comprise entre 26 et 40 livres par jour, est portée à 56/68 livres, et calculée proportionnellement aux variations du salaire de base. Le prix de tâche minimum garanti est, lui aussi, amélioré, et fixé au taux de 12%. Il est intéressant de noter que,

(1) Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Italie* (doc. n° 8198/56, annexe 4, p. 30).

TABLEAU 9

« Réévaluation » des qualifications

Manœuvre = 100

	1938	1948	1949	1950
Employés				
1 ^{er} catégorie	293	199	199	239
2 ^e catégorie	215	158	158	180
3 ^e catégorie A	147	124	124	134
3 ^e catégorie B	117	109	109	114
Ouvriers				
ouvriers qualifiés	153	109	116	125
ouvriers spécialisés	133	105	108	113
manœuvres spécialisés	113	103	104	107
manœuvres ordinaires	100	100	100	100

contrairement au secteur sidérurgique, ce pourcentage est calculé sur les salaires minima augmentés de l'indemnité de vie chère.

On introduit ainsi, à côté de l'indemnité de fond, un nouveau facteur grâce auquel le rapport entre la situation des mineurs et celle des sidérurgistes, en matière de rémunérations, doit être amélioré.

L'initiative, au niveau des différentes catégories professionnelles et au niveau des entreprises (moins contrôlable), influence de façon positive l'évolution des gains, par rapport à celle des salaires conventionnels.

TABLEAU 10

Année	Ensemble de l'industrie		Sidérurgie	
	Salaires conventionnels (¹)	Gains horaires moyens (²)	Salaires conventionnels (¹)	Gains horaires moyens (²)
1948	100,00	100,00	100,00	100,00
1949	101,59	103,64	101,51	105,15
1950	104,63	107,30	104,07	106,37

(¹) Source : I.S.T.A.T. — Pour la sidérurgie, voir renvoi tableau 4.

(²) Source : Ministère du travail.

Les gains horaires moyens, en 1950, exprimés en valeur absolue, sont les suivants :

— ensemble de l'industrie	144,75 livres
— sidérurgie	193,70 livres
— mines	152,20 livres

Toutefois, il convient de ne pas oublier que les données officielles afférentes à la catégorie des industries extractives, auxquelles il est fait référence dans le présent cas, englobent, outre les quelques mines de charbon et de fer, toutes les autres exploitations souterraines, ainsi que les carrières.

Lors de la nouvelle conjoncture due aux événements de Corée, les organisations professionnelles se trouvent encore engagées dans les négociations en vue de la revalorisation des salaires et de la réglementation des licenciements. Comme ces négociations sont assez longues, la révision du système de l'échelle mobile, qui ne fonctionnait plus depuis les mois de juin et de juillet 1949 ⁽¹⁾, est ajournée.

Le coût de la vie recommençant à monter, le pouvoir d'achat des salaires subit, à plusieurs reprises, des réductions. En effet, de juin à novembre 1950, il se trouve réduit de 3,1%, et celui des traitements des employés de 3,4%. Il en résulte que, lors de la signature de l'accord de « réévaluation » par les Confédérations, les majorations correspondantes parviennent à peine à équilibrer la réduction du pouvoir d'achat des salaires des ouvriers.

La revalorisation comporte, en effet, une augmentation moyenne des salaires nominaux de l'ordre de 3,4%, alors que, pour les traitements, elle atteint 10,7%.

Les caractéristiques de cette période (1948-1950) peuvent se résumer ainsi :

- a) Sur le plan général :
 - processus de redressement économique et d'expansion de la production;
 - crise du mouvement syndical des travailleurs, du fait de la rupture de l'unité syndicale.
- b) Sur le plan salarial :
 - relèvement progressif des niveaux des salaires et du pouvoir d'achat des rémunérations, qui s'explique par :
 - 1) l'arrêt du mouvement de hausse du coût de la vie,
 - 2) le fonctionnement particulier du mécanisme de l'échelle mobile vers le bas;
 - réforme du système de rémunération, en commençant par la réorganisation de l'échelle hiérarchique des qualifications (accords de réévaluation);
 - introduction d'un nouvel élément dans la structure du salaire, qui, désormais, se compose des rubriques ci-après :
 - 1) minimum prévu au barème, ou salaire de base,
 - 2) indemnité de vie chère,
 - 3) quota de réévaluation,
 - 4) indemnité de pain cher.

C — De 1951 à 1953

Pendant les trois années considérées, la situation économique italienne continue à se consolider. On réussit à contenir les poussées inflationnistes provoquées par le boom coréen, à faire face à la crise du secteur textile, et,

(1) Voir page 209.

pour 1953, les rapporteurs de la Banque d'Italie notent que l' « histoire économique de l'Italie n'a jamais connu un tel progrès enregistré en si peu de temps... » (1).

Au cours de cette période, en face de nouvelles augmentations du coût de la vie, liées à des événements intérieurs, on se met à définir les limites du fonctionnement du système de l'échelle mobile, qui ne « laisse pas de marge suffisante pour les fluctuations du coût de la vie » (2), et l'on souhaite qu' « il soit procédé, par des mesures mieux réparties dans le temps, à la valorisation qui s'impose aussi des revenus nominaux individuels, et que les coûts de production ne s'en trouvent pas augmentés au delà des limites fixées par l'âpreté de la concurrence sur les marchés internationaux » (2).

Pendant les années suivant la première réorganisation d'après-guerre, l'évolution du marché du travail ne présente pas un dynamisme marqué.

L'emploi, tout au moins dans l'ensemble des industries manufacturières ou de transformation, apparaît essentiellement statique. Le niveau général des salaires nominaux, à l'exception de certains secteurs, demeure celui fixé à la suite de l'accord de réévaluation, tandis que les augmentations des salaires réels se révèlent relativement modestes.

Les répercussions des événements de Corée, sur le plan économique, fournissent aux milieux économiques et sociaux l'occasion de préciser leur propre attitude. Une des nouvelles confédérations de travailleurs déclare que « dans le cadre d'un effort général entrepris en vue de prévenir les manifestations les plus préjudiciables d'un déséquilibre radical entre la demande globale et les possibilités d'offre, et d'empêcher toutes distorsions ultérieures de l'appareil de production, les syndicats de travailleurs sont décidés à renoncer aux revendications générales en matière de salaires, qui ne seraient pas en rapport avec les accroissements effectifs de la productivité du travail » (3).

Cette organisation offrira sa collaboration aux pouvoirs publics pour atteindre les objectifs suivants : « Une législation fiscale spéciale, la répartition planifiée des biens de consommation de base, et un plan de priorité pour les productions ».

On observera toutefois que la préférence accordée aux « instruments monétaires de contrôle de l'inflation, résulte d'un jugement porté, non seulement sur la possibilité, mais aussi sur l'opportunité de mettre l'accent sur les contrôles physiques et fiscaux », jugement fondé sur la conviction que dans une économie qui n'est plus une économie de guerre, la demande privée est destinée à prévaloir, et que les contrôles finiraient par entraver un vaste

(1) Banque d'Italie, *Rapport à l'assemblée générale ordinaire des participants — année 1953*, p. 384.

(2) Banque d'Italie, *Rapport à l'assemblée générale ordinaire des participants — année 1952*, p. 408 et 409.

(3) C.I.S.L., Conseil général de Bari, janvier 1951.

secteur « dans lequel la demande est mieux satisfaite par le libre jeu des forces intervenant sur le marché » (1).

Par contre, une autre organisation syndicale (2) formule, de son côté, des demandes d'ordre général : augmentation de 40 % de tous les salaires et de tous les traitements, dans les différents secteurs, ou encore 15 % des salaires et de l'indemnité de vie chère réunis. A cette revendication, les employeurs répondent que « actuellement, en Italie, le problème social ne consiste pas à relever les salaires des travailleurs à temps plein, mais à faire travailler à temps plein les travailleurs dont l'horaire est réduit, et surtout, à assurer du travail aux nombreux chômeurs, de sorte que toutes les possibilités et disponibilités doivent être utilisées dans ce sens. Cela n'exclut pas qu'une augmentation des salaires réels, c'est-à-dire un relèvement du niveau de vie des travailleurs de l'industrie et des autres secteurs, doive être souhaitée par tous, mais cette augmentation ne peut se fonder que sur un accroissement des biens de consommation. Dans le cas contraire, il en résulterait des phénomènes inflationnistes, dont les conséquences retomberaient également, et surtout, sur les travailleurs eux-mêmes » (3).

Pendant cette période, la tendance à normaliser progressivement la structure des salaires continue à se développer, notamment dans le sens :

- d'une majoration des allocations familiales, dont bénéficient les travailleurs chargés de famille;
- d'une amélioration des rémunérations conventionnelles, pour certaines catégories d'industries;
- de la recherche des solutions propres à stabiliser le pouvoir d'achat des rémunérations.

Dans le domaine des rémunérations, les effets de l'accord de réévaluation (8 décembre 1950) se font sentir pendant cette période.

Le 21 mars 1951, est conclu entre les organisations professionnelles, un accord qui fait de nouveau fonctionner l'échelle mobile, et met fin à la controverse sur les indemnités de vie chère, bloquées, on s'en souvient, au niveau des mois de juin et juillet 1949 (4). L'accord établit un nouveau mécanisme, dont la première application dans l'industrie n'aura lieu qu'à partir du mois d'avril 1951.

L'ancien système d'échelle mobile présentait certains inconvénients, à savoir :

- a) L'écrasement de l'échelle des rémunérations, auquel on avait déjà cherché à remédier par les accords de réévaluation;

(1) Banque d'Italie, *Rapport à l'assemblée générale ordinaire des participants — année 1951*, p. 326.

(2) La C.G.I.L.

(3) Lettre de la « Confindustria » à la C.G.I.L. du 17 octobre 1951.

(4) Voir page 209.

- b) Certains décalages locaux de l'indemnité de vie chère, source de protestations fréquentes.

Le nouvel accord comporte les points suivants :

- a) Pour ne pas rendre vains les résultats et les objectifs atteints par la « réévaluation », différentes valeurs sont fixées pour les variations de l'indemnité de vie chère, suivant les diverses qualifications professionnelles.
- b) Pour remédier au second inconvénient, les indices provinciaux sont remplacés par un indice national du coût de la vie, calculé par l'Institut central de statistique, afin que le système fonctionne le plus possible d'une façon précise et automatique.
- c) Pour adapter le budget de référence au nouveau type de dépenses, fonction de l'amélioration de la situation économique, des modifications sont apportées, tant en ce qui concerne le chapitre de l'alimentation (on tiendra compte d'une consommation moyenne de 3 000 calories, au lieu des 2 600 du budget précédent) qu'en ce qui concerne la structure qualitative et quantitative des autres dépenses.

Le nouveau système se révèle intéressant dans la détermination de la valeur des « points » d'augmentation de l'indemnité de vie chère.

Cette valeur est, en effet, destinée à varier en fonction de deux éléments :

- a) L'élément territorial représenté par deux grands groupes : A = Centre Nord, et B = Centre Sud (la rémunération du manoeuvre ordinaire, prise comme base pour l'évaluation en pourcentage du point en question, est estimée à 1 000 liras pour A, et à 800 liras pour B, et la valeur du point est ainsi respectivement de 10 et 8 liras).
- b) L'élément relatif à la qualification de chaque travailleur (pour lequel le montant versé au manoeuvre est majoré d'après les écarts prévus dans l'accord de réévaluation du 8 décembre 1950).

Les montants correspondant aux points afférents à l'indemnité de vie chère s'ajoutent ensuite à l'indemnité de vie chère en vigueur au 31 mars 1951. Étant donné que cette dernière diffère suivant les provinces, l'indemnité globale reste encore différenciée selon la province.

L'indemnité peut être modifiée tous les deux mois, sur la base des variations de l'indice national du coût de la vie, par rapport au niveau des mois de novembre et décembre 1950. Toutefois, pour réaliser immédiatement, lors de la première application, une augmentation de 2 % environ, ce niveau, égalé à 100, est réduit à 98. A partir de ce moment, on a ainsi deux indices de référence : l'indice national du coût de la vie, et l'indice « syndical ». Ce dernier, calculé sur la base de l'indice national, détermine en points les variations de l'indemnité de vie chère.

Dans l'accord, les parties conviennent, en outre, que certains points de variation seront destinés, non pas à majorer l'indemnité de vie chère, mais à augmenter les allocations familiales. L'application de l'échelle mobile vers le bas est réglementée grâce à l'établissement de nouvelles zones de franchise :

franchise totale pour les diminutions de 4 points au maximum, franchise partielle pour les diminutions comprises entre 5 et 11 points, alors qu'au delà des 11 points de diminution, la réduction de l'indice se répercute intégralement sur l'indemnité de vie chère. Enfin, il est prévu une nouvelle possibilité de réglementation, pour le cas où l'indice augmenterait de nouveau après une diminution.

L'application du nouvel accord de mars entraîne, durant toute l'année 1951 (le dernier ajustement sera effectué en août), une augmentation globale de 8 points des rémunérations nominales. Ces points, convertis en pourcentages, représentent, ainsi que les améliorations apportées par l'accord de réévaluation du 8 décembre 1950, une augmentation de 13 % environ de l'indice des salaires nominaux, et de 20,50 % de l'indice des traitements nominaux, entre juin 1950 et août 1951.

A cette variation correspond une augmentation de 1,4 % de l'indice du pouvoir d'achat des salaires, et de 8,2 % du pouvoir d'achat des traitements des employés.

Finalement, le nouveau fonctionnement du système d'échelle mobile, parvient à conserver aux rémunérations des ouvriers, en 1951, la valeur réelle qu'elles avaient en 1950.

Mais surtout les réductions, peu importantes par rapport à 1950, du pouvoir d'achat du salaire des ouvriers des qualifications inférieures s'accompagnent d'augmentations plus sensibles du pouvoir d'achat des rémunérations des employés et des ouvriers de qualification supérieure.

TABLEAU 11

	1950	1951
Ouvriers qualifiés	108,2	112,7
Ouvriers spécialisés	105,0	105,6
Manœuvres spécialisés	103,5	102,3
Manœuvres ordinaires	102,6	99,8

Calculé d'après les chiffres fournis par l'I.S.T.A.T.

Les chiffres indices obtenus en prenant comme base la moyenne de 1948, révèlent précisément, par la suite, le processus de réorganisation de la hiérarchie des salaires, les augmentations étant plus sensibles pour les employés que pour les ouvriers, pour les travailleurs mariés que pour les célibataires.

Immédiatement après la solution du problème des réévaluations, et à la suite du nouvel accord sur l'échelle mobile, les syndicats formulent une série de revendications.

Ils (1) proposent de simplifier la structure du salaire, en unifiant les divers éléments qui le composent. Le problème de l'intégration salariale commence

(1) U. I. L.

à se poser d'une façon formelle, sur le plan des négociations. Ce problème résulte de la disparition des causes qui avaient justifié la différenciation du salaire en salaire de base et en une série de rubriques distinctes et de la nécessité de simplifier et normaliser le salaire (en rétablissant précisément une structure uniforme).

A la suite d'une série de rencontres préliminaires, des négociations véritables s'engagent, avec l'intervention du ministère du travail. Le 19 avril 1952, le ministre reprend, en trois points, les demandes formulées :

- 1) Amélioration des allocations familiales,
- 2) Intégration des diverses rubriques composant la rémunération,
- 3) Examen complet de la situation salariale.

Les négociations s'achèvent par l'accord du 12 juin 1952, qui :

- a) Effectue une première opération formelle d'intégration pour les employés, en stipulant que, pour l'indemnité de licenciement et le décompte des années d'ancienneté de cette catégorie de travailleurs, il convient d'englober l'indemnité de vie chère (contingenza);
- b) Prévoit une augmentation des allocations familiales, indépendamment des variations correspondant à l'évolution du coût de la vie.

A l'occasion de cet accord, il est décidé de créer une commission technique interconfédérale spéciale, chargée d'étudier le problème de l'intégration. Celle-ci, instituée en septembre 1952, présente, après une année de travail, un volumineux document qui doit servir de base à la poursuite des négociations.

Du point de vue des rémunérations, pendant toute l'année 1952 et l'année 1953, les variations à caractère général qui surviennent ont principalement pour objet l'adaptation automatique des rémunérations conventionnelles aux augmentations du coût de la vie.

L'augmentation des allocations familiales est obtenue, en juin 1952, par un accord interconfédéral. Cet accord, valable tout d'abord pour le secteur industriel, est ensuite étendu aux autres secteurs. On peut apprécier l'intérêt de cette mesure, en considérant que, pour un ouvrier marié ayant 3 enfants à charge, les allocations familiales représentent une majoration égale, en moyenne, à presque 50 % du salaire journalier, contre 35 % en 1951, et 12 % en 1938.

Le 28 mars 1953 est conclue la nouvelle convention collective concernant les travailleurs de l'industrie minière.

Cette convention prévoit l'augmentation de l'indemnité de fond, qui passe de 8,50 livres/heure à 11,50 livres, et du taux minimum garanti de tâche, qui est porté à 16 %, des salaires minima augmentés de l'indemnité de vie chère et des coefficients de réévaluation.

L'activité plus intense du secteur minier, en matière de conventions, influence l'évolution des indices des salaires conventionnels de ce secteur.

TABLEAU 12

Indices des salaires conventionnels (1)

Année	Ensemble de l'industrie	Sidérurgie	Industries extractives
1948	100,00	100,00	100,00
1949	101,59	100,51	104,80
1950	104,43	104,07	108,98
1951	114,20	113,39	118,67
1952	119,24	117,91	124,11
1953	122,17	120,33	127,04

(1) Base de calcul : I.S.T.A.T. Pour la sidérurgie, voir note 1 du tableau 4.

Mais il suffira de comparer les salaires du secteur sidérurgique avec ceux du secteur minier, pour constater que les salaires plus bas du secteur minier expliquent ce dynamisme plus marqué.

TABLEAU 13

1953

en livres

	Sidérurgie	Mines de houille	Mines de fer
Salaire direct	236,90	138,28	164,85
Rémunérations en espèces	289,93	204,66	226,61

Statistiques de la Haute Autorité.

La situation salariale des mines de houille doit être, par ailleurs, considérée en rapport avec les difficultés propres à ce secteur.

Quant au pouvoir d'achat des rémunérations, il tend à se stabiliser, grâce au nouveau fonctionnement de l'échelle mobile. En 1952, il demeure pratiquement inchangé par rapport à 1951, alors qu'en 1953, les niveaux sont en général plus élevés. Ces améliorations, pour le secteur industriel, se situent entre une augmentation de 1 % pour les célibataires et une augmentation de 4 % environ pour les travailleurs mariés.

En général, la même stabilité se rencontre en ce qui concerne le pouvoir d'achat des gains moyens, pour l'ensemble de l'industrie, qui passe de l'indice 107,1 (base : 1948 = 100) en 1950, à l'indice 107,3 en 1951, 108 en 1952 et 108,6 en 1953.

Pour la sidérurgie, l'indice du pouvoir d'achat des gains accuse, à partir de 1951, un lent fléchissement, et ne connaîtra un renversement de tendance qu'à partir de 1955 (1951 = 111,01; 1952 = 109,78; 1953 = 108,01).

TABLEAU 14
Pouvoir d'achat

1948 = 100

Année	Des salaires conventionnels ⁽¹⁾		Des gains ⁽²⁾	
	Sidérurgie	Ensemble de l'industrie	Sidérurgie	Ensemble de l'industrie
1950	103,96	104,32	106,26	107,19
1951	103,25	103,98	111,01	107,33
1952	102,98	104,14	109,78	108,03
1953	103,09	104,66	108,01	108,65

⁽¹⁾ Chiffres calculés d'après les données de l'I.S.T.A.T. — Voir note 1 du tableau 4.

⁽²⁾ Chiffres calculés d'après les données du ministère du travail.

Au cours de cette période, la sidérurgie italienne aborde la phase centrale de son processus de réorganisation et de modernisation.

Cette période (1951-1953) est caractérisée :

a) Sur le plan général :

- par la consolidation de la situation économique,
- par une attitude mieux définie des partenaires sociaux. La pratique des augmentations en pourcentage uniforme est définitivement abandonnée et les organisations formulent des principes de politique sociale, en fonction des problèmes que pose le développement économique.

b) Sur le plan salarial :

- Le processus de normalisation de la structure des salaires et du pouvoir d'achat des rémunérations se développe :
 - 1) Grâce au perfectionnement du mécanisme de l'échelle mobile et à sa remise en vigueur;
 - 2) Grâce à l'amélioration du revenu des travailleurs ayant des charges de famille;
 - 3) Grâce à l'amélioration de la situation, en matière de rémunération, dans certains secteurs.
- Le problème de la simplification de la structure du salaire, à savoir, l'« intégration », est mis à l'étude.
- On note, sur le plan de l'entreprise, plusieurs symptômes d'une amélioration des salaires, plus souple et plus continue que celle visée par les négociations sur le plan national.

D — De 1954 à 1956

A la suite de la période précédente, qui peut être considérée comme une période de préparation, en ce qui concerne les développements de la politique salariale, une nouvelle phase commence, en 1954, caractérisée par un plus grand dynamisme.

Après une longue période d'étude et de préparation, qui débute en 1952 ⁽¹⁾, la première moitié de l'année 1954 voit la signature des accords d' « intégration » et de « redistribution des zones ».

C'est ainsi que prend fin le processus d'assainissement de la structure des salaires, en Italie. On se souvient qu'après une première phase d'augmentations de salaires au moyen de pourcentages uniformes (jusqu'en 1947), on adopte le critère des augmentations différenciées, suivant les qualifications, au moyen des accords de réévaluation (jusqu'en 1950). Ensuite, on prend les mesures nécessaires pour stabiliser la nouvelle situation salariale, en perfectionnant le système d'ajustement des salaires, en fonction des prix (jusqu'en 1953), et l'on procède, enfin, à l'unification des divers éléments composant le salaire, qui s'étaient juxtaposés progressivement au salaire de base (1954).

Les accords d'intégration font sentir leur influence pratique, notamment au cours des années qui suivent, en incitant à la reprise des négociations au niveau des diverses branches professionnelles, en vue d'adapter à la situation nouvelle certaines clauses des conventions, et dans de nombreux cas, en activant le renouvellement des conventions elles-mêmes.

Le 12 juin 1954, les confédérations d'employeurs et de travailleurs mettent donc fin, par un accord dit d' « intégration » et de « redistribution des zones », aux négociations engagées depuis longtemps (1952) ⁽²⁾. Un accord ultérieur d'intégration, paraphé le 28 juillet 1954, introduit les nouveaux barèmes fixant les rémunérations conventionnelles minima valables pour tous les secteurs de l'industrie, en conformité avec les accords interconfédéraux.

Ces accords :

- a) Réunissent tous les éléments de la rémunération sous une dénomination unique;
- b) Regroupent les 95 situations provinciales différentes en matière de salaires (dues au fonctionnement de l'échelle mobile sur une base provinciale) en 13 zones (plus certaines situations hors zone), à l'intérieur desquelles les différentes provinces ont la même rémunération.

Grâce à ce nouveau regroupement, des augmentations de salaires sont obtenues dans la plupart des provinces. Mais, afin d'assurer dans chaque cas un avantage certain, l'accord du 12 juin définit une garantie d'augmentation minimum pour tous les travailleurs, égale à la valeur d'un point et demi de variation de l'indemnité de vie chère : Lorsque l'accord d'intégration du 20 juillet introduit les nouveaux barèmes, il est stipulé que, si le total de la rémunération antérieure et de l'augmentation minimum garantie est, pour les travailleurs en fonction, supérieur à la nouvelle rémunération minimum du barème, la différence est conservée comme « reliquat ad personam ».

Les accords prévoient que le système d'échelle mobile continuera à fonctionner. En conséquence, à la suite de l'opération d'intégration, on retrouve,

⁽¹⁾ Voir page 217.

⁽²⁾ Seules, la C.I.S.L. et l'U.I.L. signent l'accord concernant les ouvriers.

à côté de la rémunération de base, une nouvelle indemnité de vie chère, d'une valeur de 2 points, au cours de la même année 1954 ⁽¹⁾.

En 1954, selon les données de la documentation statistique officielle, le montant moyen des augmentations (compte non tenu des augmentations relatives au rajustement des taux conventionnels, ou de celles résultant du nouveau calcul des taux de tâche) résultant de l'intégration, ajoutées à celles résultant de la hausse de deux points de l'indemnité de vie chère (août-octobre), aboutit à une augmentation moyenne de 6,6 % pour l'industrie, contre une hausse moyenne du coût de la vie égale à 2,7 %.

En 1955, par suite de certaines variations d'ordre général (indemnité de vie chère majorée deux fois successivement) et d'autres variations intéressant des zones plus ou moins étendues du secteur industriel, après la reprise de l'activité dans le domaine des conventions, au niveau des différentes catégories industrielles, les salaires conventionnels se trouvent augmentés de 4,7 % par rapport à la moyenne de 1954, alors que les gains moyens enregistrent une augmentation nominale de 6 %. En outre, les avantages obtenus en ce qui concerne les gains éventuels à la tâche, à la suite de l'intégration et de ses conséquences sur le plan conventionnel, influent certainement aussi sur ce dynamisme accru.

La mise en œuvre, au niveau professionnel, de l'accord d'intégration est réalisée pour le secteur minier par l'accord du 15 avril 1955, qui prend effet le 1^{er} avril. Cette convention collective majore de 2,50 % les minima confédéraux, et élève l'indemnité horaire de fond à 12,44 livres.

En 1956, les augmentations sensibles du coût de la vie, survenues principalement pendant la période de janvier à mai, provoquent, du fait de l'indemnité de vie chère, majorée d'un point en avril (plus un autre point destiné aux allocations familiales), de quatre en juin, et d'un autre à partir du 1^{er} août, une nouvelle augmentation des salaires nominaux, à laquelle s'ajoutent les augmentations provenant, pour certains secteurs industriels, du relèvement des minima conventionnels. Naturellement, une certaine évolution s'opère également dans le pouvoir d'achat des salaires.

Le 16 mars 1956, la nouvelle convention de la branche des travailleurs des industries métallurgiques et mécaniques, intéressant également le secteur sidérurgique, introduit de nouveaux barèmes de salaires. Il se produit alors une augmentation moyenne des salaires conventionnels, égale à 4 %. On se rappelle que la sidérurgie appliquait, jusqu'à cette date, les minima confédéraux, qui avaient déjà subi une modification à la suite de l'accord d'intégration.

La nouvelle convention prévoit, en outre, le rajustement des majorations, qui doivent être calculées en pourcentage du salaire de base. Étant donné

⁽¹⁾ Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Italie* (doc. n° 8198/56), p. 15.

qu'après l'intégration, ce dernier doit également absorber l'indemnité de vie chère, le taux de tâche est rajusté, et tombe de 20 % à 8 % (la base de calcul étant sensiblement majorée). Ainsi, la prime de rendement est réduite en pourcentage et passe de 10 % à 4 %.

La dynamique de la politique salariale s'harmonise, dans une certaine mesure, avec le développement de l'économie du pays, qui voit se confirmer, durant cette période, le rythme d'expansion.

En 1954, le revenu national se trouve augmenté de 6,3 % par rapport à 1953, et de 4,6 % en valeur réelle. En 1955, il augmente encore de 9,2 % par rapport à 1954, en monnaie courante, et de 7,2 % en monnaie à pouvoir d'achat constant. En 1956, il subit un nouvel accroissement, de l'ordre de 4,1 %, en monnaie constante ⁽¹⁾.

La production industrielle de 1954 dépasse de 10 % celle de 1953 qui, cependant, marque la reprise après le boom de la guerre de Corée. Elle augmente encore de 8 % en 1955, et en 1956, dépasse le niveau déjà élevé de l'année précédente.

TABLEAU 15

Année	Production ⁽¹⁾		Emploi ⁽¹⁾	
	Ensemble de l'industrie	Sidérurgie	Ensemble de l'industrie	Sidérurgie
1950	100	100	100	100
1953	132	146	98	98
1954	142	176	102	96
1954	100	100	100	100
1955	108	128	101	101

⁽¹⁾ Source : Ministère du travail.

Ces améliorations de la production sont généralement attribuées au renouvellement et à la modernisation des installations, à une utilisation meilleure et plus rationnelle de la main-d'œuvre disponible, et en outre, à la résorption graduelle des marges de capacité de production non encore utilisées.

Les caractéristiques de cette période peuvent se résumer comme suit :

- a) Sur le plan général :
 - une amélioration sensible de la situation de la production.
- b) Sur le plan salarial :
 - achèvement du processus d'assainissement de la structure des salaires, grâce aux accords d'intégration;

⁽¹⁾ Voir *Rapport général du ministre du budget*.

- amélioration du niveau des rémunérations, en raison surtout des hausses de l'indemnité de vie chère et de la reprise des négociations au niveau des diverses branches professionnelles. Le problème de la révision du mécanisme de l'échelle mobile, qui, dans un climat économique modifié, révèle les défauts d'un automatisme trop rapide s'achemine vers une solution, de même que le problème de la réduction de l'horaire de travail.

CHAPITRE II

PRINCIPALES TENDANCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

Le système de fixation des conditions de travail et, en particulier, de détermination des qualifications professionnelles et des salaires correspondants, est caractérisé en Italie par le principe de la préférence pour le régime contractuel.

Dans la période qui va de 1945 (année au cours de laquelle la fixation des salaires a été à nouveau laissée à la libre négociation entre organisations professionnelles) à 1954, la pratique des contrats est dominée par la négociation au niveau national, et, dans celui-ci, prévaut la négociation interconfédérale, qui couvre l'ensemble des secteurs industriels.

En ce qui concerne le niveau des rémunérations dans l'immédiat après-guerre, la situation est la suivante :

- a) Secteurs appliquant les salaires minima fixés par les Confédérations syndicales nationales des employeurs et des travailleurs (industrie mécanique, industrie du bois, bâtiment, industries extractives, etc.).
- b) Secteurs appliquant des salaires minima propres, supérieurs aux salaires interconfédéraux (industries graphiques, services publics, industrie du papier, industries alimentaires, etc.).

A la suite de l'activité manifestée en matière de conventions collectives par profession, qui s'est développée notamment après l'accord d'intégration de 1954, quelques-uns des secteurs qui appliquaient les minima interconfédéraux s'en détachent, par des majorations diverses. Parmi ces secteurs figurent la métallurgie et l'industrie mécanique, ainsi que les industries extractives, qui, comprenant respectivement la sidérurgie et les mines de houille, intéressent directement la C.E.C.A.

Après une première phase où les majorations sont calculées en pourcentage presque toujours uniforme, les syndicats estiment mieux défendre le pouvoir d'achat des salaires en demandant l'institution, à côté du salaire de base, d'un élément destiné à varier dans le temps, en fonction des variations du coût de la vie. C'est ainsi qu'est créée l'indemnité de vie chère.

Celle-ci joue un rôle très important dans toutes les modifications de la situation des salaires en Italie, et devient pour longtemps l'élément dynamique fondamental des rémunérations.

Elle contribue à accroître l'écrasement de l'éventail des salaires et à modifier la base régionale établie initialement. Elle finit toutefois par être utilisée aux fins de réorganisation de l'échelle hiérarchique des qualifications et des rémunérations en général.

L'échelle hiérarchique des rémunérations correspondant aux diverses qualifications professionnelles est écrasée au bénéfice des catégories les plus basses dans la période suivant immédiatement la guerre, les confédérations estimant nécessaire d'assurer un niveau de vie minimum à toutes les catégories. Elle sera rétablie, après que l'inflation aura été freinée, à des niveaux plus voisins de ceux de 1948 :

- a) Par intégration au salaire de base, de certains taux d'indemnité de vie chère, qui prendront le nom de « coefficient de réévaluation »;
- b) Par différenciation des valeurs à attribuer aux divers points d'indemnité de vie chère.

Le problème des qualifications professionnelles se pose d'une manière tout à fait particulière dans le secteur de la sidérurgie.

La masse des travailleurs de l'industrie est répartie en sept groupes principaux de qualifications, par rapport auxquels sont fixés les minima des barèmes. La fixation de la qualification est effectuée par l'entrepreneur, sur la base des classifications générales contenues dans les conventions professionnelles confédérales.

Toutefois, en ce qui concerne la sidérurgie, la dernière convention collective nationale présente une particularité.

Dans ce secteur, le système qui prévaut est celui du « salaire calculé d'après le poste effectué », auquel sont affectés respectivement les travailleurs. Quant à la fixation des emplois et des salaires afférents à ceux-ci, on s'en tient constamment aux situations de fait existant dans l'usine.

Dans le dernier contrat des industries métallurgique et mécanique, du 31 mars 1956, il est cependant inséré une clause selon laquelle toutes les entreprises sidérurgiques sont tenues de déposer auprès de l'organisation industrielle compétente pour le territoire, les relevés de salaires de base d'après le poste effectué, pratiqués dans l'usine. L'organisation industrielle est chargée d'en fournir copie aux organisations correspondantes des travailleurs.

En ce qui concerne la différenciation des salaires selon la référence territoriale, la création d'une indemnité de vie chère (calculée sur une base régionale jusqu'en 1951) retire toute signification à la répartition initiale des salaires en quatre zones salariales.

Après l'intégration, alors que le salaire de base est différencié suivant 13 zones, l'indemnité de vie chère est appliquée conformément à deux regroupements principaux : A = Centre-Nord, B = Centre-Sud (à l'exception de

certaines grandes villes). En pratique, la référence territoriale du salaire de base est très relative : en effet, la répartition des localités subit, en fait, de fréquentes modifications, qui sont dues également aux négociations au niveau régional.

La structure salariale tend à maintenir une distinction de la rémunération en deux parts fondamentales : salaire de base et indemnité de vie chère. Même après la mise en œuvre de l'intégration, qui englobe précisément dans le salaire de base tous les autres éléments qui s'y étaient juxtaposés peu à peu (indemnité de pain cher, coefficient de réévaluation, indemnité de vie chère), l'indemnité de vie chère fait sa réapparition à côté du salaire de base, l'échelle mobile ayant continué à fonctionner.

Avec le processus de réorganisation de la structure salariale, se manifeste une tendance à utiliser conjointement ces deux éléments, dans le but d'assurer une certaine stabilité aux rémunérations.

Le salaire de base a pour fonction de garantir un minimum de salaire à tous les travailleurs, et d'assurer la différenciation fondamentale des salaires selon une échelle hiérarchique de qualifications professionnelles, ainsi qu'en tenant compte du sexe et de l'âge. L'indemnité de vie chère liée au coût de la vie, garantit surtout la liaison entre l'évolution des salaires et celle du pouvoir d'achat de la monnaie.

La structure particulière du salaire exerce aussi une influence sur l'évolution de certains suppléments importants de salaire.

Les pourcentages de tâche qui, antérieurement à l'accord d'intégration, sont établis en général uniquement par référence au minimum du barème (ne comprenant pas l'indemnité de vie chère), doivent, après cet accord qui instaure une refonte de tous les éléments du salaire, être aménagés (passant, pour la sidérurgie, de 20 % à 8 %).

Après la disparition, consécutive à la suppression du système corporatif, des comités techniques qui assuraient précisément l'application de la réglementation des prix de tâche, les lignes générales du règlement des prix de tâche suivent normalement les critères suivants :

- Garantie, pour l'ouvrier à la tâche, d'un pourcentage de gain, supérieur au salaire de base au temps (8 % pour la sidérurgie, 16 % pour les mines).
- Possibilité de modification des temps, lorsqu'interviennent des changements dans les techniques de travail.
- Communication aux ouvriers des modalités et des données concernant le mode de calcul de la rémunération.
- Caractère obligatoire de la rémunération à la tâche, chaque fois que l'ouvrier est tenu d'observer un rythme de production préfixé.

Ce régime tend donc à garantir un gain minimum à l'ouvrier travaillant à la tâche. Le pourcentage de gain minimum est fixé par les contrats conclus à l'échelon de la profession.

Mais, si le taux minimum de tâche pour un ouvrier sidérurgiste est de 8 % supérieur à celui du salaire au temps, on parvient presque toujours, en fait, à des primes égales, et même supérieures à 50 %. C'est pour cette raison que les syndicats cherchent à obtenir de plus amples garanties, et en particulier, à poser le problème de la détermination bilatérale des barèmes et des temps.

La différenciation selon le sexe et l'âge voit la réduction des écarts de salaires existant avant la guerre. Bien que le fonctionnement de l'échelle mobile ait été organisé de manière que l'indemnité de vie chère soit différente selon le sexe et l'âge, on peut dire, en fait, que la tendance est à l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

En revanche, un rôle de redistribution qualitative des salaires est dévolu à la part relative à la situation de famille des travailleurs, c'est-à-dire aux allocations familiales.

Fréquemment, les revendications portant sur des augmentations générales de salaires sont déviées vers une modification du montant des allocations familiales.

Le fonctionnement de l'échelle mobile lui-même, est utilisé dans le but d'augmenter les différences entre travailleurs célibataires et travailleurs mariés puisque les majorations correspondant à certains points d'augmentation de l'indice du coût de la vie s'appliquent aux allocations familiales.

L'examen de la courbe des indices des rémunérations, et la comparaison de cette courbe avec l'allure de l'indice du coût de la vie, fait apparaître une amélioration graduelle et une stabilisation des salaires (annexe 15).

Le processus d'amélioration constante des salaires conventionnels marque, en concordance avec les principaux événements de la politique salariale (accords de réévaluation des 5 août 1949 et 8 décembre 1950, et accord d'ajustement de l'« échelle mobile », du 21 mars 1951, dont les effets se font sentir dans la période 1950-1952, accords d'intégration des 12 juin et 28 juillet 1954, dont les effets se font sentir directement et indirectement entre 1954 et 1955), des poussées d'une certaine importance.

Mais les effets concrets de ce processus sont amortis par les modifications du coût de la vie, dont l'indice suit une allure assez soutenue. C'est ainsi que l'augmentation des salaires conventionnels qui, pour les 8 années allant de 1948 à 1955, atteint 32,68 % pour l'ensemble de l'industrie et 30,10 pour la sidérurgie, se ramène, en termes de pouvoir d'achat, à 7,67 % pour l'ensemble de l'industrie, et à 5,58 % pour la sidérurgie.

On peut donc dire que l'expérience des conventions collectives au niveau national, en ce qui concerne les salaires, a réussi surtout à assurer une stabilité qui, indubitablement, est pour une part dans l'amélioration plus marquée enregistrée par la courbe des salaires effectifs. Ceux-ci, qui se trouvent augmentés entre 1948 et 1955, de 39,42 % pour l'ensemble de l'industrie, et de 36,68 % pour la sidérurgie, marquent, exprimée en pouvoir d'achat, une amélioration de 13,14 % pour l'ensemble de l'industrie, et de 10,92 % pour la sidérurgie.

La tendance à la consolidation du pouvoir d'achat des salaires, est du reste confirmée également par les données fournies par l'enquête de la Haute Autorité (annexes 16, 17, 18).

Une fois surmontée la période de grave instabilité monétaire, le fonctionnement du système de l'échelle mobile tend à stabiliser et consolider les modifications des prix dues à des fluctuations saisonnières, et à lier d'une manière automatique la structure des prix agricoles à celle des prix industriels.

Il en résulte un processus d'insensibilisation qui, depuis l'unification des relevés budgétaires sur le plan national, survenue en 1951, conduit à travers les diverses évolutions, illustrées ci-dessus, aux nouveaux accords conclus au début de 1957. Ceux-ci stipulent que :

- a) De bimestrielle, la périodicité des rajustements devient trimestrielle;
- b) Le calcul des variations des prix des fruits et légumes est effectué selon le nouveau système adopté par l'I.S.T.A.T., en vue d'atténuer les phénomènes saisonniers;
- c) L'échelle fonctionne, avec quelques garanties, vers le bas comme vers le haut;
- d) La valeur attribuée à chacun des points de l'indice est légèrement revalorisée.

La remise en ordre de la situation générale des salaires engage pour longtemps l'action syndicale sur le plan des conventions collectives.

Le phénomène de l'écrasement de la hiérarchie des salaires apparaît comme l'un des résultats les plus clairs de la dévaluation monétaire dans le domaine des salaires.

La situation, en général, selon une enquête publiée dans la « Revue des statistiques du travail », présente deux éléments caractéristiques (1).

- a) La diminution des écarts de salaires n'est pas causée seulement par une amélioration réelle des rémunérations des catégories inférieures, mais aussi par un certain abaissement des rémunérations des catégories supérieures.
- b) L'écrasement de la hiérarchie des salaires a pris des proportions inattendues, par suite, principalement, des conséquences du développement de l'application de l'échelle mobile.

Alors que la rémunération de base (salaire ou traitement) était différenciée par catégorie d'industrie, qualifications professionnelles, sexe et âge, l'indemnité de vie chère :

- 1) Était déterminée uniformément pour toutes les industries et les qualifications, dans le cadre territorial de chaque province, et différenciée uniquement selon l'âge et le sexe;

(1) *Analyses statistiques de l'écrasement de la hiérarchie des salaires*, par Cesare Vanutelli, *Rassegna di Statistiche del Lavoro*, n° 1, 1951.

- 2) Constituait le seul élément variable de la rémunération, et « devait compenser toutes les variations consécutives à l'augmentation des prix, rapportées au montant entier de la rémunération complète, calculée selon un critère moyen ».

Étant donné l'importance de l'indemnité de vie chère dans la rémunération globale (jusqu'à 70 % du salaire global), l'écrasement de la hiérarchie des salaires, qui s'était déjà produit lors de la remise en ordre initiale, s'est donc accentué ensuite, du fait de ces circonstances (1).

Il est alors nécessaire, pour corriger la nouvelle situation, de procéder aux accords de « réévaluation » des salaires, dont les étapes (1^{er} juin 1947 : intégration au salaire de base d'une partie de l'indemnité de vie chère — 14 avril 1948 : augmentation des traitements des employés — 5 août 1949 : institution du premier coefficient de réévaluation) ont été décrites plus haut.

L'enquête précitée (1) montre que l'« échelonnement est réduit à environ un tiers de celui de 1938. Il remonte en 1949 à un chiffre avoisinant la moitié; après la dernière réévaluation, l'échelonnement est d'environ 60 à 70 % de celui de 1938 ».

En ce qui concerne l'influence exercée sur l'échelle hiérarchique par la structure particulière des salaires (qui comporte jusqu'en 1954 la distinction entre un minimum de barème et un minimum global, comprenant, outre la rémunération de base, tous les autres éléments), il est intéressant d'examiner de près les modifications successives des coefficients hiérarchiques des rémunérations pratiquées dans la province de Milan, dans le secteur métallurgique et mécanique, tels qu'ils ont été appliqués à la suite des accords de « réévaluation ».

TABLEAU 16

Écarts de salaires entre les différentes qualifications des travailleurs (1)

Qualifications	1938	1946		1947		1949		1950		1951		1954
		Mb	Mg	Mb	Mg	Mb	Mg	Mb	Mg	Mb	Mg	
Ouvriers qualifiés	153,7	127	114	127,5	110	127,5	113	127,5	122	127,5	123	125,4
Ouvriers spécialisés	122,3	—	—	115	105	115	106	115	112	115	112	112,6
Man. spécialisés	106	—	—	108,5	102	108,5	103	108,5	105	108,5	105	106,6
Man. ordinaires	100	—	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Mb = Minimum du barème, Mg = Minimum global.

On remarquera, entre 1949, 1950 et 1951, l'application des accords de « réévaluation ». On notera également comment l'efficacité de ces accords a été, en grande partie, diminuée par la structure des salaires, qui maintenait encore distincts le salaire de base et les coefficients de réévaluation ou l'indemnité

(1) *Rassegna di Statistiche del Lavoro*, n° 1, 1951.

de vie chère. La portée exacte de cet inconvénient peut être évaluée si l'on tient compte du fait que les suppléments de salaires, par exemple les taux de tâche, sont fixés en pourcentage du salaire de base.

Il est également utile, pour les conclusions relatives à la remise en ordre des rapports entre les salaires masculins et féminins, entre les salaires des adultes et ceux des adolescents, de se référer à l'exemple concret de la situation de la même catégorie pour la province de Milan.

TABLEAU 17 (1)

	1938	1946		1947		1949		1950		1951		1954
		Mb	Mg									
Hommes	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Femmes	54	70	74	70	78	70	77	70	80	70	81	84

(1) Mb = Minimum du barème, Mg = Minimum global.

Après 1954, l'écart des salaires féminins par rapport aux salaires de l'homme adulte, de qualification correspondante, diminue. On remarque que, pour les années 1946-1951, il existe également un double indice, dont le premier se rapporte au « salaire de base », l'autre étant relatif à la « rémunération minimum globale » (salaire de base + indemnité de vie chère, etc.). La différence est due surtout à l'influence de l'indemnité de vie chère.

Pour les adolescents, on peut faire deux observations : l'une relative aux qualifications d'ouvrier qualifié et d'ouvrier spécialisé, l'autre se rapportant aux qualifications de manœuvre spécialisé et de manœuvre ordinaire.

Le salaire de base des adolescents des deux qualifications supérieures ne subit aucune réduction par rapport à celui des adultes. En ce qui les concerne, il n'était prévu qu'une réduction de l'indemnité de vie chère. Par conséquent, dans les minima fixés par les accords de salaires, on n'observe aucune différence entre le salaire des adultes et celui des adolescents. Au contraire, lorsqu'on ajoute l'indemnité de vie chère, apparaissent des différences sensibles. La différenciation est confirmée par l'accord d'intégration.

Les adolescents des deux qualifications inférieures reçoivent un salaire de base réduit, par rapport à celui des adultes, et les écarts relatifs au salaire de base sont égaux, à peu près, aux écarts relatifs au minimum global, du fait que l'indemnité de vie chère est calculée pour les diverses classes d'âges de manière à correspondre à l'échelonnement du salaire de base.

Si l'échelle mobile détermine une diminution des écarts de salaires dans le domaine des catégories professionnelles, son fonctionnement a eu des conséquences opposées dans le cadre territorial. En effet, elle a contribué à accentuer les différences de rémunération entre les diverses provinces, avant les accords d'intégration et de redistribution des zones.

TABLEAU 18

**Écart de salaires entre les adultes et les ouvriers de moins de 20 ans
pour les catégories du manœuvre spécialisé et du manœuvre ordinaire**

Homme adulte = 100 ⁽¹⁾

	1938	1947	1949	1950	1951	1954	1956
Homme 18/20	100	90	90	90	90	90	93
Homme 16/18	72	70	70	70	70	73	73
Homme de moins de 16 ans	36	50	50	50	50	51	51

⁽¹⁾ Il est rappelé, à toutes fins utiles, qu'en 1938, on entendait par adulte toute personne ayant 18 ans révolus, tandis que depuis 1945, seules sont considérées comme adultes les personnes âgées de 20 ans révolus.

TABLEAU 19

**Écart de salaires entre adultes et ouvriers de moins de 20 ans
pour les catégories d'ouvrier qualifié et spécialisé ⁽¹⁾**

Homme adulte = 100

	1938	1947		1949		1951		1954	1956
		Mb	Mg	Mb	Mg	Mb	Mg		
Homme 18/20	100	100	96	100	96	100	96	97	97
Homme 16/18	—	100	85	100	83	100	83	86	86

⁽¹⁾ Mb = Minimum du barème, Mg = Minimum global.

D'une enquête de la « Rassegna di Statistiche del Lavoro » ⁽¹⁾, sur « la différence moyenne résultant, pour les diverses périodes, du montant de l'indemnité de vie chère pour les diverses provinces », il ressort comment la différence moyenne a été toujours croissant, en fonction de la phase d'augmentation de l'indemnité de vie chère. Comme, « dans la phase suivante, le montant de cette différence a été en s'atténuant, ceci résulte, soit de la réduction de l'indemnité de vie chère dans certaines provinces où elle avait atteint le niveau le plus élevé, soit des ajustements obtenus par les syndicats, dans les provinces où l'indemnité de vie chère était la plus basse ».

Ensuite, après l'accord d'intégration et de redistribution des zones, il s'est produit un rapprochement des différences entre les rémunérations conventionnelles des zones limites ⁽²⁾.

Les indices relatifs au gain horaire moyen du secteur sidérurgique des régions Piémont-Val d'Aoste et Sicile, fournissent des éléments qui confirment ces observations.

La situation des salaires conventionnels de l'industrie fait apparaître que la sidérurgie occupe des positions qui demeurent constamment en dessous

⁽¹⁾ *Rassegna di Statistiche del Lavoro*, n° 1, 1951.

⁽²⁾ Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Italie* (doc. n° 8198/56), p. 29.

TABLEAU 20
Sidérurgie — Gain horaire moyen

Régions	Avant l'accord d'intégration de 1953	Après l'accord d'intégration de 1953
Piémont-Val d'Aoste	118,08	110,97
Lombardie	100,00 (226,68 liras)	100,00 (243,04 liras)
Sicile	54,94	60,46

Source : Ministère du travail.

des niveaux moyens de l'ensemble de l'industrie (annexe 6). Cependant, cette observation doit être accueillie avec une certaine réserve, en effet, les données de l'institut des statistiques concernent tout le secteur métallurgique, de plus, dans la sidérurgie, le salaire dit conventionnel a une signification relative, du fait qu'il concerne surtout les salaires calculés d'après le poste effectué.

Si l'on considère la situation comparative concernant les gains (annexes 4 et 5), on constate que les salaires de la sidérurgie se situent à des niveaux bien supérieurs, non seulement à la moyenne de l'industrie, mais aussi à celle des industries chimiques et extractives.

Les industries chimiques et extractives, la production d'électricité, ont un dynamisme plus grand par rapport à celle-ci, et aussi à l'industrie métallurgique (annexes 4 et 5).

Compte tenu des différents niveaux de départ de gains effectifs, ceci fait apparaître la tendance au rapprochement des divers niveaux de salaires, qui est aussi propre à la politique salariale appliquée dans le pays.

Les allocations familiales jouent un rôle digne d'être noté dans la réorganisation de la situation salariale. Comme il a été dit, elles ont souvent absorbé

TABLEAU 21
**Pourcentages d'augmentation des rémunérations minima conventionnelles,
et du coût de la vie**

	A l'exclusion des allocations familiales				Y compris les allocations familiales (1)			
	1952 par rapport à 1951	1953 par rapport à 1952	1954 par rapport à 1953	1955 par rapport à 1954	1952 par rapport à 1951	1953 par rapport à 1952	1954 par rapport à 1953	1955 par rapport à 1954
Industrie :								
ouvriers	4,08	2,79	3,66	4,76	11,02	6,42	3,07	4,05
employés	3,81	2,13	3,86	6,73	7,69	3,74	3,58	6,00
Coût de la vie	4,24	1,94	2,68	2,80	4,24	1,94	2,68	2,80

(1) Pour l'ouvrier marié avec 3 enfants, voir *Rassegna di Statistica del Lavoro*, n° 1, 1956.

la poussée vers un relèvement général des salaires, mais elles influent aussi sur les modifications de la structure générale des salaires. Il suffit de noter rapidement les résultats du tableau 21 pour s'en rendre compte.

Un phénomène important est celui de la diversité de dynamisme qui caractérise les salaires conventionnels et les gains (annexe 7).

Le phénomène est commun à tous les secteurs, et révèle un facteur dynamique particulier, qui agit encore sur le plan de la rémunération. Ainsi qu'il est signalé par les milieux industriels ⁽¹⁾, le salaire effectivement payé aux ouvriers n'est pas seulement, dans de nombreux cas, supérieur au minimum prévu par les conventions, mais il a une tendance à un dynamisme plus accentué.

C'est, remarque-t-on, le signe que, « dans le cadre de l'entreprise, le processus d'amélioration est plus élastique et continu que celui qui est sanctionné par les conventions ». Néanmoins, le phénomène est influencé par la pratique, toujours plus largement appliquée, qui consiste à verser, à titre d'indemnités spéciales et occasionnelles, des sommes qui, sans apparaître dans la rémunération constante, et sans être par conséquent enregistrées dans les indices relatifs à celle-ci, concourent également à augmenter les revenus des travailleurs,

Un examen des indices relatifs aux données de l'enquête périodique effectuée par la Haute Autorité révèle également la présence du facteur signalé ci-dessus.

De la comparaison du rythme d'accroissement du salaire « en espèces » et de celui du salaire direct, on peut tirer en effet une confirmation de l'importance grandissante du rôle joué par l'entreprise dans la politique salariale. Le salaire en « espèces » comprend en effet des primes qui, comme il a déjà été dit, représentent précisément une zone caractéristique de l'initiative au niveau de l'entreprise.

⁽¹⁾ *Rassegna di Statistiche del Lavoro*, n° 1, 1954, p. 30.

Principales données statistiques utilisées

Les statistiques utilisées sont empruntées aux sources suivantes :

a) *Ministère du travail et de la prévoyance sociale*

Le ministère du travail effectue chaque mois, par l'intermédiaire des inspections du travail, des relevés statistiques concernant l'emploi de la main-d'œuvre, les horaires de travail et les rémunérations effectives. Ces relevés intéressent 43 secteurs de l'industrie italienne : pour 13 de ceux-ci, (dont le secteur sidérurgique) toutes les entreprises sont recensées, pour les 30 autres secteurs, l'enquête est limitée aux entreprises occupant au moins 10 ouvriers. Elle s'étend à environ 17 500 entreprises et concerne uniquement les ouvriers occupés dans celles-ci (plus de 1 750 000) qui représentent environ 55 % du total des ouvriers occupés dans l'industrie italienne.

Les données utilisées, relatives aux rémunérations brutes effectivement versées, concernent :

- 1) Les salaires au temps, à la tâche et primes de rendement, suppléments pour heures supplémentaires, pour travail des jours fériés et travail de nuit;
- 2) Indemnité de vie chère, indemnité de présence, indemnité temporaire et autres indemnités éventuelles directement à la charge de l'employeur;
- 3) Salaires en nature, (nourriture, logement, vivres, etc.) nets de la part éventuelle à la charge de l'ouvrier.

Le relevé du ministère du travail indique, pour chaque industrie et pour l'ensemble, le gain moyen effectif perçu par l'ensemble de la main-d'œuvre considérée, quel qu'en soit l'âge, compte tenu tant des modifications intervenues dans la structure interne de la main-d'œuvre, que des variations consécutives à des règlements de caractère général obligatoire et, enfin, de l'importance différente des gains eux-mêmes.

b) *Institut central de statistiques I.S.T.A.T.*

L'institut procède à un relevé par l'intermédiaire des offices régionaux du travail sur la base des salaires minima établis par les conventions collectives. Les salaires sont relevés dans chaque province pour 12 catégories d'industries en ce qui concerne les hommes et les femmes âgés de plus de 21 ans; pour les hommes uniquement, le relevé se fait séparément pour les salaires des différentes qualifications, tandis que pour les femmes, il est effectué d'après la qualification la plus importante au point de vue numérique dans chaque industrie. Le relevé comporte 2 400 données salariales.

L'enquête porte sur :

- 1) le salaire de base conventionnel,
- 2) les allocations accessoires ayant un caractère continu (indemnité temporaire, indemnité de logement, de panier, etc.).

Sont exclues les allocations accessoires (congrés, jours fériés et gratifications) ainsi que les indemnités pour travail à la tâche, heures supplémentaires, travail de nuit et travail des jours fériés.

Pour les ouvriers qui sont chef de famille on comprend également les allocations familiales.

En ce qui concerne les salaires conventionnels du secteur sidérurgique, on a utilisé les données relatives au secteur métallurgique, ceux-ci étant suffisamment représentatifs.

c) Il existe encore quelques études de la Confindustria tant sur les salaires conventionnels, montant et indices, que sur les gains. On s'est parfois référé à ceux-ci surtout lorsqu'en termes d'indice elles ne s'écartent pas sensiblement des données officielles.

d) *Haute Autorité*

Il s'agit des salaires horaires directs des industries de la Communauté (telles qu'elles sont délimitées par le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier).

Les salaires horaires directs comprennent tous les éléments de la rémunération qui sont liés directement au travail effectif, tels que :

- salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- primes de fonction, de responsabilité pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- journées d'absence pour délégations syndicales,
- rémunérations diverses en espèces,
- indemnités de casse-croûte, de panier, etc.,
- pour les mines de houille et de fer : salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation).

Indice national du coût de la vie

1938=1

Année	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Moyenne
1946													28,23
1947	36,39	37,17	38,23	41,65	43,70	46,55	48,05	50,69	53,31	53,16	50,84	49,29	45,75
1948	48,42	47,91	49,19	49,37	48,74	48,35	46,01	47,92	49,10	48,38	48,70	49,17	48,44
1949	49,85	49,58	49,50	50,52	50,74	49,90	48,51	49,10	48,86	47,78	47,90	47,53	49,15
1950	47,35	47,47	46,82	47,52	47,60	48,23	48,24	49,09	50,07	49,46	49,97	50,09	48,49
1951	50,80	51,71	51,99	53,17	53,23	53,94	53,92	53,73	53,71	53,86	54,19	54,16	53,20
1952	53,99	54,59	54,75	55,01	55,22	55,59	55,72	55,75	56,15	56,26	56,33	56,12	55,46
1953	56,03	56,14	56,13	56,68	57,02	57,18	56,33	56,17	56,42	56,64	56,91	56,78	56,54
1954	56,86	57,10	56,93	57,29	58,02	58,50	58,71	58,65	58,57	58,47	58,74	58,82	58,06
1955	58,80	58,67	58,80	59,29	59,83	60,23	60,01	60,11	59,93	59,91	60,17	60,57	59,69
1956	60,99	61,81	62,54	62,92	63,25	62,99	62,85	62,88	63,05	62,70	62,77	63,11	62,66

Source : I.S.T.A.T.

ANNEXE 3

Salaires conventionnels minima horaires des ouvriers de l'industrie minière

en liras

Localité — Catégorie	1-10-1952	1-4-1954	12-6-1954	1-4-1955	30-3-1956
Aoste (Province) :					
Ouvrier qualifié	168,74	174,86	177,65	185,92	189,05
Ouvrier spécialisé	152,77	158,58	160,70	168,26	171,07
Manœuvre spécialisé	145,37	151,00	152,75	159,92	162,61
Manœuvre ordinaire	137,10	142,60	144,00	150,79	153,29
Grosseto (Province) :					
Ouvrier qualifié	155,90	162,01	167,10	175,12	178,25
Ouvrier spécialisé	140,13	145,89	150,45	157,76	160,57
Manœuvre spécialisé	132,78	138,40	142,60	149,52	152,21
Manœuvre ordinaire	124,60	129,66	134,00	140,54	143,04
Nuoro (Province) :					
Ouvrier qualifié	140,56	146,06	150,30	157,30	159,80
Ouvrier spécialisé	125,21	130,46	134,30	140,65	142,90
Manœuvre spécialisé	117,99	123,11	126,80	132,82	134,95
Manœuvre ordinaire	110,10	115,10	118,25	123,89	125,89

Salaires conventionnels minima horaires dans la sidérurgie (1)

Ouvriers de plus de 20 ans

en lires

	1-1-1952	1-5-1954	12-6-1954	10-3-1956
<i>Turin (Avigliana)</i>				
Ouvrier qualifié	166,60	171,29	181,79	194,58
Manœuvre spécialisé	150,07	154,32	168,22	175,46
Manœuvre spécialisé ordinaire	142,39	146,39	154,54	166,10
	133,76	137,51	144,97	155,80
<i>Milan (Sesto San Giovanni)</i>				
Ouvrier qualifié	171,98	176,66	185,84	199,59
Manœuvre spécialisé	155,20	159,70	166,86	179,25
Manœuvre spécialisé ordinaire	147,76	151,76	157,97	169,69
	139,13	142,88	148,20	159,12
<i>Gênes</i>				
Ouvrier qualifié	164,10	168,79	180,18	193,71
Manœuvre spécialisé	147,57	151,82	161,77	173,95
Manœuvre spécialisé ordinaire	139,89	143,89	153,14	164,64
	131,26	135,01	143,67	154,44
<i>Livourne (Piombino)</i>				
Ouvrier qualifié	161,09	165,78	172,79	186,01
Manœuvre spécialisé	144,78	149,03	155,16	167,08
Manœuvre spécialisé ordinaire	137,20	141,20	146,90	157,54
	126,65	130,40	137,80	148,30
<i>Terni</i>				
Ouvrier qualifié	144,84	148,59	154,85	166,14
Manœuvre spécialisé	128,84	132,22	138,21	148,34
Manœuvre spécialisé ordinaire	121,39	124,58	130,31	139,87
	110,97	113,97	121,42	130,30
<i>Naples (Bagnoli Pozzuoli)</i>				
Ouvrier qualifié	151,98	156,66	163,48	176,35
Manœuvre spécialisé	135,45	139,70	145,96	157,52
Manœuvre spécialisé ordinaire	127,76	131,76	137,74	148,63
	119,13	122,88	128,70	138,84

(1) Il s'agit uniquement des salaires des ouvriers du 2^e groupe, c'est-à-dire de ceux qui ne sont pas affectés aux services de production. Les ouvriers du 1^{er} groupe sont rémunérés à l'aide du salaire de base par poste de l'emploi qu'ils occupent; les salaires sont fixés au niveau de l'entreprise.

Salaires horaires minima conventionnels des ouvriers de l'industrie

en liras

Date de l'accord	Ouvrier qualifié				Ouvrier spécialisé				Manœuvre spécialisé				Manœuvre ordinaire			
	Zones				Zones				Zones				Zones			
	I	II	III	IV ⁽¹⁾	I	II	III	IV ⁽¹⁾	I	II	III	IV ⁽¹⁾	I	II	III	IV ⁽¹⁾
6 déc. 1945	21	19,75	18,70	18,05	19	17,85	16,90	16,35	17,90	16,85	15,95	15,40	16,50	15,50	14,70	14,20
23 mai 1946																
27 oct. 1946	28,35	26,70	25,25	24,40	25,65	24,10	22,85	22,10	24,20	22,75	21,55	20,80	22,30	20,95	19,85	19,20
30 mai 1947																
28 juin 1947	49,30	47,30	45,70	44,75	44,45	42,70	41,25	40,40	41,95	40,30	38,90	38,05	38,65	37,10	35,85	35,10

⁽¹⁾ La zone IV a été créée par l'accord du 23 mai 1946 pour la péréquation des salaires du Centre-Midi.

Gains horaires moyens dans quelques industries (hommes)

en lires

Année	Industries extractives	Sidérurgie	Production et distribution d'énergie électrique	Industrie chimique	Ensemble de l'industrie
1948	125,20	182,10	172,50	136,90	134,90
1949	142,80	191,47	178,60	142,64	139,82
1950	150,81	200,73	188,39	149,31	144,75
1951	165,70	222,02	209,91	165,22	159,02
1952	178,84	228,90	223,54	172,99	166,87
1953	182,48	229,60	241,18	178,99	171,09
1954	190,00	235,04	255,35	187,29	177,01
1955	200,97	248,95	269,57	199,95	187,83
1956	217,52	267,66	290,97	212,32	200,35

Source : *Rassegna di Statistiche del Lavoro*.

Les chiffres ne comprennent ni les allocations familiales, ni la rétribution des congés, ni les gratifications.

Indices des salaires conventionnels et des gains moyens dans l'industrie

Année	Industries extractives		Métallurgie		Production et distributions d'énergie électrique		Industrie chimique		Ensemble des industries		Coût de la vie
	salaire conventionnel	gain moyen	salaire conventionnel	gain moyen	salaire conventionnel	gain moyen	salaire conventionnel	gain moyen	salaire conventionnel	gain moyen	
1948	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1949	104,8	111,4	101,5	105,4	102,9	103,5	100,9	104,2	101,6	101,46	101,5
1950	109,0	117,6	104,1	110,4	105,3	109,2	103,7	109,1	104,4	107,30	100,1
1951	118,7	129,3	113,4	121,8	115,3	121,7	113,4	120,7	114,2	117,87	109,8
1952	124,1	139,5	117,9	126,2	120,3	129,6	118,0	126,4	119,2	123,69	114,5
1953	127,0	142,3	120,3	127,1	122,2	139,8	120,5	130,7	122,2	126,82	116,7
1954	132,0	148,2	124,9	130,6	134,6	148,0	126,4	136,7	126,7	131,21	119,9
1955	136,8	156,8	130,1	138,8	140,8	156,3	136,2	146,1	132,7	139,2	123,2
1956	143,0	169,7	139,8	149,2	150,1	168,7	137,1	155,1	141,3	148,5	129,4

N.B. : Les chiffres ci-dessus ont été élaborés sur des données tirées des *Statistiche del Lavoro*.

ANNEXE 8

Rapport entre les salaires effectifs moyens dans quelques industries (1)

(Hommes)

Ensemble de l'industrie = 100

Année	Industries extractives	Sidérurgie	Production et distribution d'énergie électrique	Industrie chimique
1948	95,0	135,9	128,7	102,2
1949	102,1	136,9	127,7	102,0
1950	104,2	138,7	130,1	103,2
1951	104,2	139,6	132,0	103,9
1952	107,2	137,2	134,0	103,7
1953	106,7	134,2	141,0	104,6
1954	107,3	132,8	144,3	105,8
1955	107,0	132,5	143,5	106,5
1956	108,6	133,6	145,2	106,0

(1) Calculé d'après les données reprises à l'annexe 4.

ANNEXE 9

Indice des salaires minima conventionnels, par sexe et qualification

Ensemble de l'industrie

1938 = 1

	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Manœuvre spécialisé	Manœuvre ordinaire	Femmes	Coût de la vie
Déc. 1946 — janv. 1947	19,12	22,02	23,92	26,09	32,20	28,23
1947	29,65	34,46	37,48	40,86	52,40	45,75
1948	38,05	44,16	48,15	52,76	70,32	48,44
Juillet 1949 (1)	38,43	44,64	48,69	53,55	71,03	48,51
1955	54,88	59,24	62,75	68,15	92,71	59,69
1956	58,24	62,89	66,77	72,14	97,56	62,66

Source : I.S.T.A.T.

(1) Avant les accords de réévaluation.

Salaire conventionnel mensuel du personnel de la construction mécanique de Milan

Catégorie et qualification	1938 moyenne annuelle	1946 juin	1947 juin	1948 juin	1949 juin	1949 septembre	1950 novembre
Employés		<i>montant mensuel (en liras)⁽¹⁾</i>					
1 ^{re} catégorie	1.500	13.730	33.677	52.205	52.408	52.408	62.850
2 ^e catégorie	1.100	11.830	28.277	41.650	41.793	41.793	47.513
3 ^e catégorie A	750	9.730	23.577	32.740	32.883	32.883	35.523
3 ^e catégorie B	650	8.830	21.627	28.835	28.978	28.978	30.188
Ouvriers							
qualifiés	732	8.398	21.681	28.942	29.085	30.541	32.881
spécialisés	584	7.982	20.672	27.827	27.970	28.594	29.738
manœuvres spécialisés	507	7.752	20.153	27.253	27.396	27.708	28.280
manœuvres ordinaires	476	7.462	19.466	26.495	26.638	26.638	26.638
Employés		<i>manœuvre ordinaire = 100</i>					
1 ^{re} catégorie	315	184	173	197	197	197	236
2 ^e catégorie	231	159	145	157	157	157	178
3 ^e catégorie A	158	130	121	124	123	123	133
3 ^e catégorie B	126	118	111	109	109	109	113
Ouvriers							
qualifiés	154	113	111	109	109	115	123
spécialisés	123	107	106	105	105	107	112
manœuvre spécialisé	107	104	104	103	103	104	106
manœuvre ordinaire	100	100	100	100	100	100	100

(1) Pour les ouvriers, il a été tenu compte du salaire journalier pendant 26 jours.

Montant moyen de l'indemnité de vie chère (contingenza) ⁽¹⁾

en lires par jour

Période de référence	Italie septentrionale	Italie centrale	Italie méridionale	Italie insulaire	Ensemble du pays
1 ^{er} trimestre 1946	114	—	—	—	114
2 ^e trimestre 1946	144	144	148	134	144
3 ^e trimestre 1946	158	145	148	139	154
Octobre-novembre 1946	193	192	193	177	192
Décembre-janvier 1947	249	252	238	225	247
Février-mars	344	339	342	276	340
Avril-mai	424	417	382	304	413
Juin-juillet ⁽²⁾	411	394	342	255	393
Août-septembre	528	475	411	318	498
Octobre-novembre	574	561	475	374	553
Décembre-janvier 1948	609	572	479	379	580
Février-mars	609	567	479	379	578
Avril-mai	607	565	478	379	578
Juin-juillet	604	567	470	377	574
Août-septembre	602	563	474	380	573
Octobre-novembre	598	559	460	393	569
Décembre-janvier 1949	596	559	470	413	569
Février-mars	594	561	473	422	570
Avril-mai	598	562	475	429	572
Juin-juillet ⁽³⁾	599	562	474	437	573

(1) Montant de l'indemnité de vie chère de l'homme adulte pour 8 heures de travail. La moyenne par région résulte d'une pondération entre l'indemnité de vie chère de la province et le nombre d'ouvriers d'après le recensement de 1937-1939.

(2) Montant diminué de la partie de l'indemnité reportée sur le salaire de base.

(3) A cette époque, le montant de l'indemnité est bloqué.

Source : *Rassegna di Statistiche del Lavoro*.

Montant de l'indemnité de vie chère (contingenza)

Ouvriers de plus de 20 ans

en lires par jour

Période de référence	Hommes				Femmes		
	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Manœuvre spécialisé	Manœuvre ordinaire	1 ^{re} catég.	2 ^e catég.	3 ^e catég.

*Groupe territorial A*1) Du 1^{er} avril 1951 au 31 mai 1954 ⁽¹⁾

Avril-mai 1951	50,50	45,50	43,00	40,00	38,00	36,00	34,00
Juin-juillet 1951	88,00	79,00	75,00	70,00	66,50	63,00	59,00
Août 1951-janvier 1952	100,50	90,50	85,50	80,00	76,00	72,00	67,50
Février-septembre 1952	113,00	101,50	96,00	90,00	85,50	81,00	76,00
Octobre 1952-janvier 1953	125,50	113,00	107,00	100,00	95,00	89,50	84,00
Février-juillet 1953	138,00	124,00	117,50	110,00	104,50	98,50	92,50
Août 1953-mai 1954	150,50	135,50	128,00	120,00	114,00	107,50	101,00

2) Du 1^{er} août 1954 au 31 janvier 1958 ⁽²⁾

Août-septembre 1954	13,00	11,50	11,00	10,00	9,50	9,00	8,50
Octobre 1954-juillet 1955	25,50	23,00	21,50	20,00	19,00	18,00	17,00
Août-septembre 1955	38,00	34,00	32,00	30,00	28,50	27,00	25,50
Octobre 1955-mars 1956	50,50	45,50	43,00	40,00	38,00	36,00	34,00
Avril-mai 1956	63,00	56,50	53,50	50,00	47,50	45,00	42,00
Juin-juillet 1956	113,00	101,50	96,00	90,00	85,50	81,00	76,00
Août 1956-janvier 1957	125,50	113,00	107,00	100,00	95,00	89,50	84,00

*Groupe territorial B*1) Du 1^{er} avril 1951 au 31 mai 1954 ⁽¹⁾

Avril-mai 1951	40,50	36,50	34,50	32,00	30,50	29,00	27,00
Juin-juillet 1951	70,50	63,50	60,00	56,00	53,00	50,50	47,50
Août 1951-janvier 1952	80,50	72,50	68,50	64,00	61,00	57,50	54,00
Février-septembre 1952	90,50	81,50	77,00	72,00	68,50	64,50	60,50
Octobre 1952-janvier 1953	100,50	90,50	85,50	80,00	76,00	72,00	67,50
Février-juillet 1953	110,50	99,50	94,00	88,00	83,50	79,00	74,00
Août 1953-mai 1954	120,50	108,50	102,50	96,00	91,00	86,00	81,00

2) Du 1^{er} août 1954 au 31 janvier 1958 ⁽²⁾

Août-septembre 1954	10,50	9,50	9,00	8,00	8,00	7,50	7,00
Octobre-juillet 1955	20,50	18,50	17,50	16,00	15,50	14,50	13,50
Août 1955-sept. 1955	30,50	27,50	26,00	24,00	23,00	21,50	20,50
Octobre 1955-mars 1956	40,50	36,50	34,50	32,00	30,50	29,00	27,00
Avril-mai 1956	50,50	45,50	43,00	40,00	38,00	36,00	34,00
Juin-juillet 1956	90,50	81,50	77,00	72,00	68,50	64,50	60,50
Août 1956-janvier 1957	100,50	90,50	85,50	80,00	76,00	72,00	67,50

⁽¹⁾ Montants à ajouter à l'indemnité provinciale de vie chère en vigueur au 31 mars 1951.⁽²⁾ A partir du 1^{er} juin 1954, avec l'accord d'intégration (conglobamento), le montant intégral de l'indemnité de vie chère en vigueur au 31 mai 1954 fut intégré au salaire de base. Une nouvelle indemnité de vie chère apparut à partir du 1^{er} août.

ANNEXE 12

Emploi — Chômage dans l'industrie

Année	Ouvriers inscrits dans les bureaux de placement	Emploi ⁽¹⁾					
		Ensemble de l'industrie			Métallurgie		
		en milliers	1947 = 100	1948 = 100	en milliers	1947 = 100	1948 = 100
1947	1.060	1.724	100,0	—	649	100,0	—
1948	1.048 ⁽²⁾	1.763	102,3	100,0	640	98,6	100,0
1949	1.243 ⁽²⁾	1.735	100,6	98,4	625	96,3	97,7
1950	966	1.722	99,9	97,7	624	96,1	97,5
1951	927	1.739	100,8	98,6	627	96,6	98,0
1952	945	1.734	100,5	98,3	629	96,9	98,3
1953	857	1.688	97,9	95,8	640	98,6	100,0
1954	844	1.758	102,0	99,7	654	100,8	102,2
1955	818	1.775	102,9	100,6	680	104,8	106,3
1956	856	1.807	104,8	102,5	718	110,6	112,2

⁽¹⁾ Ces enquêtes ne couvrent que la moitié environ des industries du pays.

⁽²⁾ Mois de janvier.

Source : Ministère du travail, *Rassegna di Statistiche del Lavoro*.

ANNEXE 13

Production industrielle

1938 = 100

Année	Industries extractives	Construction mécanique	Industrie chimique	Textile	Ensemble industrie
1948	83	105	101	100	102
1949	92	118	117	102	110
1950	103	129	140	109	126
1951	124	142	184	116	144
1952	150	154	185	108	150
1953	179	170	227	116	164
1954	201	176	284	117	180
1955	240	203	314	104	197
1956	312	222	343	111	212

Source : I.S.T.A.T.

ANNEXE 14

Évolution de la masse des salaires dans l'industrie et du produit industriel net

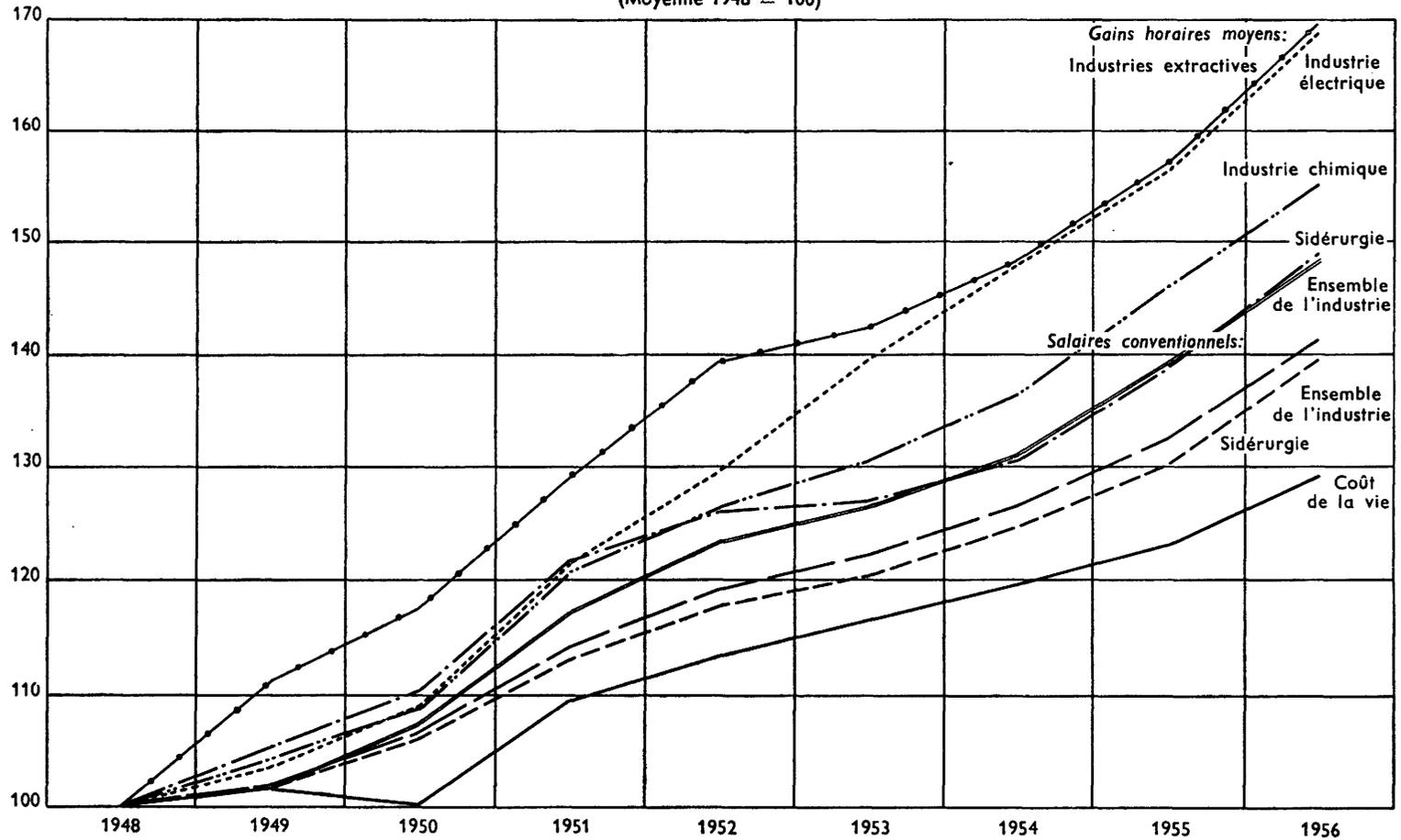
1948 = 100

Année	Masse des salaires ⁽¹⁾	Produit industriel net ⁽²⁾
1948	100,00	100,00
1949	106,66	106,67
1950	113,33	119,61
1951	130,00	155,32
1952	134,44	162,67
1953	147,77	182,24
1954	157,77	195,04
1955	172,22	191,28

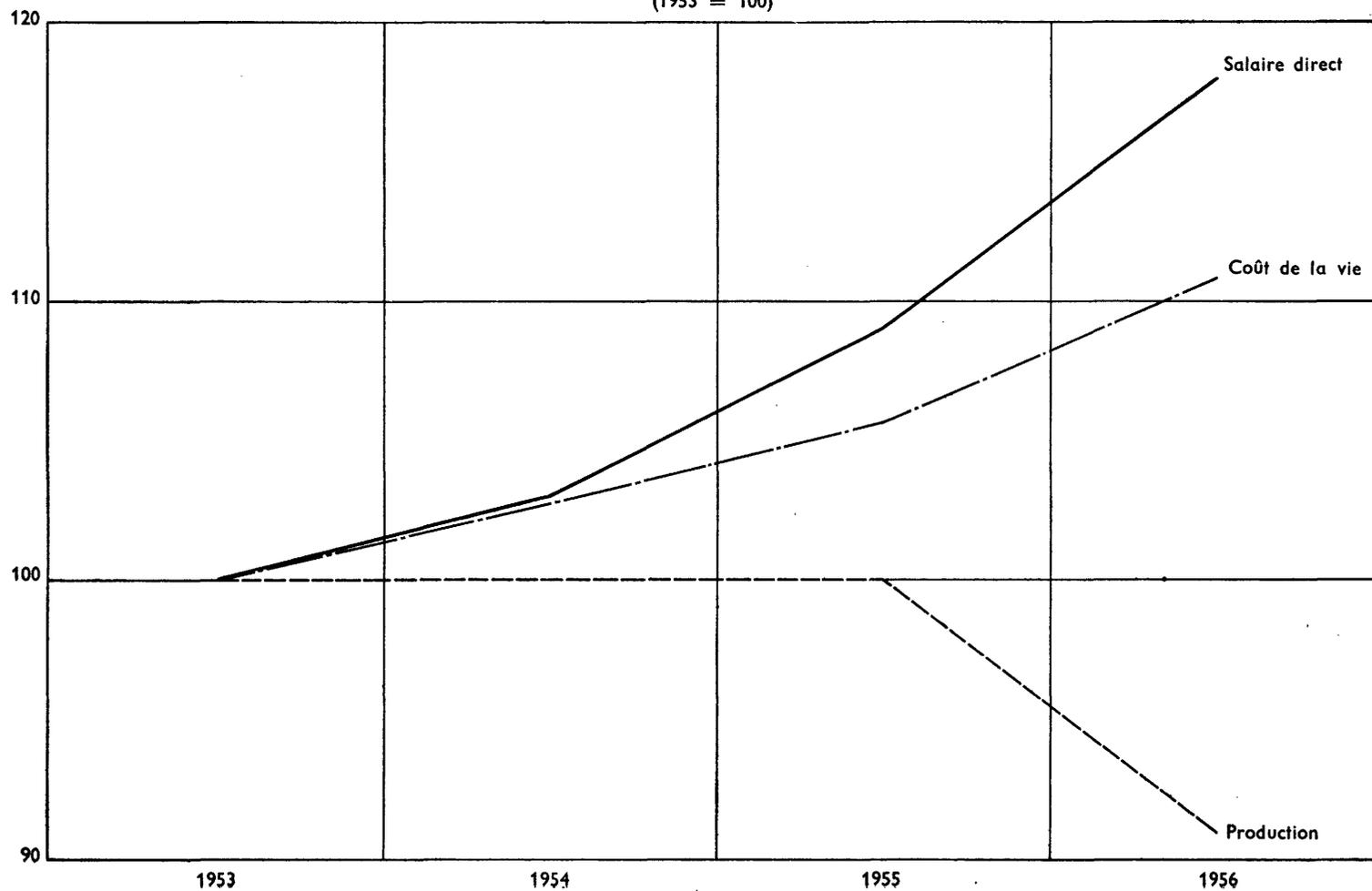
⁽¹⁾ Source : *Rassegna di Statistiche del Lavoro*.

⁽²⁾ Source : I.S.T.A.T.

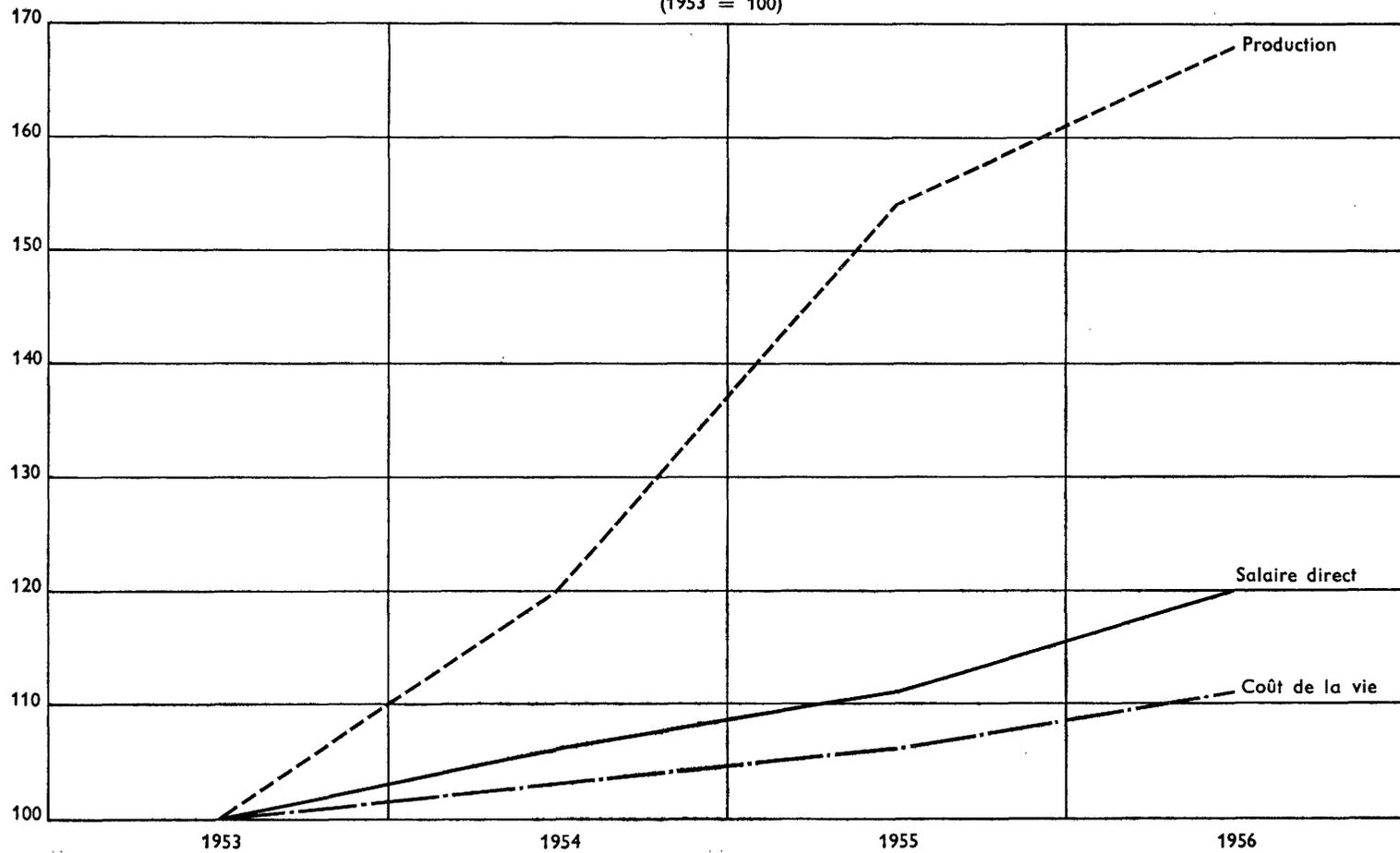
Évolution des salaires conventionnels et des gains dans quelques industries
(Moyenne 1948 = 100)



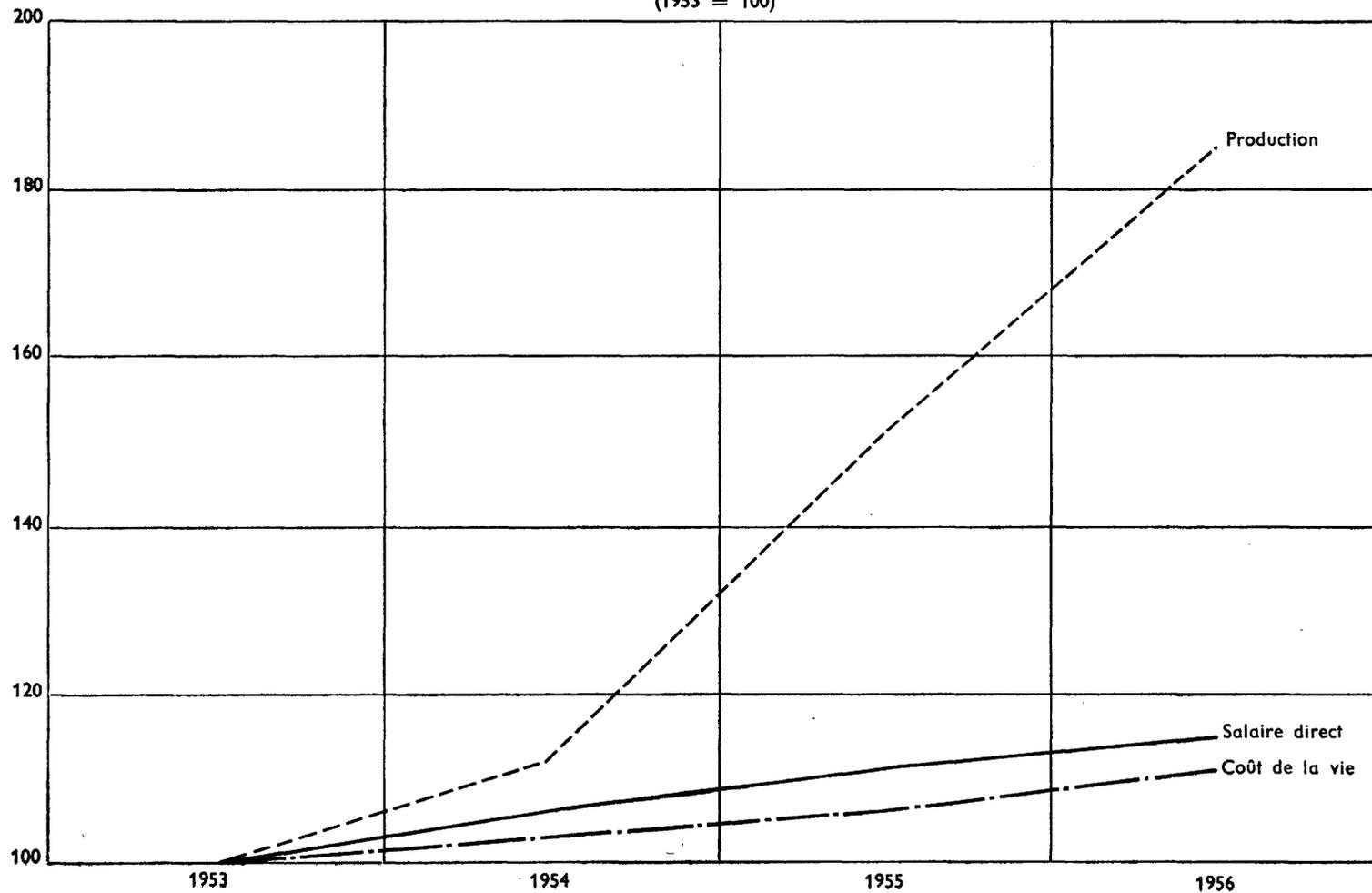
Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de houille
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de fer
(1953 = 100)



LUXEMBOURG

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : Évolution des salaires	255
A — De 1944 à fin 1948	255
B — De 1949 à fin 1950	260
C — De la fin de 1950 à 1957	262
<i>Chapitre II</i> : Tendances de la politique salariale	269
A — Production et niveau des salaires	269
B — Recherche d'une garantie de salaires	270



CHAPITRE I

ÉVOLUTION DES SALAIRES

Toute l'économie luxembourgeoise est marquée par l'influence prépondérante de la sidérurgie et des mines de fer, les plus importantes d'Europe proportionnellement à la superficie et à l'activité du pays. Elles occupent plus de la moitié de la population active industrielle du Grand-Duché (55 % environ) et fournissent entre 80 et 90 % de ses exportations. De la prospérité de ces industries dépend donc, dans une large mesure, le niveau des salaires effectifs non seulement des ouvriers qu'elles emploient, mais de l'ensemble des travailleurs du pays. Il faut d'ailleurs noter que les salaires effectifs de ces deux industries se situent généralement beaucoup plus haut que ceux des autres secteurs. Cependant, les fonctionnaires d'État ont été les premiers à bénéficier du retour à l'échelle mobile, après la guerre.

A — De 1944 à fin 1948

Les difficultés économiques consécutives à la guerre sont de trois ordres principaux :

- Le régime monétaire allemand, introduit au Luxembourg pendant la guerre, pose tout d'abord un problème de reconversion. L'une des premières tâches du gouvernement est de rétablir un régime monétaire basé sur le franc belge.
- La production est tombée fortement et particulièrement celle de la sidérurgie et des mines de fer. Il n'existe pas de chiffres pour l'année 1944, mais l'indice de la production en 1945 sur la base 1937-38 = 100 se situe encore à un niveau très bas ⁽¹⁾ :

extraction de minerai de fer	:	21,8 %
production de fonte	:	15,6 %
d'acier brut	:	13,1 %
de produits laminés	:	12,1 %

⁽¹⁾ Source : Office de la statistique générale.

— Enfin, une revalorisation générale des salaires s'impose, ces salaires ayant été bloqués et alignés sur les salaires allemands, alors que les prix ne cessaient de monter, l'indice atteignant 1170, en octobre 1944, sur la base 1914 = 100. (moyenne annuelle 1938 : 708).

Le gouvernement ayant, dès la fin des hostilités, rétabli la liberté syndicale, des négociations s'engagent entre organisations patronales et ouvrières dans diverses industries. Des salaires minima provisoires sont fixés, notamment dans la sidérurgie où ils se montent à 8 frl. par heure. Le gouvernement intervient pour « recommander » que les nouveaux salaires représentent une augmentation de 60 % par rapport à ceux de mai 1940. Mais les syndicats considèrent cette augmentation insuffisante pour les mines de fer et la sidérurgie et ils obtiennent en novembre 1944 un relèvement de 57 % des salaires pour les ouvriers de ces industries.

Mais une politique d'ensemble est nécessaire et le gouvernement invite les représentants des employeurs et des travailleurs à collaborer avec lui à son élaboration au sein d'une conférence nationale du travail. A la suite de sa réunion, un arrêté du 30 décembre 1944 fixe pour la première fois des salaires minima interprofessionnels pour les manœuvres et les « ouvriers spécialisés » adultes. Ces minima, applicables au 1^{er} janvier 1945, se situent entre 9 et 10 frl. pour le manœuvre, 11 et 12 frl. pour l'ouvrier spécialisé. Il s'agit des salaires au-dessous desquels aucun adulte ne peut être payé. Ils sont adaptés à l'indice du coût de la vie, sur la base 1914 = 100. Dès cette période, la notion d'adaptation des salaires au coût de la vie réapparaît donc, mais l'alignement n'est pas encore automatique. Il ne s'agit que d'une « référence » à l'indice. La législation sur l'échelle mobile, appliquée dès 1921 au secteur public, ainsi qu'à certaines industries du secteur privé, avait été suspendue pendant la guerre et n'est pas encore remise en vigueur.

Le gouvernement s'attache uniquement à garantir aux travailleurs un minimum de ressources. Mais la fixation de ce minimum oriente, en fait, la tendance générale des salaires conventionnels dans les secteurs autres que la sidérurgie et les mines. Cependant, l'arrêté de décembre 1944 stipule qu'aucune limitation n'est apportée au niveau des salaires, à la hiérarchie, qui sont déterminés par la libre discussion entre employeurs et syndicats.

Toutefois, l'arrêté prévoit des abattements sur les salaires minima pour les femmes et les jeunes. Ils se situent entre :

- 10 et 20 % pour les femmes,
- 10 et 50 % pour les jeunes de 16 à 20 ans.

En juin 1945, une décision arbitrale donne un caractère quasi obligatoire à l'adaptation des salaires au coût de la vie en fixant de nouveaux minima par référence à l'indice 1500 (base 1914 = 100). Le salaire minimum du manœuvre passe à 12 frl. Le gouvernement reconnaît implicitement la valeur de cette décision lorsqu'en janvier 1946 il relève à nouveau le salaire minimum

et le fixe, pour le manœuvre, à 15,50 frb. « considérant qu'il convient d'adapter les salaires minima au coût actuel de la vie » (1). Mais aucune clause ne prévoit l'automatisme du processus.

Une loi de décembre 1946 réintroduit l'adaptation intégrale des traitements, indemnités et pensions des fonctionnaires à l'indice 1850 (base 1914 = 100). La loi dispose que la fixation des traitements sera soumise à des révisions périodiques sur la base des indices établis chaque mois par l'Office de statistique. Chaque fois que la moyenne des indices des six mois précédents augmentera ou diminuera de 50 points (soit d'environ 2,5 % de l'indice de base), « le multiplicateur de 18,5 (indice 1850, sur la base 1914 = 100) augmentera ou diminuera de 0,5. Le nombre indice arrêté le 15 juin 1946 (indice 1890) servira de point de départ pour cette computation » (2). L'échelle mobile est par conséquent rétablie dans le secteur public.

Dès la fin de la guerre, la politique du gouvernement consiste à laisser aux employeurs et aux syndicats la libre détermination des salaires. Les accords de salaires au niveau de l'entreprise prennent donc très tôt une grande importance. Le Luxembourg ne connaît pas cette période plus ou moins longue de dirigisme en matière de salaires, qui caractérise le début de l'après-guerre dans à peu près tous les autres pays de la Communauté.

Le rôle de l'État se borne à la fixation du salaire minimum. Un certain contrôle sur les négociations collectives s'exerce cependant, par l'intermédiaire de l'Office national de conciliation créé en octobre 1945 dans le cadre de la conférence nationale du travail.

Il a pour but :

- de prévenir, aplanir et régler les conflits du travail;
- d'aider à la conclusion de conventions collectives et de veiller à leur application.

N'étant pas limités par un blocage ou par la fixation de maxima, les salaires effectifs atteignent très vite, dès les années 1945-1946, un niveau élevé par rapport à ceux des autres pays de la Communauté. Les minima eux-mêmes

TABLEAU 1

en frl.

Année	Salaire minimum	Salaire brut moyen (1)		
		Mines de fer	Sidérurgie	Ensemble de l'industrie
1946	15,50 (du 1-1-46 au 14-8-46)	27,68	21,60	21,03
1947		28,68	24,27	22,78
1948	17,50 (à partir du 15-8-48)	35,00	27,34	25,40

(1) Source : Office de la statistique générale.

(1) Exposé des motifs de l'arrêté du 16 janvier 1946.

(2) La clause de l'échelle mobile : *Cahiers économiques du service d'études*, n° 3, 1952.

sont supérieurs à ceux pratiqués en Belgique par exemple. D'ailleurs, les salaires effectifs dépassent généralement dans une large mesure les minima fixés.

Bien qu'entre janvier 1946 et août 1948 les minima n'aient subi aucune modification, les salaires bruts moyens des diverses industries augmentent fortement et dans une proportion plus importante que le coût de la vie. Ces augmentations sont particulièrement sensibles dans la sidérurgie et les mines de fer. Ces deux industries, en particulier la sidérurgie, sont d'ailleurs très influencées par l'accroissement de la production et du rendement.

TABLEAU 2

1946 = 100

Année	Gain horaire brut moyen				Coût de vie
	Sidérurgie	Mines de fer	Électricité, eau, gaz	Ensemble de l'industrie	
1946	100	100	100	100	100
1947	112,4	103,6	109,5	108,3	104,2
1948	126,6	126,4	121,1	120,8	110,7

Source : Office de la statistique générale.

Les syndicats souhaitent surtout obtenir le retour à l'échelle mobile. « (Dès la libération)... nous avons soutenu la politique salariale qui refuse de séparer les salaires des prix... » (1).

Il est vrai que, dans la pratique, l'adaptation des salaires minima au coût de la vie s'est réalisée jusqu'ici, mais de façon empirique et sans qu'il soit encore question d'une adaptation automatique. De plus, il ne s'agit que des salaires minima, qui, étant en fait presque toujours dépassés, ne concernent donc directement qu'un nombre extrêmement restreint d'ouvriers. Toutefois, leur augmentation a presque toujours des répercussions sur le niveau général des salaires, tant dans la sidérurgie et les mines de fer que dans les autres branches d'industrie.

L'échelle mobile est introduite dans la sidérurgie par la convention collective signée en octobre 1947 : « Lorsque, à l'avenir, l'indice moyen des six derniers mois monte ou descend de 50 points, les salaires sont respectivement augmentés ou diminués, en principe, dans la même proportion » (2). Mais une restriction à ce principe apparaît dans le paragraphe suivant : « Toutefois, si en raison de la situation économique l'une des parties contractantes estime qu'une adaptation automatique n'est pas supportable, on entrera en pourparlers au cours desquels la possibilité ou la nécessité d'une augmentation ou d'une réduction des salaires sera débattue » (2).

(1) Letzeburger Arbeitervverband, *Der Verband und seine Tätigkeit, 1948-1950*, p. 26.

(2) Convention collective du 24 octobre 1947, art. 15.

L'adaptation des salaires au coût de la vie se produit donc lorsque l'indice des six derniers mois (base 1914 = 100) augmente ou diminue de 50 points. Par suite de l'établissement d'un nouvel indice, sur la base 1-1-1948 = 100, un avenant précisera que désormais des augmentations de 5 points du nouvel indice détermineront une augmentation équivalente des salaires : 5 points, soit 5 % du salaire de référence à la date de mise en vigueur de cette clause. Les variations ultérieures seront, par conséquent, inférieures à 5 % du salaire effectif. L'avenant prévoit également des adaptations de salaires lorsque l'indice du coût de la vie baisse de 2,5 points.

Les stipulations sont semblables dans les mines de fer, dont la convention collective, signée quelques mois plus tard, reprend les mêmes termes. Des clauses du même type seront également introduites dans d'autres industries. Les conventions collectives de la sidérurgie et des mines fixent également un certain nombre de compléments du salaire, notamment des primes, dont le montant varie avec la production, entre autres l'allocation dite spéciale, fonction de la production totale d'acier brut des trois entreprises sidérurgiques du pays.

La loi de révision générale des traitements des fonctionnaires et employés de l'État, de mai 1948, reprend et modifie celle de 1946 sur l'échelle mobile : « Les traitements seront adaptés périodiquement au coût de la vie, constaté chaque mois par des nombres indices pondérés; ils devront être augmentés ou diminués de 5 points lorsque le coût de la vie ainsi constaté accusera une hausse ou une baisse de 5 points en moyenne pour la période semestrielle écoulée. Le point de départ de la première période est fixé au 1^{er} janvier 1948 » (1). En application de ces dispositions, un nouvel indice du coût de la vie est calculé, sur la base 100 au 1^{er} janvier 1948 (annexe 2).

Au cours de l'année 1948, le gouvernement apporte également des modifications au salaire minimum. Le salaire du manoeuvre qui était de 15,50 frl. l'heure est porté à 17,50 frl. compte tenu de l'augmentation du coût de la vie. Il s'appellera désormais salaire social minimum. Son adaptation à l'indice du coût de la vie se fait non pas automatiquement, mais par arrêté.

D'autre part, le minimum pour les ouvriers spécialisés est supprimé. Cette suppression n'a de conséquence que sur certaines entreprises de la petite industrie, les minima étant, ailleurs, dépassés de 20 à 30 % (2).

La période 1944-1948 se caractérise dans le domaine des salaires par :

- la volonté gouvernementale d'assurer à tous un salaire minimum, ce salaire étant toutefois presque toujours dépassé en pratique;
- la pression des syndicats pour l'application de l'échelle mobile, intégralement obtenue dans le secteur public, sujette à quelques réserves dans la sidérurgie, les mines et diverses autres industries.

(1) Loi du 21 mai 1948, art. 2.

(2) Source : Inspection du travail et des mines.

B — De 1949 à fin 1950

A la fin de l'année 1948 et au début de l'année 1949, on enregistre une grande stabilité des prix : l'indice n'augmente que de 2,8 % entre le 1^{er} janvier 1948 et juin 1949 (annexe 2).

D'autre part, les salaires moyens sont stables ou même en légère diminution d'un mois à l'autre dans de nombreuses industries, notamment mines et sidérurgie. Il est vrai que ces fluctuations peuvent être attribuées à des causes purement passagères : baisses de production saisonnières, nombre de jours fériés, etc.

Les syndicats protestent d'ailleurs contre la politique des prix et salaires. Un référendum est organisé en février 1949 par le « Letzeburger Arbechterverband » (1) :

- contre la politique des prix et salaires, de l'indice et des impôts;
- pour les revendications syndicales concernant le salaire minimum et les impôts;
- pour l'établissement d'un indice convenable et l'adaptation des salaires et des assurances sociales à l'augmentation effective du coût de la vie (2).

Les adhérents de ce syndicat se déclarent à 85 % en faveur d'une révision générale de la politique du gouvernement (2).

Les syndicats repoussent la politique de freinage de l'indice des prix par le biais d'allocations compensatoires, accordées notamment à l'agriculture et portant sur certains articles qui figurent dans le calcul de l'indice. Le gouvernement se voit obligé de supprimer certaines allocations, ce qui a pour effet une brusque montée de l'indice des prix, qui passe de 102,8 en juin 1949 à 111,2 en juillet (base 1-1-1948 = 100) (3), soit une augmentation de plus de 8 %.

A la suite de cette poussée des prix, des augmentations de salaires se produisent, en application de la clause de l'échelle mobile, dans divers secteurs. Elles correspondent à une augmentation de 5 points de l'indice des prix, qui provoque une hausse de 5 % du salaire pris comme référence lors de l'institution de l'échelle mobile.

Dans les mines de fer et la sidérurgie, un avenant d'août 1949 à la convention collective augmente les salaires de 5 %. Le salaire minimum national n'est cependant pas augmenté. Il demeure fixé à 17,50 frl.

Mais d'assez appréciables diminutions de la production se produisent au début de l'automne, en particulier dans la sidérurgie (3) :

	1946 = 100
— 1948	188
— 1949	172

(1) Syndicat de travailleurs affilié à l'Internationale C.I.S.L.

(2) Référendum organisé par le congrès du Letzeburger Arbechterverband du 6 février 1949.

(3) Source : Office de la statistique générale.

Les gains moyens s'en ressentent, le fléchissement de la production ayant pour conséquence la diminution des primes, notamment l'allocation spéciale de production, dont le taux passe de 1,83 frl./heure en janvier 1949 à 0,56 en octobre, soit une diminution de plus de deux tiers. Donc, et malgré l'augmentation des salaires par le jeu de l'échelle mobile, les salaires effectivement payés restent stationnaires, notamment ceux des ouvriers travaillant à la production.

TABLEAU 3
Salaire horaire brut moyen

	Hauts fourneaux : 1 ^{er} fondeur	Laminoirs : 1 ^{er} cisailleur
Juin 1949	26,48	26,52
Septembre 1949	26,49	26,55
Décembre 1949	26,50	26,97

en frl.

Source : Inspection du travail et des mines.

La hausse des prix aurait normalement dû amener une augmentation automatique des traitements des fonctionnaires, l'indice dépassant le niveau de 110. Mais le gouvernement se préoccupe des répercussions possibles de cette augmentation et suspend par une loi de décembre 1949, et pour une période de 12 mois, l'adaptation automatique des traitements de la fonction publique à l'indice du coût de la vie.

Cette prise de position incite la plupart des employeurs de l'industrie moyenne à ne pas modifier les salaires de leurs ouvriers en raison de la situation économique de leurs entreprises. Les syndicats insistent sur la nécessité de respecter « la clause contractuelle d'adaptation des salaires à l'index, ou (d'instituer) un contrôle paritaire (des employeurs et des ouvriers) des possibilités économiques, contrôle dont le résultat seul devrait être déterminant pour arriver à un accord sur l'adaptation ou la non-adaptation des salaires à l'index » (1).

Par contre, dans la sidérurgie et les mines de fer, ainsi que dans quelques autres industries, les salaires sont adaptés à l'indice du coût de la vie.

Les années 1949 et 1950 marquent donc, du point de vue salarial, un certain recul par rapport à la période précédente. Le même phénomène se produit dans tous les pays qui traversent une phase de récession précédant la guerre de Corée. Mais le Luxembourg, de par la structure de ses exportations, y est particulièrement sensible. Cette période est marquée par une agitation sociale causée par :

- la non-adaptation des salaires au coût de la vie dans l'industrie moyenne, en raison des difficultés économiques ;
- la diminution des primes de production.

(1) Conférence nationale du Letzeburger Arbechterverband du 12 février 1950.

C — De la fin de 1950 à 1957

La situation économique se rétablit dès les derniers mois de l'année 1950. La production augmente dans de nombreuses industries, dont la sidérurgie, à la suite du boom coréen.

TABLEAU 4

Production

Année	Sidérurgie	Ensemble de l'industrie
1949	100	100
1950	108,1	105,3

Source : Office de la statistique générale.

Les salaires sont, à partir d'octobre 1950, adaptés à l'indice 110 du coût de la vie dans les mines et la sidérurgie. Les salaires de base et les primes générales sont majorés de 5 points, soit 4,76 %. De plus, l'accroissement de la production provoque dans la sidérurgie une augmentation de l'allocation spéciale. Au total, le salaire moyen dans la sidérurgie passe de 26,40 frl. l'heure, au début de l'année, à 30,15 frl. en décembre, soit une augmentation de 14,2 % ⁽¹⁾.

L'État adapte également les traitements des fonctionnaires au coût de la vie. Par contre, le salaire minimum légal de 17,50 frl./heure ne subit aucune modification, alors que le jeu de l'échelle mobile aurait dû le porter à 19,25 frl. Mais, dans la pratique, 92 % des salaires ⁽¹⁾ atteignent ou dépassent ce niveau.

La guerre de Corée ayant fait monter les prix (annexe 2), l'échelle mobile joue à deux reprises en 1951 : les salaires de la sidérurgie et des mines enregistrent une première augmentation générale de 4,54 % au 1^{er} mars, puis de 4,32 % au 1^{er} juillet, correspondant chacune à une augmentation de 5 points de l'indice des prix. Les traitements des fonctionnaires sont également augmentés, mais l'industrie moyenne se déclare hors d'état de procéder à une augmentation des salaires. De plus, le salaire minimum du manoeuvre, inchangé depuis 1948, est augmenté et passe à 21 frl. en août 1951. Les abattements pour les salaires féminins sont uniformément fixés à 10 %.

D'autre part, on enregistre un accroissement considérable de la production (annexes 13 et 14) dans les mines et la sidérurgie par rapport à l'année précédente ⁽¹⁾ :

— sidérurgie	+ 21,5 %
— mines de fer	+ 46 %

⁽¹⁾ *Source* : Inspection du travail et des mines.

Ce mouvement se traduit par un fort accroissement de l'allocation spéciale de production dans la sidérurgie :

— décembre 1950 :	1,94 frl. par heure
— août 1951 :	2,47 » »
— octobre 1951 :	2,66 » »

D'une façon générale, les salaires augmentent assez fortement au cours de l'année 1951 :

TABLEAU 5
Salaire horaire moyen

1946 = 100

Année	Sidérurgie	Mines de fer	Électricité, eau, gaz	Construction métallique	Ensemble de l'industrie
1950	138,6	137,3	139,5	135,1	130,2
1951	162,1	155,3	145,4	150,5	149,3

Source : Office de la statistique générale.

On remarquera que le salaire moyen dans les mines de fer augmente moins que dans la sidérurgie, bien que l'accroissement de la production soit beaucoup plus fort. Mais il convient de préciser que cette augmentation de la production résulte dans une large mesure de la mécanisation de l'outillage qui a donné lieu à de profondes modifications de la nature même du travail.

Au cours des deux années suivantes, la production est d'abord en stagnation, puis en assez nette régression (annexes 13 et 14). Aussi les salaires moyens cessent-ils de croître en 1952 pour diminuer ensuite sous l'effet, dans la sidérurgie, de la réduction des primes de production.

Seuls les salaires des mines de fer continuent d'augmenter en 1952 et 1953. On notera que, dans cette industrie, un certain décalage se produit par rapport à la sidérurgie et la production ne décroît qu'en 1954.

TABLEAU 6
Salaire horaire moyen

1951 = 100

Année	Sidérurgie	Mines de fer	Électricité, eau, gaz	Construction métallique	Ensemble de l'industrie
1952	106,8	105,5	105,4	108,2	106,6
1953	102,9	107,7	103,8	108,2	104,1
1954	101,9	105,7	105,5	108,7	103,5

Source : Office de la statistique générale.

Pourtant, au cours des mêmes années, les prix ne diminuent pas, l'indice des prix de détail reste à peu près stationnaire, la politique gouvernementale atténuant la pression des prix sur l'indice :

base 1-1-1948 = 100 (1)

1951	120,39
1952	122,44
1953	122,18
1954	123,38

Par conséquent, l'influence de la production sur les salaires par l'intermédiaire des primes devient plus visible. Elle tend à infléchir le niveau des salaires dans des directions parfois divergentes. A cet égard, l'évolution des salaires et de la production dans les mines et la sidérurgie entre 1952 et 1954 est caractéristique.

Les syndicats s'inquiètent de la sensibilité des salaires aux fluctuations de la production. Dès avant cette période, ils avaient désiré obtenir des garanties de salaires. Ils demandent le rétablissement du salaire minimum national pour l'ouvrier spécialisé, supprimé en 1948. En fait, il a été constaté que le salaire minimum jouait un rôle assez peu important et était pratiquement toujours dépassé. Aussi les syndicats souhaitent-ils plutôt à présent la fixation d'un salaire hebdomadaire garanti pour le manoeuvre et l'ouvrier spécialisé, salaire adapté aux variations du coût de la vie (2). Cette revendication vise, en particulier, à prémunir les travailleurs contre les conséquences éventuelles d'un chômage partiel ou d'une diminution de la production.

Mais à partir de la deuxième moitié de l'année 1954, la conjoncture redevient favorable, la production augmente, notamment dans la sidérurgie. La reprise sera plus tardive dans les mines de fer. Cet accroissement de la production sidérurgique provoque un relèvement de la prime mobile calculée sur la production, les salaires atteignent et dépassent le niveau des mois précédents.

TABLEAU 7

Salaire horaire moyen — Sidérurgie

en frl.

	1 ^{er} fondeur (hauts fourneaux)	1 ^{er} lamineur
Septembre 1953	34,95	38,10
Décembre 1953	36,95	39,60
Mars 1954	35,80	38,50
Juin 1954	36,50	39,80
Septembre 1954	38,40	39,80
Décembre 1954	38,60	39,70

Source : Inspection du travail et des mines.

(1) *Source* : Office de la statistique générale.

(2) XVIII^e Congrès national du Letzeburger Arbechterverband.

D'autre part, une réduction de la durée du travail dans les services continus de la sidérurgie est introduite en septembre 1954. La durée hebdomadaire moyenne du travail est réduite à 52 h. par l'octroi de jours de repos compensatoires. Les jours de repos compensatoires du travail du dimanche seront payés à 67 % du salaire normal. Par conséquent, on peut dire que le salaire effectif horaire est en augmentation de 5 à 7 % dans les services continus; mais il est également vrai que les revenus mensuels diminuent puisque les deux jours de repos compensatoires, précédemment ouvrés et payés à 100 %, sont désormais indemnisés à 67 %.

Le taux de la gratification annuelle n'atteint que 5/6 de celui de 1953, mais, la gratification étant basée sur les résultats de l'année précédente, le chiffre atteint en 1954 reflète en réalité la situation de 1953.

Par ailleurs, l'indice du coût de la vie se stabilise entre 122 et 124 points. Le seuil de déclenchement de l'échelle mobile n'est donc pas atteint et le salaire social minimum de 21 frl./heure reste inchangé ainsi que les salaires conventionnels.

Par conséquent, l'année 1954 marque un redressement de la situation économique dans la sidérurgie, ainsi qu'une certaine stabilisation des salaires.

TABLEAU 8

Gain horaire brut moyen et production

1948 = 100

Année	Sidérurgie		Mines de fer		Eau, gaz, électricité	Ensemble de l'industrie
	Gain horaire	Production	Gain horaire	Production	Gain horaire	Gain horaire
1953	131,7	106	132,3	211	124,6	128,6
1954	130,5	112	129,9	173	126,7	127,9

Source : Office de la statistique générale.

L'année 1955 enregistre, au contraire, un très fort accroissement de la production dans tous les secteurs, accompagné d'une appréciable augmentation des salaires. Dans le même temps, l'indice du coût de la vie reste stable ⁽¹⁾ :

base 1-1-1948 = 100

1954 (moyenne annuelle) 123,38

1955 (moyenne annuelle) 123,25

On enregistre même de légères diminutions de l'indice d'un mois à l'autre de l'année 1955 :

base 1-1-1948 = 100

janvier 124,20

mai 122,01

novembre 123,96

(1) Source : Office de la statistique générale.

Le salaire social minimum reste inchangé, de même que les salaires conventionnels de l'industrie, sauf dans les mines et la sidérurgie où les salaires de base des ouvriers payés à l'heure ainsi que les primes de rendement sont augmentés.

Au mois de janvier, une nouvelle réduction à 48 h. de la durée du travail intervient dans les services continus des entreprises sidérurgiques. Cette réduction est appliquée selon les mêmes modalités que celle de septembre 1954.

Puisque l'indice du coût de la vie est stable, et par conséquent n'influence pas le niveau des salaires, les augmentations des salaires constatées dans la sidérurgie et les mines de fer au cours de l'année sont dues d'une part à l'augmentation de certains salaires conventionnels et des taux de primes au rendement, d'autre part aux fluctuations de la production. L'allocation spéciale dans les mines et la sidérurgie augmente fortement (8 à 10 % de plus qu'en 1954), ainsi que la gratification annuelle, qui dépasse de 80 % celle de 1954. Il faut toutefois rappeler que cette gratification est basée sur la production de l'année précédente.

TABLEAU 9

1948 = 100

Année	Sidérurgie			Mines de fer		
	Salaire horaire moyen	Production	Productivité	Salaire horaire moyen	Production	Rendement
1953	132	106	103	132	211	185
1954	131	112	107	130	173	184
1955	136	128	119	131	212	220

Source : Office de la statistique générale.

Si le niveau des salaires est plus élevé dans les mines de fer que dans la sidérurgie ⁽¹⁾ (1955 — salaire horaire direct mines : 44,56 frl., sidérurgie : 36,36 frl.), le tableau ci-dessus montre que l'évolution y semble moins favorable. En effet, le salaire moyen dans les mines n'a pas encore, en 1955, rejoint le niveau de 1953, alors que la production est à peu près la même et que le rendement s'est considérablement accru. Dans la sidérurgie, au contraire, l'accroissement de la production entraîne une augmentation des salaires entre 1953 et 1955, mais il est difficile de baser une comparaison sur l'augmentation du rendement dans les mines de fer qui est imputable, dans une large mesure, à une mécanisation accrue.

La situation économique est très favorable en 1956. Au mois d'avril, la durée du travail est réduite à 44 h. pour l'ensemble de la sidérurgie et des mines, grâce à l'introduction de 16 jours de repos compensatoires, payés à

⁽¹⁾ Source : Enquêtes annuelles de la Haute Autorité.

100 %. De plus, une prime d'assiduité est introduite. L'ensemble de ces mesures provoque une augmentation du revenu ouvrier dans les deux industries.

Mais les syndicats continuent à rechercher des garanties contre les conséquences que des diminutions de la production ou de la durée du travail risqueraient d'avoir sur leurs revenus. Leurs revendications aboutissent, en mai 1955, à l'octroi à certaines catégories de mineurs du jour et du fond — dont l'abatteur — d'un salaire journalier garanti. Ces salaires prémunissent les ouvriers contre une diminution de la production indépendante de leur volonté.

Dans la sidérurgie, une prime de production égale à 15 % au moins du salaire de base est garantie aux ouvriers des services de production en cas de diminutions de la production indépendantes de leur volonté.

Les syndicats se préoccupent également de l'augmentation du salaire minimum, inchangé depuis 1951, et du rétablissement d'un minimum pour l'ouvrier spécialisé. « Nous demandons que le salaire minimum soit porté à 25 frl. et qu'un deuxième minimum, supérieur de 20 %, soit fixé (pour l'ouvrier spécialisé) » (1).

De plus, à la suite des revendications syndicales, un projet d'arrêté tendant à remplacer le salaire minimum horaire par un salaire hebdomadaire garanti, est transmis au cours du premier semestre 1956, au Conseil d'État. Aucune décision n'a, jusqu'à présent, été prise à ce sujet.

L'indice du coût de la vie atteignant à la fin de 1956 le seuil de déclenchement de l'échelle mobile, soit 125, le salaire minimum du manoeuvre est porté à 22 frl. et les traitements des fonctionnaires sont augmentés de 4,17 % à partir du 1^{er} janvier 1957. Les salaires de la sidérurgie et des mines de fer sont augmentés dans la même proportion.

La période 1951-1957 est marquée par le retour à une situation salariale « normale », c'est-à-dire caractérisée par la libre discussion des salaires dans les entreprises, jointe au jeu sans restrictions de l'échelle mobile.

Les salaires subissent l'influence :

- des prix,
- de la production,
- des augmentations de salaires conventionnels et des taux de certaines primes,
- de réductions de la durée du travail.

Mais l'évolution dans la sidérurgie et les mines, notamment, ne peut pas toujours être constatée sur le plan général dans les conventions collectives. Elle est beaucoup plus sensible sur le plan de l'entreprise, dans les accords réalisés à la suite de négociations entre la direction et les délégations ouvrières.

(1) *Sozialer Fortschritt*, 21 février 1956 (Organe du syndicat luxembourgeois chrétien).



CHAPITRE II

TENDANCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

L'importance des accords d'entreprise sortant du cadre général des conventions collectives est grande au Luxembourg, notamment dans les mines et la sidérurgie ⁽¹⁾. Toutefois, de tels accords sont considérés comme faisant partie de la convention collective.

Dans la sidérurgie et les mines de fer, les accords d'entreprise prévoient notamment, antérieurement même à la signature de la convention collective d'octobre 1947 :

- des salaires de base variables suivant la profession,
- des primes de production et de rendement,
- dans certains cas, des salaires à la tâche et des primes spéciales (pour travaux sales, pénibles, etc.),
- des prestations parasalariales (indemnités de cherté de vie, de ménage).

La convention collective reprend ou modifie ces dispositions.

Toutefois, certaines lignes directrices de la politique salariale générale se trouvent indiquées dans les textes de loi ou les conventions collectives :

- indexation des salaires au coût de la vie par l'échelle mobile,
- liaison entre les salaires et la production.

A — Production et niveau des salaires

Une des caractéristiques principales de l'évolution au Grand-Duché est l'influence de la production sur le niveau des salaires. Il est certes impossible d'établir une relation étroite entre production et salaires, de nombreux autres facteurs influençant l'évolution. Il est cependant certain que le niveau de la production y joue, surtout dans la sidérurgie et les mines de fer, un rôle considérable.

Les diverses primes à la production, notamment, sont dans les deux industries beaucoup plus importantes que dans les autres activités du pays. Le taux d'accroissement de la production y est également plus rapide.

⁽¹⁾ Voir *Salaires des ouvriers dans les industries de la Communauté — Luxembourg*, septembre 1956 (doc. n° 4751/1/56).

TABLEAU 10

Année	Sidérurgie		Mines de fer		Ensemble de l'industrie	
	Salaire horaire moyen	Production	Salaire horaire moyen	Production	Salaire horaire moyen	Production
1947	100	100	100	100	100	100
1954	147	160	159	262	143	167

Source : Office de la statistique générale.

Or, l'influence de la sidérurgie et des mines sur la production et le salaire moyen de l'ensemble de l'industrie est prédominante.

Ces industries représentent un coefficient de pondération de plus de 68 % dans l'indice de production et emploient 55 % des ouvriers du pays. Si l'on retire mines et sidérurgie, l'indice de production s'établit comme suit en 1954, par exemple, sur la base 1947 = 100 ⁽¹⁾ :

— ensemble de l'industrie	142,5
— industrie, sauf mines et sidérurgie	124,2

B — Recherche d'une garantie de salaires

Une liaison assez étroite des salaires à la production risque, bien entendu, d'avoir, pour les travailleurs, des inconvénients en cas de diminution de la production pour des causes indépendantes de leur volonté. D'où une certaine insécurité, qui s'accroît plus la proportion des primes dans le salaire est importante. Les syndicats se sont donc toujours attachés à rechercher une garantie de salaires.

Cette garantie revêt plusieurs formes, dont la première est la liaison au coût de la vie. Son importance a été examinée dans le premier chapitre de cette étude.

Pour les industries autres que la sidérurgie et les mines, les revendications les plus importantes s'attachent au problème du salaire minimum.

La fixation par le gouvernement d'un salaire horaire minimum pour le manoeuvre semble insuffisante aux syndicats. Les syndicats réclament donc tout d'abord le rétablissement du salaire minimum pour l'ouvrier spécialisé, créé en 1944 et supprimé en 1948.

Mais on a émis l'opinion que le gouvernement n'est pas compétent pour fixer un salaire minimum pour l'ouvrier spécialisé, car cela équivaldrait à établir une hiérarchie dont la détermination relève de la seule compétence des partenaires sociaux.

⁽¹⁾ Chiffres recalculés en fonction des indices de production de la sidérurgie, des mines de fer et de l'ensemble de l'industrie, compte tenu des coefficients de pondération indiqués par l'Office de la statistique générale.

Les syndicats souhaitent également l'égalisation entre le salaire minimum de l'ouvrier et le traitement minimum du fonctionnaire d'État. En effet, les deux minima étaient, en 1945, équivalents, puis une revalorisation des traitements amena en 1948 une supériorité de 20 % environ du traitement sur le salaire minimum. Cette différenciation résulte partiellement de la non-adaptation, à cette époque, du salaire minimum à l'indice du coût de la vie.

Toutefois, les revendications concernant le salaire minimum sont de plus en plus dépassées par le désir syndical de voir introduire un salaire hebdomadaire minimum. Cette revendication est importante également pour la sidérurgie et les mines de fer. Les syndicats entendent ainsi prémunir les ouvriers contre l'influence sur les salaires d'éléments tels que l'absentéisme pour cause de maladie, le chômage partiel et surtout les fluctuations de la conjoncture. Le rôle de ce facteur, par l'intermédiaire de la production — surtout dans la sidérurgie — a déjà été souligné. Les syndicats réclament, dans la sidérurgie notamment, une augmentation de la proportion des salaires de base par rapport aux diverses primes de production. En effet, le Luxembourg est un des pays où l'influence des primes en sidérurgie et dans les mines est la plus importante. De plus, étant largement déterminés au niveau de l'entreprise, les salaires y sont particulièrement sensibles à la production.

Mais les entreprises, surtout les plus petites, se déclarent hors d'état d'assumer seules les risques de chômage, de réduction de production, etc., en donnant une garantie de salaire.

Les confédérations syndicales estiment que la nécessité des garanties de salaires est manifeste surtout pour les ouvriers des catégories les plus basses des petites et moyennes entreprises. Ces dernières, en effet, se jugeant fréquemment dans une situation financière difficile, jouent sur la souplesse du régime des salaires pour éviter des augmentations qu'elles trouvent trop lourdes à supporter. La clause restrictive sur l'application de l'échelle mobile aux salaires a été invoquée à plusieurs reprises pour refuser des augmentations en raison de la situation économique. Toutes les industries n'ont d'ailleurs pas adopté le système de l'échelle mobile.

Dans l'ensemble, l'étude de l'évolution du revenu national luxembourgeois révèle un renforcement constant du pouvoir d'achat général, favorisé par l'essor économique de ces dernières années, joint à une relative stabilité des prix.

Entre 1952 et 1955, le revenu national a augmenté de 10,4 % (1).

La part des salariés y est également en augmentation (1952 : 45,4 % ; 1954 : 51,4 %). Parmi les salariés, les ouvriers représentant 83 % environ, on peut en déduire que le pouvoir d'achat des ouvriers s'accroît assez sensiblement.

(1) *Cahiers économiques du service d'études*, n° 15, 1956.

Principales données statistiques utilisées

Les sources statistiques utilisées pour suivre l'évolution des salaires au grand-duché de Luxembourg sont les suivantes.

A — *Inspection générale du travail et des mines*

L'inspection du travail fournit tous les ans, pour le dernier mois de chaque trimestre, le salaire horaire moyen brut de quelques catégories d'ouvriers de la sidérurgie et de plusieurs autres industries. Les salaires indiqués ne comprennent ni les allocations familiales, ni les majorations pour heures supplémentaires et travaux du dimanche. Par contre, les primes de production sont incluses. Des salaires journaliers répondant à la même définition sont indiqués pour les mines de fer.

B — *Service d'études et de documentation économique*

Les chiffres, repris dans l'*Annuaire statistique luxembourgeois*, indiquent, pour les principales industries du pays, un salaire horaire brut moyen, sans distinction de qualification.

C — *Haute Autorité*

Ont été retenus les salaires horaires directs des industries de la Communauté (telles qu'elles sont délimitées par le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier).

Les salaires horaires directs comprennent tous les éléments de la rémunération qui sont liés directement au travail effectif, tels que :

- salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- journées d'absence pour délégations syndicales,
- rémunérations des délégués mineurs,
- rémunérations diverses en espèces,
- indemnités de casse-croûte, de panier, etc.,
- pour les mines de houille et de fer : salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation).

Indices du coût de la vie

Année	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Moyenne mensuelle
Ancien indice base 1914 = 100													
1944										1170	1167	1236	1191
1945	1290	1381	1391	1417	1439	1532	1540	1540	1548	1546	1548	1718	1491
1946	1746	1849	1853	1862	1890	1890	1873	1893	1890	1891	1918	1923	1873
1947	1918	1908	1919	1911	1899	1920	1946	1953	1959	2049	2021	2027	1953
1948	2049	2062	2065	2064	2061	2068	2094	2107	2100	2079	(¹)		2075
Nouvel indice base 1-1-1948 = 100													
1948	100,00	100,62	100,84	100,78	100,62	100,93	102,18	102,76	102,29	101,26	101,09	101,13	101,21
1949	102,94	103,98	103,04	102,51	102,62	102,82	111,20	112,65	112,17	110,37	109,87	110,83	107,08
1950	110,85	110,09	110,03	109,13	109,19	109,68	109,44	111,01	111,84	114,03	114,76	114,88	111,24
1951	114,62	116,57	118,19	121,56	120,95	121,02	122,71	122,59	122,15	121,34	121,44	121,53	120,39
1952	121,52	122,49	122,53	121,48	121,52	122,06	122,75	123,23	123,19	123,01	122,88	122,63	122,44
1953	122,52	122,26	121,88	120,91	120,88	121,31	122,74	122,42	122,91	122,63	122,83	122,88	122,18
1954	122,82	123,12	122,95	122,03	122,04	123,30	123,44	123,86	124,26	124,36	124,11	124,32	123,38
1955	124,20	123,63	122,45	122,15	122,01	122,21	123,26	123,44	123,87	123,77	123,96	124,01	123,25
1956	123,91	122,98	123,99	122,79	122,24	123,36	123,50	123,42	123,89	124,12	126,34	126,93	123,95

Source : Office de statistique (*Bulletin économique mensuel*, n° 6 du mois d'août 1955, n° 15 de 1955) et *Annuaire statistique 1955*.

(¹) Depuis le mois de novembre 1948, l'indice du coût de la vie sur la base de 1914 n'est plus établie.

ANNEXE 3

Évolution des salaires de base des artisans dans la sidérurgie

en frl. par heure

Entrée en vigueur	Catégorie				
	I	II	III	IV	V
1 ^{er} septembre 1947	18,95	19,21	19,47	19,74	20,26
1 ^{er} mai 1948	19,43	19,70	19,97	20,24	20,77
1 ^{er} septembre 1948	19,43	19,97	20,24	20,51	21,05
1 ^{er} août 1949	20,40	20,97	21,25	21,54	22,10
1 ^{er} octobre 1950	21,37	21,97	22,26	22,56	23,16
1 ^{er} mars 1951	22,34	22,97	23,28	23,59	24,21
1 ^{er} juillet 1951	23,32	23,96	24,29	24,61	25,26
1 ^{er} mai 1955	23,96	24,61	24,94	25,26	25,91

ANNEXE 4

Évolution des salaires de base des artisans dans les mines de fer

en frl. par heure

Entrée en vigueur	Catégories				
	I	II	III	IV	V
1 ^{er} septembre 1947	19,74	20,00	20,26	20,53	21,05
1 ^{er} mai 1948	20,23	20,50	20,77	21,04	21,58
1 ^{er} septembre 1948	20,24	20,78	21,05	21,32	21,86
1 ^{er} août 1949	21,25	21,82	22,10	22,39	22,95
1 ^{er} octobre 1950	22,26	22,86	23,15	23,45	24,05
1 ^{er} mars 1951	23,27	23,90	24,21	24,52	25,14
1 ^{er} juillet 1951	24,29	24,93	25,26	25,58	26,23
1 ^{er} mai 1955	24,94	25,58	25,91	26,23	26,88

ANNEXE 5

Évolution des salaires conventionnels minima à la tâche
et des salaires au temps des ouvriers travaillant à la production

en frl. par jour

Entrée en vigueur	Salaires minima à la tâche			Salaires au temps		
	Abatteur au fond	Boutefeu	Abatteur au jour, chargeur	Boutefeu, abatteur au fond	Boutefeu, abatteur au jour	Chargeur
1 ^{er} septembre 1947	210,52	200,00	189,47	184,21	173,68	
1 ^{er} mai 1948	215,79	205,00	194,21	188,82	178,03	
1 ^{er} août 1949	226,58	215,25	203,92	198,26	186,93	
1 ^{er} octobre 1950	237,37	225,50	213,63	207,70	195,83	
1 ^{er} mars 1951	248,16	235,75	223,34	217,14	204,73	
1 ^{er} juillet 1951	258,95	246,00	233,05	226,58	213,64	
	Salaires journaliers minima garantis			Salaires au temps		
1 ^{er} avril 1955	348	324	312	231,78	218,83	216,24

Salaires horaires bruts moyens ⁽¹⁾

Année	Sidérurgie		Mines de fer		Électricité, eau		Constructions métalliques, fonderies		Construction (Bâtiment)		Industrie textile		Moyenne générale	
	frl.	Indice	frl.	Indice	frl.	Indice	frl.	Indice	frl.	Indice	frl.	Indice	frl.	Indice
1946	21,60	100	27,68	100	21,79	100	17,84	100	19,61	100	16,05	100	21,03	100
1947	24,27	112,4	28,68	103,6	23,86	109,5	20,36	114,1	20,87	106,4	15,04	93,7	22,78	108,3
1948	27,34	126,6	35,00	126,4	26,39	121,1	21,88	122,6	21,42	109,2	14,23	80,7	25,40	120,8
1949	28,62	132,5	36,66	132,4	30,25	138,8	23,37	131,0	22,55	115,0	14,19	88,4	26,74	127,2
1950	29,94	138,6	38,00	137,2	30,40	139,5	24,10	135,1	22,78	116,2	13,87	86,4	27,39	130,2
1951	35,01	162,1	42,98	155,3	31,69	145,4	26,85	150,5	24,37	124,3	15,52	96,7	31,39	149,3
1952	37,38	173,1	45,35	163,8	33,39	153,2	29,05	162,8	25,46	129,8	15,81	98,5	33,46	159,1
1953	36,02	166,8	46,30	167,3	32,89	150,9	29,06	162,9	26,12	133,2	16,67	103,9	32,67	155,3
1954	35,69	165,2	45,46	164,2	33,44	153,6	29,19	163,6	26,31	134,2	16,64	103,7	32,48	154,4
1955	37,21	172,3	45,96	166,0	34,13	156,6	30,72	172,2	26,64	135,8	16,81	104,7	33,64	160,0
1956	39,90	184,7	48,91	176,7	35,47	162,8	32,81	183,9	26,96	137,5	17,45	108,7	35,67	169,6

Source : Ministère des affaires économiques.

(¹) Obtenus en divisant les salaires bruts payés par le nombre d'heures rémunérées.

Mines de fer — Salaires journaliers moyens

en trl.

Année	Ciel ouvert			
	Mineur	Chargeur	Artisan atelier	Journalier
1946	210,91	217,31	171,00	148,36
1947	229,06	230,12	183,98	158,94
1948	294,69	285,81	217,94	186,55
1949	320,49	297,91	235,65	199,29
1950	318,42	300,86	245,22	204,96
1951	360,76	339,15	279,54	233,37
1952	401,69	349,13	290,88	244,19
1953	409,64	358,21	286,90	244,66
1954	392,53	362,24	283,98	243,47
1955	408,79	369,10	300,22	263,38
1956	423,40	387,91	320,61	280,38

Année	Sous terre			
	Mineur	Rouleur	Artisan	Journalier
1946	267,48	255,61	176,57	162,44
1947	287,12	277,68	184,85	177,50
1948	342,27	329,29	218,84	205,72
1949	366,94	356,47	235,11	214,68
1950	384,26	373,52	245,67	223,58
1951	441,30	427,72	281,12	255,06
1952	465,46	448,66	288,23	264,79
1953	464,47	447,85	284,80	263,21
1954	466,31	453,23	300,39	265,34
1955	474,85	460,25	312,39	279,38
1956	492,12	471,87	324,81	288,23

Source : Rapport annuel de l'inspection générale du travail et des mines.

Sidérurgie — Salaires horaires moyens

en frl.

Année	Hauts fourneaux					Acieries				
	I fondeur	II fondeur	I homme aux copeurs	Chargeur de coke	Chauffeur de chaudière	I homme au convertisseur	Homme aux poches	Conleur	Homme au mélangeur	Macon de couverture
1946	21,43	20,62	20,38	26,70	20,16	23,90	22,77	23,90	21,76	23,82
1947	23,24	22,35	24,11	28,57	20,30	24,84	23,95	24,80	22,75	24,71
1948	26,73	25,78	29,39	35,88	23,83	28,19	27,94	28,99	25,90	28,96
1949	26,78	25,82	29,48	35,60	24,46	29,74	28,53	29,74	27,35	29,67
1950	28,45	27,48	30,99	37,33	25,79	32,15	30,78	32,50	29,49	32,06
1951	33,33	32,20	35,65	42,94	29,83	38,13	36,71	38,21	35,09	38,08
1952	37,23	35,94	39,19	45,10	33,24	38,98	37,45	38,98	37,41	38,61
1953	36,13	34,51	36,91	46,18	32,81	36,99	35,20	36,86	35,34	36,78
1954	37,33	36,10	37,60	48,83	33,38	38,25	36,25	37,98	36,40	37,63
1955	41,50	40,08	41,88	50,83	37,80	41,73	38,35	40,10	41,23	40,73
1956	44,63	43,08	44,73	55,03	41,08	44,48	40,60	42,70	43,98	43,40

Année	Laminiers				Traction			Ateliers	
	I lamineur	II lamineur	I cisailleur	I machiniste	Mécanicien de locomotive	Chauffeur de locomotive	Poseur (manœuvre)	Catégorie inférieure	Catégorie supérieure
1946	25,05	23,19	21,89	23,00	19,13	17,32	16,50	19,25	21,00
1947	26,37	23,38	22,75	25,28	20,50	19,25	17,47	20,15	21,56
1948	30,57	27,32	26,12	29,96	24,37	22,99	20,53	23,55	25,56
1949	31,44	28,12	26,82	30,28	24,94	23,39	21,56	24,74	27,06
1950	33,34	29,75	28,34	32,94	26,49	24,59	22,41	26,04	28,36
1951	39,30	35,85	33,80	39,25	31,75	29,19	25,29	30,14	32,80
1952	40,54	35,31	34,59	39,76	34,00	31,88	26,54	31,81	35,58
1955	39,30	36,54	32,75	38,60	32,75	30,61	26,04	31,41	33,89
1954	39,45	35,80	34,23	39,93	33,18	31,08	26,35	31,80	34,30
1955	44,30	39,83	37,25	39,45	35,90	33,65	28,03	34,70	37,80
1956	46,60	42,70	39,83	45,98	37,50	34,75	29,08	35,90	40,23

Source : Rapport annuel de l'inspection générale du travail et des mines.

Mines de fer

Année	Production	Emploi fond et jour	Rendement
1946	100,0	100,0	100,0
1947	88,7	85,8	103,4
1948	151,3	107,2	141,2
1949	184,1	115,8	159,0
1950	171,1	97,9	174,8
1951	250,3	115,0	217,8
1952	322,4	131,4	245,4
1953	319,1	122,1	261,3
1954	262,0	100,9	259,7
1955	320,6	103,0	311,3
1956	338,0	105,1	321,7

Source : Office de la statistique générale. — Les indices ont été recalculés sur la base 1946 = 100.

Sidérurgie

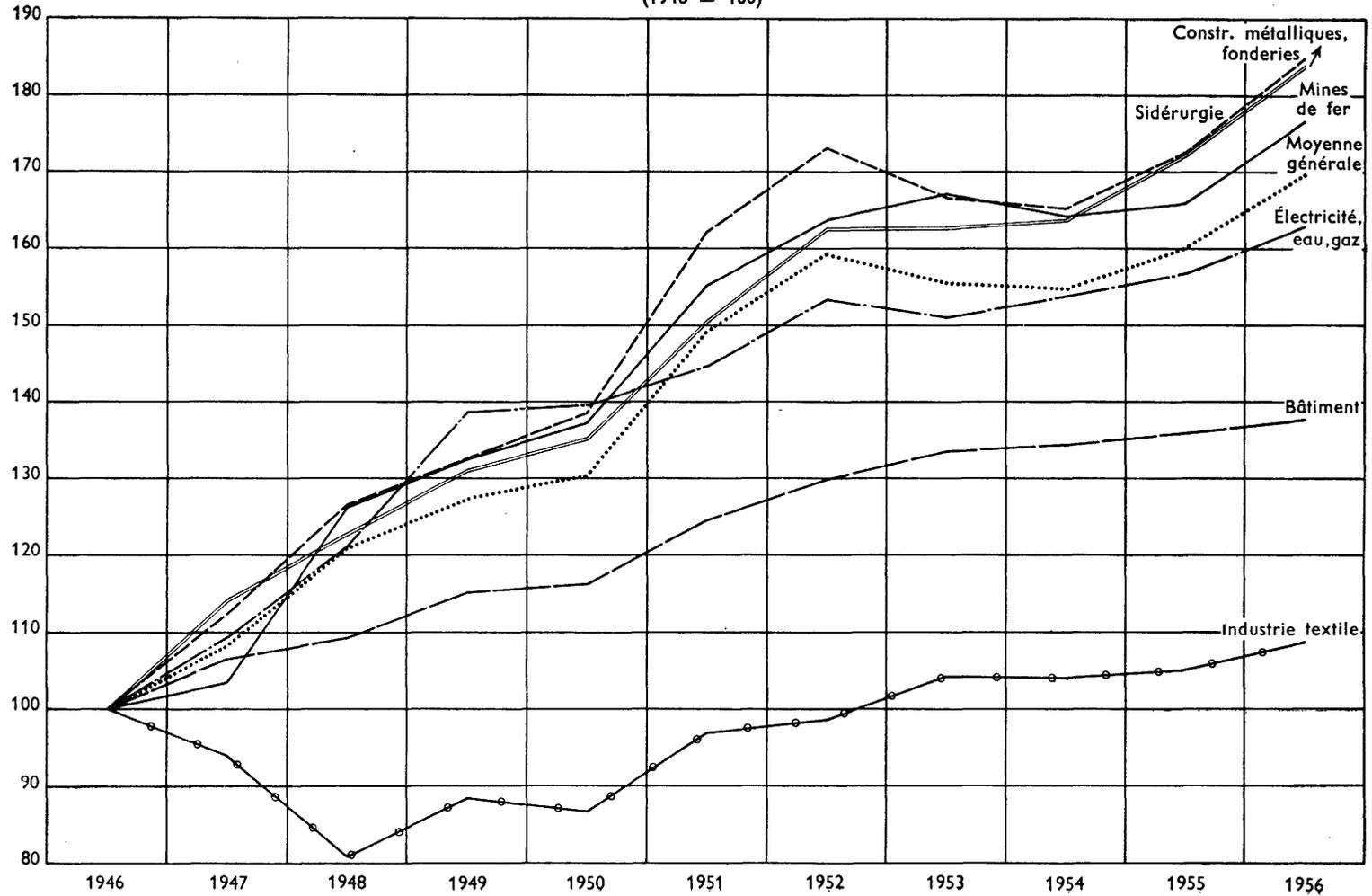
Année	Production				Emploi	Productivité ⁽¹⁾
	Fonte	Acier	Produits finis laminés et demi- produits	Ensemble sidérurgie indice pondéré		
1946	100,0	100,0	100,0	100	100	100
1947	133,2	132,3	131,4	132	107	123
1948	192,3	189,4	185,0	188	125	150
1949	173,8	175,4	169,8	172	128	134
1950	183,1	189,2	187,6	186	122	152
1951	231,4	237,6	236,2	235	129	182
1952	225,4	231,7	233,0	231	129	179
1953	199,5	205,3	179,6	200	129	155
1954	205,2	218,3	214,3	211	136	161
1955	226,1	249,0	242,7	240	235	178
1956	242,8	266,8	261,5	259	140	185

Source : Office de la statistique générale. Les indices ont été recalculés sur la base 1946 = 100.

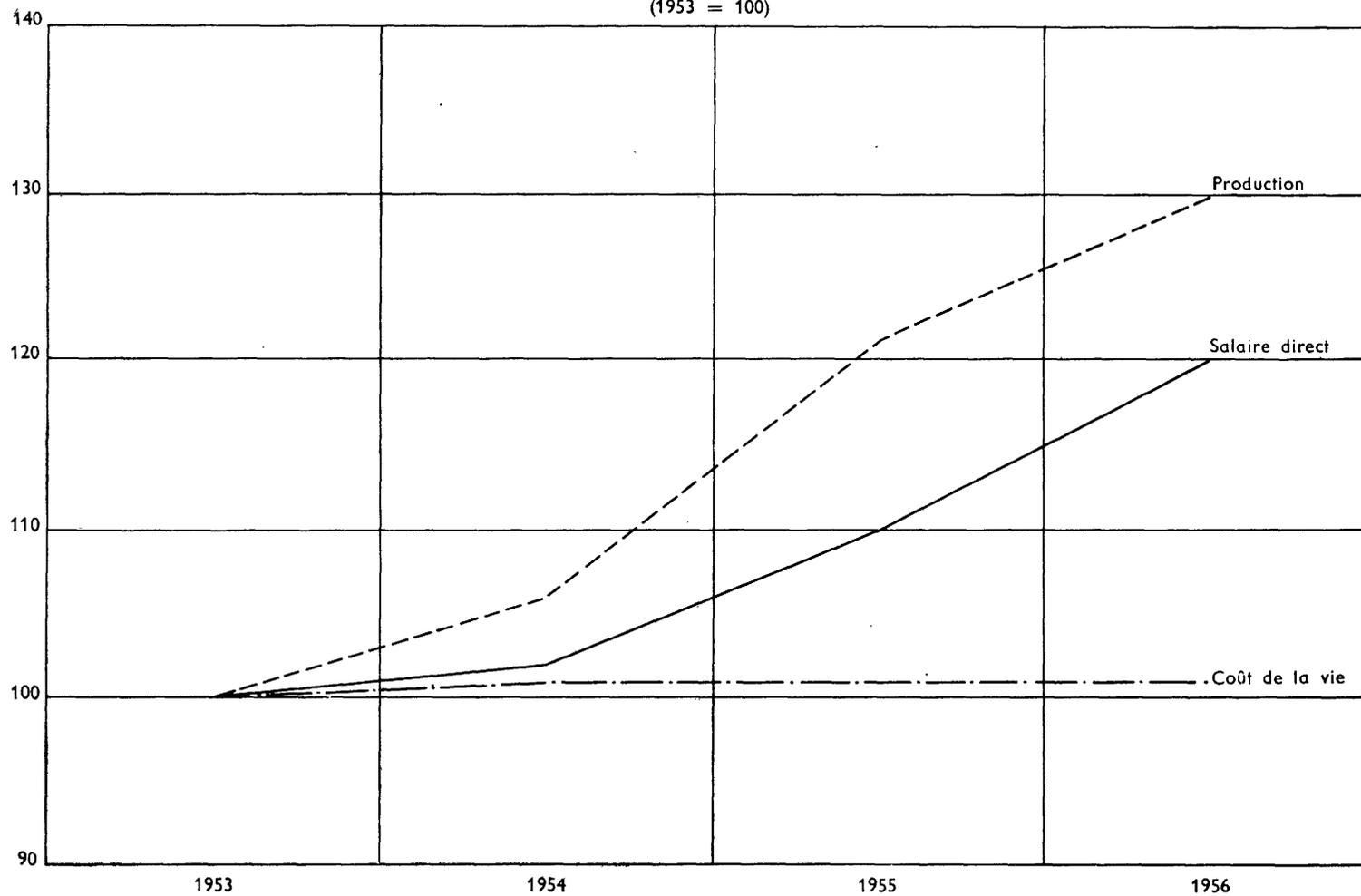
⁽¹⁾ Calculé en divisant l'indice de production par l'indice de l'emploi.

Indices des gains horaires bruts moyens
(1946 = 100)

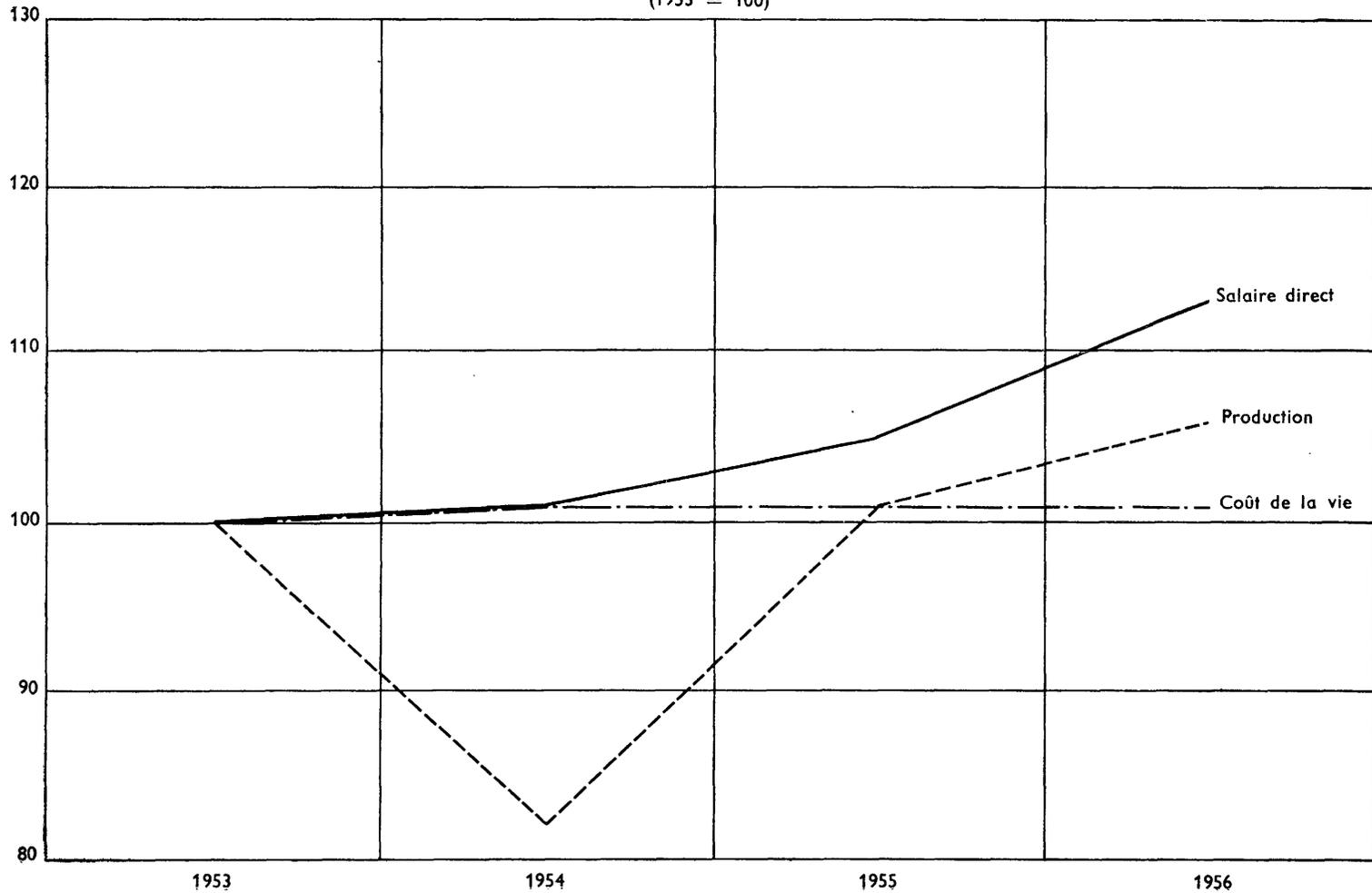
ANNEXE 11



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de fer
(1953 = 100)



PAYS-BAS

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I</i> : Évolution des salaires	287
A — Depuis la fin de la guerre jusqu'à fin 1946	288
B — De 1947 à la fin de 1953	292
C — Au cours des années 1954 et suivantes	302
<i>Chapitre II</i> : Tendances de la politique salariale	309
A — Mode de formation des salaires	309
B — Les différences de salaires	313
a) Différences résultant de l'analyse des textes réglementaires et conventionnels	313
b) Différences résultant de l'analyse de l'évolution effective des salaires	314
c) Différences entre salaires conventionnels et salaires effectifs .	316
C — Adaptation au coût de la vie - Salaires réels	316
D — Salaires des femmes et des jeunes	317
E — Répartition en catégories professionnelles	317



CHAPITRE I

ÉVOLUTION DES SALAIRES

INTRODUCTION

La politique des salaires suivie aux Pays-Bas depuis la seconde guerre mondiale se caractérise par :

- l'influence prépondérante que les pouvoirs publics exercent sur les salaires par l'intermédiaire du Collège des conciliateurs d'État ⁽¹⁾.
- le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs se sont déclarées disposées à collaborer entre elles, ainsi qu'avec les pouvoirs publics, à un régime centralisé des salaires.

Cette volonté de coopération des employeurs et des travailleurs s'exprime au sein des divers organismes paritaires existants : à l'échelon national, au sein de la Fondation du travail et du Conseil économique et social (les pouvoirs publics sont d'ailleurs représentés à cette dernière instance); à l'échelon industriel, dans les conseils professionnels.

Dans le statut de la Fondation du travail, les objectifs que poursuit cet organisme sont définis de la manière suivante :

« La Fondation a pour but, dans le domaine du travail :

- a) De maintenir et, le cas échéant, rétablir l'ordre dans l'entreprise aussi longtemps que la situation de celle-ci ne s'est pas stabilisée, ainsi que de favoriser le retour à des relations normales entre employeurs et travailleurs;
- b) De veiller dès lors à l'établissement et au maintien rapide grâce à la collaboration entre employeurs et travailleurs dans le domaine de l'organisation, de bonnes relations sociales dans la vie économique des Pays-Bas. »

Parmi les moyens d'action qui se prêtent à la réalisation de ces objectifs, les statuts citent entre autres les suivants :

« ... promouvoir l'institution de réglementation revêtant de l'importance pour l'ensemble de la vie économique ou pour certaines branches d'activité, et notamment : de réglementations concernant les salaires et autres conditions de travail... ⁽²⁾ »

⁽¹⁾ Dans l'industrie charbonnière, cependant, les réglementations relatives aux salaires sont soumises directement à l'approbation du gouvernement. Cf. page 288.

⁽²⁾ *Rapport sur les activités de la Fondation du travail pour la période mai 1945 — mai 1946*, p. 11.

Les centrales syndicales reconnaissent clairement la nécessité d'une intervention des pouvoirs publics :

« ... la formation des salaires s'opérait dans le cadre de consultations mutuelles entre employeurs et travailleurs par le truchement d'organes issus de l'entreprise et placés sous la surveillance des pouvoirs publics » (1).

« Durant la période considérée, la politique de salaires en particulier a continué d'être inspirée du même principe. Toutes les augmentations de salaires ont dû être approuvées par le Collège des conciliateurs d'État en tant qu'instance gouvernementale.

Le N.V.V. a donné son appui à cette politique des salaires — tout en la critiquant — par l'intermédiaire de la Fondation du travail...

... le N.V.V. s'est, depuis la libération, institué le défenseur d'une politique de fermeté en matière de salaires et de prix » (2).

Dans la pratique, la politique de salaires à suivre, ainsi que les mesures à prendre à tel ou tel moment font l'objet, sur la demande du gouvernement ou d'une ou de plusieurs organisations affiliées, de délibérations au sein de la Fondation du travail ou du Conseil économique et social, à la suite de quoi un avis est formulé et présenté au gouvernement. Le gouvernement prend alors une décision et donne des instructions au Collège des conciliateurs d'État. Les mesures à prendre sont alors arrêtées pour chaque industrie dans le cadre de consultations mutuelles entre employeurs et travailleurs, pour être enfin soumises à l'approbation du Collège des conciliateurs d'État. Toutefois, en ce qui concerne l'industrie minière, la méthode diffère quelque peu de cette procédure. En effet, depuis 1945 déjà, il existe pour cette industrie un Conseil de l'industrie minière. Cet organe, composé de représentants du patronat et des ouvriers, est chargé entre autres des négociations relatives aux salaires dans l'industrie minière.

Les résultats de ces négociations trouvent leur expression dans des règlements qui sont directement soumis à l'approbation du gouvernement. Il convient de noter cependant qu'en vue d'assurer l'harmonisation nécessaire avec les autres industries le gouvernement recueille également l'avis du collège des contentieux.

En prenant ses décisions, le gouvernement tient toujours largement compte des avis émis par la Fondation du travail et par le Conseil économique et social. On peut donc dire que, si, d'un point de vue formel, la politique de salaires est menée par les seuls pouvoirs publics, elle reflète en réalité largement les vœux exprimés par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

En ce qui concerne l'évolution des salaires depuis la fin de la guerre, on peut distinguer trois périodes.

A — Depuis la fin de la guerre jusqu'à fin 1946

En 1945, le premier souci est de porter la consommation à un niveau raisonnable. C'est dans ce but que, peu après la fin de la guerre, le Collège des

(1) Programme d'urgence du Mouvement des travailleurs catholiques, 1945.

(2) Paroles prononcées par le président, M. E. Kupers, lors de son discours d'ouverture de la 192^e assemblée générale de la Confédération des syndicats néerlandais (N.V.V.). Il s'agit de la Confédération à caractère non confessionnel.

conciliateurs d'État approuve une mesure tendant à porter le niveau des salaires, bloqués depuis 1942, à 125 % du niveau de mai 1940 ou à 115 % du niveau atteint en octobre 1942.

Peu de temps après ce relèvement provisoire des salaires, le Collège des conciliateurs, en étroite collaboration avec la Fondation du travail, entreprend une révision des salaires par branche d'activité.

Dans le dessein, d'une part, d'assurer également au travailleur le moins bien payé le salaire minimum souhaitable du point de vue social, mais aussi, d'autre part, de parer autant que possible à l'influence de pressions inflationnistes, la différence de salaire entre ouvriers qualifiés et manœuvres est fixée à 20 %, pourcentage considérablement inférieur à ce qu'il était avant la guerre. En outre, on s'efforce d'obtenir que les travailleurs possédant le même degré de qualification et employés dans diverses régions ou localités du pays reçoivent le même salaire réel. Toutefois, étant donné que le coût de la vie diffère selon les régions ou les localités, il faut faire varier les salaires nominaux en fonction du coût de la vie dans chaque région.

Une commission spéciale est instituée en vue de préparer une répartition par classes des communes.

En attendant les résultats des travaux de cette commission, la Fondation du travail, dans une note publiée en novembre 1945, fixe provisoirement les salaires-pilotes de la manière suivante :

TABLEAU 1

	<i>en fl.</i>	
	Gains hebdomadaires	Gains horaires
	Grandes villes	
Ouvriers qualifiés	42,—	0,87
Ouvriers spécialisés	38,50	0,80
Manœuvres	35,—	0,73
	Campagne	
Ouvriers qualifiés	38,—	0,79
Ouvriers spécialisés	34,50	0,72
Manœuvres	31,—	0,65

Bien que ces chiffres indicatifs n'aient jamais été officiellement reconnus par le gouvernement, ils servent dans la pratique de normes pour la politique des salaires suivie par les pouvoirs publics (1).

Dans le cadre de la réduction des différences de salaires entre ouvriers qualifiés et manœuvres, les salaires de ces derniers bénéficient d'un relèvement plus marqué.

Les écarts de salaire entre les diverses branches d'activité s'amenuisent eux aussi notablement.

(1) Fondation du travail. *Rapport sur les activités pendant la période juin 1946 - décembre 1947*, p. 36.

TABLEAU 2

Salaires horaires perçus par les ouvriers majeurs du sexe masculin employés dans l'industrie

	Ouvriers qualifiés		Ouvriers spécialisés		Manceuvres	
	en cents	indice 1938-39 = 100	en cents	indice 1938-39 = 100	en cents	indice 1938-39 = 100
Septembre-octobre 1946	97	170	88	184	83	198

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

A l'exception des mineurs de fond, les salaires sont nettement plus relevés dans les branches d'industrie où le niveau était relativement bas avant la guerre que dans celles où le niveau était relativement élevé.

Par suite de la nécessité d'attirer des ouvriers mineurs en vue d'accroître le plus rapidement possible la production de houille nécessaire à la remise en train de l'industrie, les salaires des mineurs de fond, qui se trouvaient cependant à un niveau relativement élevé avant la guerre, sont très fortement augmentés immédiatement après.

Dans le cadre de la révision par branche d'activité, les salaires sont également plus ou moins adaptés au coût de la vie en hausse constante.

En octobre 1946, la révision des salaires par branche d'activité est pour ainsi dire achevée. Entre temps, le coût de la vie se stabilise relativement.

TABLEAU 3

	Salaires réglementaires dans l'industrie Ouvriers adultes du sexe masculin	Coût de la vie
	juin 1938-juin 1939 = 100	1938-1939 = 100
Juin 1940	105	—
Juin 1945	135	—
Décembre 1945	150	178
Juin 1946	163	196
Décembre 1946	165	197

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Le moment est venu de dresser le bilan économique et de s'interroger sur la politique de salaires à adopter dans l'avenir immédiat.

Les améliorations réalisées sont les suivantes :

- l'approvisionnement en denrées alimentaires atteint un niveau raisonnable;
- le chômage est quasi inexistant;
- une certaine stabilisation des prix s'est instaurée.

Par contre, la balance des paiements accuse un déficit énorme. L'appareil de production appelle d'urgence des mesures de perfectionnement et d'expansion; aussi bien la production totale que la production par ouvrier sont encore loin d'avoir atteint le niveau d'avant la guerre.

TABLEAU 4

1938 = 100

	Revenu national réel	Production industrielle totale	Production industrielle par ouvrier	Salaire horaire effectif perçu dans l'industrie Ouvriers majeurs du sexe masculin	Coût de la vie Panier d'après-guerre
1946	90	74	72	181 ⁽¹⁾	196 ⁽¹⁾

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.
⁽¹⁾ Septembre-octobre 1946.

Non seulement les pouvoirs publics, mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs sont intimement persuadés qu'un relèvement, voire un maintien du niveau de consommation atteint n'est possible que moyennant un accroissement sensible de la production.

« En fin de compte, nous continuons malgré tout à vivre plus ou moins à crédit aux Pays-Bas, non seulement en ce qui concerne l'importation de denrées alimentaires, de matières premières et de machines, mais aussi en ce qui concerne le niveau de vie et la sécurité sociale... Tout cela, nous ne pourrions le supporter, dans un pays appauvri tel que le nôtre l'est actuellement, que si nous produisons plus qu'avant la guerre » ⁽¹⁾.

Dès le mois d'août 1946, la Fondation du travail fait parvenir au ministre des affaires sociales une note circonstanciée traitant du problème des salaires et des prix et, principalement, de la productivité du travail. Selon cette note, il convient de mettre tout en œuvre pour promouvoir un accroissement de la productivité, en s'efforçant d'utiliser cet accroissement pour relever le niveau des salaires réels. Parmi les moyens d'action concrets proposés par la Fondation du travail figurent entre autres :

- l'institution de primes collectives de rendement;
- l'accroissement des possibilités de gains supplémentaires dans le travail à la tâche.

Toutefois, la Fondation du travail est d'avis que le moment n'est pas encore propice pour une augmentation générale des salaires.

⁽¹⁾ Confédération de syndicats néerlandais, *Rapport concernant les années 1940-1945*, p. 6.

Le gouvernement tient compte de cette recommandation et, en octobre 1946, décrète un « blocage des salaires ».

Le niveau de salaire existant est maintenu, sous réserve de la possibilité d'opérer certains ajustements de salaires là où ils s'avéreraient nécessaires.

En outre, le gouvernement décide de développer la pratique d'une juste rémunération à la tâche au cas où celle-ci s'accompagnerait d'un accroissement de productivité.

En résumé, on constate qu'au cours de cette période, qui va jusqu'à la fin 1946 :

- a) La révision des salaires par branche d'activité s'opère après une augmentation générale et provisoire des salaires;
- b) Ce sont les salaires des ouvriers les moins bien payés qui bénéficient en valeur relative du relèvement le plus marqué;
- c) Les salaires sont plus ou moins adaptés au coût de la vie en hausse.

B — De 1947 à la fin de 1953

De 1947 à 1949, la production industrielle augmente de 35 % et le revenu national réel de 15 %. Toutefois, il n'est pas possible d'accroître les salaires réels ni, partant, la consommation par tête d'habitant.

Il faut noter tout d'abord que l'accroissement de la production a été dû à l'augmentation sensible de l'effectif des travailleurs; la production par ouvrier au cours de la même période s'est accrue de 15 % environ.

En outre, au cours des années antérieures, de même d'ailleurs qu'en 1947 et 1948, le niveau de consommation ne peut être maintenu que grâce au fait que la valeur des importations dépasse largement celle des exportations de marchandises et des recettes provenant du tourisme et des transports de marchandises.

TABLEAU 5

en millions de florins

Année	Importations de marchandises	Exportations de marchandises	Solde des prestations de service au profit et en provenance de l'étranger	Déficit des transactions courantes de la balance des paiements
1946	2.146	816	18	1.312
1947	3.759	1.897	195	1.667
1948	4.289	2.597	556	1.136
1949	4.733	3.557	954	222

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Le déficit de la balance des paiements est dans sa plus grande partie compensé par les ventes forcées d'actions d'entreprises étrangères, la vente d'or monétaire et les donations de l'étranger.

TABLEAU 6

en millions de florins

Année	Liquidation de capitaux privés	Vente d'or monétaire	Donations de l'étranger
1946	306	22	11
1947	747	563	18
1948	432	153	544
1949	205	86	625

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Il est manifeste que l'on ne peut continuer ainsi à saigner le patrimoine national.

D'autre part, il s'agit d'intensifier notablement les investissements, eu égard notamment à l'accroissement de la population et à l'impossibilité d'étendre la superficie cultivée.

Enfin, si l'on est parvenu à assurer une certaine stabilisation des prix, leur niveau n'est maintenu qu'artificiellement, à l'aide d'importantes subventions des pouvoirs publics.

En conséquence, on s'attache, au cours des années 1947-1949, à réduire le déficit de la balance des paiements, à diminuer les subventions et à donner un essor marqué aux investissements.

TABLEAU 7

en millions de florins

Année	Déficit de la balance des paiements	Subventions (*)	Investissements (y compris formation de stocks)
1947	1.667	590	1.450
1948	1.136	612	1.940
1949	222	260	2.150

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(*) Solde des subventions, diminué des prélèvements.

Ainsi qu'il a déjà été indiqué ci-dessus, cette évolution n'est possible que grâce à un accroissement du revenu national et de la production qui dépasse nettement l'augmentation de la consommation totale.

TABLEAU 8

1947 = 100

Année	Revenu national aux prix de marché	Masse globale des salaires	Consommation totale
1948	118	110	110
1949	132	118	115

Les indices ont été calculés sur la base des chiffres absolus du « Centraal Bureau voor de Statistiek ».

La réduction des subventions intervient en novembre 1948. Il va de soi qu'elle entraîne une hausse du coût de la vie.

On calcule que, pour un ménage-type, composé du chef de famille, de la mère et de deux enfants, les hausses de prix signifieraient une augmentation du coût du panier de consommation ressortissant à environ 1 florin par semaine.

Se fondant sur cette hypothèse, le gouvernement autorise un relèvement des salaires de 1 florin par semaine à compter du 1^{er} novembre 1946.

La dévaluation du florin en septembre 1949 entraîne une nouvelle hausse du coût de la vie. Dès lors, les syndicats présentent à la Fondation du travail des propositions tendant à compenser l'accroissement des prix et portant sur :

- une augmentation de salaire obligatoire et générale de 5 %, avec un minimum de 2,50 fl. par semaine pour les ouvriers adultes,
- une augmentation des allocations pour enfants se montant également à 5 %.

Sur la base de ces propositions, des négociations ont lieu entre le gouvernement et la Fondation du travail.

Le gouvernement n'est pas opposé à l'idée d'une augmentation générale des salaires, mais il ne voit pas d'un œil favorable la détermination d'un minimum de 2,50 fl. ; en effet, ce dernier aurait pour conséquence de diminuer encore davantage l'écart de rémunération entre ouvriers qualifiés et manœuvres.

De leur côté, les employeurs n'entendent accepter que le principe d'une autorisation générale de relever les salaires de 5 %. Cette façon de voir est d'ailleurs partagée par le gouvernement.

En fin de compte, le gouvernement décide que les salaires des travailleurs de 23 ans et plus et les allocations pour enfants pourraient être augmentés de 5 %. Pour les ouvriers appelés à bénéficier de cette augmentation, la majoration serait au minimum de 2 fl. par semaine. Quant aux salaires des jeunes travailleurs âgés de 18 à 23 ans, ils pourraient graduellement être ajustés vers le haut au cas et dans la mesure où cela s'avérerait nécessaire dans l'intérêt de leur formation.

TABLEAU 9

Sept.-oct. 1947 = 100

	Salaires conventionnels des ouvriers adultes du sexe masculin employés dans l'industrie	Salaires effectivement perçus par les ouvriers adultes du sexe masculin employés dans l'industrie	Coût de la vie (1)
Novembre 1948	106	106	106
Sept.-oct. 1949	106	107	109

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(1) Les chiffres-indices du coût de la vie calculés sur la base 1938-1939 = 100 ont été convertis en fonction de la base sept.-oct. 1947 = 100, afin de pouvoir les comparer avec les chiffres-indices des salaires.

Le gouvernement décrète par la même occasion que ce relèvement de salaire devrait être justifié par un accroissement supplémentaire de la productivité.

L'augmentation de salaire entre en vigueur le 1^{er} janvier 1950, soit plus de trois mois après la dévaluation du florin. Par voie de conséquence, les salaires accusent, de 1948 à 1949, un décalage par rapport au coût de la vie.

En automne, la question des différences de salaires entre ouvriers qualifiés et manœuvres et entre grandes villes et campagne est discutée à nouveau. La Fondation du travail indique la ligne directrice suivante :

TABLEAU 10

Salaire horaire

	<i>en cents</i>	
	Grandes villes	Campagne
Ouvriers qualifiés	94	82
Ouvriers spécialisés	86	74
Manœuvres	78	66

Comparé aux salaires-pilotes de novembre 1945, le rapport salaire O.Q. — salaire O.S. — salaire M. n'a pas été modifié. La différence de salaire entre les grandes villes et la campagne est cependant élargie et fixée à 12 cents de l'heure.

Ces nouveaux salaires-pilotes restent en vigueur jusqu'en 1954.

a) Dans l'industrie minière, l'ajustement des salaires en fonction du coût de la vie s'opère moyennant l'octroi d'indemnités spéciales. Ces indemnités ne sont reprises que plus tard dans les barèmes de salaires. Ce n'est qu'en 1951 qu'a lieu la dernière intégration des indemnités de cherté de vie au salaire de base. Il n'y a donc guère de sens à comparer ces salaires de base pour 1951 dans l'industrie minière (lesquels correspondent aux salaires conventionnels des autres industries).

b) Le 1^{er} février 1948, un nouveau règlement concernant les salaires des ouvriers du jour entre en vigueur. Le classement des ouvriers en trois catégories professionnelles est élargi en subdivisant chaque catégorie en divers groupes fonctionnels. En outre, au lieu de fixer les salaires pour chaque catégorie professionnelle — comme cela se pratiquait jusqu'alors —, on exprime les salaires des groupes fonctionnels en pourcentages du salaire initial du manœuvre (groupe fonctionnel IIIa). Cette dernière mesure est consacrée officiellement par un règlement spécial.

Au surplus, le nouveau règlement relève quelque peu le montant des primes de rendement existantes et introduit plusieurs majorations (majoration pour travail en continu, majoration pour changement d'équipe et majorations pour conditions de travail exceptionnelles).

c) En ce qui concerne les mineurs de fond, un nouveau règlement, comportant une liste de fonctions sensiblement plus étendue, entre en vigueur le 1^{er} octobre 1949. Cette nouvelle liste repose sur une sorte de classification de travail; elle comprend 53 fonctions alors que l'ancienne liste n'en comprenait que 20. En outre, il est introduit, à côté de la prime existante pour le travail aux pièces, une prime de rendement pour les ouvriers travaillant à l'heure, et les majorations consenties dans certaines circonstances aux ouvriers du fond sont révisées et augmentées.

d) L'évolution des salaires perçus dans l'industrie minière au cours des années 1947-1949 est à peu près parallèle à l'évolution de l'ensemble de l'industrie.

TABLEAU 11
Salaires effectivement perçus

Sept.-oct. 1947 = 100

	Industrie minière ⁽¹⁾ Ensemble de l'effectif		Ensemble de l'industrie Ouvriers adultes du sexe masculin
	Fond	Jour	
Sept.-oct. 1948	106	108	106
Sept.-oct. 1949	105	106	107

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁽¹⁾ Les chiffres-indices pour l'industrie minière sont calculés sur la base de la moyenne du salaire perçu par poste.

Le faible écart entre les chiffres-indices s'explique en partie par le fait que les indices concernant l'industrie minière sont basés sur le salaire moyen de l'ensemble des travailleurs, y compris les adolescents; or, il s'avère que les salaires des jeunes travailleurs n'ont pas été augmentés ou le sont dans une moindre mesure que ceux des ouvriers adultes. Le choix des mois de comparaison joue également un rôle, étant donné que les salaires des mineurs varient dans des proportions assez fortes d'un mois à l'autre. En étudiant par exemple l'évolution octobre 1947-octobre 1948-octobre 1949, les indices respectifs sont pour les mineurs du fond 104 et 107 et pour les mineurs du jour 107 et 107.

Quant à l'accroissement de salaire enregistré pour les mineurs du jour, il est dû principalement au nouveau classement, ainsi qu'il ressort de l'annexe 7. Le salaire par poste passe de 7,64 fl. en janvier à 8,09 fl. en février 1948. L'augmentation des salaires des mineurs de fond est plus régulière; l'entrée en vigueur au 1^{er} octobre 1949 du nouveau règlement de salaire se fait à peine sentir (annexe 8).

a) En ce qui concerne les salaires conventionnels, l'industrie sidérurgique néerlandaise forme un tout avec le reste de l'industrie métallurgique. La première convention collective de l'après-guerre voit le jour au début de 1947. Cette convention reflète le principe, adopté en octobre 1946 par le

gouvernement, selon lequel l'octroi de gains supplémentaires ne devrait être possible qu'associé à des mesures destinées à promouvoir la production. C'est ainsi, par exemple, que cette convention stipule que des suppléments de salaire jusqu'à concurrence de 18 % seraient accordés aux ouvriers travaillant en équipe.

b) En ce qui concerne l'évolution des salaires effectivement perçus dans l'industrie métallurgique de 1947 à 1949, elle suit à peu de distance celle de l'ensemble de l'industrie.

TABLEAU 12
**Salaires effectivement perçus
par les ouvriers majeurs du sexe masculin**
Sept.-oct. 1947 = 100

Année	Industrie métallurgique	Ensemble de l'industrie
1948	105	106
1949	106	107

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Le relèvement général des salaires intervenu en janvier 1950 est suivi de plusieurs autres augmentations générales. Il donne naissance aux Pays-Bas à l'expression « ronde des salaires », qui est synonyme d'augmentation générale des salaires conventionnels. Jusqu'à fin 1953, trois autres augmentations générales et obligatoires ont lieu : celles du 1^{er} septembre 1950, de mars 1951 et de juillet 1952.

Les deux premières ont pour objet d'adapter les salaires à l'accroissement du coût de la vie. Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs sont augmentés dans une proportion sensiblement moins forte que les salaires des ouvriers adultes.

L'augmentation de juillet 1952 a lieu en liaison avec la création de l'assurance indemnité d'attente et chômage. Le financement de cette assurance est opéré par la perception d'une cotisation versée par les employeurs et les travailleurs. La cotisation des travailleurs est compensée par une faible augmentation de salaire.

Il est intéressant d'analyser de plus près la « ronde des salaires » de mars 1951.

La guerre de Corée, qui a éclaté en 1950, conduit à un accroissement des prix sur le plan international, principalement en ce qui concerne les matières premières. Étant donné que l'essentiel des importations néerlandaises se compose de matières premières, et que par contre les exportations consistent principalement en produits finis, la hausse internationale des prix non seulement entraîne les prix intérieurs dans son sillage, mais encore aboutit à une détérioration des termes de l'échange.

TABLEAU 13
Indices des prix

1948 = 100

Année	Importations	Exportations
1948	100	100
1949	97	94
1950	109	98

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

En conséquence, au début de 1951, on s'aperçoit que le déficit de la balance des paiements, à peu près comblé en 1949, reprend de nouveau des proportions alarmantes en 1950.

TABLEAU 14
**Déficit des transactions courantes
de la balance des paiements**

Année	En millions de florins	En % du revenu national
1948	1.136	8
1949	222	1,4
1950	1.066	6

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Le gouvernement estime, entre autres — l'aide au titre du plan Marshall devant prendre fin en 1952 — que, pour pouvoir équilibrer la balance des paiements, il convient de réduire aussi bien les dépenses publiques que les investissements et la consommation familiale. En ce qui concerne cette dernière, le gouvernement pense qu'elle doit être diminuée de 5 %.

Afin de limiter ses propres dépenses, le gouvernement décide de restreindre de nouveau les subventions, ce qui ne peut manquer évidemment d'entraîner une nouvelle hausse du coût de la vie. Celle-ci, s'ajoutant à l'accroissement des prix déjà intervenu depuis l'augmentation de salaire en 1950, est estimée à 10 %. Dès que les mesures envisagées par le gouvernement sont rendues publiques, des négociations sont entamées entre le gouvernement et les organisations affiliées à la Fondation du travail au sujet d'une nouvelle augmentation de salaires. Les syndicats demandent une augmentation de 8 %, tandis que les employeurs ne s'estiment pas en mesure d'aller au delà de 4 %. Finalement, le gouvernement décide une augmentation de salaire des ouvriers adultes de l'ordre de 5 %; les salaires des jeunes travailleurs pourraient être progressivement relevés de 1 % pour les travailleurs âgés de 19 ans jusqu'à 4 % pour ceux de 22 ans. En ce qui concerne les ouvriers adultes, l'augmentation doit se monter à 4 cents au moins et à 8 cents au plus par heure.

Pour les ouvriers adultes, l'augmentation de salaire de 5 % équivaut compte tenu de la hausse des prix de 10 %, à une réduction du pouvoir d'achat de $10 - 5 = 5$ %.

Les syndicats font savoir qu'ils n'acceptent pas les mesures prises, mais le gouvernement refuse d'entamer de nouvelles négociations.

Toutefois, la question est débattue au Sénat; le gouvernement se déclare alors disposé à accorder une compensation supplémentaire au cas où la réduction du pouvoir d'achat s'avérerait supérieure à 5 %.

En novembre 1951, la Fondation du travail estime que la diminution du pouvoir d'achat dépasse effectivement 5 %. En conséquence, elle demande au gouvernement une compensation supplémentaire qui est accordée. Le même mois, l'autorisation est donnée de verser à tous les travailleurs une allocation spéciale de 11 % du salaire hebdomadaire correspondant à la perte de pouvoir d'achat au-delà de 5 %.

Jusqu'à la fin de 1953, le coût de la vie reste à peu près stable et il n'y a pas d'autres augmentations de salaire.

En octobre 1946, lorsque est décrété le blocage des salaires, le gouvernement laisse ouverte la possibilité de gains supplémentaires grâce à des primes de production et de rendement, au travail à la tâche, en équipe, etc. Aussi ces questions retiennent-elles toute l'attention au cours des années 1947 et suivantes.

L'introduction de systèmes de tâche ou l'amélioration des systèmes existants comporte le danger de voir accorder des primes équivalant en réalité à un relèvement de salaire déguisé. En vue d'éviter cet état de choses et aussi de veiller à ce que les systèmes de tâche soient aussi objectifs que possible, on donne la préférence aux tâches mesurées plutôt qu'aux tâches déterminées par l'expérience. D'une manière générale, les primes accordées pour la première de ces deux catégories sont plus élevées.

Les rapports du service de contrôle des salaires montrent que le danger visé ci-dessus ne peut pas toujours être évité. Ils indiquent notamment que, d'après les constatations faites, les dépassements de salaire maximum doivent être attribués entre autres :

- à des versements de suppléments de tâche, alors qu'il ne s'agit pas de travail à la tâche;
- au recours à de soi-disant systèmes de tâche.

Pour les ouvriers dont le travail se prête difficilement à un système de tâche, il est possible d'instituer des primes de rendement. Ici aussi, des augmentations de salaire déguisées sont accordées grâce aux primes de rendement, soit que l'on fasse bénéficier tous les travailleurs de la prime maximum, soit que le système de primes dégénère en un système de suppléments fixes.

On a également recours à d'autres possibilités de gains supplémentaires, telles que le travail en équipe, les heures supplémentaires, etc., certains suppléments venant s'ajouter au salaire.

Il est difficile de faire le départ entre l'incidence des primes de production et de rendement et celle des autres facteurs, mentionnés ci-dessus, pouvant donner lieu à des gains supplémentaires. Dans chaque cas, on constate que l'écart entre les indices des salaires réglementaires et ceux des salaires perçus va de pair avec un accroissement marqué de la production globale et de la production par travailleur.

TABLEAU 15
Évolution annuelle (1)

	en %			
	Salaires réglementaires dans l'industrie	Salaires perçus dans l'industrie	Production industrielle totale (2)	Production industrielle par travailleur (2)
1950-1951	+ 6	+ 6	- 2	- 1
1951-1952	+ 2	+ 3	+ 7	+ 8
1952-1953	+ 2	+ 2	+ 11	+ 7

Source : Les pourcentages ont été établis sur la base des chiffres-indices du « Centraal Bureau voor de Statistiek ».

(1) De sept.-oct. à sept.-oct. pour les salaires et de 4^e trimestre à 4^e trimestre pour la production.

(2) Industrie du bâtiment non comprise.

En ce qui concerne les mines de houille, les salaires perçus par les mineurs de fond ont en 1950 rattrapé le retard d'évolution qu'ils accusaient au cours des années 1947-1949, mais, entre 1951 et 1953, leur mouvement se ralentit de nouveau par rapport à l'ensemble de l'industrie (annexe 15).

Trois facteurs sont à l'origine de ce mouvement divergent, qui commence à se dessiner en 1951 :

a) En premier lieu, il convient de noter que, si entre septembre 1951 et fin 1953 le seul relèvement de salaire qui ait lieu est l'augmentation générale de juillet 1952, dont l'incidence globale peut être évaluée à 2 %, des ajustements spéciaux font, pour certaines industries, passer l'indice des salaires conventionnels de 124 en septembre-octobre 1951 à 128 en octobre 1953, ce qui représente un accroissement de plus de 3 %. Il va de soi que ces ajustements spéciaux ont également pour effet d'augmenter le salaire perçu. Or, aucun ajustement n'est opéré dans l'industrie minière.

b) Ensuite, ainsi qu'il a déjà été mentionné à la page 296, les salaires perçus dans l'industrie minière représentent des moyennes intéressant l'ensemble des travailleurs, y compris les jeunes.

Cependant, à plusieurs reprises, ces derniers ne bénéficient pas — ou pas intégralement — des augmentations générales de salaires; étant donné que le pourcentage d'adolescents dans l'industrie minière est assez important (ouvriers âgés de moins de 21 ans : fond env. 10 %, jour env. 20 % des effectifs totaux), cet état de choses se reflète dans les salaires moyens.

En revanche, le salaire moyen perçu dans l'ensemble de l'industrie ne concerne que les travailleurs majeurs du sexe masculin.

c) Les facteurs précités jouent également en ce qui concerne les ouvriers du jour. Une évaluation globale de l'incidence du facteur exposé sous b),

à la lumière de la pyramide des âges du personnel ouvrier de jour et des modalités d'application des diverses augmentations générales de salaire, montre qu'à lui seul ce facteur contribue à faire reculer de 2 à 3 % le salaire moyen jour.

En fait, la différence d'évolution entre le salaire moyen dans l'industrie minière et celui de l'ensemble de l'industrie est encore plus marquée pour les mineurs du jour que pour les mineurs du fond.

Dans l'industrie métallurgique, les salaires conventionnels suivent à peu près exactement l'évolution de l'ensemble de l'industrie. En revanche, au cours des années 1948-1952, les salaires perçus par les manœuvres et les ouvriers spécialisés sont en retard par rapport à l'évolution générale; les salaires perçus par les ouvriers qualifiés la suivent toutefois d'assez près.

Les enquêtes sur les salaires entreprises par la Haute Autorité permettent, à partir de 1952, de suivre séparément l'évolution des salaires et des autres charges salariales dans l'industrie sidérurgique.

TABLEAU 16

Sidérurgie

1952 = 100

Année	Salaire direct	Rémunérations en espèces
1953	113	111

Source : C.E.C.A.

Au cours de la période 1952-1953, les salaires de l'industrie sidérurgique augmentent d'au moins 13 %.

Bien que les résultats des enquêtes sur les salaires menées par la Haute Autorité au cours de ces années ne portent que sur des moyennes mensuelles et que, de ce fait, l'évolution ne soit pas entièrement comparable à celle qui se dégage des enquêtes du Bureau central de la statistique, lesquelles indiquent les salaires pour une semaine en septembre-octobre, on peut néanmoins conclure qu'en 1952-1953 les salaires de l'industrie sidérurgique augmentent beaucoup plus fortement que ceux de l'ensemble de l'industrie métallurgique. Il est vrai aussi que la production s'accroît également dans des proportions notablement plus importantes dans le premier secteur que dans l'ensemble.

L'ensemble de la période 1947-1953 se caractérise par :

- la poursuite de la politique centralisée des salaires;
- un blocage permanent des salaires, interrompu toutefois par les diverses augmentations générales intervenues, qui ont pour objet d'ajuster les salaires, totalement ou partiellement, à l'accroissement du coût de la vie;
- dans la plupart des cas, cependant, les ajustements ne sont opérés que quelque temps après les hausses de prix ayant entraîné une baisse du salaire réel; après 1951, il convient toutefois de relever une amélioration

due au fait que les salaires effectivement perçus progressent plus rapidement que le coût de la vie;

- lors des divers ajustements, il est tenu compte du facteur besoin; à plusieurs reprises, un certain relèvement minimum est fixé au profit des travailleurs les moins bien payés; par la suite, en vue d'éviter que les salaires des ouvriers les mieux payés ne s'accroissent dans des proportions trop marquées, l'augmentation de salaire est limitée par un plafond;
- les salaires des jeunes travailleurs non mariés ne sont pas augmentés ou ne le sont que dans une moindre mesure;
- la possibilité de gains supplémentaires en cas d'accroissement supplémentaire de la production ou de la productivité est offerte, ce qui permet en 1952, et plus encore en 1953, aux salaires effectivement perçus de progresser plus que les salaires conventionnels.

C — Au cours des années 1954 et suivantes

En 1953, le gouvernement fait connaître son intention de relever les loyers à compter du 1^{er} janvier 1954 et déclare alors que la hausse de prix qui découlerait de cette mesure pourrait être compensée, dans la mesure où elle ne le serait pas déjà par un dégrèvement fiscal également envisagé, par une augmentation de salaires.

Ce fait donne le signal de discussions au sein de la Fondation du travail au sujet d'une nouvelle augmentation de salaires.

Employeurs et travailleurs sont unanimes à penser qu'il convient de compenser non seulement la hausse des prix, mais aussi ce qu'il reste de restrictions à la consommation depuis 1951. (Une partie de ces restrictions s'est déjà trouvée annulée par une légère baisse des prix.)

Toutefois, les organisations patronales et ouvrières ne peuvent se mettre d'accord sur le pourcentage du relèvement de salaire envisagé; les unes offrent 4 % alors que les autres demandent 6 %. Le gouvernement désigne alors une commission de trois experts chargés d'émettre un avis en la matière. Cette commission en vient à la conclusion que le relèvement de salaire doit s'élever à 5 %. Cette proposition est acceptée par les employeurs, mais les travailleurs ne veulent pas changer d'opinion.

Il est intéressant d'examiner les calculs sur la base desquels la commission a abouti à sa conclusion.

	<i>en %</i>
— Incidence des restrictions à la consommation subsistant depuis mars 1951.	3,5
— incidence de l'augmentation des loyers sur le coût de la vie	2,1
Total	<u>5,6</u>
moins :	
— dégrèvement fiscal	0,8
Total	<u>4,8</u>
arrondi à	5

Le gouvernement tient compte de cet avis dans sa décision et autorise un relèvement général de 5 % des salaires à compter du 1^{er} janvier 1954.

En outre, les propositions de la Fondation du travail tendant à relever de 2 cents supplémentaires le salaire horaire des ouvriers qualifiés et à réduire de 2 cents l'écart de salaire grandes villes-campagne sont également acceptées par le gouvernement. Ces augmentations entrent elles aussi en vigueur à dater du 1^{er} janvier 1954.

Par suite de ces augmentations, les salaires conventionnels s'accroissent de près de 8 % entre décembre 1953 et janvier 1954. Par ailleurs, il s'avère que le coût de la vie en janvier 1954 est supérieur de 2,5 % à ce qu'il était en décembre 1953. Bien que le terme de « ronde de prospérité » ne soit employé que pour l'augmentation générale suivante, il est clair que les travailleurs commencent à profiter de l'accroissement du bien-être dès le 1^{er} janvier 1954.

Le coût de la vie continue de monter quelque peu même après janvier 1954. Mais c'est principalement afin de participer plus largement à la prospérité générale que les travailleurs en viennent à souhaiter un nouveau relèvement des salaires.

TABLEAU 17

Année	Revenu national (net, aux prix du marché)	Excédent des transactions courantes de la balance des paiements	Indice de la production industrielle
	en millions de florins	en millions de florins	1949 = 100 ⁽¹⁾
1952	20.450	1.870	117
1953	21.900	1.429	128
1954	24.310	339	141

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.
(¹) Industrie du bâtiment y comprise.

La Fondation du travail demande au Conseil économique de formuler un avis au sujet d'une nouvelle augmentation générale des salaires. Après avoir fait observer que les revenus des travailleurs marquent, par rapport au revenu national par tête de la population active, un certain retard que l'on peut évaluer à 2 à 3,5 % par rapport à 1951, ou à 3 à 4,5 % par rapport à 1949, le Conseil conclut que l'économie nationale pourrait supporter un relèvement modéré des salaires. Sur la base de cet avis, la Fondation du travail demande au gouvernement d'approuver une augmentation de salaire de l'ordre de 6 %. Cette demande est satisfaite; l'augmentation entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 1954.

Au cours de l'année 1955, de nouvelles discussions s'amorcent au sein de la Fondation du travail au sujet du niveau des salaires. Le gouvernement fait savoir que, s'il ne peut accepter l'idée d'un relèvement des salaires directs, il pourrait cependant approuver une amélioration des conditions de travail

dites secondaires (gratifications, congés, pécule de vacances, etc.), à condition que :

- a) Les organisations d'employeurs et de travailleurs se mettent d'accord sur les améliorations à apporter;
- b) Les améliorations en question n'entrent en vigueur qu'à compter de 1956;
- c) Les améliorations au profit des travailleurs ne dépassent pas 3 % du salaire annuel;
- d) Ces améliorations n'entraînent pas de hausse des prix.

L'industrie minière saisit cette occasion pour relever les allocations familiales, les gratifications de Noël, le pécule de vacances, et pour améliorer le régime des congés.

Quant aux travailleurs de l'industrie métallurgique, ils obtiennent une amélioration du régime des congés ainsi qu'un relèvement du pécule de vacances.

En septembre 1955, le gouvernement invite le Conseil économique et social à entreprendre, conformément au vœu exprimé par la Fondation du travail, une étude de la situation économique et ses perspectives, en s'efforçant notamment de déterminer dans quelle mesure une modification de la part des travailleurs dans le revenu national est possible ou souhaitable. Les avis formulés au sein du Conseil économique et social s'avèrent si partagés qu'il n'y a pas moins de quatre évaluations différentes de l'écart salaire-coût de la vie dans le rapport final présenté au gouvernement le 15 février 1956.

Avant même que le rapport ne soit rendu public, les trois centrales syndicales affiliées à la Fondation du travail formulent les propositions suivantes ⁽¹⁾ :

- 1) Versement immédiat d'au moins deux semaines de salaires, en vue de compenser le retard pris en 1955;
- 2) En cas d'accord satisfaisant sur le premier point, relèvement de 3 % de la base considérée pour la fixation des salaires dans les diverses industries, tout en laissant place à un système rationnel de différenciation;
- 3) Afin de prévenir autant que possible des répercussions sur le niveau des prix, les centrales syndicales souhaitent que les relèvements de salaire dans les diverses industries n'aient pas lieu en une seule fois, mais soient étalés sur une période déterminée.

Toutefois, les représentants du patronat au sein de la Fondation du travail désirent ne pas aller au delà :

- 1) D'un versement spécial de 2 % du salaire annuel effectué en une fois pour 1955;
- 2) D'une marge de différenciation de l'ordre de 2 % au delà de la base actuelle à appliquer en principe après l'expiration des conventions collectives en vigueur.

(1) Communiqué de presse du 10 février 1956.

En outre, les employeurs déclarent qu'eu égard à l'ampleur des divergences entre les deux points de vue en présence, ceux-ci doivent être soumis au gouvernement.

Les centrales syndicales en concluent que la Fondation du travail a cessé de fonctionner; elles considèrent leur proposition comme nulle et non avenue et se réservent une entière liberté d'action.

Après l'intervention du gouvernement, les négociations sont néanmoins reprises à la Fondation du travail, à la suite de quoi cette dernière présente au gouvernement la proposition suivante :

- 1) Versement global pour 1955 d'une indemnité de 3 % du salaire annuel; ce versement ne devrait pas aboutir à une hausse des prix, mais serait prélevé sur les bénéfices;
- 2) Augmentation des salaires de 6 % au maximum après l'expiration des conventions collectives ou à compter du 1^{er} septembre 1956, à condition également, en principe, que l'accroissement des charges salariales ne soit pas de nature à entraîner une hausse des prix.

Dans la mesure où le relèvement des salaires n'excéderait pas 3 %, sa répercussion dans les prix pourrait être autorisée si nécessaire.

Le 19 mars, la proposition précitée reçoit l'agrément du gouvernement.

Par suite des augmentations de salaire intervenues en 1954 et en 1956, les salaires conventionnels entre décembre 1953 et octobre 1956 progressent au total de 22 % au moins.

TABLEAU 18

**Indices des salaires réglementaires
des travailleurs majeurs du sexe masculin**

30 juin 1947 = 100

	Bâtiment et travail du bois	Industrie métallurgique	Industries alimentaires	Ensemble de l'industrie
Décembre 1953	141	131	128	131
Janvier 1954	152	141	139	141
Octobre 1954	162	150	148	151
Octobre 1955	162	151	150	152
Octobre 1956	169	161	159	160

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

Les salaires effectivement perçus augmentent à une cadence plus rapide encore. En octobre 1953, alors que l'indice des salaires conventionnels, sur la base de septembre-octobre 1947 = 100, atteint 128, l'indice des salaires effectivement perçus pour l'ensemble de l'industrie, calculé sur la même base, s'élève à 133, soit 5 points de plus; en octobre 1955, cet écart s'est élargi jusqu'à 11 points et en octobre 1956 jusqu'à 17 points; pour ce dernier mois, l'indice des salaires effectivement perçus atteint 173 contre 156 pour les salaires conventionnels.

Si l'on compare à ces indices des salaires l'indice du coût de la vie calculé sur la même base, on constate qu'au cours de la période octobre 1953-octobre 1956 les salaires réels augmentent considérablement.

Les mineurs et les ouvriers de l'industrie sidérurgique bénéficient de cette évolution à peu près dans la même mesure que les travailleurs des autres industries; en 1953, la comparaison est même quelque peu plus favorable pour les mineurs du jour.

TABLEAU 19

1953 = 100

Année	Mines de houille Ensemble fond et jour		Sidérurgie	
	Salaire direct	Rémunérations en espèces	Salaire direct	Rémunérations en espèces
1953	101	101	113	111
1954	111	110	121	119
1955	119	122	135	135
1956 1 ^{er} trim.	124		138 ⁽¹⁾	
2 ^e trim.	127		141 ⁽²⁾	
3 ^e trim.	129		142 ⁽³⁾	
4 ^e trim.	130		141 ⁽⁴⁾	

Source : C.E.C.A.

⁽¹⁾ Janvier.

⁽²⁾ Avril.

⁽³⁾ Juillet.

⁽⁴⁾ Octobre.

En ce qui concerne les mines de houille, l'évolution des salaires directs de 1952 à 1954 est à peu près la même que pour l'ensemble des salaires versés en espèces. (Ces derniers comprennent également, outre le salaire direct, c'est-à-dire le salaire lié au travail effectif, les gratifications, les jours fériés et jours de congé, ainsi que le pécule de vacances.)

En 1955, le montant total du salaire en espèces s'accroît plus que le salaire direct, ce qui est dû principalement au versement unique pour 1955 de 3 % du salaire annuel. Ce versement est inclus en fait dans les gratifications.

TABLEAU 20

1953 = 100

Année	Mines de houille	
	Salaire direct Fond	Salaire direct Jour
1954	111	111
1955	118	120
1956 1 ^{er} trim.	121	128
2 ^e trim.	123	130
3 ^e trim.	125	132
4 ^e trim.	127	133

Source : C.E.C.A.

On ne dispose de données distinctes pour les ouvriers du fond et du jour qu'à partir de 1953. Il ressort de ces données qu'en 1953-1954 l'évolution des salaires est, comme déjà mentionné ci-dessus, sensiblement la même pour les deux catégories, mais les salaires des ouvriers du jour augmentent plus rapidement en 1955 et en 1956.

Dans l'industrie sidérurgique, l'évolution des salaires au cours des années 1953-1955 est à peu près identique à celle de l'industrie métallurgique dans son ensemble.

Le versement supplémentaire pour 1955 (lequel n'est d'ailleurs effectué qu'en 1956) n'ayant pas été repris dans les données relatives à l'année 1955, le salaire direct et le montant total du salaire en espèces suivent à peu près la même évolution.

En résumé, on constate qu'au cours de la période 1953-1956 :

- les salaires conventionnels augmentent d'environ 16 %, pour un accroissement du coût de la vie voisin de 7,5 % ;
- les salaires effectivement perçus s'accroissent de 30 % ;
- en conséquence, les salaires réels, représentant le quotient du salaire nominal par le coût de la vie, augmentent également fortement, à savoir de 21 % ;
- une certaine différenciation est réalisée dans la hiérarchie des salaires.

CHAPITRE II

TENDANCES DE LA POLITIQUE SALARIALE

A — Mode de formation des salaires

a) L'analyse des textes officiels et des conventions collectives a révélé ⁽¹⁾ que le trait le plus caractéristique de la politique salariale suivie aux Pays-Bas depuis la fin de la seconde guerre mondiale est le dirigisme en matière de salaires, unique dans les pays de la Communauté.

Il est vrai que d'autres pays ont également connu le dirigisme, mais pendant un temps relativement court et d'une façon moins systématique. Aux Pays-Bas, le dirigisme va très loin, puisque toutes les augmentations de salaires, et les modifications des conventions collectives, doivent être approuvées par le Collège des conciliateurs d'État ⁽²⁾, qui fonctionne en la matière comme organe exécutif du gouvernement.

Dans les premières années d'après guerre, cette direction centrale est acceptée par tous. Toutefois, à mesure que l'économie néerlandaise se rétablit, des voix s'élèvent de divers côtés pour réclamer une détermination plus libérale des salaires.

Les confédérations syndicales chrétiennes — protestantes et catholiques — sont par principe adversaires d'une politique dirigiste en matière de salaires, et ne l'admettent que comme un mal nécessaire.

« Même ceux qui (comme nous) rejettent, en tant qu'objectif idéal de la société, une politique salariale contrôlée sur le plan central par des pouvoirs publics et ne l'acceptent que comme une nécessité... » ⁽³⁾.

Par contre, la Fédération à caractère non confessionnel (Nationaal Verbond van Vakverenigingen) a toujours été favorable à une fixation des salaires par le pouvoir central :

« Le N.V.V. s'inspire du principe suivant lequel l'action en matière de salaires doit tenir compte non seulement des intérêts du groupe en cause, mais aussi des intérêts des autres travailleurs » ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Voir C.E.C.A. *Les salaires dans les industries de la Communauté*, Luxembourg, septembre 1956 (doc. n° 4912/1/56).

⁽²⁾ Exception faite des mines de houille — Voir chapitre I.

⁽³⁾ *Rapport du « Christelijk Nationaal Vakverbond »* (Syndicat national protestant) *relatif aux années 1952-1953*, p. 397.

⁽⁴⁾ *Rapport sur la 19^e assemblée générale de la Fédération néerlandaise des syndicats ouvriers, 1949*, p. 12.

b) En 1951, le gouvernement demande au Conseil économique et social de lui faire connaître son avis sur la politique salariale à court terme qu'il devait adopter.

Le Conseil plaide en faveur du maintien du contrôle des salaires, mais il ajoute qu'à son avis une augmentation supplémentaire de la productivité devrait se traduire dans les salaires réels. Le gouvernement se conforme à cet avis (voir chapitre I).

c) A la fin de l'année 1952, le gouvernement s'adresse à nouveau au Conseil économique et social pour lui demander cette fois son avis sur une politique salariale à long terme.

Cet avis, formulé en mars 1953, fait apparaître des opinions très divergentes au sein du Conseil économique et social. Une très faible majorité se déclare en faveur d'un assouplissement du système en vigueur en matière de contrôle des salaires, en autorisant, dans certaines limites, la fixation de salaires inférieurs ou supérieurs aux salaires de référence, employeurs et travailleurs demeurant libres de fixer les salaires dans les limites prévues.

Une minorité importante du Conseil rejette l'idée d'un libre jeu des salaires entre ces limites.

Il semble très probable aux membres de cette minorité que les possibilités offertes par un tel système soient illusoire, la limite supérieure étant atteinte dans toutes les branches d'industrie.

Finalement, le Conseil ne formule un avis unanime que sur la politique salariale à court terme. Il lui semble possible, pour une période d'un ou deux ans, d'envisager une plus grande souplesse, en prenant davantage en considération la situation du marché du travail lors de la fixation des salaires conventionnels.

Les inondations catastrophiques de février 1953 ayant rendu incertaine la situation économique du pays, la politique des salaires n'est pas modifiée, en fait, et la demande d'assouplissement de la politique salariale est mise provisoirement en veilleuse.

« Au cours des premières années d'après guerre, nous avons accepté le contrôle des salaires parce qu'il constituait la seule arme contre l'inflation. Aujourd'hui, le danger d'inflation se dresse à nouveau par suite des inondations. La situation se prête donc très peu à des modifications fondamentales de la politique des salaires » (1).

d) Plus tard, la situation économique s'améliorant, les discussions relatives à une politique salariale plus souple reprennent. La Fondation du travail en prend l'initiative en 1954. Elle étudie la question, puis adresse une note au gouvernement. Aux termes de cette note, la responsabilité du gouvernement en matière de formation des salaires doit être transférée aux milieux professionnels. Le Collège des conciliateurs d'État serait remplacé par un nouvel organisme : le Conseil des salaires, qui fonctionnerait dans le cadre du Conseil économique et social. Il aurait à élaborer des directives obligatoires, en tenant compte notamment de la rentabilité des diverses branches d'industrie.

(1) Rapport du « Christelijk Nationaal Vakverbond » relatif aux années 1952-1953, p. 398.

Cette note amène le gouvernement à demander au Conseil économique et social de formuler son avis sur les idées qui y sont exposées.

Le Conseil économique et social formule son avis définitif en septembre 1955.

D'après le Conseil, il y a lieu avant tout de réaliser les 3 objectifs fondamentaux suivants :

- i) La responsabilité première dans le domaine de la détermination des salaires doit être assumée par les différents secteurs de la vie économique, sans préjudice de la tâche des pouvoirs publics, chargés de veiller à l'intérêt général;
- ii) Le niveau général des salaires doit être en concordance avec les facteurs fondamentaux d'ordre économique et social;
- iii) Les salaires et autres conditions de travail doivent pouvoir être différenciés, dans une mesure compatible avec les nécessités de la production.

Le Conseil admet que, dans le futur système, la fixation des salaires soit basée sur certaines directives, précisant quelques taux de salaires et conditions de travail importants. Ces directives donneraient, par conséquent, les indications nécessaires sur le niveau de salaires jugé le plus opportun, en fonction de la politique générale en matière économique et sociale.

Le Conseil estime qu'il convient de considérer comme élément de la politique des salaires la possibilité de tenir compte, dans la détermination des salaires par branche d'industrie, des conditions économiques et sociales particulières à chaque secteur, notamment le marché du travail, la productivité et la rentabilité.

Les avis sont partagés, au sein du Conseil, en ce qui concerne l'organisation du futur système de détermination des salaires.

Une faible majorité souhaite la création du Conseil des salaires, envisagée par la Fondation du travail. Une minorité importante est toutefois en faveur du maintien, au moins provisoirement, du Collège des conciliateurs d'État.

e) A la suite de cet avis, le gouvernement se déclare, en décembre 1955, disposé à coopérer à la mise en œuvre d'une politique plus souple en matière de salaires, qui se traduirait par une différenciation plus prononcée entre les branches d'industrie, mais qui tiendrait compte toutefois du besoin de coordination.

En ce qui concerne l'organisation du mode de détermination des salaires, le gouvernement, tout en étant d'accord, en principe, sur un transfert de certaines compétences aux organisations professionnelles, désire soumettre d'abord ce problème à un examen détaillé avant de prendre une décision. Le Collège des conciliateurs d'État demeure donc provisoirement maintenu dans ses fonctions d'organe exécutif de la politique salariale.

f) L'augmentation des salaires décidée par le gouvernement, le 20 mars 1956 (voir chapitre I), fait apparaître, en effet, l'application du principe d'une certaine différenciation.

- i) En premier lieu, il ne fixe pas de pourcentage uniforme d'augmentation, celle-ci pouvant varier entre 0 et 6 %.
- ii) En second lieu, les salaires ne peuvent être augmentés qu'à l'expiration du délai de validité d'une convention collective, à moins que la convention n'expire qu'après le 1^{er} septembre 1956. Dans ce dernier cas, les salaires peuvent être augmentés au 1^{er} septembre.

Ainsi, on s'est effectivement efforcé d'établir une certaine différenciation en ce qui concerne tant l'importance de l'augmentation des salaires que la date de son entrée en vigueur. La clause indiquée au paragraphe ii) a eu comme autre conséquence d'attribuer une importance accrue aux conventions collectives.

Cependant, le gouvernement décide, en même temps, que les augmentations de salaires ne devraient pas, en principe, conduire à des hausses de prix. Dans le seul cas d'augmentations ne dépassant pas 3 %, le coût salarial peut être répercuté dans les prix, à condition que les intéressés puissent prouver que, sans cette incorporation, il n'aurait pas été possible d'augmenter les salaires. Pour autant que les augmentations dépasseraient 3 %, on s'efforce donc de les faire dépendre de la situation économique propre à chaque branche d'industrie.

Dans la pratique, ces mesures impliquent évidemment une application assez générale de cette première tranche de 3 % d'augmentation et, de ce fait, une différenciation ramenée à la seconde tranche de 3 %.

g) Or, à la fin de 1956, on constate que la grande majorité des travailleurs a bénéficié d'une augmentation de salaires maximum (6 %). Suivant la Fédération à caractère non confessionnel (N.V.V.), 80 % des salariés ⁽¹⁾, et suivant le Syndicat national protestant, environ 2/3 des ouvriers ⁽²⁾, ont bénéficié de cette augmentation.

A la suite de cette évolution, la Fédération néerlandaise des syndicats ouvriers (N.V.V.) adresse, dès la fin de l'année 1956, au gouvernement un avis constatant que la politique des salaires différenciés a échoué et qu'il ne convient pas de la poursuivre.

« Les dirigeants rappellent que le N.V.V. n'a admis qu'à son corps défendant, il y a un an, la modification du système salarial et l'adoption d'une politique qui tiendrait compte d'une plus grande différenciation...

... Dans la pratique, la différenciation telle qu'on se l'était représentée (de 3 à 6 %), s'est soldée par un échec...

... En conséquence, il incombe au Conseil des ministres de se demander sérieusement s'il y a lieu de persévérer dans la voie de la différenciation tant que la situation conjoncturelle demeure trop tendue, comme cela est le cas actuellement. Le N.V.V. répond à cette question par la négative... » ⁽¹⁾.

Les mouvements tendant à obtenir une détermination plus libérale des salaires peuvent donc se résumer comme suit :

- Pendant les années au cours desquelles on s'attend à une reprise de l'activité économique, ou au cours desquelles une menace pèse sur la stabilité de

⁽¹⁾ *De Vakbeweging* du 27 novembre 1956.

⁽²⁾ *De Gids* du 9 février 1957.

l'économie, tous, même ceux qui, en principe, sont opposés à une trop grande rigidité dans le domaine de la détermination des salaires, sont d'accord sur un système de contrôle des salaires sous l'égide des pouvoirs publics.

- A mesure que la situation économique s'améliore, les Confédérations syndicales protestantes et catholiques demandent instamment un système plus libéral de détermination des salaires. Mais la Fédération néerlandaise des syndicats reste toutefois favorable à un système comportant des salaires peu différenciés et fixés sur le plan central : « le N.V.V. comprend qu'il est opportun de réviser le système politique de contrôle des salaires dans le sens proposé par le gouvernement, mais il regrette une telle évolution et croit qu'elle entraîne de gros risques » (1).
- Le gouvernement fait progressivement droit à la demande de libéralisation des salaires ; toutefois, le contrôle, par l'intermédiaire du Collège des conciliateurs d'État, du pouvoir central est maintenu.

B — Les différences de salaires

a) Différences résultant de l'analyse des textes réglementaires et conventionnels

Dans le cadre du système de contrôle central des salaires (sous la conduite des pouvoirs publics, mais en collaboration étroite avec les centrales professionnelles des employeurs et travailleurs), on s'efforce, lors de la remise en ordre des salaires de 1945-1946, de réduire les écarts entre les différentes branches d'industrie et à l'intérieur de chaque branche.

Au cours de la remise en ordre, les salaires relativement les plus bas avant la guerre et à l'intérieur de chaque branche bénéficient de l'augmentation la plus sensible. Les mineurs de fond constituent une exception à cette règle. Bien que leurs salaires fussent déjà parmi les plus élevés avant la guerre, ce sont eux qui sont augmentés dans la plus large mesure après celle-ci, afin de rendre possible le recrutement et le maintien d'effectifs du fond suffisants.

Après le blocage des salaires du mois d'octobre 1946 (mesure coïncidant à peu près avec la fin de la période de remise en ordre des salaires par branche d'industrie), et jusqu'à l'année 1956, on s'efforce d'arriver à un développement aussi parallèle que possible des salaires entre branches d'industrie et catégories professionnelles.

Au cours de cette période, on ne procède qu'à des relèvements généraux et uniformes des salaires (dits « rondes de salaires »), les salaires conventionnels de tous les travailleurs devant être majorés, en principe, d'un pourcentage identique. Parfois, l'augmentation est limitée vers le haut ou vers le bas, par la fixation de maxima ou minima en cents (du moins pour les travailleurs de 23 ans et plus), de sorte qu'à la suite de cette mesure les écarts de salaires

(1) *De Vakbeweging* du 27 novembre 1956.

entre les branches d'industrie et à l'intérieur de chacune d'elles se trouvent tout de même réduits.

Depuis, en 1954, une augmentation spéciale de 2 cents par heure des salaires des travailleurs qualifiés accroît légèrement les écarts hiérarchiques. Elle a pour but d'inciter les manœuvres à suivre des cours de formation professionnelle.

En ce qui concerne les écarts géographiques de salaires, la Fondation du travail indique, en octobre 1945, qu'il y a lieu d'appliquer une différence d'environ 8 cents par heure entre les salaires des grandes villes et ceux des petites communes. Au cours de l'automne 1947, cette différence est portée à 12 cents par heure.

Depuis cette époque, la question a été étudiée à différentes reprises, tant par la Fondation du travail que par une commission spéciale créée par le ministre et par le Conseil économique et social.

Les avis se partagent sur la valeur à attribuer aux divers facteurs qui ont ou doivent avoir une incidence sur ces différences de salaires (niveau des loyers, degré d'industrialisation, possibilités d'implantation d'industries, stimulation de la consommation, etc.). En 1952, le Conseil économique et social constate toutefois que ces facteurs évoluent de telle sorte qu'il est possible de résorber progressivement les écarts géographiques de salaires. Cette mesure n'est toutefois appliquée qu'à partir de 1954; la différence entre les salaires horaires urbains et ruraux est ramenée de 12 à 10 cents.

En conclusion, on peut constater qu'après la réduction générale des différences entre les salaires, intervenue en 1946, on s'efforce d'obtenir un développement aussi parallèle que possible dans les diverses industries et catégories professionnelles.

Cette tendance a été contrecarrée :

- jusqu'en 1953 inclus, par un nouvel amenuisement des écarts de salaires, du fait de mesures qui, à l'occasion d'une ronde salaires :
 - i) garantissent une augmentation minimum déterminée aux travailleurs les moins rétribués,
 - ii) imposent un plafond à l'augmentation des salaires les plus élevés;
- à partir de 1954 :
 - i) d'une part, par un élargissement des écarts de salaires entre les différentes catégories professionnelles en vue de promouvoir la qualification professionnelle,
 - ii) d'autre part, par une diminution des écarts géographiques de salaires.

b) *Différences résultant de l'analyse de l'évolution effective des salaires*

Si l'on met en regard de ces tendances, telles qu'elles se sont manifestées à la suite des mesures générales de politique salariale, l'évolution réelle dans chaque catégorie professionnelle et dans chaque industrie, on constate en

premier lieu que, malgré les ajustements généraux de salaires, cette évolution se présente sous des aspects assez différents suivant les branches d'industrie.

Entre 1947 et 1953, les écarts demeurent relativement constants, puis ils diminuent légèrement. Dans certaines industries à bas salaires, on constate une augmentation supérieure à la moyenne, et inversement. Toutefois, les moyennes nationales ne font pas apparaître une nette tendance dans le sens d'une augmentation spéciale des bas salaires. Ces chiffres moyens subissent, en effet, l'influence d'un grand nombre de facteurs, tels que la dispersion géographique des entreprises et la modification de cette dispersion au cours des années, la structure des branches d'industrie, etc.

Pour cette même période, les écarts de salaires entre les trois catégories professionnelles évoluent également d'une manière très différente suivant les industries. Dans de nombreux cas, l'évolution n'est même pas uniforme dans une industrie déterminée, puisque les écarts de salaires diminuent ou augmentent d'une année à l'autre.

Pour apprécier cette situation, il convient de tenir compte de deux facteurs :

- en premier lieu, les salaires relativement élevés des travailleurs qualifiés ont tendance à augmenter dans une moindre mesure, des maxima étant fixés lors des rondes de salaires ;
- d'autre part, ce sont précisément les travailleurs qualifiés qui ont pu, en général, tirer le plus grand profit de la possibilité offerte par le gouvernement, lors du blocage des salaires en 1946, de réaliser des gains supplémentaires par une production ou un rendement accru.

Le jeu de ces deux facteurs contraires a sans doute contribué à rendre l'évolution non uniforme dans les diverses industries. La situation demeure à peu près inchangée dans l'industrie métallurgique.

Lors des rondes de prospérité de 1954 et 1956, il n'est pas fixé de maxima et de minima en cents. Le nivellement des salaires entre ouvriers qualifiés et manœuvres ne se poursuit donc pas. Au contraire, lors de l'augmentation générale du 1^{er} janvier 1954, les salaires des ouvriers qualifiés augmentent même davantage que les autres.

Pendant cette période, on commence également à réduire les différences régionales de salaires. Au cours de l'augmentation générale du 1^{er} janvier 1954, les différences sont ramenées à 19 cents par heure (au lieu de 12.)

Les deux mesures indiquées ci-dessus ont, pour l'ensemble de l'industrie, des effets opposés. Comme dans les petites communes les manœuvres représentent une proportion de la main-d'œuvre plus importante que dans les grandes villes, le salaire moyen du manœuvre est augmenté davantage que le salaire moyen de l'ouvrier qualifié, par suite des différences régionales de salaires.

Les deux mesures se compensent à peu près pour l'ensemble des industries. Dans les branches d'industrie concentrées dans une même zone de salaires, l'augmentation spéciale pour les ouvriers qualifiés est perceptible. Par contre,

dans plusieurs industries situées tant dans les grandes que dans les petites communes, l'augmentation est plus importante pour les manœuvres.

En ce qui concerne la métallurgie, située essentiellement dans les grandes et moyennes communes, la différence entre les salaires des ouvriers qualifiés et des manœuvres augmente visiblement.

En conclusion, l'évolution réelle des écarts de salaires est la suivante :

- après avoir diminué sensiblement au cours de la remise en ordre de 1945-1946, les écarts entre les différentes branches d'industries se modifient, sans qu'on puisse en déduire une tendance à la diminution;
- à la suite d'influences contraires, les écarts relatifs de salaires entre les trois catégories professionnelles ne subissent que de légères modifications jusqu'en 1953 et ne font pas apparaître non plus une tendance bien définie. L'évolution réelle traduit toutefois, entre 1953 et 1954, des efforts tendant à accentuer l'écart de salaires entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés;
- l'évolution réelle fait aussi apparaître la réduction des écarts géographiques de salaires, tendance qui se manifeste pour la première fois en 1954.

c) *Différences entre salaires conventionnels et salaires effectifs*

Jusqu'en 1951, les salaires effectifs se développent presque parallèlement aux salaires conventionnels. Après cette époque, les salaires effectifs ont tendance à augmenter plus rapidement, tant dans l'ensemble de l'industrie que dans les mines et l'industrie métallurgique.

C — Adaptation au coût de la vie - Salaires réels

D'une manière générale, et plus particulièrement dans les industries minière et métallurgique, les Pays-Bas ne connaissent pas de systèmes prévoyant l'alignement automatique des salaires au coût de la vie.

Cet alignement intervient après délibération entre employeurs et travailleurs, suivie d'une prise de contact avec le gouvernement. C'est une des raisons pour lesquelles ledit alignement marque un certain retard sur les prix. A cause de ce retard, les salaires réels accusent une tendance à la baisse jusqu'en 1951.

Ensuite, l'évolution économique favorable des années suivantes et, en particulier, les rondes de salaires dites « de prospérité » de 1954 portent rapidement les salaires réels à un niveau nettement supérieur à celui de 1947 (annexe 4).

Au cours de toute la période postérieure à 1946, il est tenu compte dans une très large mesure, au cours des discussions sur la politique salariale, de la situation économique générale et de ses perspectives.

Dans cet esprit, les centrales professionnelles acceptent volontairement, lorsque cela est nécessaire, une certaine réduction des salaires réels.

D — Salaires des femmes et des jeunes

Par suite de la pénurie de main-d'œuvre dans l'immédiat après-guerre, les salaires des jeunes travailleurs s'établissent au-delà du niveau considéré comme normal. On craint surtout que, bénéficiant d'un salaire relativement élevé, ces jeunes ouvriers ne se sentent moins incités à suivre les cours de formation professionnelle.

Aussi, lors des « rondes », les salaires des jeunes travailleurs ne sont pas augmentés, ou le sont dans une moindre mesure que les salaires des travailleurs adultes. Les jeunes travailleurs ne profitent pleinement que des « rondes de prospérité » de 1954 et de 1956.

En ce qui concerne la différence entre les salaires masculins et féminins appartenant à la même catégorie professionnelle, il convient de faire observer que ce problème ne joue guère de rôle dans les industries de la Communauté en raison du faible nombre d'ouvrières. De plus, les fonctions des ouvrières sont très différentes de celles des travailleurs. Dans l'ensemble de l'industrie, on constate, jusqu'en 1953, une nette tendance à faire augmenter les salaires féminins dans une moindre mesure que les salaires masculins.

E — Répartition en catégories professionnelles

Depuis la fin de la guerre, des efforts sont accomplis en vue d'arriver à une meilleure répartition des travailleurs en catégories salariales. Faute de mieux, on se contente, les premières années, de la répartition classique en 3 catégories, fondées essentiellement sur la formation professionnelle : ouvriers qualifiés, ouvriers spécialisés et manœuvres. Dans la pratique, ce système donne lieu à certaines tensions. En général, on est d'avis que cette répartition ne permet pas de tenir suffisamment compte d'autres facteurs. C'est pourquoi on s'engage dans la voie de la « job evaluation » ou qualification du travail. Les pouvoirs publics encouragent les efforts dans ce sens.

Avant de statuer sur les demandes particulières d'ajustement de salaires introduites après 1946, le Collège des conciliateurs d'État demande souvent un rapport sur la « job evaluation », afin de pouvoir mieux se rendre compte des conditions de salaires et de leurs rapports réciproques.

Une commission spéciale est instituée en vue de préparer une méthode normalisée de « job evaluation ». Cette commission termine ses travaux à la fin de l'année 1948.

En ce qui concerne les industries de la Communauté, la tendance précitée se manifeste en premier lieu dans les charbonnages, où l'on adopte, en 1949, une nouvelle liste des fonctions exercées par les mineurs de fond, liste fondée sur un système se rapprochant de celui de la « job evaluation. »

Un grand nombre d'experts ont exprimé la valeur des diverses fonctions sous forme d'un indice rapporté à celui du mineur affecté au déhouillage ; ils ont ensuite établi la moyenne de ces indices.

Grâce à une méthode analogue, trois anciennes catégories de mineurs du jour sont, à la date du 1^{er} février 1948, subdivisées en divers groupes professionnels.

Plus tard (au milieu de l'année 1952), il est décidé de s'attacher à la réalisation d'une répartition plus sûre en catégories et fonctions à l'aide du système normalisé adopté aux Pays-Bas pour la « job evaluation ».

Les travaux préparatoires (à savoir l'élaboration des listes de travaux, qui diffèrent les uns des autres à tel point qu'ils peuvent donner lieu à une différenciation de la fonction) se terminent au cours de l'année 1954. On s'attaque alors à la classification proprement dite des diverses fonctions.

La « job evaluation » n'a toutefois pas encore été appliquée, du fait, notamment, de la nécessité d'un accord du ministre des affaires économiques.

Après de longs travaux préparatoires, un système de « job evaluation » est mis au point dans l'industrie métallurgique en 1953.

En décembre de la même année, les parties intéressées concluent une convention collective spéciale, qui traite des problèmes relatifs à l'adoption de la « job evaluation » dans les entreprises de l'industrie métallurgique.

Deux entreprises de l'industrie sidérurgique ont déjà adopté ce système dans son ensemble, tandis que les travaux préparatoires relatifs à son introduction sont sur le point d'être terminés dans une troisième entreprise.

En résumé, on peut constater :

- qu'il existe une tendance à accroître le nombre de catégories de travailleurs à l'aide de la « job evaluation », tendance encouragée par les pouvoirs publics ;
- que, dans les industries de la Communauté, ce système a déjà été appliqué, ou que la préparation en est très avancée.

Principales données statistiques utilisées

A — Les données concernant les salaires conventionnels et les salaires effectifs des ouvriers masculins adultes, dans diverses industries et dans l'ensemble de l'industrie, sont empruntées au « Centraal Bureau voor de Statistiek », notamment aux diverses publications relatives aux statistiques de salaires.

- 1) Le salaire conventionnel est le salaire horaire tel qu'il est fixé par les conventions collectives ou les règlements de salaires établis par le Collège des conciliateurs d'État. Le salaire conventionnel est donc, en général, le salaire minimum ou de base.
- 2) Le salaire effectif comprend :
 - le salaire en régie,
 - le salaire à la pièce, à la tâche, au rendement, sous ses diverses formes, y compris les primes et indemnités liées à la tâche ou au rendement, et les primes de travail,
 - les majorations pour heures supplémentaires et travail en équipe,
 - l'indemnité de déplacement, pour absence de courte durée.

Les allocations familiales légales, pécule de vacances, participation aux bénéfiques, gratifications de Noël ou du Nouvel An, ne sont pas compris dans le salaire effectif.
- 3) Le salaire effectif par poste, pour les mines de houille, se rapporte à tous les ouvriers, y compris les jeunes.

B — Les données concernant le salaire direct sont empruntées aux statistiques de la Haute Autorité.

Le salaire direct comprend tous les éléments du salaire, liés directement au travail effectif, tels que :

- le salaire en régie, à la tâche, au rendement,
- les majorations de vie chère, pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et du dimanche,
- les primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux,
- les journées d'absence pour délégations syndicales,
- les rémunérations des délégués mineurs,
- les rémunérations diverses en espèces,
- les indemnités de casse-croûte, de panier, etc.,
- pour les mines de houille : les salaires des apprentis (à l'exclusion des rémunérations versées à ces apprentis pour les heures durant lesquelles ils suivent des cours de formation).

ANNEXE 2

Indices du coût de la vie

Année	1938-1939 = 100		1949 = 100		1951 = 100		Indice continu ⁽¹⁾ 1938-1939 = 100
	Septembre-octobre	Moyenne annuelle	Septembre-octobre	Moyenne annuelle	Septembre-octobre	Moyenne annuelle	
1946	196	192	—	—	—	—	—
1947	198	199	—	—	—	—	198
1948	210 ⁽²⁾	206	—	—	—	—	210 ⁽²⁾
1949	217	219	—	100	—	—	217
1950	—	—	112	109	—	—	245
1951	—	—	121	120	—	100	265
1952	—	—	120	120	—	101	262
1953	—	—	121 ⁽³⁾	120	—	101	264 ⁽³⁾
1954	—	—	—	—	105 ⁽³⁾	105	279 ⁽³⁾
1955	—	—	—	—	105 ⁽³⁾	106	278 ⁽³⁾
1956	—	—	—	—	108 ⁽³⁾	108	284 ⁽³⁾

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(1) Cet indice est fonction des 3 séries précédentes.

(2) Novembre.

(3) Octobre.

ANNEXE 3

Pourcentages attribués aux différentes catégories de travailleurs du fond de 22 ans et plus

en %

Catégories de travailleurs du fond	Pourcentages suivant catégories avant le 1 ^{er} octobre 1949
Maître mineur	110
Chef d'équipe, préposé aux couloirs oscillants, boutefeu	105
Abatteur faisant fonction de boiseur	95
Boiseur	85
Aide-abatteur	90
Hercheur sur poste	80
Autres hercheurs	70
Artisan 1 ^{re} classe	100
Artisan 2 ^e classe	85
Aide-artisan	70
1 ^{er} moulineur	85
Machiniste de locomotive	80
2 ^e moulineur	75
Machiniste de pompes	80
Palefrenier	65
Autres ouvriers	70

**Pourcentages attribués aux différentes catégories de travailleurs du fond
de 22 ans et plus**

en %

Catégories	Pourcentages suivant catégories		
	à partir du 1 ^{er} octobre 1949	à partir du 1 ^{er} avril 1951	à partir du 1 ^{er} janvier 1954
Maître mineur faisant fonction d'aide-porion	151	148	140
Maître mineur	139	137	137
Téléphoniste --- surveillant de roulage	123	122	122
Surveillant de roulage	112	112	112
Avaleur	115	115	115
Instructeur	120	120	120
Contrôleur de matériel	110	110	110
Aide-abatteur	90 ou 95	90 ou 95	90 ou 95
Hercheur sur poste	80 ou 85	80 ou 85	80 ou 85
Hercheurs	75	75	75
Boiseur	85	85	85
1 ^{er} moulineur aux puits principaux	102	102	102
2 ^e moulineur aux puits principaux	92	92	92
Moulineur-machiniste aux puits intermédiaires	93	93	93
Moulineur aux puits intermédiaires	85	85	85
Moulineur-machiniste aux bures montantes ou descendantes	85	85	85
Moulineur aux bures montantes ou descendantes	81	81	81
Machiniste d'extraction	102	102	102
Machiniste de locomotive	87	87	90
Machiniste de pompes	77	77	77
Maître ouvrier ajusteur faisant fonction d'aide-porion	151	148	148
Maître ouvrier électricien faisant fonction d'aide-porion	151	148	148
Maître ouvrier ajusteur	139	137	137
Maître ouvrier électricien	139	137	137
Monteur	115	115	115
Ajusteur	106	106	106
Électricien	106	106	106
2 ^e ajusteur	91 ou 96	91 ou 96	91 ou 96
2 ^e électricien	91 ou 96	91 ou 96	91 ou 96
Apprenti ajusteur	77 ou 82	77 ou 82	77 ou 82
Apprenti électricien	77 ou 82	77 ou 82	77 ou 82
1 ^{er} assistant des géomètres, avec diplôme professionnel	100	100	100
Assistant des géomètres	80 ou 85	80 ou 85	80 ou 85
Autres ouvriers sans formation	70 ou 75	69-72-75	69-72-75

ANNEXE 4

Indices des salaires des ouvriers du jour de 22 ans et plus

a) Valables à dater du 1^{er} février 1948

Catégories de fonctions		Salaire de début	Salaire en cas de notation « satisfaisant »	Salaire en cas de notation « bon »	Salaire en cas de notation « très bon »	Stage
III	A	100	102 à 103	105 à 107	108	1
	B	105	105 à 107	108 à 110	112	2
II	A	108	110 à 112	114 à 117	119	3
	B	108	114 à 117	119 à 122	124	4
	C	114	119 à 124	125 à 131	132	5
I	A	120	122 à 125	127 à 131	132	6
	B	120	127 à 132	134 à 139	141	7
	C	129	136 à 141	142 à 149	151	8
	C ¹	129	—	147	—	3
D	D	139	144 à 153	154 à 161	163	8
	C.I.T. A	115	119 à 124	125 à 131	132	5
	B	119	125 à 131	132 à 137	139	5
	C	125	131 à 137	139 à 146	147	5
D	D	139	139 à 142	144 à 149	151	5
	E	139	144 à 149	151 à 158	159	5
	F	142	151 à 158	159 à 166	168	10
	G	151	161 à 169	171 à 180	181	10

b) Valables à dater du 1^{er} novembre 1950

Catégories de fonctions		Salaire des travailleurs âgés de 22 ans	Salaire de début	Salaire en cas de notation « satisfaisant »	Salaire en cas de notation « bon »	Salaire en cas de notation « très bon »	Stage
III	A	93	100	101 à 102	104 à 105	106	1
	B	96	104	104 à 105	106 à 107	108	2
II	A	104	107	108 à 110	111 à 113	114	3
	B	104	107	111 à 113	114 à 117	118	4
	C	107	111	114 à 119	120 à 124	125	5
I	A	116	119	120 à 123	124 à 127	128	6
	B	116	119	124 à 128	129 à 133	134	7
	C	122	125	130 à 134	135 à 141	142	8
	C ¹	127	131	—	145	—	3
D	D	129	133	136 à 143	145 à 149	151	8
	C.I.T. A	111	114	117 à 120	122 à 125	127	5
	B	113	117	122 à 125	127 à 130	131	5
	C	118	122	125 à 130	131 à 136	137	5
D	D	134	137	137 à 140	141 à 145	146	5
	E	134	137	141 à 145	146 à 151	152	5
	F	136	140	146 à 151	152 à 158	159	10
	G	142	146	153 à 160	161 à 167	169	10

Indices des salaires des ouvriers du jour de 22 ans et plus

c) Valables à dater du 1^{er} avril 1951

Catégories de fonctions		Salaire des travailleurs âgés de 22 ans	Salaire de début	Salaire en cas de notation « satisfaisant »	Salaire en cas de notation « bon »	Salaire en cas de notation « très bon »	Stage
III	A	91	100	101 à 103	104 à 105	106	1
	B	95	104	104 à 105	106 à 108	109	2
II	A	102	107	108 à 110	111 à 113	114	3
	B	102	107	111 à 113	114 à 117	118	4
	C	105	111	114 à 119	120 à 124	125	5
I	A	114	119	120 à 123	124 à 127	128	6
	B	114	119	124 à 128	129 à 133	134	7
	C	120	125	130 à 134	135 à 141	142	8
	C ¹	125	131	—	145	—	3
	D	127	133	136 à 143	145—150	151	8
C.I.T.	A	109	114	117 à 121	122 à 126	127	5
	B	112	117	122 à 126	127 à 130	131	5
	C	116	122	125 à 130	131 à 136	137	5
	D	132	137	137 à 140	141 à 145	146	5
	E	132	137	141 à 145	146 à 151	152	5
	F	134	140	146 à 151	152 à 158	159	10
	G	140	146	153 à 160	161 à 167	169	10

d) Valables à dater du 1^{er} janvier 1954

Catégories de fonctions		Salaire des travailleurs âgés de 22 ans	Salaire de début	Salaire en cas de notation « satisfaisant »	Salaire en cas de notation « bon »	Salaire en cas de notation « très bon »	Stage
III	A	91	100	101 à 103	104 à 105	106	1
	B	95	104	104 à 105	106 à 108	109	2
II	A	102	107	108 à 110	111 à 113	114	3
	B	102	107	111 à 113	114 à 117	118	4
	C	105	111	114 à 119	120 à 124	125	5
I	A	116	121	122 à 125	126 à 129	130	6
	B	116	121	126 à 130	131 à 135	136	7
	C	123	128	133 à 137	138 à 144	145	8
	C ¹	133	139	—	154	—	3
	D	130	136	139 à 147	148 à 154	155	8
C.I.T.	A	111	116	119 à 123	124 à 128	129	5
	B	114	119	124 à 128	129 à 132	133	5
	C	118	124	127 à 132	133 à 138	139	5
	D	135	140	140 à 143	144 à 148	149	5
	E	135	140	144 à 148	149 à 155	156	5

ANNEXE 5

Évolution du salaire de base de l'abatteur

en fl.

Date d'entrée en vigueur	Salaire de base de l'abatteur
1 ^{er} octobre 1944	6,74
1 ^{er} février 1945	7,50
1 ^{er} janvier 1947	7,95
1 ^{er} octobre 1949	9,68
1 ^{er} novembre 1950	11,13
1 ^{er} avril 1951	12,27
1 ^{er} janvier 1954	13,50
1 ^{er} octobre 1954	14,31
1 ^{er} mai 1956	15,17

Évolution du salaire horaire de base (100) jour

en fl.

Date d'entrée en vigueur	Salaire horaire de base
1 ^{er} octobre 1944	0,53
1 ^{er} février 1945	0,59
1 ^{er} novembre 1950	0,83
1 ^{er} avril 1951	0,92
1 ^{er} janvier 1954	0,99
1 ^{er} octobre 1954	1,05
1 ^{er} mai 1956 (sous réserve d'accord du gouvernement)	1,113

**Salaires⁽¹⁾ des ouvriers de la métallurgie exprimés en cents/heure (semaine de 48 heures)
pour la catégorie de communes I
et valables pour les entreprises dont les ouvriers sont rémunérés au rendement**

(Catégorie de communes I = Amsterdam, La Haye, Rotterdam et leurs environs immédiats)

Date d'entrée en vigueur	Ouvriers qualifiés		Ouvriers spécialisés		Manœuvres	
	1		2		3	
	moyenne ⁽²⁾ minimum	moyenne ⁽²⁾ maximum	moyenne ⁽²⁾ minimum	moyenne ⁽²⁾ maximum	moyenne ⁽²⁾ minimum	moyenne ⁽²⁾ maximum
29-10-1945	82	86	77	82	71	—
1-8-1947	88	90	82	84	75	77
1-11-1948	90	92	84	86	77	79
1-1-1950	94	96	88	90	80	83
1-9-1950	99	101	92	94	84	87
22-3-1951	104	106	97	99	88	91
1-1-1952	105	107	98	100	90	92
1-7-1952	107	109	100	102	92	94
1-1-1954	114	117	105	108	96	98
1-10-1954	121	124	111	114	102	104
1-4-1956	129	132	118	121	109	111

(¹) Les salaires indiqués sont ceux des ouvriers adultes, c'est-à-dire :
pour la catégorie 1 : les ouvriers de 26 à 65 ans
pour la catégorie 2 : les ouvriers de 25 à 65 ans
pour la catégorie 3 : les ouvriers de 24 à 65 ans

Depuis le 1^{er} avril 1956, les ouvriers adultes ont été regroupés comme suit :

pour la catégorie 1 : ouvriers de 25 à 65 ans

pour la catégorie 2 : ouvriers de 24 à 65 ans

pour la catégorie 3 : ouvriers de 23 à 65 ans

(²) La moyenne minimum est le salaire minimum moyen qui doit être versé aux travailleurs d'une catégorie professionnelle déterminée occupés dans l'entreprise considérée.

(³) La moyenne maximum est le salaire moyen qui peut être versé aux travailleurs d'une catégorie professionnelle déterminée occupés dans l'entreprise considérée.

Salaires⁽¹⁾ des ouvriers de la métallurgie exprimés en cents/heure (semaine de 48 heures) pour la catégorie de communes I et valables, par catégorie de fonction, pour les entreprises dont les ouvriers sont rémunérés au rendement

Date d'entrée en vigueur	Catégories de fonctions (d'après la job evaluation)											
	6		5		4		3		2		1	
	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾	moyenne minimum ⁽²⁾	moyenne maximum ⁽³⁾
4-12-1953	127	133	120	125	113	117	106	109	98	102	95	98
1-10-1954	135	141	127	133	120	124	113	116	104	108	101	104
1-4-1956	144	150	135	141	128	132	119	123	111	115	108	111

(¹) Les salaires indiqués sont ceux des ouvriers adultes, c'est-à-dire :
pour la catégorie de fonctions 6 : les ouvriers de 28 à 65 ans
— — — 5 : — — — 27 à 65 ans
— — — 4 : — — — 26 à 65 ans
— — — 3 : — — — 25 à 65 ans
— — — 2 : — — — 24 à 65 ans
— — — 1 : — — — 23 à 65 ans

Ces limites d'âge sont devenues les suivantes depuis le 1^{er} avril 1956 :
pour la catégorie de fonctions 6 : les ouvriers de 27 à 65 ans
— — — 5 : — — — 26 à 65 ans
— — — 4 : — — — 25 à 65 ans
— — — 3 : — — — 24 à 65 ans
— — — 2 : — — — 23 à 65 ans
— — — 1 : — — — 22 à 65 ans

(²) La moyenne minimum est le salaire minimum moyen qui doit être versé aux travailleurs d'une catégorie professionnelle déterminée occupés dans l'entreprise considérée.
(³) La moyenne maximum est le salaire maximum moyen qui peut être versé aux travailleurs d'une catégorie professionnelle déterminée occupés dans l'entreprise considérée.

Indices des salaires conventionnels des ouvriers adultes

30 juin 1947 = 100

Année	Bâtiment et industrie du bois	Métallurgie	Industrie alimentaire	Ensemble de l'industrie (1)
1947	101	103	99	101
1948	107	108	104	105
1949	111	111	107	109
1950	119	118	114	116
1951	130	127	123	125
1952	134	130	127	128
1953	137	131	128	130
1954	154	143	141	144
1955	162	150	150	151
1956	165	157	154	156

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.
(1) 40 branches d'industrie.

Indices du salaire conventionnel, du salaire effectif,
du coût de la vie et du salaire réel sur la base

Septembre-octobre 1947 = 100

	Salaire conventionnel industrie (1)	Salaire effectif industrie (2)	Coût de la vie (3)	Salaire réel industrie (4)
Sept.-oct. 1947	100	100	100	100
Nov. 1948	106	106	106	100
Sept.-oct. 1949	106	107	109	98
Sept.-oct. 1950	117	118	124	95
Sept.-oct. 1951	124	126	134	94
Sept.-oct. 1952	127	130	132	98
Oct. 1953	128	133	133	100
Oct. 1954	147	154	141	109
Oct. 1955	148	159	140	114
Oct. 1956	156	173	143	121

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(1) Ouvriers adultes (hommes) dans 40 branches d'industrie.

(2) Ouvriers (hommes) âgés de 21 ans et plus dans la presque totalité des branches d'industrie importantes.

(3) Série continue, indiquée en annexe 2, recalculée sur la base septembre-octobre 1947 = 100.

(4) Obtenu en divisant l'indice du salaire effectif par l'indice du coût de la vie.

Salaire horaire effectif dans quelques industries

Hommes adultes

	Bâtiment		Industrie du meuble			Métallurgie			Ensemble de l'industrie (*)		
	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Manœuvre
	En cents par heure										
Octobre 1939	52	43	57	41	32	—	—	—	57	48	42
Sept.-oct. 1947	90	85	95	90	83	105	98	91	104	94	87
Novembre 1948	95	90	99	93	84	110	103	96	109	99	93
Sept.-oct. 1949	97	90	98	94	86	111	104	96	110	100	94
Sept.-oct. 1950	106	98	108	102	92	123	113	105	121	111	103
Sept.-oct. 1951	117	107	115	106	96	131	121	111	130	118	109
Sept.-oct. 1952	121	111	116	109	97	136	126	116	134	122	113
Octobre 1953	130	118	119	111	100	137	127	117	137	125	116
Octobre 1954	149	135	136	130	116	160	146	135	159	144	134
Octobre 1955	155	140	145	138	125	163	149	137	164	149	139
Octobre 1956	171	152	157	152	141	178	162	151	179	162	151
	Indices : septembre-octobre 1947 = 100										
Sept.-oct. 1947	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Novembre 1948	105	107	103	104	100	105	105	105	105	106	106
Sept.-oct. 1949	108	107	103	105	103	106	106	106	106	107	108
Sept.-oct. 1950	117	115	114	113	110	117	116	115	116	118	118
Sept.-oct. 1951	129	126	121	118	115	125	124	122	125	126	125
Sept.-oct. 1952	135	131	122	121	117	130	129	128	129	131	130
Octobre 1953	144	140	125	123	119	131	130	129	132	133	133
Octobre 1954	165	160	143	145	139	153	149	148	153	154	153
Octobre 1955	172	165	152	153	150	156	152	151	158	159	159
Octobre 1956	189	180	164	169	169	170	166	166	172	173	173

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(*) Y compris l'industrie minière.

Indices du salaire horaire effectif dans quelques industries ⁽¹⁾

Hommes adultes

Salaire du manoeuvre = 100

	Bâtiment ⁽²⁾	Industrie du meuble		Métallurgie		Ensemble de l'industrie ⁽³⁾	
	Ouvrier qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Ouvrier spécialisé
Octobre 1939	119	177	129	—	—	136	114
Sept.-oct. 1947	107	114	108	115	107	119	107
Novembre 1948	105	118	112	115	107	118	107
Sept.-oct. 1949	108	115	110	115	108	118	107
Sept.-oct. 1950	109	118	111	117	108	118	108
Sept.-oct. 1951	109	121	111	118	109	119	108
Sept.-oct. 1952	109	120	112	117	108	119	108
Octobre 1953	110	120	112	117	108	119	108
Octobre 1954	110	118	113	119	108	119	108
Octobre 1955	111	116	110	119	109	118	107
Octobre 1956	112	111	108	118	107	118	107

⁽¹⁾ Les indices ont été calculés en fonction des chiffres absolus, en cents, indiqués dans l'annexe 5.⁽²⁾ Ouvrier spécialisé = 100.⁽³⁾ Y compris l'industrie minière.

Salaire effectif par poste

Mines de houille (y compris usines de dérivés chimiques des mines d'État)

Jour

en fl.

Année	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sep- tembre	Octobre	Novem- bre	Décem- bre	Moyenne annuelle
1946	—	—	6,55	6,99	6,97	6,94	6,94	6,93	7,19	7,16	7,32	7,34	7,03 ⁽¹⁾
1947	7,25	7,75	7,51	7,31	7,33	7,35	7,38	7,62	7,72	7,50	7,59	7,58	7,49
1948	7,64	8,09	8,09	8,08	8,06	7,91	7,90	8,05	7,97	8,00	8,18	8,21	8,03
1949	8,32	8,23	8,08	8,06	8,19	8,15	8,13	8,28	8,11	8,06	8,06	8,04	8,14
1950	8,43	8,43	8,36	8,50	8,46	8,36	8,41	8,41	8,72	8,74	8,75	9,00	8,55
1951	8,74	8,73	8,92	9,18	9,20	9,13	9,18	9,18	9,12	9,06	9,12	9,40	9,08
1952	9,14	9,15	9,16	9,14	9,15	9,19	9,19	9,37	9,12	9,08	9,22	9,32	9,18
1953	9,15	9,13	9,13	9,16	9,33	9,16	9,18	9,37	9,16	9,17	9,26	9,43	9,22
1954	10,10	10,02	9,96	10,09	10,12	10,06	10,02	10,09	9,95	10,67	10,65	10,79	10,21
1955	10,80	10,76	10,67	10,90	11,08	10,77	10,91	10,97	10,83	11,25	11,26	11,31	10,96
1956	11,31	11,52	11,26	11,53	12,11	11,93	12,06	12,17	11,93	11,94	12,02	12,50	11,85

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁽¹⁾ Moyenne des mois de mars à décembre 1946.

Salaire effectif par poste

Mines de houille

Fond

en fl.

Année	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septem- bre	Octobre	Novem- bre	Décem- bre	Moyenne annuelle
1946	—	—	9,37	9,93	10,02	9,84	10,03	9,91	10,47	10,66	10,99	10,95	10,22 ⁽¹⁾
1947	11,14	11,91	11,72	11,31	11,12	11,14	11,13	11,24	11,72	11,56	11,55	11,45	11,41
1948	11,62	11,85	11,77	11,80	11,59	11,60	11,69	11,83	11,90	12,02	12,31	12,16	11,85
1949	12,36	12,25	12,09	11,84	12,00	11,96	11,99	12,14	12,10	12,34	12,34	12,33	12,15
1950	12,98	12,93	12,97	12,98	13,07	12,97	13,08	13,16	13,75	13,82	13,70	13,71	13,26
1951	13,73	13,69	14,05	14,41	14,37	14,32	14,39	14,47	14,45	14,58	14,52	14,60	14,30
1952	14,42	14,39	14,47	14,38	14,45	14,41	14,67	14,80	14,78	14,80	14,80	14,89	14,61
1953	14,74	14,66	14,66	14,63	14,71	14,60	14,64	14,69	14,78	14,76	14,84	14,94	14,72
1954	15,92	15,87	15,86	15,86	16,03	15,90	15,99	16,04	16,03	17,02	17,09	17,02	16,22
1955	17,03	16,99	16,98	16,91	17,09	16,89	16,98	17,06	17,20	17,45	17,39	17,39	17,11
1956	17,41	17,33	17,37	17,41	18,41	18,36	18,32	18,39	18,37	18,48	18,50	18,57	18,08

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁽¹⁾ Moyenne des mois de mars à décembre 1946.

ANNEXE 14

Production, emploi, rendement fond, dans les mines de houille

1947 = 100

Année	Production de houille	Emploi fond	Emploi jour	Rendement fond
1947	100	100	100	100
1948	109	106	104,5	103
1949	116	108,5	108,5	106
1950	121	111,5	112	107
1951	123	115	116	105,5
1952	124	123	125	98
1953	121,5	123	131	95,5
1954	119	126	127	91,5
1955	117,5	126	124	91
1956	116,5	126	121	91,5

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek. — Les indices ont été calculés par la Haute Autorité.

ANNEXE 15

Indices de la production industrielle, de l'emploi dans l'industrie et de la production par travailleur

1938 = 100

Année	Production			Ensemble des industries ⁽¹⁾		
	Matériaux de construction	Charbon	Métallurgie	Production	Emploi	Production par travailleur
1946	55	62	69	74	105	70
1947	71	75	93	94	123	77
1948	95	82	124	113	137	83
1949	110	87	143	127	144	88
1950	125	91	159	139	150	93
1951	130	92	171	145	154	95
1952	132	93	177	147	150	98
1953	134	91	208	163	153	107

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

(¹) Sans le bâtiment.

**Indices de la production industrielle, de l'emploi dans l'industrie
et de la production par travailleur**

1953 = 100

Année	Production			Ensemble des industries (1)		
	Matériaux de construction et faïenceries	Charbon	Métallurgie	Production	Effectifs dans l'industrie	Production par travailleur
1949	82	95	72	78	93	84
1950	89	100	81	88	98	90
1951	99	101	86	91	100	91
1952	99	102	87	91	98	93
1953	100	100	100	100	100	100
1954	106	98	119	110	104	106
1955	111	97	133	118	107	110
1956	115	96	139	123	109	113

Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.
(1) Sans le bâtiment.

Production totale, emploi et production par ouvrier dans la sidérurgie

1952 = 100

Année	Production totale	Emploi	Production par ouvrier
1952	100	100	100
1953	114	105	119
1954	136	105	130
1955	152	108	141
1956	160	112	143

Source : C.E.C.A.

ANNEXE 18

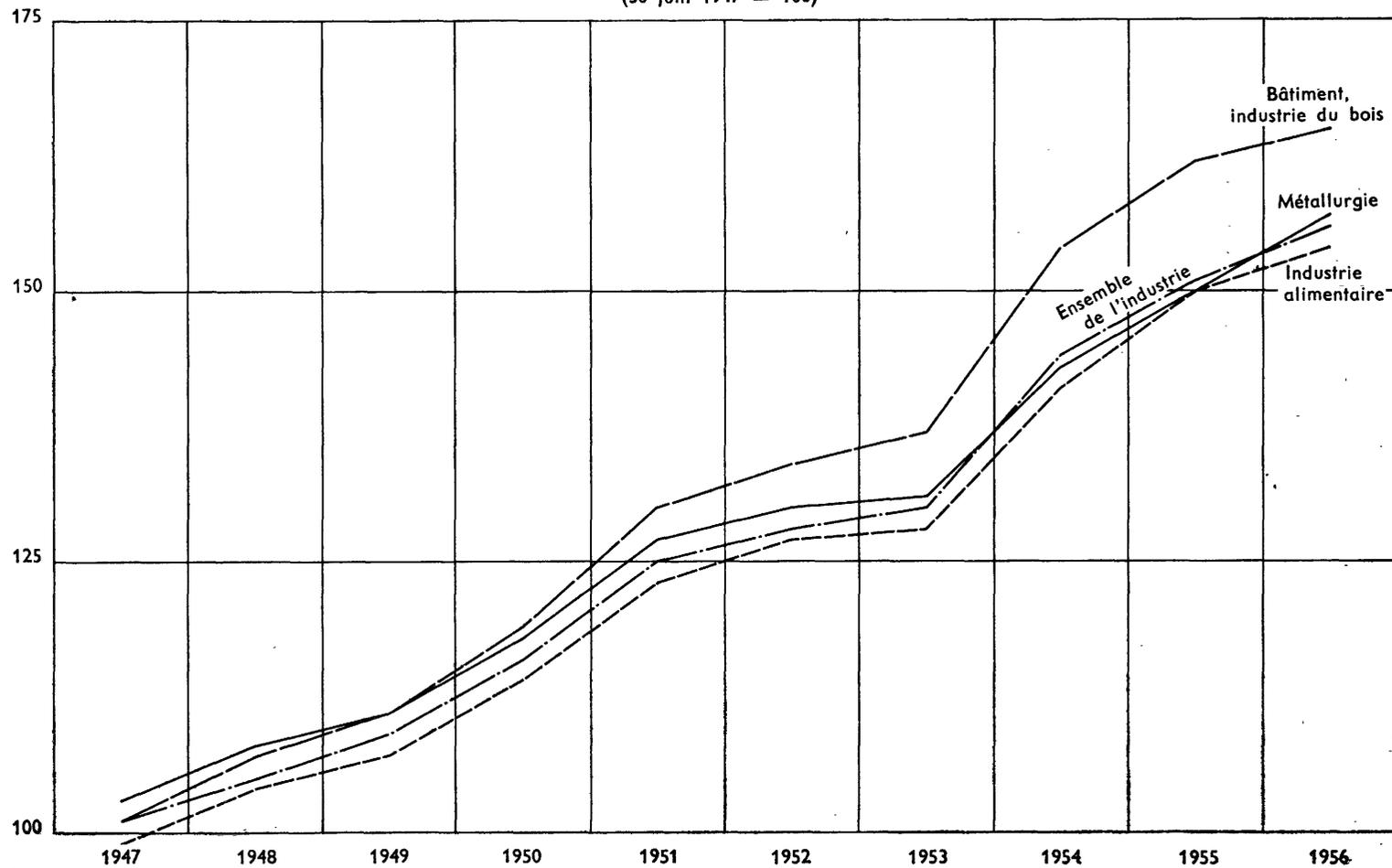
1947 = 100

Année	Revenu national au prix du marché		Revenu national réel		Masse totale des charges salariales et sociales des entreprises et des pouvoirs publics ⁽¹⁾	Masse des salaires dans l'industrie
	Total	Par tête d'habitant	Total	Par tête d'habitant		
1947	100	100	100	100	100	100
1948	118	116	111	108	112	117
1949	133	128	119	115	117	127
1950	147	140	123	116	130	143
1951	162	152	120	111	145	162
1952	169	157	125	115	151	164
1953	181	167	136	124	160	175
1954	201	183	145	131	182	204
1955	222	200	157	140	201	226
1956	237	209	161	143	223	157

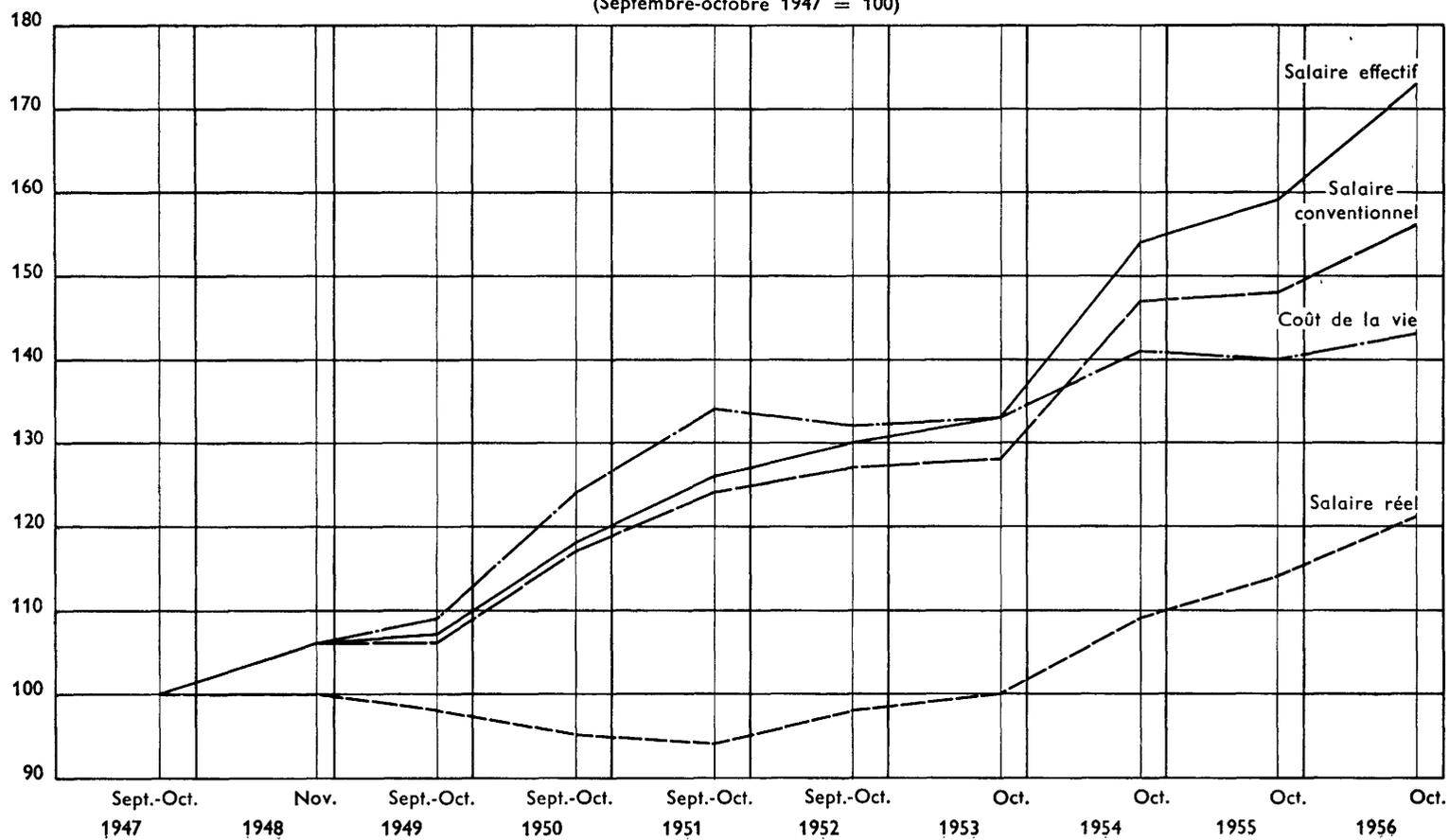
Source : Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁽¹⁾ Calculé en fonction des escomptes nationaux.

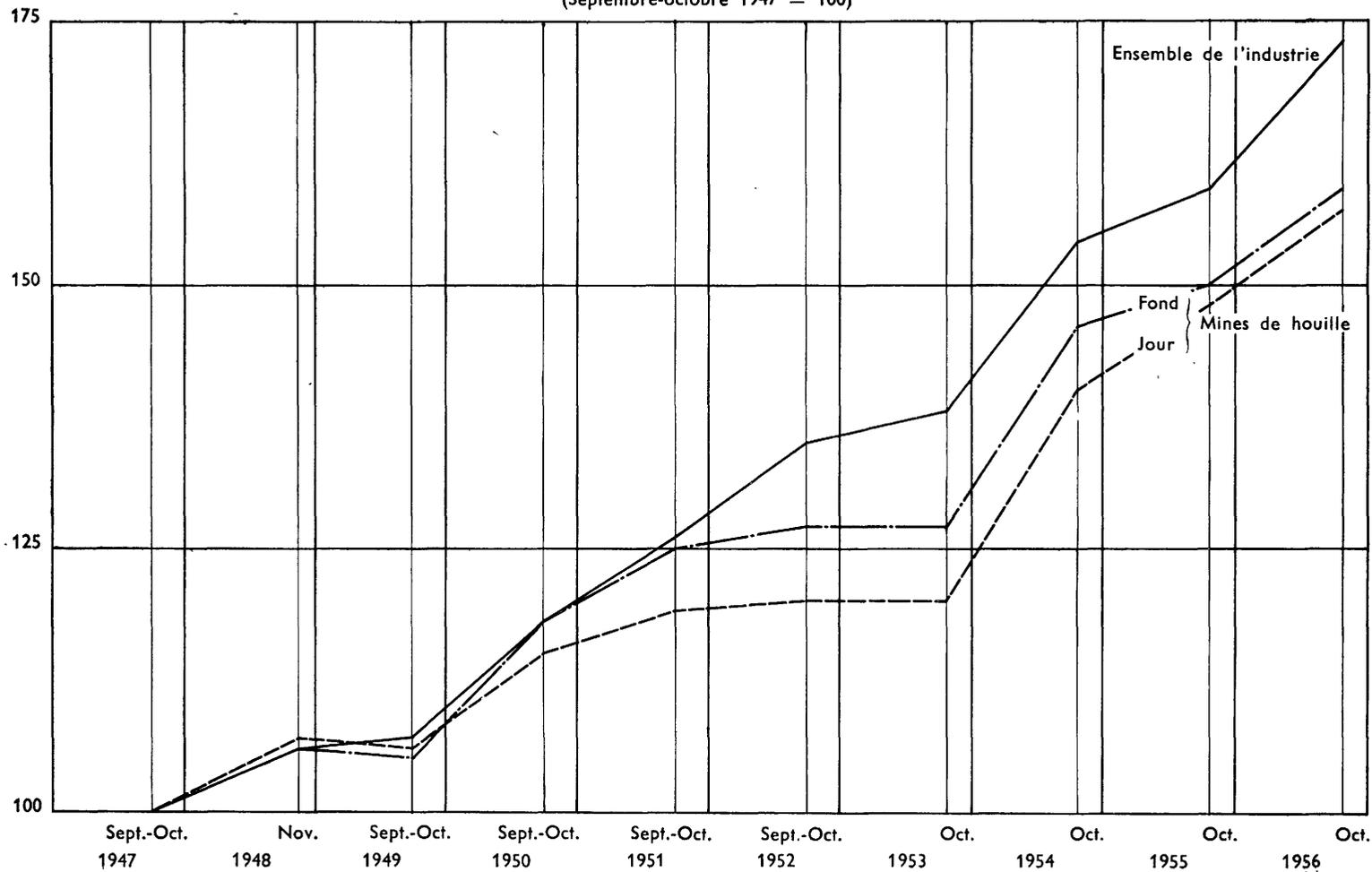
Évolution des salaires conventionnels dans quelques industries (hommes adultes)
(30 juin 1947 = 100)



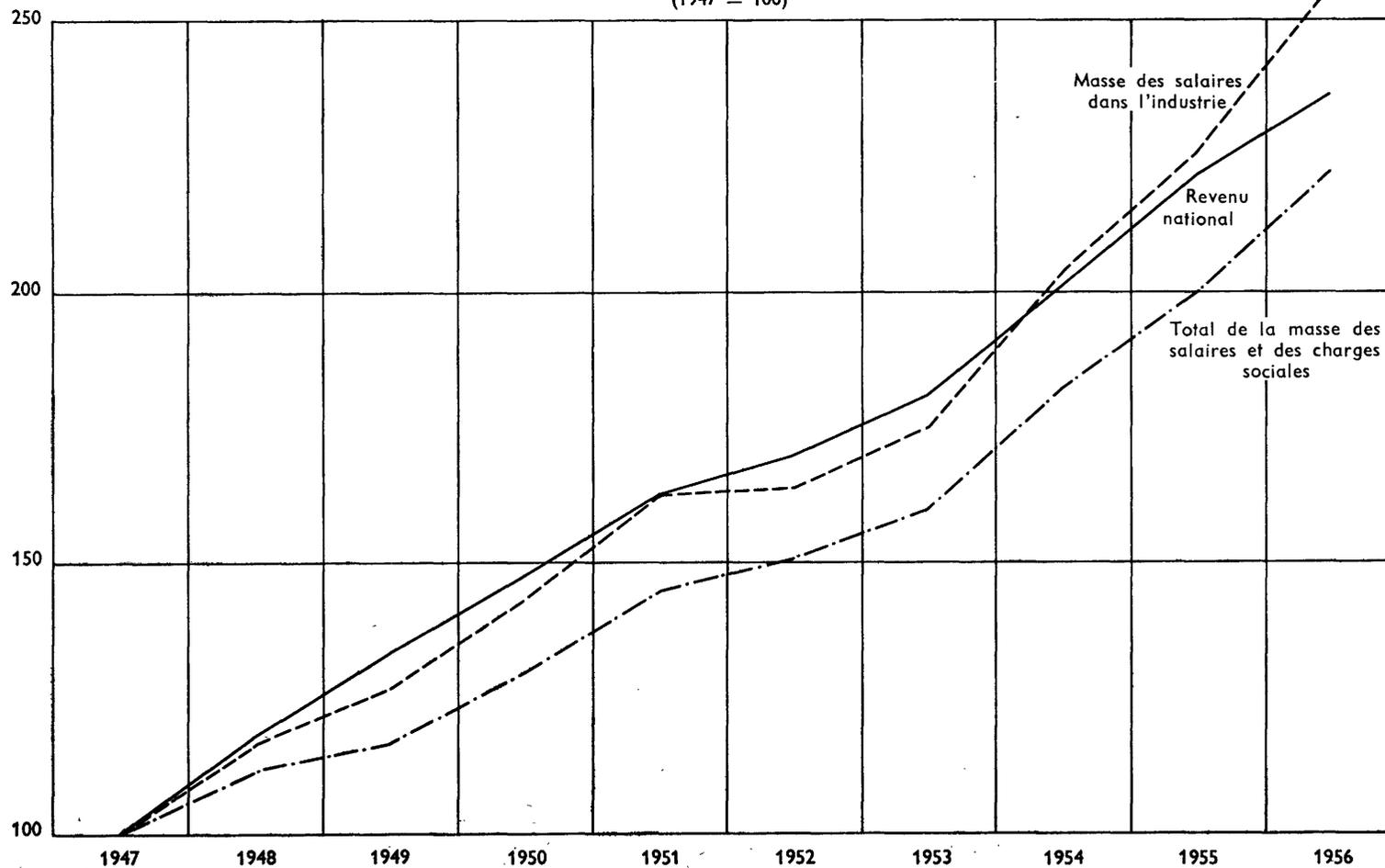
**Évolution des salaires conventionnels, des salaires effectifs, du coût de la vie et du salaire réel
dans l'ensemble de l'industrie**
(Septembre-octobre 1947 = 100)



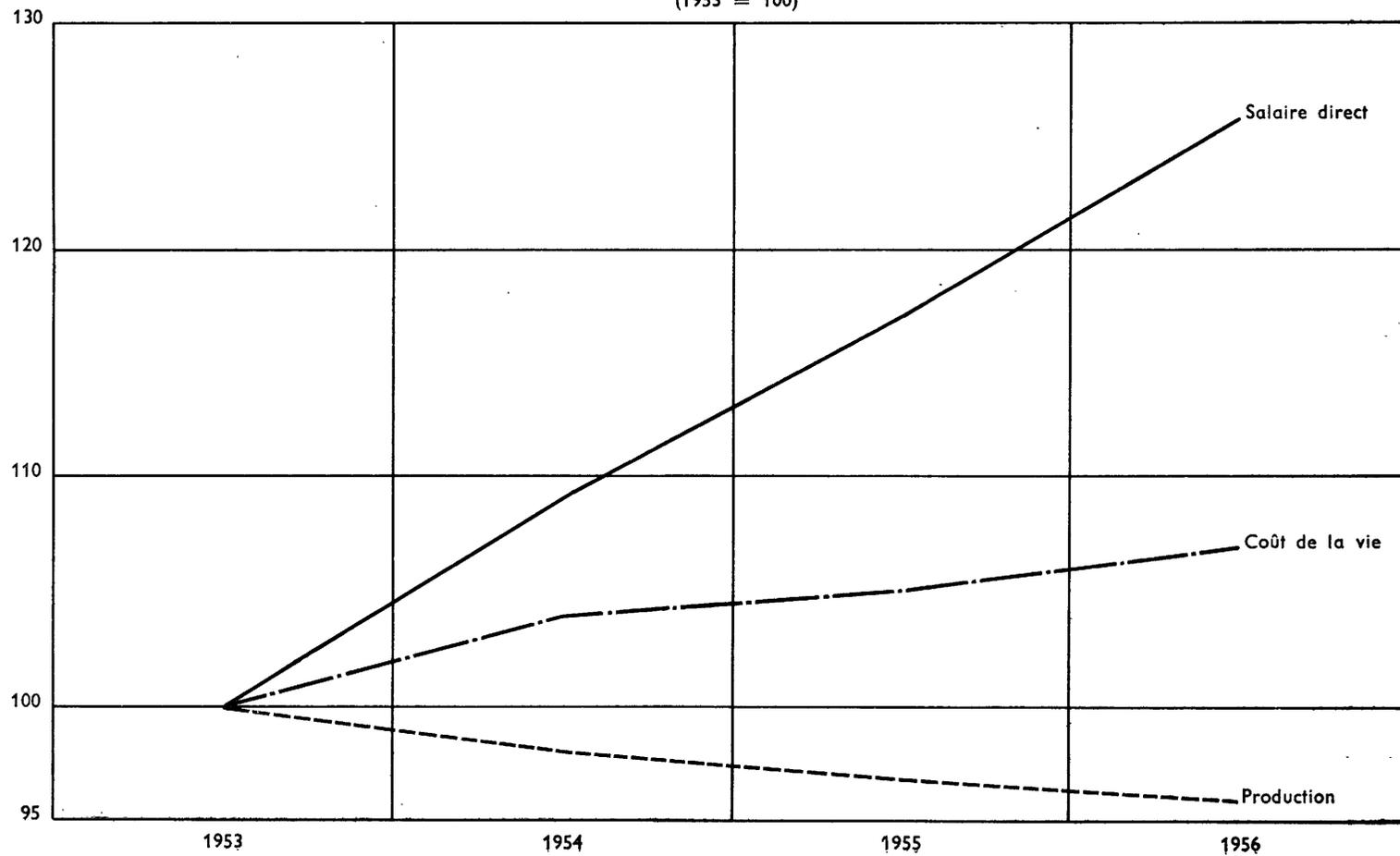
Évolution des salaires effectifs
(Septembre-octobre 1947 = 100)



Évolution du revenu national et de la masse des salaires
(1947 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans les mines de houille
(1953 = 100)



Évolution du salaire horaire direct, de la production et du coût de la vie dans la sidérurgie
(1953 = 100)

