

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
H A U T E    A U T O R I T É

D O C U M E N T A T I O N  
sur les  
**Problèmes du Travail**  
dans les  
**Industries de la Communauté**  
(Emploi et salaires)

MAI 1954

DOCUMENTATION SUR LES PROBLÈMES DU TRAVAIL  
DANS LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ  
(Emploi et salaires)

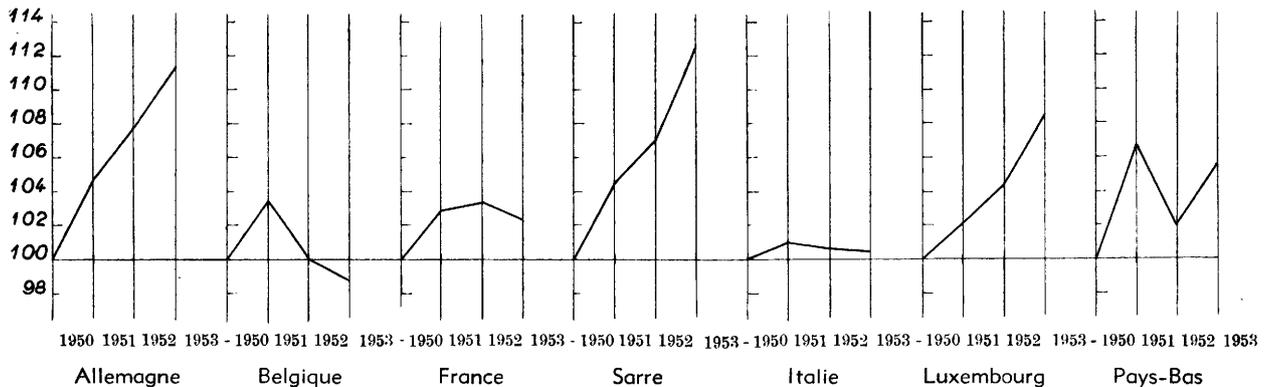
## Errata

Page 20 — Graphique 6

Evolution de la main-d'œuvre  
salarisée dans l'industrie, les charbonnages et la sidérurgie pour chaque pays de la Communauté

La première série de courbes, relative à l'« Industrie », est à remplacer par la série ci-dessous :

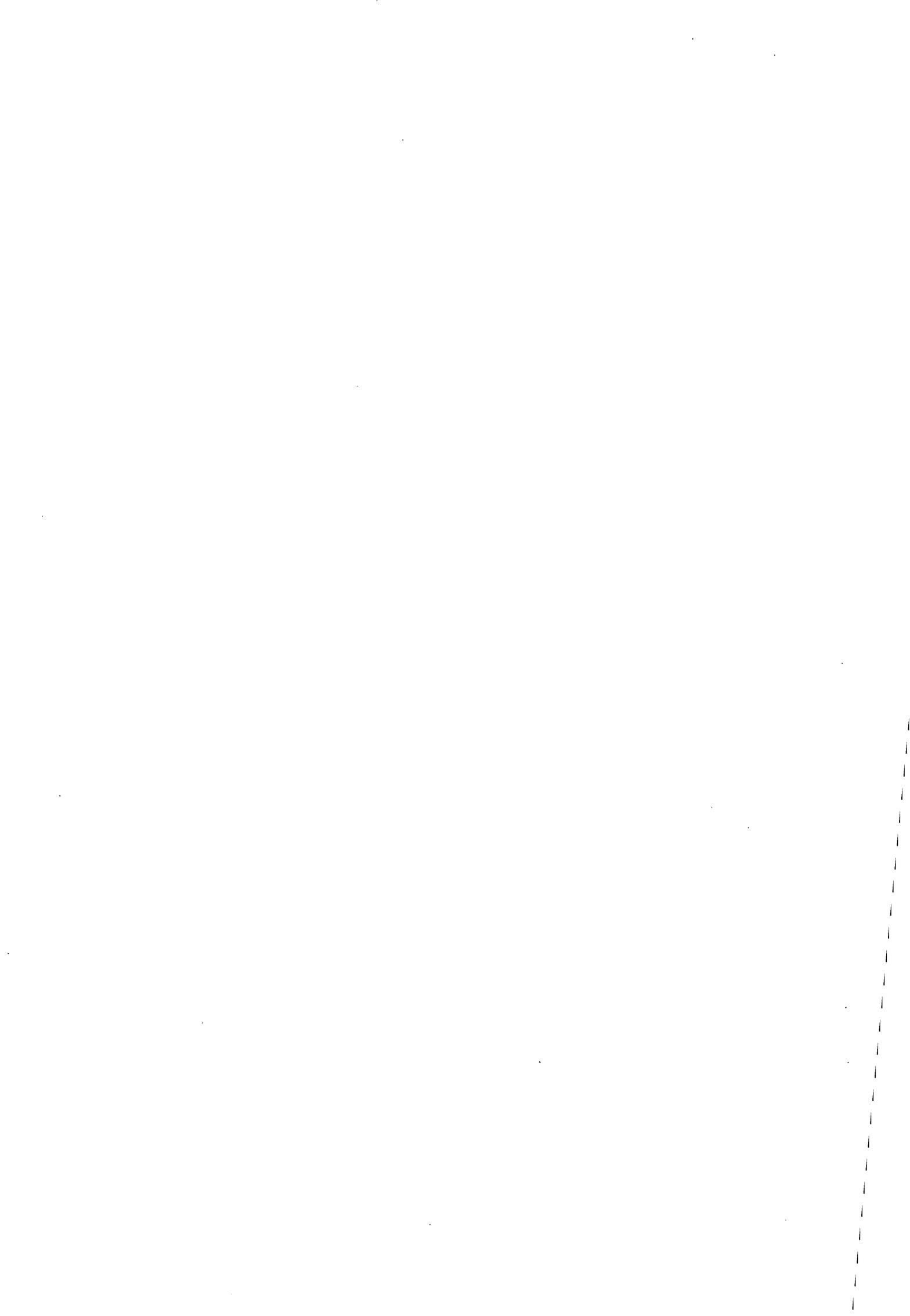
### INDUSTRIE



\*  
\*\*

Page 48 — ligne 21, première colonne

Au lieu de 8.644, lire 17.716



COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
H A U T E    A U T O R I T É

D O C U M E N T A T I O N

sur les

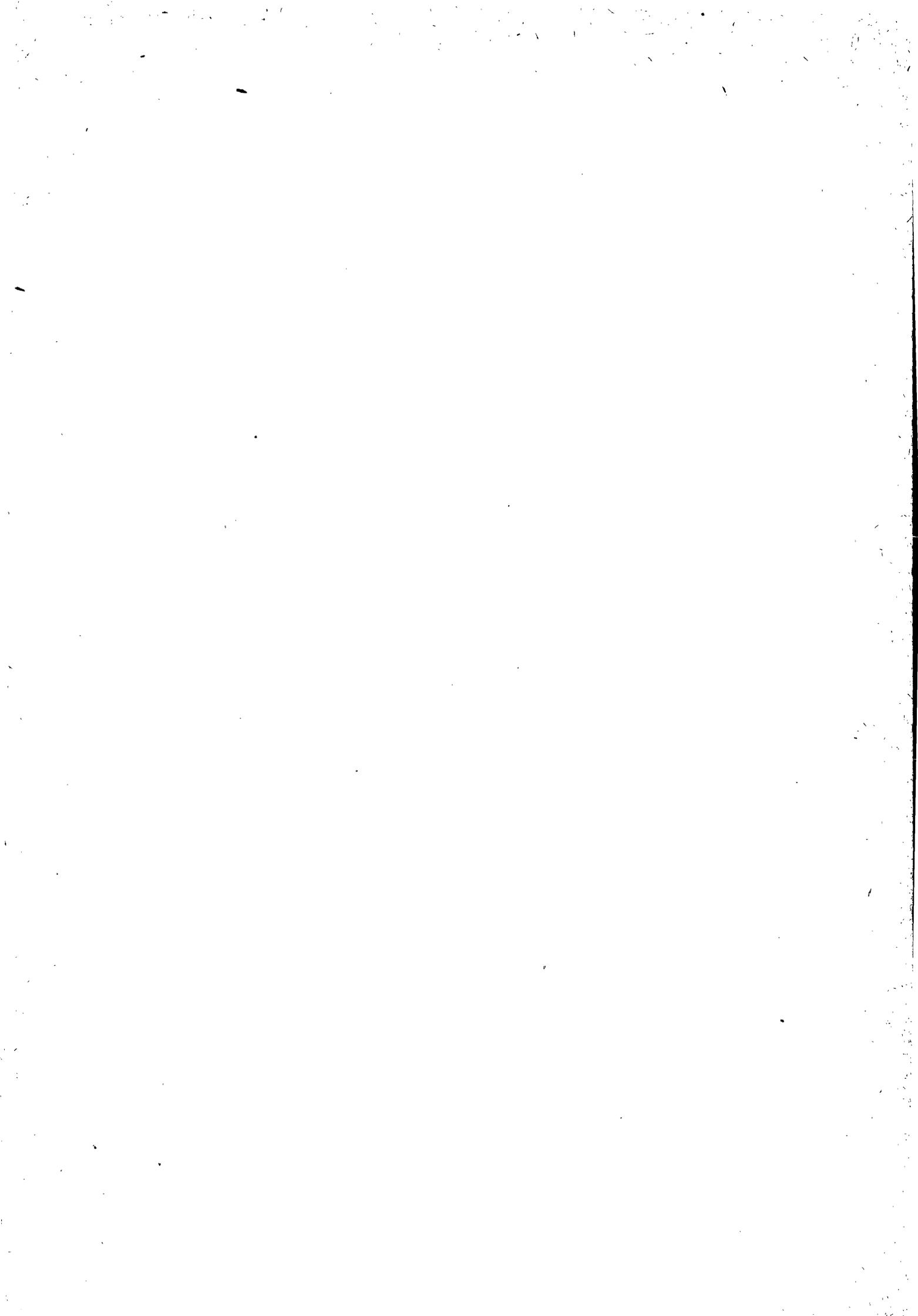
**Problèmes du Travail**

dans les

**Industries de la Communauté**

(Emploi et salaires)

MAI 1954



## AVERTISSEMENT

La présente documentation, établie à l'intention des Membres de l'Assemblée Commune, illustre quelques aspects des problèmes de main-d'œuvre dans la Communauté.

La Haute Autorité a estimé utile de procéder à la publication de ces données, bien qu'elles n'aient pas la même ampleur pour chacun des pays de la Communauté et qu'elles ne présentent pas toujours le même degré de comparabilité.

La Haute Autorité, en mettant à la disposition de tous les intéressés les informations recueillies avec l'aide et la coopération des Gouvernements, des entreprises, des travailleurs et de leurs organisations, remplit une des obligations lui incombant au titre de l'article 46 du Traité.

## TABLE DES MATIÈRES

	Pages
AVERTISSEMENT . . . . .	5

### PREMIÈRE PARTIE

#### La situation de la main-d'œuvre dans les industries de la Communauté

Chapitre premier. — ASPECTS COMMUNS À LA MAIN-D'ŒUVRE DES CHARBONNAGES ET DE LA SIDÉRURGIE . . . . .	15
Section I. — Effectifs ouvriers dans les industries de la Communauté . . . . .	15
Section II. — La part des étrangers dans la main-d'œuvre des industries de la Communauté . . . . .	18
Section III. — La composition par nationalité des étrangers . . . . .	18
Section IV. — L'emploi dans les charbonnages et la sidérurgie comparé à l'emploi global dans les pays de la Communauté . . . . .	18
Chapitre II. — LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CHARBONNAGES . . . . .	23
Section I. — Répartition et densité des mineurs par bassins . . . . .	23
Section II. — Evolution des effectifs . . . . .	26
Section III. — Structure par nationalités . . . . .	27
Section IV. — Densité relative des étrangers par pays . . . . .	28
Chapitre III. — STRUCTURE PAR ÂGE DES OUVRIERS MINEURS . . . . .	31
Section I. — Répartition des mineurs par grands groupes d'âges . . . . .	31
Section II. — La structure d'âges des mineurs . . . . .	33
Section III. — Structures d'âges comparées par bassins . . . . .	37
Section IV. — Retraités par rapport au personnel actif . . . . .	37
Section V. — Répartition par âge (fond et jour) . . . . .	39
Chapitre IV. — LES MOUVEMENTS ET LES CHANCES DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES CHARBONNAGES . . . . .	43
Section I. — Mouvement général de la population minière (fond et surface) . . . . .	44
Section II. — Mobilité de la main-d'œuvre du fond . . . . .	44
Section III. — Décomposition des mouvements de la main-d'œuvre du fond . . . . .	48
Section IV. — La déperdition d'effectifs au cours d'une période donnée . . . . .	48
Section V. — La rapidité du renouvellement du personnel . . . . .	51

	Pages
Chapitre V. — ORIGINE ET ZONE DE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES HOUILLÈRES . . . . .	53
Section I. — La main-d'œuvre locale . . . . .	53
Section II. — La main-d'œuvre régionale . . . . .	53
Section III. — La main-d'œuvre nationale :	
a) En Allemagne . . . . .	53
b) En Belgique . . . . .	55
Chapitre VI. — MAIN-D'ŒUVRE DANS LA SIDÉRURGIE ET LES MINES DE FER . . . . .	59
Section I. — Les effectifs globaux dans la sidérurgie . . . . .	59
Section II. — Les effectifs par pays . . . . .	59
Section III. — L'évolution des effectifs . . . . .	62
Section IV. — Les effectifs dans les mines de fer . . . . .	64
Section V. — La structure de la main-d'œuvre sidérurgique :	
a) Structure par nationalités . . . . .	66
b) Structure d'âge . . . . .	67
c) Qualification par âge . . . . .	70

#### DEUXIÈME PARTIE

#### Rémunérations dans les industries de la Communauté en 1952

Chapitre premier. — RÉMUNÉRATIONS DANS L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE . . . . .	77
<i>Introduction</i> . . . . .	77
<i>Notes explicatives générales</i> . . . . .	79
Section I. — Allemagne . . . . .	80
Note explicative pour l'Allemagne . . . . .	83
Section II. — Belgique . . . . .	84
Note explicative pour la Belgique . . . . .	86
Section III. — France . . . . .	89
Note explicative pour la France . . . . .	96
Section IV. — Sarre . . . . .	97
Note explicative pour la Sarre . . . . .	98
Section V. — Italie . . . . .	99
Note explicative pour l'Italie . . . . .	103
Section VI. — Luxembourg . . . . .	105
Note explicative pour le Luxembourg . . . . .	106
Section VII. — Pays-Bas . . . . .	108
Note explicative pour les Pays-Bas . . . . .	109
Chapitre II. — RÉMUNÉRATIONS DANS LES INDUSTRIES CHARBONNIÈRES . . . . .	111
Note explicative, salaires envisagés du point de vue « coût » . . . . .	113
Note explicative, salaires considérés comme « revenus » . . . . .	115

## LISTE DES TABLEAUX

### PREMIÈRE PARTIE

Tableaux	Pages
1. La main-d'œuvre dans les industries du charbon et de l'acier au 31 décembre 1953 . . . . .	15
2. La main-d'œuvre étrangère dans les industries du charbon et de l'acier au 31 décembre 1953 . . . . .	18
3. Ouvriers étrangers occupés dans les industries du charbon et de l'acier au 31 décembre 1953, par nationalités . . . . .	18
4. Indices de variations de la population des pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier par classes d'âges en 1955 . . . . .	21
5. Evolution du personnel ouvrier occupé dans l'industrie du charbon des pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (fond et surface) . . . . .	26
6. Evolution du personnel ouvrier occupé dans l'industrie du charbon des pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (fond)	27
7. Les mineurs étrangers au 31 décembre 1953 . . . . .	28
8. Répartition des ouvriers mineurs par groupes d'âges par pays (fond et surface) . . . . .	31
9. <i>Allemagne</i> . Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) au 30 juin 1953 . . . . .	33
10. <i>Belgique</i> . Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) au 31 décembre 1953 . . . . .	34
11. <i>France</i> . Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) au 31 décembre 1953 . . . . .	35
12. <i>Sarre</i> . Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) au 31 décembre 1953 . . . . .	36
13. <i>Pays-Bas</i> . Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) au 31 décembre 1953 . . . . .	36
14. Importance des différentes classes d'âges pour les ouvriers du fond et de la surface . . . . .	40
15. Importance des différentes classes d'âges pour les ouvriers belges et étrangers (31 décembre 1953) . . . . .	41
16. Mouvement général des entrées et des sorties des ouvriers mineurs dans les pays de la Communauté (du 1 <sup>er</sup> janvier 1950 au 31 décembre 1953) . . . . .	44
17. Mouvements de la main-d'œuvre charbonnière (fond) . . . . .	45
18. Taux de rotation de la main-d'œuvre minière (fond) dans les pays de la Communauté . . . . .	46
19. Importance des recrutements de nouveaux mineurs du fond par rapport à l'effectif au début de chaque année . . . . .	49
20. Recrutement de nouveaux mineurs en Allemagne pour les années 1950 à 1952 (fond) . . . . .	53

Tableaux	Pages
21. Zones d'origine des mineurs allemands provenant des régions non minières (fond) . . . . .	54
22. Nouveaux mineurs allemands par profession d'origine (fond) . . . . .	54
23. Origine professionnelle des nouveaux mineurs belges (fond) . . . . .	55
24. Répartition des mineurs belges selon la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail . . . . .	56
25. Evolution des effectifs de la sidérurgie (1951 à 1953) . . . . .	63
26. Indices d'évolution de l'emploi dans la sidérurgie . . . . .	63
27. Répartition régionale des ouvriers des mines de fer . . . . .	64
28. Evolution de l'emploi dans les mines de fer . . . . .	64
29. Etrangers et ressortissants d'outre-mer dans la sidérurgie . . . . .	66
30. Evolution comparée de l'âge moyen dans les charbonnages et la sidérurgie allemands . . . . .	67
31. Pyramide d'âges dans la sidérurgie ( <i>Allemagne</i> ) . . . . .	68
32. Pyramide d'âges dans la sidérurgie ( <i>Belgique</i> ) . . . . .	68
33. Pyramide d'âges : Belges et étrangers dans la sidérurgie . . . . .	69
34. Pyramide d'âges dans la sidérurgie ( <i>France</i> ) . . . . .	69
35. Pyramide d'âges dans la sidérurgie française par régions . . . . .	70
36. Répartition du personnel par qualification et par âge . . . . .	70
I. Allemagne . . . . .	70
II. France . . . . .	70
37. La maîtrise par âge dans la sidérurgie ( <i>Allemagne</i> ) . . . . .	71
38. La maîtrise par âge dans les régions sidérurgiques françaises . . . . .	71

## DEUXIÈME PARTIE

39. <i>Allemagne</i>	
Rhénanie-Westphalie :	
I. Coût salarial horaire partiel . . . . .	81
II. Gain horaire net . . . . .	81
Basse-Saxe :	
III. Coût salarial horaire partiel . . . . .	81
IV. Gain horaire net . . . . .	81
Bavière :	
V. Coût salarial horaire partiel . . . . .	82
VI. Gain horaire net . . . . .	82
Ensemble des Bassins :	
A1. Coût salarial horaire total . . . . .	82
A2. Gain horaire net . . . . .	82
40. <i>Belgique</i> :	
Bassin de Liège :	
I. Coût salarial horaire partiel . . . . .	85
II. Gain horaire net . . . . .	85
Bassin de Charleroi et Centre :	
III. Coût salarial horaire partiel . . . . .	85
IV. Gain horaire net . . . . .	85
Ensemble des Bassins :	
A1. Coût salarial horaire total . . . . .	86
A2. Gain horaire net . . . . .	86

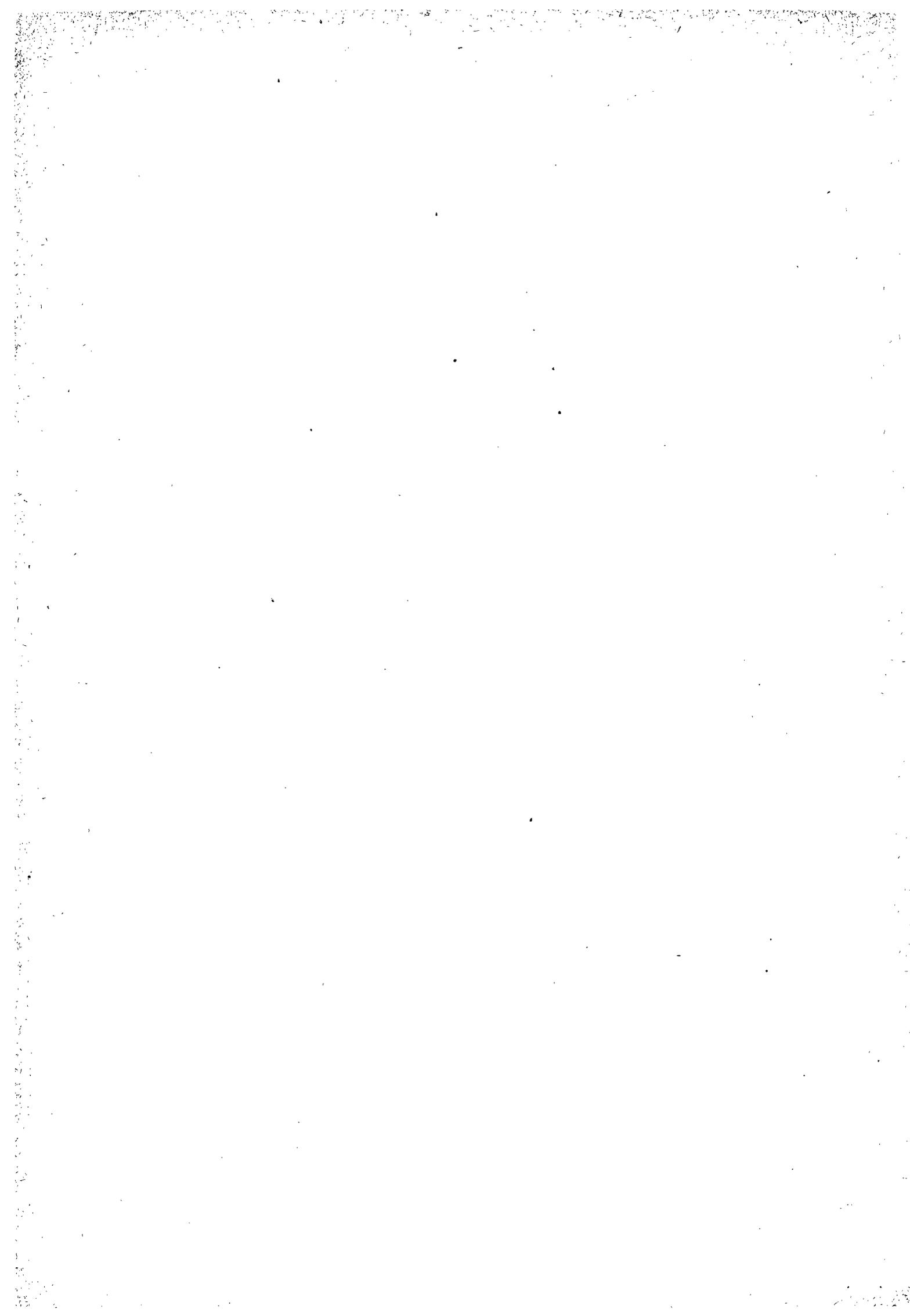
Tableaux	Pages
41. <i>France</i> :	
Bassin de l'Est :	
I. Coût salarial horaire partiel . . . . .	91
II. Gain horaire net . . . . .	91
Bassin du Nord :	
III. Coût salarial horaire partiel . . . . .	92
IV. Gain horaire net . . . . .	92
Bassin du Centre :	
V. Coût salarial horaire partiel . . . . .	93
VI. Gain horaire net . . . . .	93
Bassins divers :	
VII. Coût salarial horaire partiel . . . . .	94
VIII. Gain horaire net . . . . .	94
Ensemble des Bassins :	
A1. Coût salarial horaire total . . . . .	95
A2. Gain horaire net . . . . .	95
42. <i>Sarre</i> :	
I. Coût salarial horaire total . . . . .	97
II. Gain horaire net . . . . .	97
43. <i>Italie</i> :	
Bassin Centre-Sud :	
I. Coût salarial horaire partiel . . . . .	100
II. Gain horaire net . . . . .	100
Bassin du Nord :	
III. Coût salarial horaire partiel . . . . .	101
IV. Gain horaire net . . . . .	101
Ensemble des Bassins :	
A1. Coût salarial horaire total . . . . .	102
A2. Gain horaire net . . . . .	102
44. <i>Luxembourg</i> :	
I. Coût salarial horaire total . . . . .	105
II. Gain horaire net . . . . .	105
45. <i>Pays-Bas</i> :	
I. Coût salarial horaire total . . . . .	108
II. Gain horaire net . . . . .	108
<i>Mines de houille</i> :	
46. Montant horaire des dépenses en salaires et charges patronales afférentes par ouvrier fond et jour . . . . .	112
47. Revenu annuel moyen par ouvrier présent, année 1952 . . . . .	114

## LISTE DES FIGURES

Carte ou graphique	Pages
1. La main-d'œuvre totale dans les charbonnages de la Communauté . . .	16
2. Main-d'œuvre totale dans les industries sidérurgiques de la Communauté. . . . .	16
3. Les étrangers dans les industries de la Communauté (charbon-acier) .	17
4. Les étrangers par nationalités . . . . .	18
5. Répartition par secteurs de la main-d'œuvre salariée occupée dans l'industrie . . . . .	19
6. Evolution de la main-d'œuvre salariée dans l'industrie, les charbonnages et la sidérurgie pour chaque pays de la Communauté . . . . .	20
7. Effectifs mineurs par bassins (en % de la population masculine des bassins) . . . . .	24
8. Evolution des effectifs dans les charbonnages . . . . .	25
9. Les étrangers et les ressortissants d'outre-mer dans les charbonnages	29
10. Répartition par âges et par pays des mineurs . . . . .	32
11. Evolution de la structure d'âge des mineurs . . . . .	33
12. Structures d'âges comparées par bassins miniers . . . . .	37
13. Pyramides des âges des mineurs (fond et surface) . . . . .	38
14. Structures d'âges des Belges et des étrangers (fond et surface) 1953 .	41
15. Mouvements des entrées et des sorties par pays de la Communauté (fond et surface) de 1950 à 1953 . . . . .	43
16. Taux de rotation des ouvriers du fond . . . . .	46
17. Structure des entrées et des sorties fond par pays de la Communauté :	
a) Volume global des entrées et des sorties par pays . . . . .	47
b) Décomposition des entrées et des sorties par catégories en % . . . . .	47
18. Renouvellement de l'effectif primitif (fond) . . . . .	50
19. Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges . . . . .	56
20. Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges (par bassins) . . . . .	57
21. Répartition par zones de la main-d'œuvre de la sidérurgie et des mines de fer . . . . .	60
22. Evolution des effectifs dans la sidérurgie . . . . .	61
23. Les étrangers et ressortissants d'outre-mer dans la sidérurgie . . . . .	65
24. Pyramide des âges des ouvriers de la sidérurgie ( <i>Allemagne</i> ) . . . . .	67
25. Evolution de l'âge moyen dans la sidérurgie et dans les mines de charbon ( <i>Allemagne</i> ) . . . . .	68
26. Pyramides d'âges des ouvriers de la sidérurgie ( <i>Belgique, France</i> ) . . . . .	69

*PREMIÈRE PARTIE*

**La situation de la main-d'œuvre  
dans les  
industries de la Communauté**



## CHAPITRE PREMIER

### ASPECTS COMMUNS À LA MAIN-D'ŒUVRE DES CHARBONNAGES ET DE LA SIDÉRURGIE

Les études entreprises sur la situation de la main-d'œuvre dans les industries de la Communauté sont arrivées au point où il est opportun de faire connaître les premiers résultats acquis. Ces études accordent une attention particulière aux ouvriers de l'industrie houillère. Quantitativement, ce personnel représente l'effectif le plus élevé; qualitativement, il s'agit d'une main-d'œuvre bien particularisée.

L'exploitation houillère implique une mobilisation d'effectifs numériques très importante. En 1940, 4 millions d'hommes étaient effectivement employés dans les mines de charbon. Environ 20 millions d'êtres humains vivent directement de l'exercice de la profession de mineur. En Europe occidentale et centrale, les personnes vivant du travail des charbonnages représentent plus de 2 % de la population totale.

La part de la main-d'œuvre dans la production du charbon est supérieure à ce qu'elle est dans n'importe quelle autre production industrielle. Ceci reste vrai malgré que le nombre d'ouvriers nécessaires pour abattre une tonne de charbon et la remonter à la surface est relativement moins élevé, bien que les installations soient plus profondes qu'au début de l'exploitation. La part encore prépondérante de la main-d'œuvre dans la production fait que le volume des effectifs totaux est pour chaque pays sensiblement proportionnel au volume de la production nationale.

#### 1. — EFFECTIFS OUVRIERS DANS LES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

La carte 1, qui figure le volume du personnel des charbonnages, ne serait pas tellement différente d'une carte similaire figurant les productions par pays.

L'implantation et la dimension des exploitations houillères déterminent une disharmonie dans le volume par pays des effectifs nationaux de la Communauté.

TABLEAU 1

La main-d'œuvre dans les industries du charbon  
et de l'acier au 31 décembre 1953 <sup>1</sup>

Pays	Effectif Charbon	Effectif Acier	Effectif Mines de fer	Effectif Total
Allemagne	437.606	140.000	20.395	598.001
Belgique	154.375	45.336	57	199.768
France	234.284	126.303	28.354	388.941
Sarre	58.963	26.909	—	85.872
Italie	10.400	48.751	2.333	61.484
Luxembourg	—	16.264	2.470	18.734
Pays-Bas	54.477	6.737	—	61.214
Totaux	950.105	410.300	53.609	1.414.014

<sup>1</sup> Source : Recueil Statistique de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et Division Statistique de la Haute Autorité.

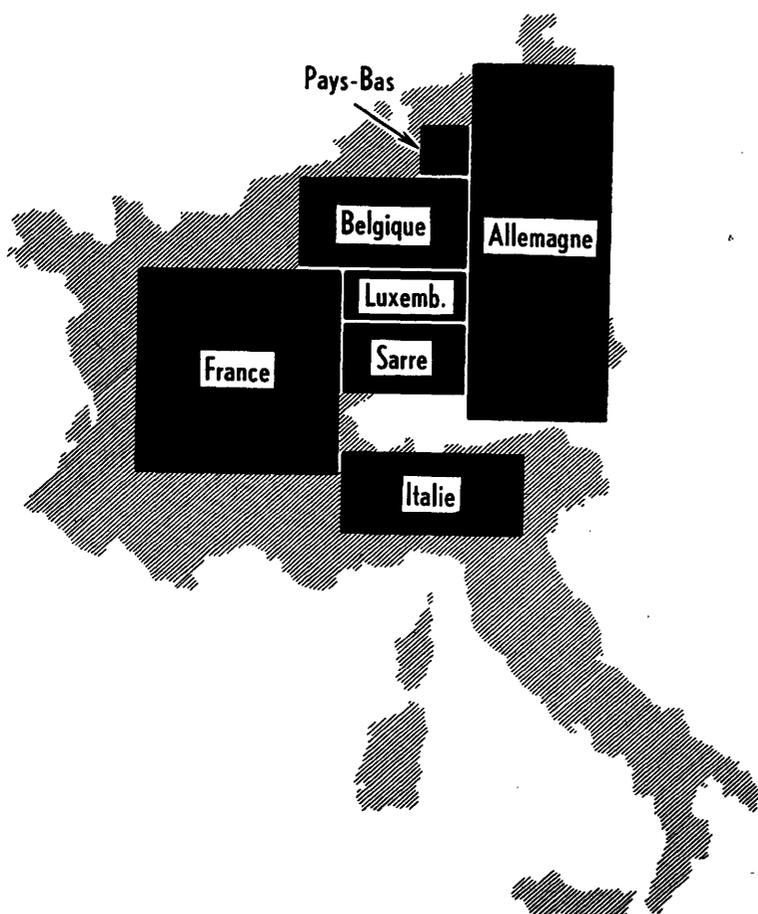
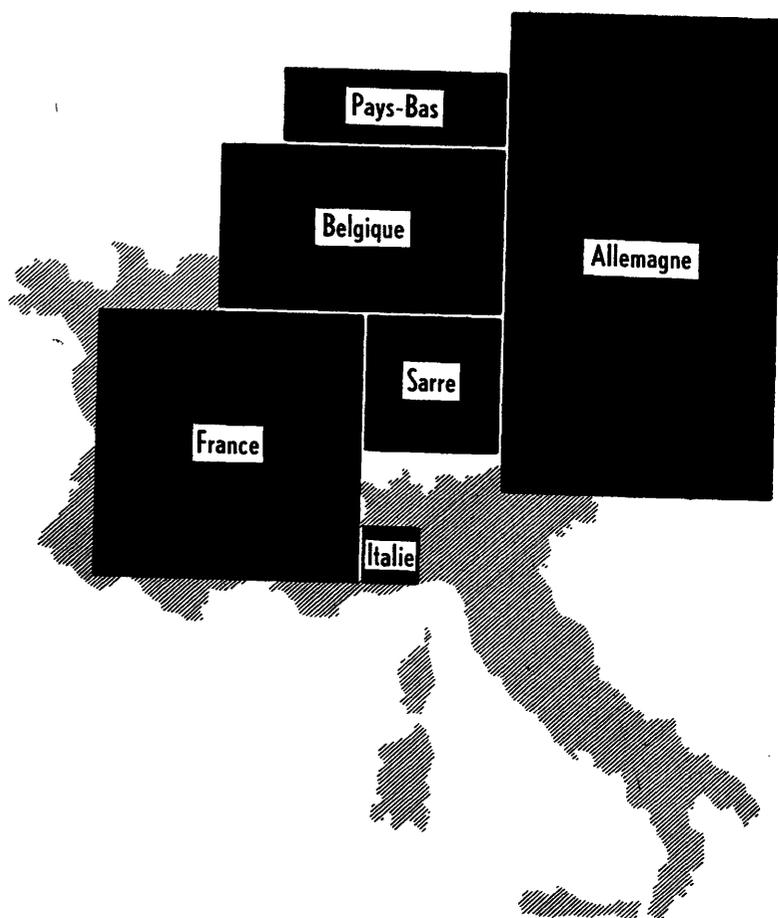
Dans les charbonnages, la prépondérance des effectifs allemands est bien visible (44,7 % du personnel des charbonnages de la Communauté européenne du charbon et de l'acier). On note également l'importance relative des Pays-Bas et surtout de la Sarre.

Les effectifs de la sidérurgie sont plus souplement répartis, comme le montre la comparaison des deux cartes (carte 2).

La main-d'œuvre de la sidérurgie est mieux équilibrée entre les divers pays de la Communauté. Les effectifs des sidérurgistes sont plus en rapport avec le volume démographique des pays.

Le personnel des mines de fer n'a de réelle

CARTE 1  
Main-d'œuvre totale  
dans les charbonnages  
de la Communauté

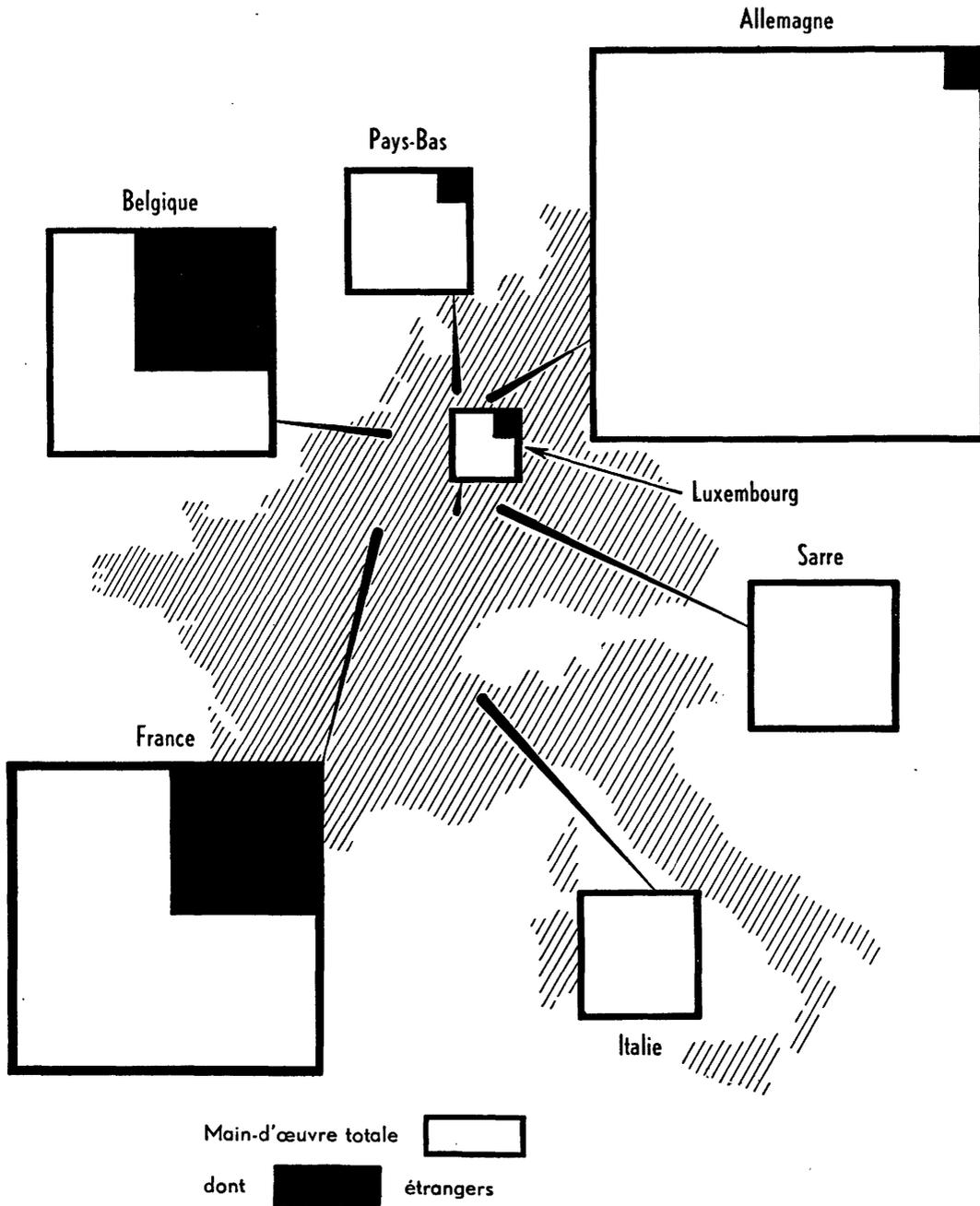


CARTE 2  
Main-d'œuvre totale  
dans les industries sidérurgiques  
de la Communauté  
(Cokeries métallurgiques,  
hauts fourneaux, aciéries, laminiers)

CARTE 3

Les étrangers dans les industries de la Communauté

(charbon-acier)



importance qu'en France et en Allemagne. Le volume global des effectifs est incomparablement moindre.

## 2. — LA PART DES ÉTRANGERS DANS LA MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DE LA COMMUNAUTÉ

En considérant les effectifs occupés dans les houillères et la sidérurgie pour chaque pays, on peut y distinguer l'importance de l'apport de main-d'œuvre étrangère. C'est l'objet de la carte 3, qui fait apparaître la disparité de composition du personnel selon les pays.

Les chiffres du tableau 2 permettent une analyse de ce graphique<sup>1</sup>.

TABLEAU 2

La main-d'œuvre étrangère dans les industries du charbon et de l'acier au 31 décembre 1953

Pays	Charbon	Acier	Total
Allemagne	3.912	1.387	5.299
Belgique	64.969	8.297	73.266
France <sup>1</sup>	57.208	38.630	95.838
Sarre	140	146	286
Italie	—	—	—
Luxembourg	—	2.690	2.690
Pays-Bas	3.700	105	3.805
<b>Totaux</b>	<b>129.929</b>	<b>51.255</b>	<b>181.184</b>

<sup>1</sup> Y compris pour la France les ressortissants d'outre-mer.

En Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas, le nombre des étrangers correspond aux échanges normaux de main-d'œuvre entre pays frontaliers et à de faibles apports plus lointains.

## 3. — LA COMPOSITION PAR NATIONALITÉS DES ÉTRANGERS

Le graphique 4 montre l'importance relative au 31 décembre 1953 des groupes nationaux dans les charbonnages et dans la sidérurgie et le tableau 3 donne les chiffres correspondants<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Recueil Statistique de la Communauté européenne du charbon et de l'acier et Division Statistique de la Haute Autorité.

GRAPHIQUE 4

Les étrangers par nationalités

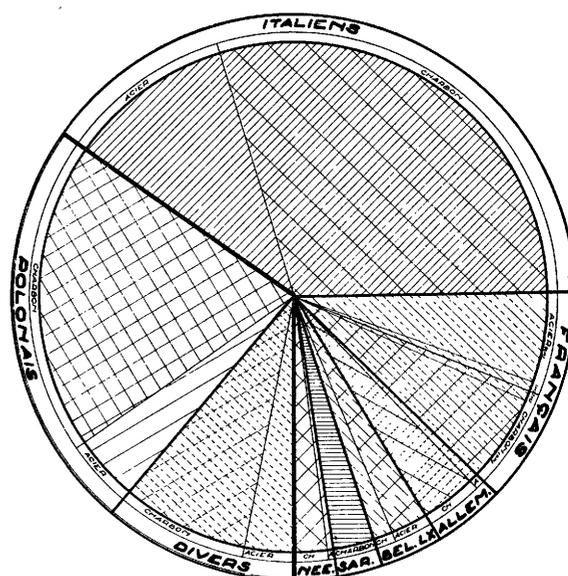


TABLEAU 3

Ouvriers étrangers occupés dans les industries du charbon et de l'acier au 31 décembre 1953, par nationalités

Nationalités	Charbon	Acier	Total
Allemands	6.287	1.169	7.456
Belges-Luxemb.	1.370	4.751	6.121
Français	1.597	940	2.537
Français O. M.	9.886	10.500	20.386
Sarrois	4.610	—	4.610
Italiens	52.617	19.144	71.761
Néerlandais	3.540	800	4.340
<b>Communauté</b>	<b>79.907</b>	<b>37.304</b>	<b>117.211</b>
Polonais	34.874	7.771	42.645
Autres	15.148	6.180	21.328
<b>Total</b>	<b>129.929</b>	<b>51.255</b>	<b>181.184</b>

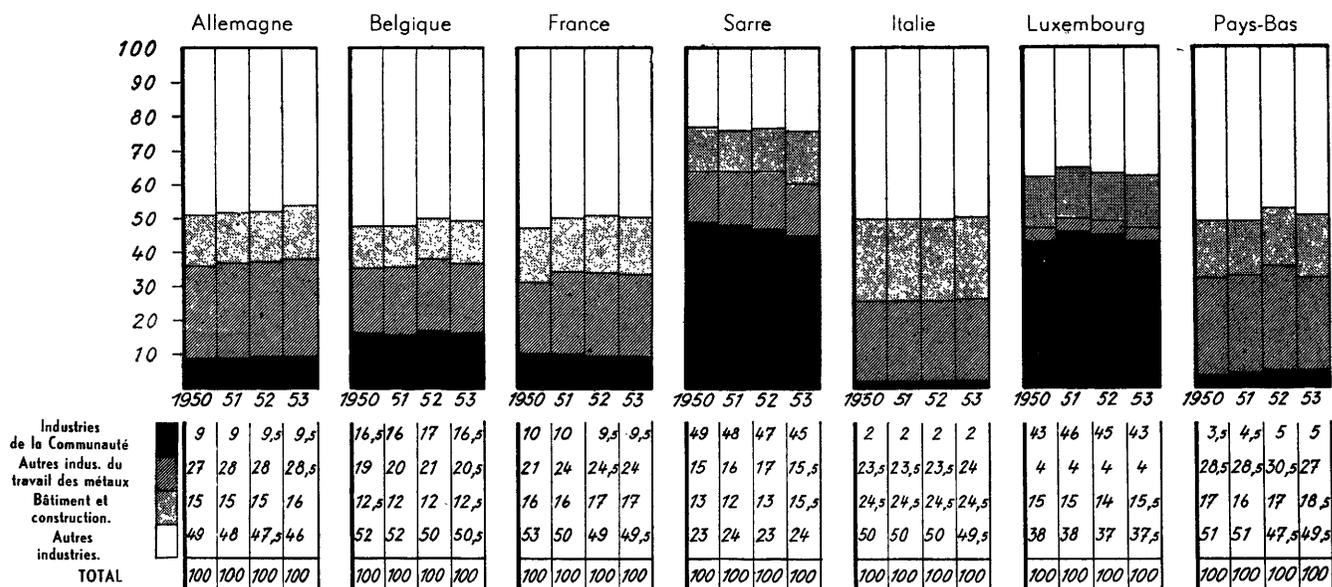
La composition par nationalité de ces étrangers est examinée au chapitre II, § 3 et 4 et au chapitre VI, § 5, a.

## 4. — L'EMPLOI DANS LES CHARBONNAGES ET LA SIDÉRURGIE COMPARÉ À L'EMPLOI GLOBAL DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTÉ

Il est difficile, sans fausser les perspectives réelles, de considérer les effectifs occupés dans les industries de la Communauté en faisant abstraction de la répartition des mains-

GRAPHIQUE 5

Répartition par secteurs de la main-d'œuvre salariée occupée dans l'industrie



d'œuvre nationales par grands secteurs d'emploi.

Le graphique 5 synthétise l'essentiel des éléments à envisager ici. On y suit, pour les années 1950-1953, les variations relatives de l'emploi :

- 1° Dans les industries du charbon et de l'acier;
- 2° Dans les autres industries de transformation des métaux;
- 3° Dans le bâtiment et la construction;
- 4° Dans les autres industries.

Il faut noter, tout d'abord, l'importance relative du personnel des industries de la Communauté pour chaque pays. Constituant à peu près 50 % de la main-d'œuvre salariée en Sarre et au Luxembourg, les effectifs occupés dans le charbon et l'acier y sont largement prépondérants. Au contraire, le personnel charbonnier et sidérurgique est relativement faible en Italie et aux Pays-Bas, encore que dans ce dernier pays il soit en augmentation assez rapide. Les effectifs employés dans les industries de transformation des métaux viennent souvent atténuer les différences du volume de l'emploi selon les pays dans les

industries de la Communauté. En Italie, cette part est relativement très forte, de même aux Pays-Bas; au Luxembourg, elle est très réduite; en Sarre également.

Si l'on compare l'évolution de l'emploi (de 1950 à 1953) dans l'industrie en général d'une part, dans les charbonnages et dans la sidérurgie d'autre part, on remarque que les courbes du charbon et de l'acier accusent des variations sur la base de 1950 plus fortes que l'industrie globale, ce qui est normal.

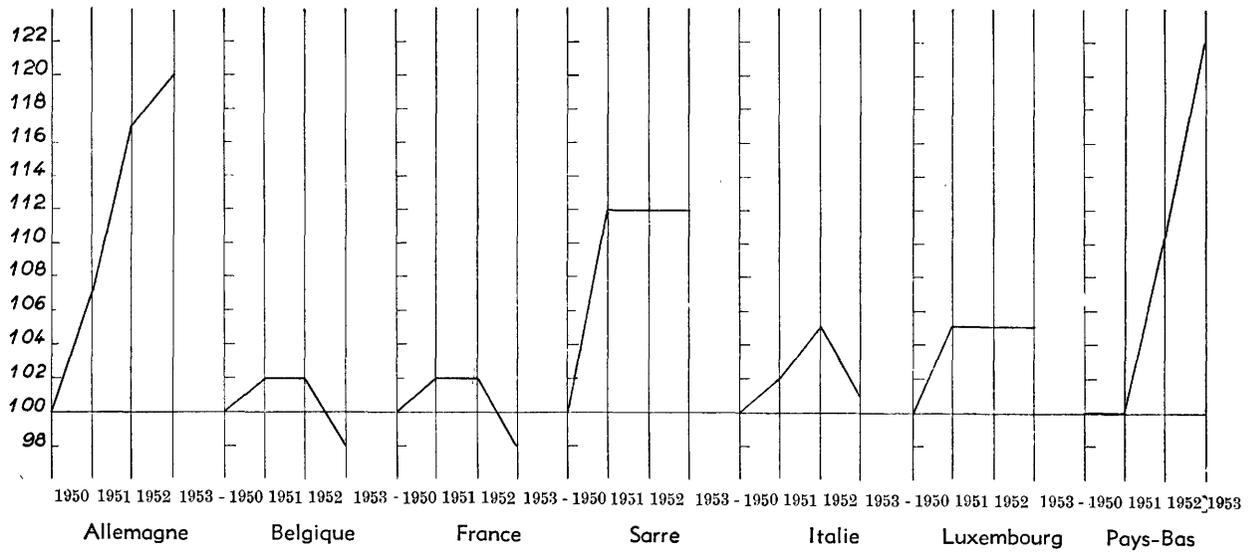
On note, par ailleurs, que le sens des variations est parfois opposé, selon les pays, dans la même industrie (charbon ou acier). On comprend qu'à court terme, des facteurs spécifiques perturbent pour chaque pays le sens d'une évolution qui, à long terme, tendrait à prendre le même sens. Ce sont ces disparités d'évolution qui apparaissent surtout ici; il faudrait une longue courbe pour voir comment évoluent respectivement les effectifs charbonniers et sidérurgiques dans les différents pays sous l'action des rendements non proportionnels.

Sur la base de 1950 (voir graphique 6), on remarque qu'en Allemagne, l'emploi est en augmentation aussi bien pour l'industrie en général que pour le charbon et l'acier; il en va de même pour les Pays-Bas, encore que la

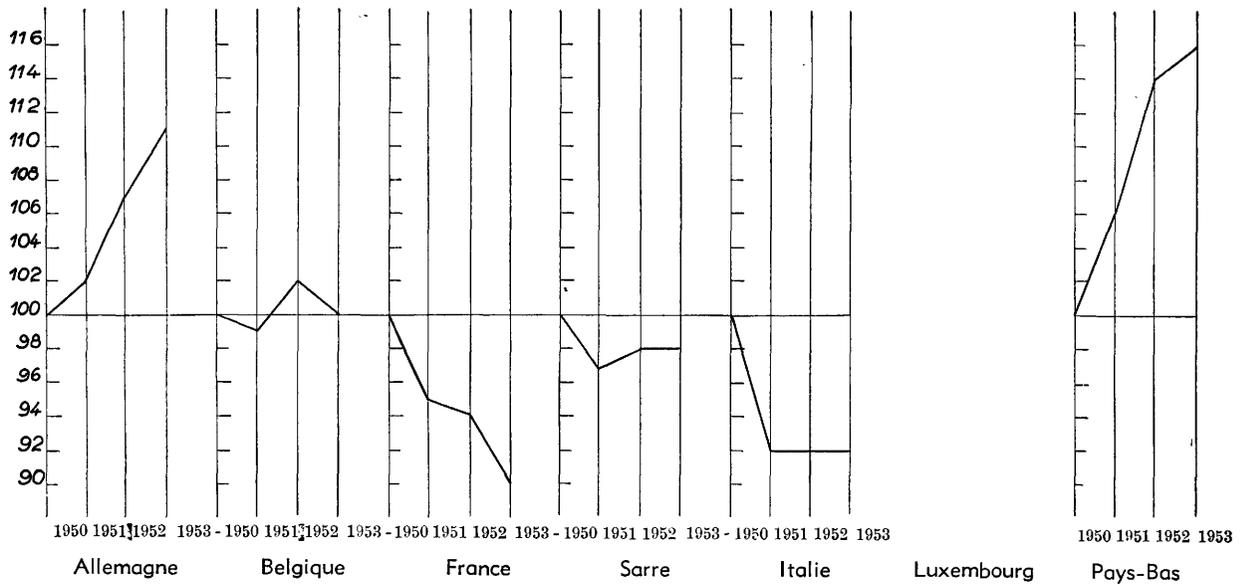
GRAPHIQUE 6

Évolution de la main-d'œuvre salariée dans l'industrie, les charbonnages et la sidérurgie pour chaque pays de la Communauté

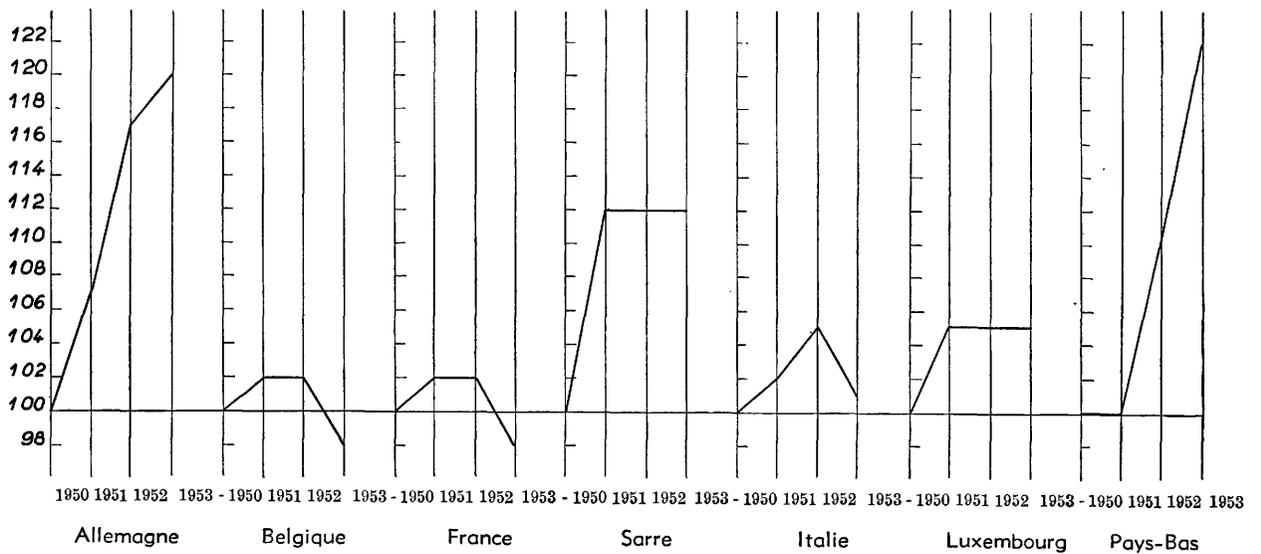
INDUSTRIE



CHARBONNAGES



SIDÉRURGIE



courbe générale soit beaucoup plus fluctuante. La France, la Belgique, l'Italie connaissent, au contraire, une évolution récessive; la déflation est accentuée en France dans les charbonnages, en Italie et en Belgique dans la sidérurgie. La Sarre et le Luxembourg paraissent s'orienter vers un tracé de courbe similaire, malgré une évolution générale en expansion plus marquée.

Il est visible — sans préjuger le sens d'une évolution à plus long terme — que sur un fond d'emploi en général en expansion (au pire stabilisé) la plupart des pays voient leurs

effectifs charbonniers régresser; le personnel de la sidérurgie paraît devoir évoluer de la même façon.

Pour prévoir, par la suite, le renouvellement du personnel des industries de la Communauté, il faudra tenir compte des disponibilités présumées en main-d'œuvre — d'après l'évolution projetée des tranches d'âges de la population.

Un exemple des perspectives d'évolution de 1950 à 1955 est donné au tableau 4<sup>1</sup>.

TABLEAU 4

**Indices de variations de la population des pays  
de la Communauté européenne du charbon et de l'acier par classes d'âges en 1955**

(Indices 1950 = 100)

	Moins 15 ans	15-20 ans	20-30 ans	30-40 ans	40-60 ans	Plus 60 ans	Total	15-65 ans
Allemagne	93	124	95	98	105	110	<b>102</b>	104
Belgique	104	91	94	105	102	106	<b>102</b>	100
France	110	87	96	105	104	106	<b>103</b>	100
Sarre	98	105	121	78	110	108	<b>103</b>	100
Italie	97	102	101	105	111	109	<b>104</b>	105
Luxembourg	97	105	100	100	101	111	<b>102</b>	102
Pays-Bas	110	101	100	107	108	113	<b>108</b>	106
<b>Communauté</b>	<b>101</b>	<b>104</b>	<b>98</b>	<b>103</b>	<b>106</b>	<b>108</b>	<b>103</b>	<b>103</b>

La population d'âge productif (20 à 60 ans) reste stationnaire, mais les personnes âgées augmentent. On remarque la contraction des groupes d'âges de 20-30 ans dans tous les pays de la Communauté (exception faite pour la Sarre), la nette régression en Allemagne et en Sarre de la population de 30 à 40 ans.

L'offre de main-d'œuvre précisée par les

travaux démographiques dont le tableau 4 donne une idée, pourra être rapprochée de l'estimation des besoins des industries, calculés en tenant compte des incidences du progrès technique au sens large du terme.

<sup>1</sup> Jacques BOURGEOIS-PICHAT, *Les problèmes de la population européenne* (Population, janvier-mars 1953).



## CHAPITRE II

### LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CHARBONNAGES

La présence du charbon en Europe du Nord-Ouest a été génératrice d'accumulations humaines. Là où le travail agricole employait quelques milliers de paysans, la mine a attiré des dizaines de milliers d'ouvriers, la région minière des centaines de milliers. L'accumulation de cette main-d'œuvre s'est faite selon une démarche propre aux charbonnages, où le recrutement se différencie de celui de tout autre personnel industriel. La mine est à 90 % ou plus un travail d'homme et d'homme à forte résistance physique; c'est un travail qui réclame une main-d'œuvre spécialisée difficile à remplacer et difficile à reclasser.

Cette main-d'œuvre fixée sur le bassin minier s'est habituée à la mine et y a acclimaté ses nombreux enfants. Ainsi s'est constituée une forte densité de personnel. Le processus d'accumulation d'effectifs a été différent selon les bassins et les pays, ainsi que la densité relative des mineurs dans la population totale.

Le pourcentage des mineurs dans les populations industrielles varie selon la densité plus ou moins forte d'industries lourdes et d'industries de transformation fixées sur le charbon.

Les gisements houillers de l'Europe occidentale et centrale sont surmontés d'une accumulation exceptionnelle de populations se livrant aux activités industrielles ou dépendant directement du développement de l'industrie. Dix-huit millions de travailleurs correspondent à une population de l'ordre de cinquante millions d'habitants.

#### 1. — RÉPARTITION ET DENSITÉ DES MINEURS PAR BASSIN

Dans ces régions minières, les pourcentages de population industrielle par rapport à l'ensemble des populations non agricoles atteignent les valeurs les plus élevées : 75 %.

La carte 7 explique la répartition régionale — par bassins — de la main-d'œuvre des houillères (l'importance des cercles est proportionnée au volume de l'effectif) en même temps que le pourcentage des mineurs dans la population masculine totale.

La prépondérance du personnel de la Ruhr est manifeste, suivie par le bassin Nord et Pas-de-Calais.

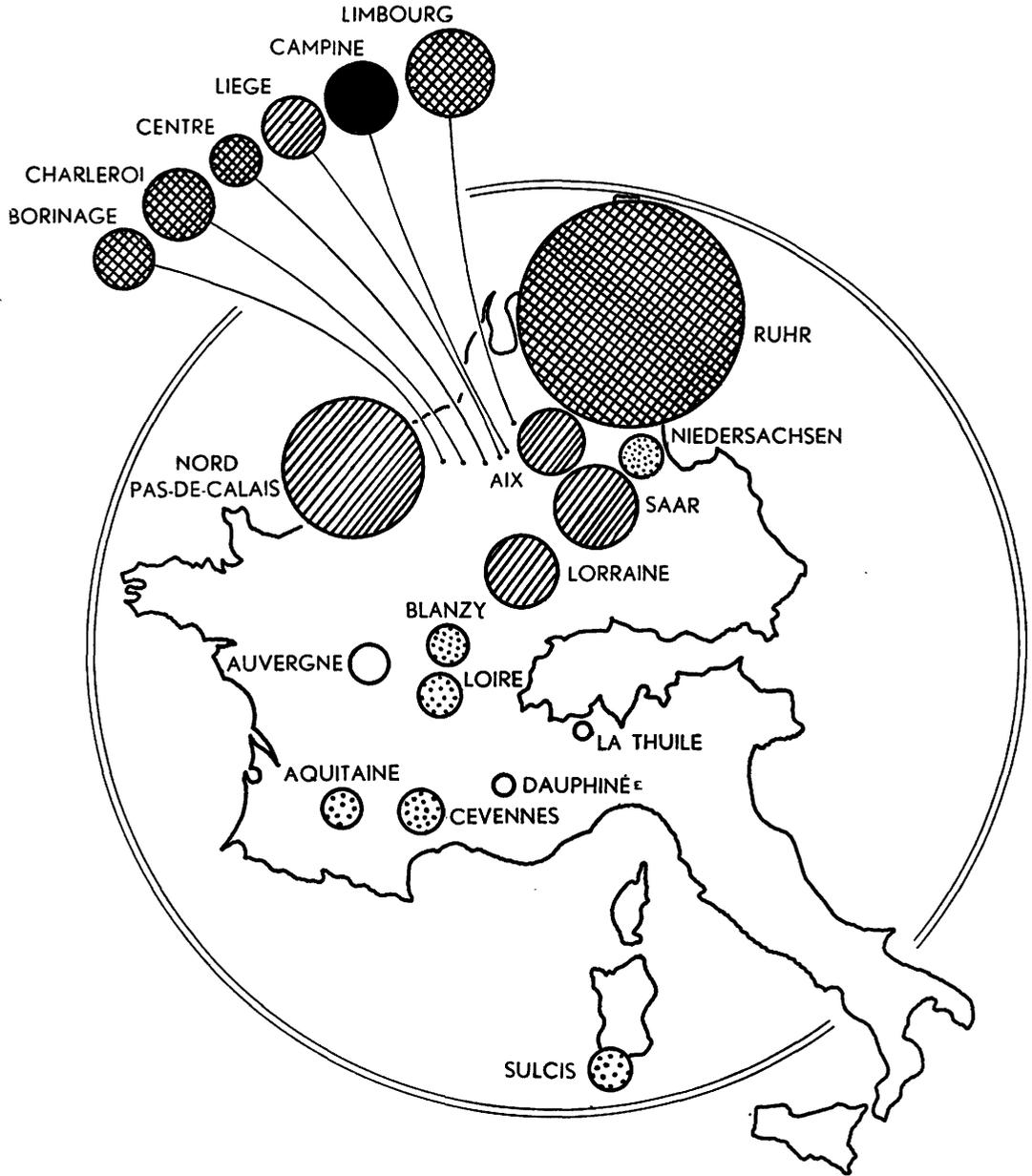
À noter, en plus de l'importance absolue des effectifs dans les bassins belges et néerlandais, la densité très élevée des mineurs par rapport à la population masculine : en Campine les mineurs représentent 29 % de cette population. En général, on peut dire que sur les bassins de l'Europe du Nord-Ouest le pourcentage des mineurs est suffisamment élevé pour marquer d'une tonalité professionnelle et sociale particulière les groupements humains (commerce, transport, services).

Dans le bassin Nord et Pas-de-Calais, l'ancien semis de la population n'est plus lisible sous l'afflux de la main-d'œuvre houillère : des villes se sont développées en fonction des concessions minières, de vieux villages se sont trouvés submergés par des blocs de corons, etc.

CARTE 7

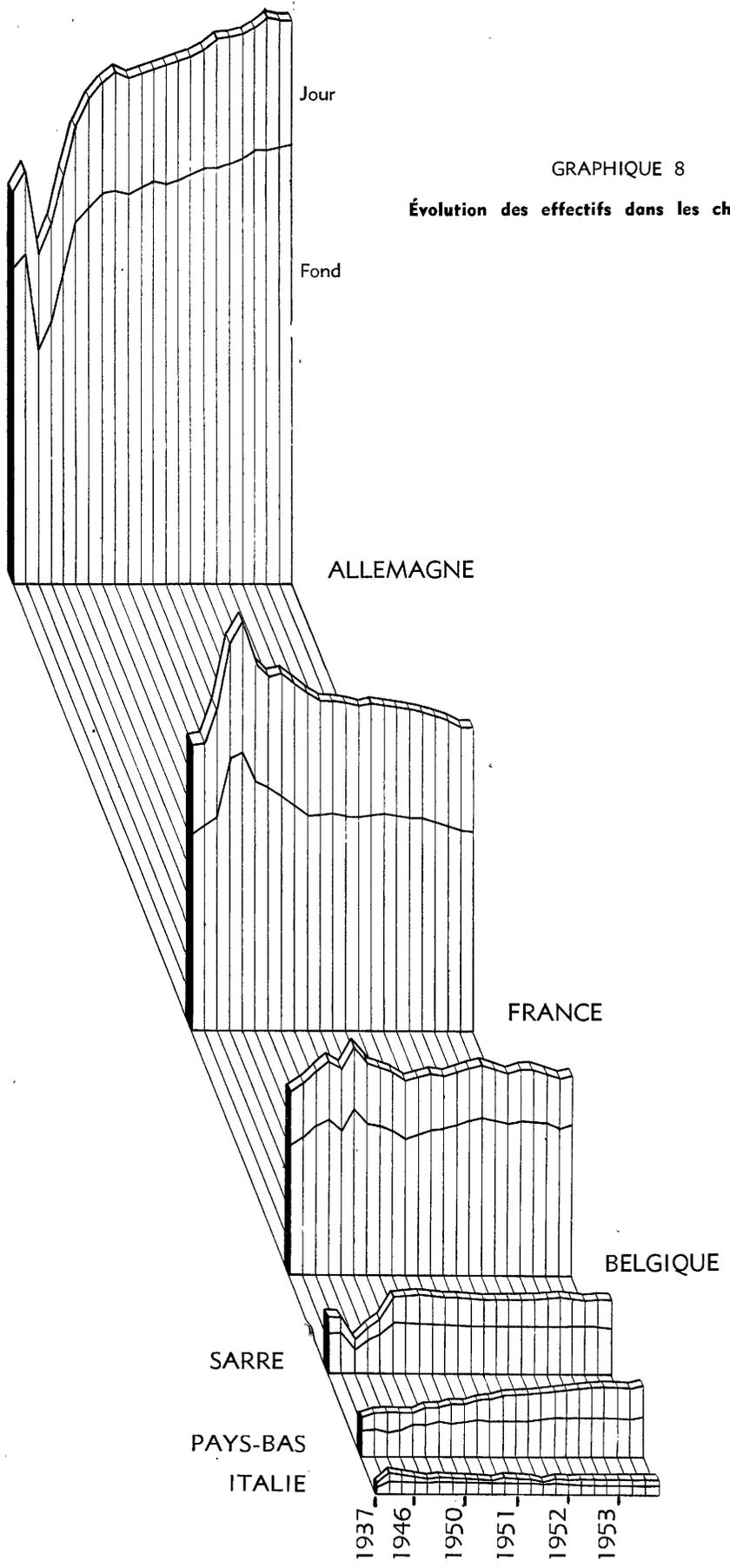
Effectifs mineurs par bassins

(en % de la population masculine des bassins)



GRAPHIQUE 8

Évolution des effectifs dans les charbonnages



Cette carte oppose pourtant l'extrême concentration des effectifs sur quelques zones à la dilution et à la dispersion de noyaux moins denses.

## 2. — ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les effectifs mineurs qui, à l'origine, se sont gonflés comme la production — l'aug-

mentation de celle-ci étant obtenue « à coups de main-d'œuvre » — connaissent ensuite une régression relative. Les progrès de la mécanisation et de la rationalisation ont réduit la demande de main-d'œuvre pour une production à peu près égale au cours du xx<sup>e</sup> siècle. Seules les périodes de guerre ont inversé le sens de cette évolution. En valeur absolue, les effectifs ont enregistré les fluctuations figurant aux tableaux 5 et 6.

TABLEAU 5

### Évolution du personnel ouvrier occupé dans l'industrie du charbon des pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier

*Fond et surface*

	Allemagne <sup>1</sup>	Belgique	France <sup>2</sup>	Sarre <sup>2</sup>	Italie	Pays-Bas <sup>2</sup>
1937 (Moyenne annuelle)	302.000	143.000	224.000	44.000	8.000	31.000
1938 (Moyenne annuelle)	320.606	148.007	232.300	44.372	16.000	33.895
1945 (Moyenne annuelle)	247.420	158.000	251.000	27.000		34.000
1946 (Moyenne annuelle)	272.725	164.766	319.000	36.000		37.107
1947 (Moyenne annuelle)	316.871	160.000	320.000	41.000	12.000	39.000
1948 (Moyenne annuelle)	354.660	177.208	284.000	62.001	13.000	39.906
1949 (Moyenne annuelle)	375.770	164.000	275.000	61.957	12.000	41.102
1949 Décembre	385.017	163.033	282.038	62.513	12.000	45.957
1950 Mars	388.229	161.463	277.807	62.009	12.000	45.199
Juin	393.087	157.121	267.628	61.253	12.000	46.011
Septembre	390.203	151.762	259.414	60.697	11.000	49.490
Décembre	393.000	153.215	256.645	60.137	12.000	47.230
1951 Mars	398.386	155.511	256.325	59.462	11.000	47.791
Juin	402.736	154.833	253.537	58.968	11.000	48.287
Septembre	403.612	156.534	252.254	58.959	10.000	49.412
Décembre	407.891	160.897	254.303	59.118	12.000	50.679
1952 Mars	411.816	162.950	253.038	59.233	11.000	52.391
Juin	420.208	159.820	250.602	59.475	11.000	52.285
Septembre	421.552	156.991	248.301	60.353	11.000	53.257
Décembre	424.771	159.653	247.435	60.153	11.000	53.881
1953 Mars	429.436	158.670	244.132	59.443	10.400	54.040
Juin	436.420	157.387	239.153	58.735	10.500	53.910
Septembre	437.844	153.876	234.930	59.124	10.300	53.524
Décembre	437.606	154.375	234.284	58.963	10.400	54.477

Sources : Commission Economique pour l'Europe, Genève; D. K. B. L., Essen; Administration des Mines, Bruxelles; Bureau de Documentation minière, Paris; Régie des Mines de la Sarre; Rijkskolonbureau, La Haye; C. E. C. A., Division Statistique de la Haute Autorité.

<sup>1</sup> Entreprises minières seulement.

<sup>2</sup> Y compris les usines annexes.

Le graphique 8 montre pour les pays de la Communauté le sens de cette évolution. Les années 1937 à 1949 fournissent un utile repère; de 1950 à 1953, l'évolution est suivie par trimestre; on a distingué dans le chiffre des effectifs globaux le personnel du fond dont l'évolution est particulièrement intéressante

à suivre. L'évolution opposée des effectifs français et allemands apparaît comme la caractéristique essentielle de ce graphique; la rigidité de l'évolution des effectifs sarrois est également remarquable; le sens en sera confirmé par l'analyse de la structure du personnel sarrois.

En France, la concentration technique et la modernisation, le glissement de l'exploitation vers la Lorraine plus mécanisée, expliquent assez cette déflation.

On comprend tout l'intérêt de rattacher

cette évolution à une évolution à long terme en dégageant le rythme et l'ampleur du progrès technique dans les charbonnages par pays — travail qui a été déjà ébauché pour la France<sup>1</sup>.

TABLEAU 6

Évolution du personnel ouvrier occupé dans l'industrie du charbon  
des pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier

	Allemagne	Belgique	France	Sarre	Italie	Pays-Bas
1937 (Moyenne annuelle)	239.000	100.000	152.000	32.000	6.000	20.000
1938 (Moyenne annuelle)	253.608	104.715	158.760	32.779	11.000	20.671
1945 (Moyenne annuelle)	176.165	115.000	165.000	18.000		19.000
1946 (Moyenne annuelle)	199.068	118.671	207.320	26.883		21.282
1947 (Moyenne annuelle)	237.821	113.000	216.000	31.000	9.000	25.000
1948 (Moyenne annuelle)	268.921	128.868	191.500	39.150	10.000	25.422
1949 (Moyenne annuelle)	290.190	117.000	186.057	40.736	9.000	26.144
1949 Décembre	298.427	116.318	185.573	40.315	9.000	26.815
1950 Mars	301.668	115.264	181.806	40.027	9.000	25.964
Juin	302.575	112.815	173.439	39.524	9.000	26.480
Septembre	300.801	106.981	167.634	39.011	9.000	28.837
Décembre	304.121	108.677	166.603	38.813	9.000	26.995
1951 Mars	309.360	112.761	167.160	38.719	8.500	27.406
Juin	308.735	113.471	165.771	38.321	8.500	27.592
Septembre	310.480	115.644	164.928	38.210	8.500	27.845
Décembre	315.294	119.920	167.981	38.379	8.500	29.157
1952 Mars	320.045	122.075	167.711	38.434	7.600	30.103
Juin	320.816	119.308	166.016	38.267	8.000	29.957
Septembre	323.370	117.003	164.504	38.385	8.100	29.408
Décembre	328.153	119.663	164.332	38.337	8.000	30.539
1953 Mars	334.464	118.720	161.992	38.363	7.300	30.266
Juin	334.042	117.845	158.180	37.920	7.700	30.459
Septembre	336.629	114.562	154.732	37.991	7.600	29.616
Décembre	337.225	115.332	154.521	37.794	7.700	30.496

Sources : Commission Economique pour l'Europe, Genève; D. K. B. L., Essen; Administration des Mines, Bruxelles; Bureau de Documentation minière, Paris; Régie des Mines de la Sarre; Rijkskolonbureau, La Haye; C. E. C. A., Division Statistique de la Haute Autorité.

Cette évolution ne serait valablement analysée qu'en fonction de la structure de la main-d'œuvre.

### 3. — STRUCTURE PAR NATIONALITÉS

Le premier clivage dans la masse de la main-d'œuvre se fait selon la nationalité. Pour certains pays, les apports de main-d'œuvre étrangère constituent un pourcentage élevé de la main-d'œuvre totale.

La structure par nationalités n'indique pourtant que le statut juridique des travailleurs. On peut juger plus intéressant de considérer les apports de main-d'œuvre selon des critères généraux.

Par exemple, la nationalité française recouvre les apports d'Africains du Nord dans les mines, dérochant ainsi à l'analyse un mouvement de populations important en quantité

<sup>1</sup> VINCENT, *Le progrès technique en France depuis cent ans*, Paris, 1944.

et en qualité. De même, le déplacement, des Allemands de l'Est et leur entrée massive dans les mines de la Ruhr n'apparaît pas, si l'on s'en tient strictement aux classifications par nationalités.

Les zones de haute pression démographique et de bas niveau de vie rural (Italie, Afrique du Nord) sont à l'origine des courants migratoires; mais ces courants profonds sont perturbés :

- par des incidences politiques (apports des Allemands de l'Est, tarissement de l'émigration polonaise, etc.);
- par les incidences économiques (zone de densité démographique élevée, la Belgique attire d'importants contingents étrangers dans les charbonnages par suite du glissement très rapide des producteurs autochtones vers les secteurs secondaires et tertiaires, malgré une congestion sensible de ces branches de la production. En France, au contraire, la déflation des effectifs dans les charbonnages porte d'abord sur les étrangers dont l'appel est réduit).

#### 4. — DENSITÉ RELATIVE DES ÉTRANGERS PAR PAYS

Les étrangers dans les charbonnages sont très inégalement répartis selon les pays; s'ils constituent 42,1 % de l'effectif des houillères belges et 21,9 % des charbonnages français<sup>1</sup>, en Hollande ils n'apparaissent déjà plus que pour 6,8 %, pour 0,8 % en Allemagne et 0,2 % en Sarre.

La carte 9 synthétise ces éléments. On a figuré pour chaque pays le volume du personnel étranger selon les nationalités et son importance relative. On a également figuré par des flèches l'origine de ces apports extérieurs et leur importance par région d'émigration.

On remarque trois grands courants d'immigration de personnel, l'apport italien étant prépondérant; on suit sur le graphique la distribution du stock d'immigrants italiens (52.617): la Belgique en absorbe l'essentiel (44.734), la France une ramification moindre (7.729) et les Pays-Bas le reste (131).

Les Polonais ont fourni un apport considérable (34.874); ils se sont distribués en

TABLEAU 7

#### Les mineurs étrangers (31-12-1953)

Nationalités	Allemagne	Belgique	France	Sarre	Pays-Bas	Total Communauté
Allemands		1.993	3.348	—	946	6.287
Belges		—	949	—	368	1.317
Français		1.591	—	—	6	1.597
Français (O. M.)		1.165	8.721	—	—	9.886
Sarrois		—	4.610	—	—	4.610
Italiens		44.734	7.729	23	131	52.617
Luxembourgeois		53	—	—	—	53
Néerlandais		3.539	—	1	—	3.540
<b>Communauté</b>		<b>53.075</b>	<b>25.357</b>	<b>24</b>	<b>1.451</b>	<b>79.907</b>
Polonais		7.270	26.631	29	944	34.874
Autres	3.912 <sup>1</sup>	4.624	5.220	87	1.305	15.148
<b>Total</b>	<b>3.912</b>	<b>64.969</b>	<b>57.208</b>	<b>140</b>	<b>3.700</b>	<b>129.929</b>

<sup>1</sup> On ne possède pas la répartition par nationalité des mineurs étrangers occupés en Allemagne.

<sup>1</sup> Y compris les ressortissants des Territoires d'outre-mer qui figurent pour 3,4 %.

CARTE 9

Les étrangers et les ressortissants d'Outre-Mer dans les charbonnages



ITALIENS



POLONAIS



FRANÇAIS O. M.



FRANÇAIS



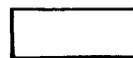
NÉERLANDAIS



ALLEMANDS



SARROIS



BELGES



LUXEMBOURGEOIS



DIVERS

France par priorité (26.631), puis en Belgique (7.270), enfin aux Pays-Bas (944).

Les Nord-Africains apportent aux charbonnages français un concours non négligeable (8.721), quelques-uns (1.165) vont en Belgique.

Les autres mouvements portent sur des effectifs bien moindres qui représentent, en partie, des échanges frontaliers entre pays de la Communauté.

Le tableau 7 donne les chiffres d'étrangers par nationalité pour les pays de la Communauté.

Ces divers courants d'immigration n'ont pas une égale importance; ainsi, l'émigration polonaise est tarie depuis 1948 et certains éléments sont même repartis dans leur pays d'origine. Les courants italiens et africains du Nord restent vivaces. Pourtant ces immigrants ont des statuts juridiques très différents : pour les Nord-Africains, il s'agit de Français, dont les apports ne figurent sur le graphique que comme indication d'un mouvement de main-d'œuvre. L'évaluation qualitative de ces immigrants est d'une importance égale aux évaluations quantitatives, dont l'essentiel vient d'être dit.

Les émigrants ne sont pas tirés au sort<sup>1</sup>; leur composition n'est pas identique à celle de la population totale. Une émigration est une double sélection. Ceux qui acceptent de s'expatrier sont en général jeunes et bien portants. Il y a donc sélections d'âge et de

santé. La sélection morale joue également. Les meilleurs éléments réussissent et se fixent dans le pays d'immigration; le rebut revient au pays d'origine. L'accueil dans les pays d'immigration est d'ailleurs systématiquement sélectif : l'âge (accueil des jeunes), la santé (visite médicale), la qualification professionnelle, sont contrôlés.

Les résultats apparaissent dans la comparaison des âges des mineurs étrangers et autochtones, et dans la répartition relative entre le fond et la surface; ces aspects sont envisagés dans les paragraphes<sup>2</sup> traitant respectivement de la structure d'âge et de la répartition fond et surface.

L'adaptation et l'assimilation des étrangers dans les charbonnages sont à étudier<sup>3</sup>. Des enquêtes ont déjà été menées sur ces questions, néanmoins, les documents sont difficiles à interpréter, donc à comparer par pays. Si l'on suit assez bien le rythme des naturalisations, il est déjà plus difficile de comptabiliser les options de nationalité à la majorité, etc. Les éléments psychologiques de l'assimilation sont encore plus délicats à interpréter (tendances aux mariages mixtes, enseignement dans la langue du pays d'adoption, isolement des colonies de mineurs étrangers, etc.).

Ce sont pourtant ces éléments qui permettront de mesurer les chances de fixer les mineurs étrangers selon les régions (assimilation facile des Italiens dans les bassins du Sud-Est français) et de mieux apprécier l'éventuelle mobilité de la main-d'œuvre étrangère.

<sup>1</sup> SAUVY, *L'Europe et sa population*.

<sup>2</sup> Chapitre III, § 5.

<sup>3</sup> A. GIRARD et J. STORTZEL, *Français et immigrés* (Documents de l'I. N. E. D., Paris, 1953 et *Population*, janvier-mars 1954, n° 1).

R. CLEMENS, *L'Assimilation culturelle des immigrants en Belgique*, Vaillant-Carmanne, Liège, 1953.

### CHAPITRE III

#### STRUCTURE PAR AGE DES OUVRIERS MINEURS

Fortement vieillie et continuant à vieillir, la population européenne est plus âgée que celle de toutes les autres parties du monde<sup>1</sup>.

Pour les problèmes du travail en général, la répartition par âge est d'une importance essentielle; elle est particulièrement décisive dans l'industrie houillère, qui réclame un personnel relativement jeune.

L'âge moyen des mineurs (fond et sur-

face) est variable selon les pays de la Communauté. D'autre part, il évolue parfois assez rapidement, sous l'influence des événements ou d'une politique de l'emploi délibérément poursuivie.

Les chiffres caractéristiques de l'évolution de l'âge moyen des mineurs pour les différents pays, au cours des années 1950 à 1953, sont les suivants :

	1950	1951	1952	1953
Allemagne	37,9 ans	37,1 ans	36,1 ans	35,6 ans
Belgique	36,5 ans	36,2 ans	36,3 ans	36,5 ans
France	34,3 ans	34,5 ans	34,7 ans	—
Sarre	36,1 ans	36,2 ans	35,7 ans	35,7 ans
Italie	—	—	38,3 ans	38 ans
Pays-Bas	33,8 ans	33,3 ans	32,9 ans	—

1. Il est déjà plus précis de répartir les mineurs *selon trois grands groupes d'âges* :

- De 15 à 30 ans,
- De 30 à 45 ans,
- De 45 ans à 60 ans et plus.

Ces éléments chiffrés sont synthétisés par le diagramme triangulaire 10.

TABLEAU 8

#### Répartition des ouvriers mineurs par groupes d'âges et par pays

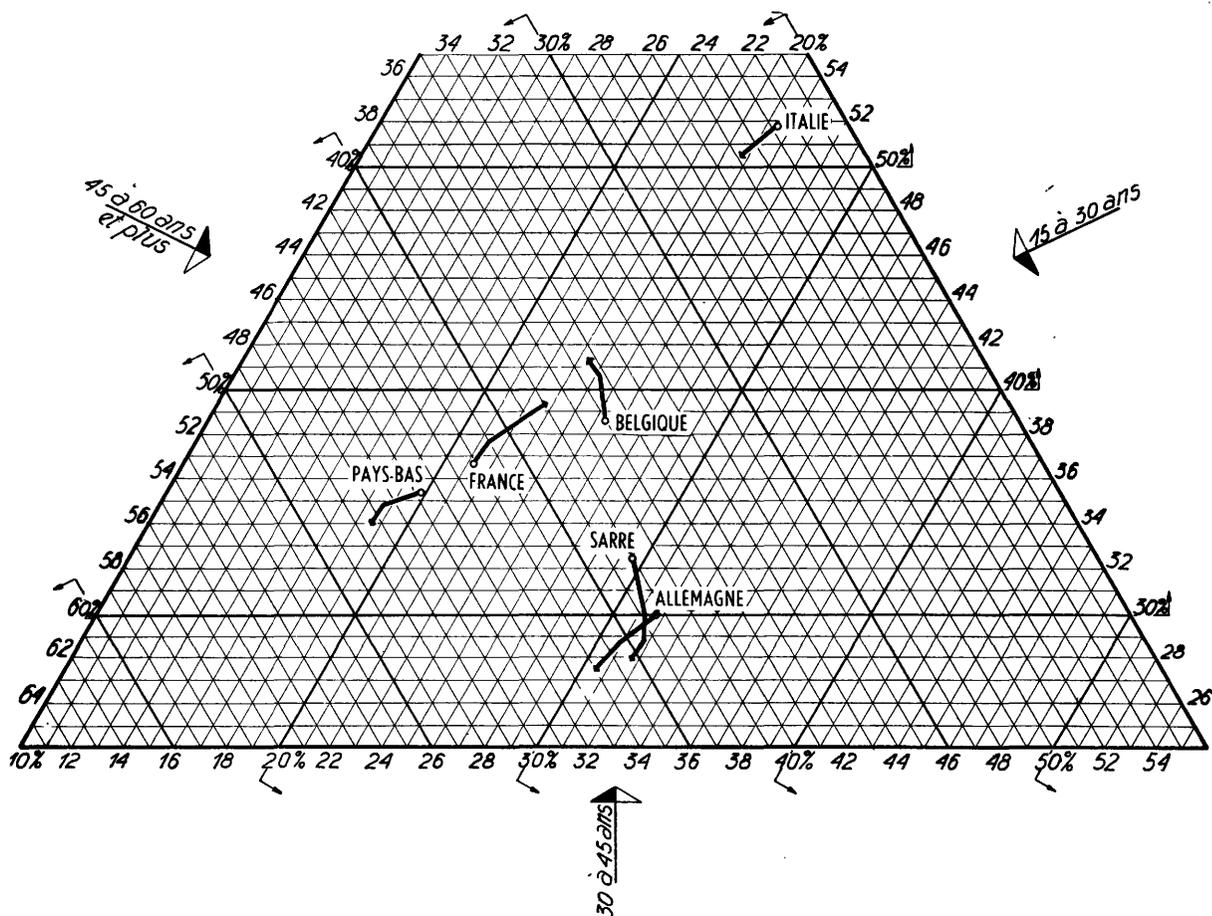
Fond et surface

(En pourcentage)

	Allemagne				Belgique				France			Sarre				Italie		Pays-Bas		
	1950	1951	1952	1953	1950	1951	1952	1953	1950	1951	1952	1950	1951	1952	1953	1952	1953	1950	1951	1952
15-30 ans	38,5	40,5	42,0	44,5	36,0	35,5	35,5	34,5	42,0	41,0	42,5	38,5	39,0	40,0	40,5	23,5	25,0	44,5	46,5	47,0
30-45 ans	30,0	28,5	27,5	26,5	38,5	40,5	41,0	43,5	36,5	37,5	38,0	32,0	30,0	28,5	28,0	51,5	50,5	35,5	34,5	34,0
45-60 ans et plus	31,5	31,0	30,5	29,0	25,5	24,0	23,5	22,0	21,5	21,5	19,5	29,5	31,0	31,5	31,5	25,0	24,5	20,0	19,0	19,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> SAUVY, *L'Europe et sa population*.

GRAPHIQUE 10

Répartition par âge et par pays des mineurs<sup>1</sup>

On remarque la position favorable des Pays-Bas, qui ont la plus forte proportion de mineurs de 15 à 30 ans (47 %), et la plus faible proportion de mineurs âgés (19 %) de 45 à 60 ans et plus, la situation excentrique de l'Italie, avec seulement 25 % de jeunes, et surtout 50,5 % d'adultes. Le personnel des charbonnages italiens constitué pendant l'entre-deux guerres n'a pas été alimenté par de

nouveaux apports de jeunes; les jeunes de 1935 sont les adultes d'aujourd'hui.

L'importance des mineurs âgés, en Allemagne et en Sarre (rejetant ces 2 pays vers la droite du graphique), tient au régime de la retraite et à la faiblesse des classes d'âges de 30 à 45 ans.

Les évolutions par pays sont plus disparates :

- Les Pays-Bas, l'Allemagne et la Sarre, ainsi que l'Italie, sont orientés vers les classes de 15 à 30 ans, dans le sens d'un rajeunissement du personnel.
- En France, l'évolution est opposée, la flèche est dirigée vers les classes adultes et âgées.
- En Belgique, l'orientation vers les classes adultes est dominante.

<sup>1</sup> Ce diagramme, à triples coordonnées, permet de représenter par un point la proportion de jeunes (15 à 30 ans), d'adultes (30 à 45 ans) et de ceux de 45 à 60 ans et plus.

Cette représentation se prête à l'étude de l'évolution relative des classes d'âges dans le temps (de 1950 à 1953), en déterminant le point correspondant à la répartition des trois grandes catégories d'âges pour chaque année, et en traçant la courbe d'évolution.

La pointe de flèche indiquant la dernière année, donc le sens de l'évolution, le pourcentage des jeunes augmente de gauche à droite, selon la flèche (% de 15 à 30 ans), celui des adultes, de bas en haut (% de 30 à 45 ans), celui des vieux, à droite (% de 45 à 60 ans et plus).

Le diagramme offre également la possibilité de comparaison géographique sur l'état des grandes catégories d'âges pour les différents pays.

Les chiffres des tableaux 9 et 13 permettent de suivre avec précision le rythme des évolutions qui viennent d'être signalées.

2. La structure d'âges des mineurs, que l'on a présentée par grandes catégories, doit être

analysée de façon plus détaillée (graphique 11).

En Allemagne, les différentes classes d'âges des ouvriers mineurs (fond et jour) évoluent selon les données du tableau 9.

GRAPHIQUE 11

## Évolution de la structure d'âge des mineurs

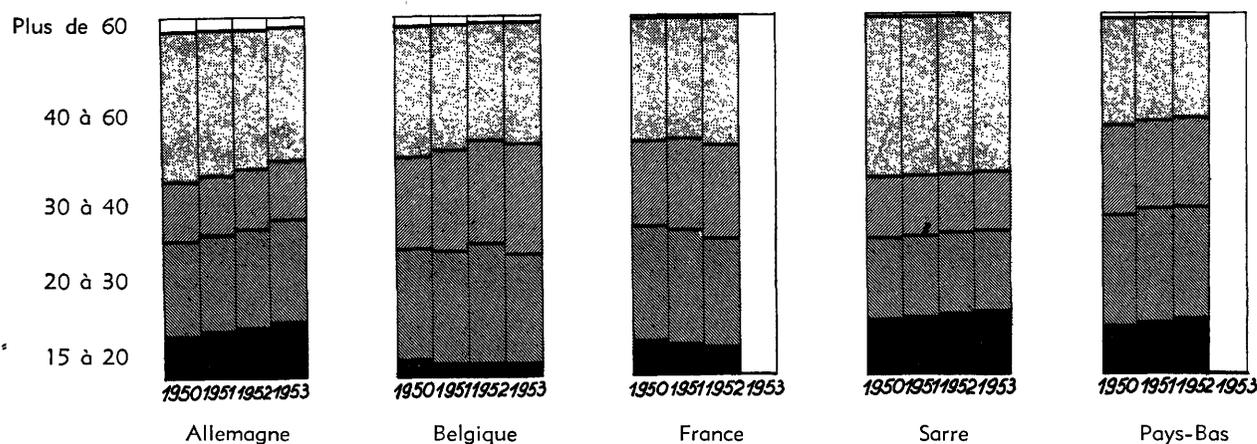


TABLEAU 9

ALLEMAGNE <sup>1</sup>

## Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs

Fond et jour  
(Au 30 juin)

(En pourcentage)

	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	12,5	13,5	14,5	16,0
20 à 30 ans	26,0	27,0	27,5	28,5
30 à 40 ans	16,5	16,5	16,5	16,5
40 à 60 ans	41,5	40,0	38,5	36,5
Plus de 60 ans	3,5	3,0	3,0	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
(En indice, 1950 = 100)				
	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	100	108	124	138
20 à 30 ans	100	107	114	121
30 à 40 ans	100	101	106	111
40 à 60 ans	100	99	98	97
Plus de 60 ans	100	95	94	89
Ensemble	100	102	107	111

<sup>1</sup> Source : D. K. B. L., Essen.

L'effort de rajeunissement déjà signalé pour l'Allemagne tend à normaliser la structure des âges; on remarque l'importance croissante et le développement des classes de 15 à 20 ans et de 20 à 30 ans, puisque le recrutement s'est porté sur les jeunes ouvriers. La poussée des jeunes classes tend à réduire l'importance des tranches de plus de 40 ans. Il

faut également attirer l'attention sur la classe de 30 à 40 ans, qui ne représente que 16,5 % de l'ensemble.

L'évolution des classes d'âges en Belgique se présente, pour les ouvriers mineurs, comme suit :

TABLEAU 10

BELGIQUE <sup>1</sup>

## Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs

Fond et jour  
(Au 31 décembre)

(En pourcentage)

	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	5,5	4,5	4,5	4,5
20 à 30 ans	30,5	31,0	32,0	30,0
30 à 40 ans	25,5	28,0	29,5	30,5
40 à 60 ans	36,0	34,5	32,5	33,5
Plus de 60 ans	2,5	2,0	1,5	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

(En indice, 1950 = 100)

	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	100,0	92,0	84,0	83,0
20 à 30 ans	100,0	110,0	109,0	98,0
30 à 40 ans	100,0	117,0	120,0	120,0
40 à 60 ans	100,0	100,0	93,0	93,0
Plus de 60 ans	100,0	98,0	68,0	64,0
Ensemble	100,0	107,0	104,0	102,0

<sup>1</sup> Sources. — 1950 et 1951 : Fonds National d'Assurance-Maladie-Invalidité, Bruxelles. 1952 et 1953 : Fédération Charbonnière belge, Bruxelles.

Dans les mines belges, on assiste au rétrécissement de toutes les tranches d'âges à l'exception de celles de 20 à 40 ans, malgré la diminution régulière de la classe de 15 à 20 ans. Il y a donc, entre les deux classes d'âges, un apport substantiel de personnel. On verra par la suite qu'il s'agit des contingents de travailleurs étrangers.

Les classes de mineurs âgés, principalement celle de 40 à 60 ans, diminuent relativement moins vite que celle de 15 à 20 ans, ce qui a pour conséquence d'accentuer le vieillissement de la population minière.

TABLEAU 11

FRANCE <sup>1</sup>

## Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs

Fond et jour  
(Au 31 décembre)

(En pourcentage)

	1950	1951	1952
15 à 20 ans	10,5	9,5	10,0
20 à 30 ans	31,5	31,5	31,5
30 à 40 ans	23,5	25,0	25,0
40 à 60 ans	34,0	33,5	33,0
Plus de 60 ans	0,5	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0

(En indice, 1950 = 100)

	1950	1951	1952
15 à 20 ans	100,0	92,0	84,0
20 à 30 ans	100,0	97,0	90,0
30 à 40 ans	100,0	102,0	102,5
40 à 60 ans	100,0	99,5	99,0
Plus de 60 ans	100,0	85,5	72,0
Ensemble	100,0	98,2	95,6

<sup>1</sup> Source : Bureau de Documentation Minière, Paris.

L'évolution des structures d'âges des mineurs en France, reprise au tableau 11, est assez proche de celle constatée en Belgique. Néanmoins, le gonflement des tranches d'âges de 20 à 40 ans est moindre — ralentissement du recrutement des étrangers —, les jeunes mineurs restant relativement plus nombreux. Par contre, les mineurs âgés sont plus nombreux.

La structure d'âges des mineurs en Sarre est caractéristique d'un immobilisme relatif. Seules, les classes extrêmes connaissent une variation notable.

La Sarre poursuit une politique de rajeu-

nissement analogue à celle de l'Allemagne; elle se marque par l'importance croissante et le développement de la classe de 15 à 20 ans contrairement à ce qui se passe pour les autres groupes d'âges. La politique de main-d'œuvre, suivie actuellement par les mines de la Sarre, vise à préparer l'avenir par l'embauchage de jeunes travailleurs de moins de 18 ans plutôt que par le recrutement d'ouvriers directement productifs.

La contraction de la tranche des mineurs de plus de 60 ans s'explique par la politique suivie à l'égard des mineurs âgés (cf. chapitre IV, § 3).

TABLEAU 12

SARRE <sup>1</sup>

## Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs

Fond et surface  
(Au 31 décembre)

(En pourcentage)

	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	16,0	16,5	17,5	18,0
20 à 30 ans	22,5	22,5	22,5	22,5
30 à 40 ans	17,0	16,5	16,0	16,0
40 à 60 ans	44,0	44,0	43,5	43,5
Plus de 60 ans	0,5	0,5	0,5	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

(En indice, 1950 = 100)

	1950	1951	1952	1953
15 à 20 ans	100,0	98,3	107,9	109,0
20 à 30 ans	100,0	97,0	99,8	97,0
30 à 40 ans	100,0	94,1	91,9	91,0
40 à 60 ans	100,0	99,1	99,2	96,9
Plus de 60 ans	100,0	92,4	76,5	8,7
Ensemble	100,0	97,6	99,3	97,4

<sup>1</sup> Source : Régie des Mines de la Sarre.

Aux Pays-Bas, la population minière, déjà la plus jeune, ainsi qu'on l'a déjà signalé, élargit régulièrement ses effectifs par la base. Les tranches d'âges des jeunes augmentent d'année en année, particulièrement la tranche de 15 à 20 ans, et dans une moindre mesure celle de 20 à 30 ans.

TABLEAU 13

PAYS-BAS <sup>1</sup>

## Importance et variations des différentes classes d'âges des ouvriers mineurs

Fond et surface  
(Au 31 décembre)

(En pourcentage)

	1950	1951	1952
15 à 20 ans	14,0	15,0	16,0
20 à 30 ans	30,5	31,5	31,0
30 à 40 ans	25,0	24,5	24,5
40 à 60 ans	29,5	28,0	27,5
Plus de 60 ans	1,0	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0

(En indice, 1950 = 100)

	1950	1951	1952
15 à 20 ans	100,0	116,0	133,5
20 à 30 ans	100,0	108,5	114,9
30 à 40 ans	100,0	105,8	112,9
40 à 60 ans	100,0	103,1	105,2
Plus de 60 ans	100,0	110,9	113,5
Ensemble	100,0	107,3	114,1

<sup>1</sup> Source : Rijkskolenbureau, La Haye; Division Statistique de la Haute Autorité.

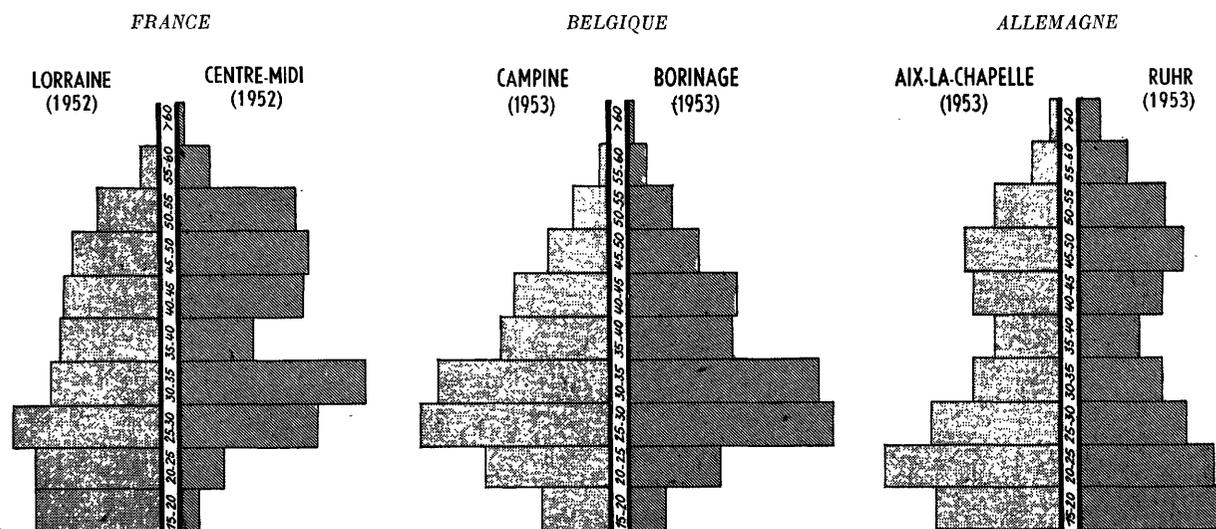
### 3. Structures d'âges comparées par bassins

Pour cerner de plus près la situation de la main-d'œuvre dans son contexte démographique, il faut se situer à l'échelon du bassin minier. On remarque que le personnel

des bassins présente une structure d'âges souvent bien différenciée. Ainsi, la pyramide d'âges du bassin de Lorraine, comparée à celle des bassins du Centre-Midi français, est éloquente (voir graphique 12). Peu chargée vers le haut par les classes de plus de 45 ans,

GRAPHIQUE 12

#### Structures d'âges comparées par bassins miniers



elle est régulièrement alimentée par les jeunes classes. Au contraire, la structure d'âges des bassins du Centre-Midi repose sur une base effilée, avec d'importantes tranches de mineurs âgés. Encore que la comparaison soit moins nette en Belgique, on voit se dessiner la même opposition entre la Campine et le Borinage, et en Allemagne, d'une manière beaucoup plus discutable, entre la Ruhr et le bassin d'Aix-la-Chapelle.

Pour ces derniers bassins, les causes apparentes de différenciation ne sont d'ailleurs pas les mêmes. Il semble que la concurrence des autres industries, plus active dans la Ruhr, ait tendance à vieillir les effectifs miniers ou, si l'on préfère, à restreindre relativement l'importance des jeunes classes.

La pyramide des âges des bassins du Centre-Midi est indicative du caractère récessif de l'emploi dans ces bassins. Au contraire, en Lorraine, l'embauche augmente encore, parallèlement à la production.

Ces pyramides doivent être rapprochées

des disponibilités régionales en main-d'œuvre : fils de mineurs, excédent de main-d'œuvre agricole, etc.

En Lorraine, on a évalué les besoins théoriques de remplacement<sup>1</sup> dans l'agriculture à 1.500 jeunes par an. Or, chaque année, 3.600 fils d'agriculteurs arrivent à l'âge de 20 ans. Il se dégage donc un excédent de main-d'œuvre qui peut se diriger en partie vers les charbonnages.

Dans certains bassins du Centre-Midi, où les charbonnages constituent le seul horizon de travail, les jeunes classes qui ne peuvent s'y employer doivent quitter le pays. On voit l'intérêt d'une étude des structures d'âges par région.

#### 4. Retraités par rapport au personnel actif

Par ailleurs, dans certains bassins, les classes d'âge de 60 ans et plus sont continuées

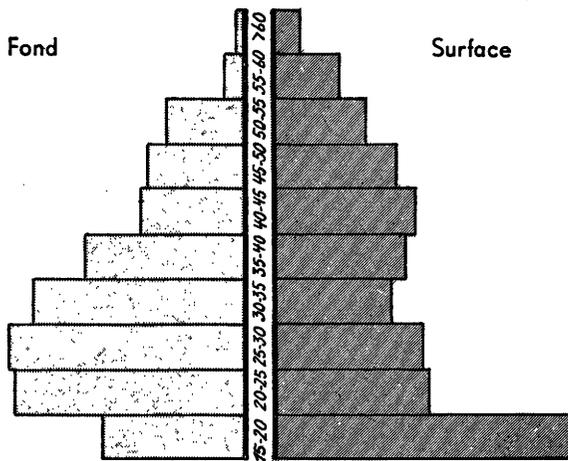
<sup>1</sup> Commission de modernisation et d'équipement du Bassin lorrain; I. N. S. E. E. 14<sup>e</sup> région économique, Nancy, 1953.

GRAPHIQUE 13

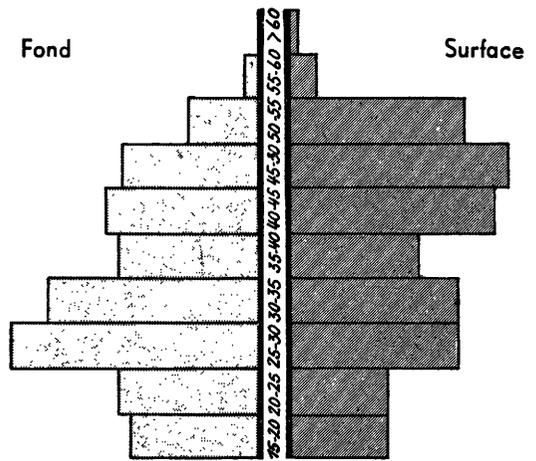
Pyramides des âges des mineurs

(fond et surface)

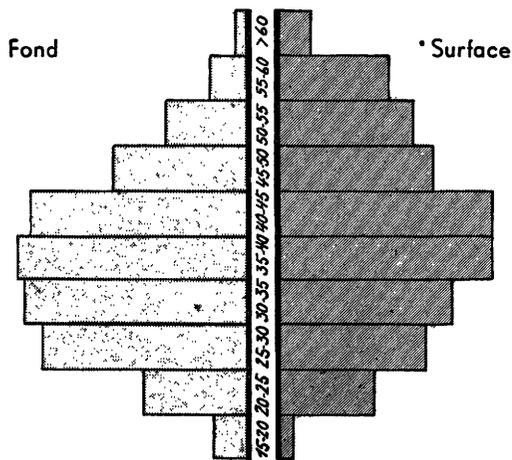
PAYS-BAS (1952)



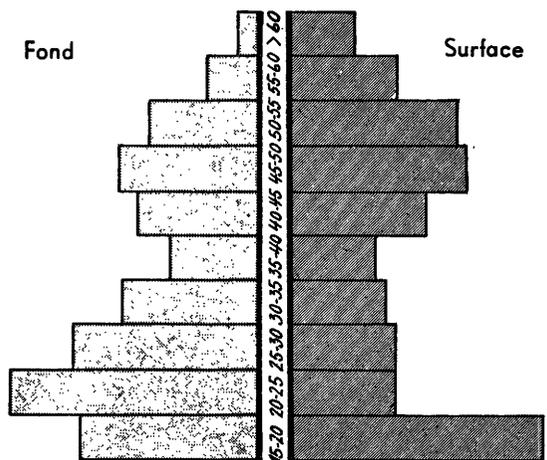
FRANCE (1952)



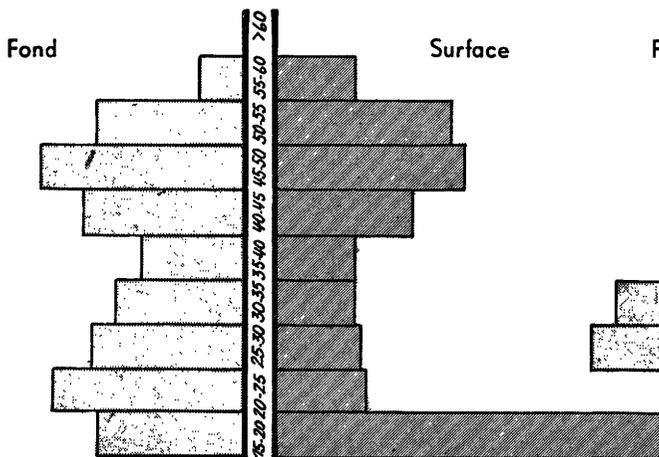
ITALIE (1953)



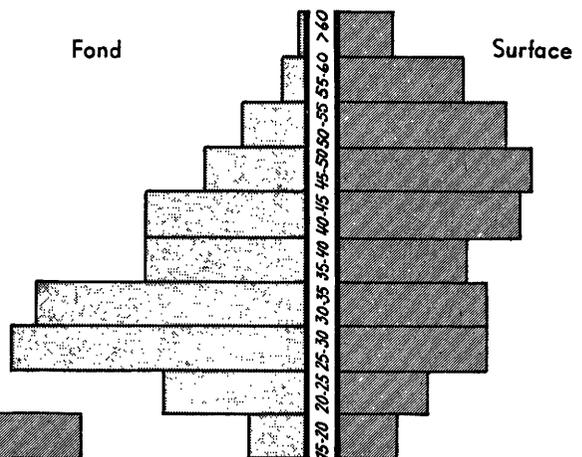
ALLEMAGNE (1953)



SARRE (1953)



BELGIQUE (1953)



par des effectifs plus ou moins importants de retraités, qui doivent être logés, constituant une charge pour l'entreprise.

Le rapport entre population active et retraités, qu'il est essentiel de bien connaître pour une population vieillissante comme celle de l'Europe, est non moins essentiel pour une juste appréciation de la situation des entreprises minières<sup>1</sup>.

Le caractère récessif de l'emploi, dans certains bassins, accuse le déséquilibre entre jeunes et vieux, actifs et inactifs, jusqu'à inverser le rapport.

##### 5. Répartition par âge (fond et jour)

Cette situation est d'autant plus importante que l'ouvrier spécifique de la mine, l'ouvrier du fond, doit être jeune. La répartition par âge des mineurs, comparée entre le fond et le jour, le montre :

	Fond	Jour
Allemagne (30 -6-53)	34,4 ans	38,5 ans
Belgique (31-12-53)	34,8 ans	41,5 ans
France (31-12-52)	33,4 ans	38,1 ans
Sarre (31-12-53)	36,4 ans	40,9 ans <sup>2</sup>
Italie (31-12-53)	37,0 ans	40,3 ans
Pays-Bas (31-12-52)	32,4 ans	42,0 ans <sup>2</sup>

L'allure générale des pyramides d'âges (voir graphique 13) confirme ce que montraient le diagramme 11 et l'étude de la structure d'âges comparée. Le vieillissement des effectifs belges, français et italiens, est visible : la pyramide pour les ouvriers du jour est renversée.

Au contraire, la Sarre, l'Allemagne et les Pays-Bas ont toujours une longue tranche de 15 à 20 ans, représentant les apprentis. Leur période d'instruction au jour terminée, ces jeunes viendront augmenter la tranche d'âge supérieure des effectifs du fond (bien visible sur la pyramide de l'Allemagne).

Dans les pays où l'apprentissage n'est pas,

ou est peu développé, on constate un rétrécissement de la pyramide vers le bas, aussi bien pour le fond que pour le jour.

La comparaison des structures d'âges du fond et du jour fait apparaître l'importance des jeunes classes au fond et le nombre élevé de mineurs âgés au jour, le petit nombre de mineurs âgés au fond et le peu d'importance des jeunes au jour (à l'exception de la tranche inférieure, constituée par les apprentis).

Les pyramides française, allemande et belge sont typiques.

Le profil de la pyramide est faussé aux Pays-Bas par le peu de mineurs âgés au jour.

En Sarre, au contraire, le nombre élevé de mineurs âgés au fond donne à la pyramide un profil spécifique.

En Belgique, l'importance des mineurs de fond de 25 à 35 ans accentue, malgré l'absence de classes jeunes, le profil en diagonale. On retrouve ici l'influence des travailleurs étrangers, qui arrivent en Belgique à l'âge d'homme.

On mesure l'intérêt qu'il y a pour les pays à accueillir ces travailleurs. Ils redressent aux moindres frais une structure de la main-d'œuvre qui, en leur absence, serait défavorable.

Après ce qui a déjà été exposé sur les structures par pays, on ne s'étonnera pas que la pyramide des Pays-Bas soit la mieux assise, la moins chargée au sommet par des contingents âgés de travailleurs, ni du fait que la pyramide française soit la plus large au sommet (côté jour). La pyramide italienne a un profil un peu particulier : elle n'est pas exagérément chargée par les mineurs âgés, mais elle est effilée à la base par l'absence du recrutement.

Le tableau 14 rassemble les éléments chiffrés concernant les structures d'âges fond et surface, comparées.

<sup>1</sup> Cf. page 42, note 1.

<sup>2</sup> Sans les apprentis. Avec ces derniers, l'âge moyen en surface est de 34,5 ans en Sarre et de 33,6 ans aux Pays-Bas.

TABLEAU 14

**Importance des différentes classes d'âges pour les ouvriers du fond  
et du jour <sup>1</sup>**

	Allemagne <sup>2</sup>	Belgique <sup>3</sup>	France <sup>4</sup>	Sarre <sup>3</sup>	Italie <sup>3</sup>	Pays-Bas <sup>4</sup>
<b>F O N D</b>						
15 à 20 ans	14,0	4,5	10,0	11,5	2,5	11,0
20 à 30 ans	34,0	34,0	33,5	27,0	24,0	36,5
30 à 40 ans	17,5	33,5	27,5	18,0	35,5	29,0
40 à 60 ans	33,0	27,5	29,0	43,5	37,0	23,0
Plus de 60 ans	1,5	0,5	0,0	0,0	1,0	0,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>J O U R</b>						
15 à 20 ans	19,5	4,5	7,5	30,0	1,0	23,0
20 à 30 ans	16,0	18,5	20,5	13,5	19,0	23,5
30 à 40 ans	14,0	21,5	23,0	12,0	30,0	19,0
40 à 60 ans	45,5	51,5	48,5	44,5	47,5	32,5
Plus de 60 ans	5,0	4,0	0,5	0,0	2,5	2,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Source : *op. cit.*, pp. 28 à 31.

<sup>2</sup> Au 30 juin 1953.

<sup>3</sup> Au 31 décembre 1953.

<sup>4</sup> Au 31 décembre 1952.

On a remarqué que pour la France et la Belgique, la tranche des jeunes ouvriers du jour n'est pas suffisamment importante pour alimenter le groupe de 25 à 35 ans au fond. Cette disproportion, particulièrement flagrante en Belgique, est corrigée par l'apport

de travailleurs étrangers. La répartition de ceux-ci entre le fond et la surface, comparée à celle des Belges, précisera cet aspect intéressant. Le tableau 15 en fournit les éléments chiffrés, que représente le graphique 14.

GRAPHIQUE 14  
Structures d'âges des Belges et des étrangers  
31 décembre 1953

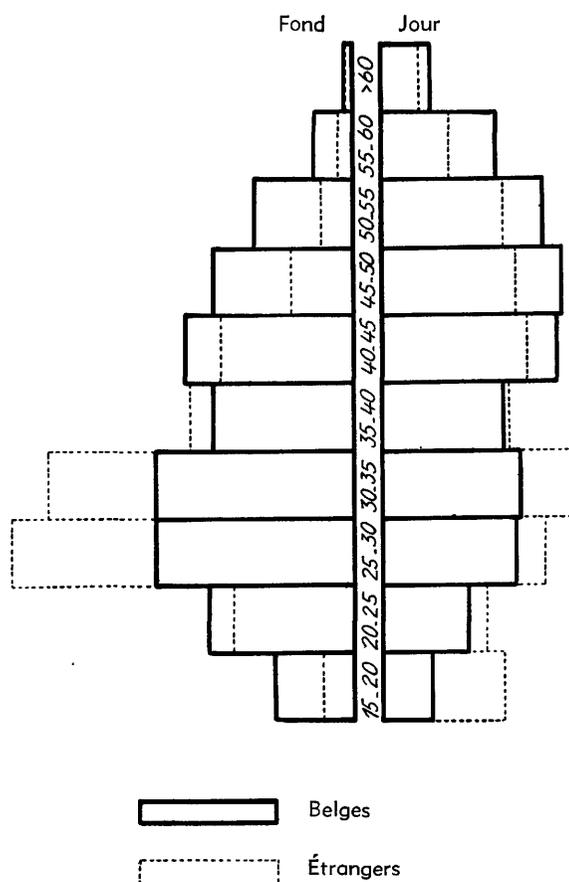


TABLEAU 15  
Importance des différentes classes d'âges pour les ouvriers belges  
et étrangers<sup>1</sup>  
(31 décembre 1953)

	Fond	Surface	Total
B E L G E S			
15 à 20 ans	6,5	4,0	5,5
20 à 30 ans	28,5	18,0	24,0
30 à 40 ans	28,0	21,5	25,0
40 à 60 ans	36,5	52,5	43,5
Plus de 60 ans	0,5	4,0	2,0
Total	100,0	100,0	100,0
É T R A N G E R S			
15 à 20 ans	2,5	10,0	3,0
20 à 30 ans	38,5	22,0	38,0
30 à 40 ans	39,0	26,5	38,0
40 à 60 ans	19,5	38,5	20,5
Plus de 60 ans	0,5	3,0	0,5
Total	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Source : Fédération charbonnière belge, Bruxelles.

La superposition des deux pyramides d'âges (ouvriers belges et étrangers) fait apparaître les faits suivants :

- *Au fond*, les étrangers accentuent l'importance des classes d'âges de 25 à 35 ans et, dans une mesure moindre, celle de 35 à 40 ans. Ces étrangers sont peu nombreux dans les plus jeunes classes, ce qui montre qu'ils arrivent, pour la plupart, aux charbonnages vers 25 ans. Également peu nombreux entre 45 et 60 ans, ils quittent donc la mine après quelques années de travail, ce qui sera confirmé par l'analyse de la mobilité de la main-d'œuvre (cf. chapitre IV).
- *Au jour*, les étrangers sont relativement plus nombreux parmi les jeunes (forte natalité des étrangers, qui dirigent leurs enfants vers la mine, en plus grand nombre que les Belges).

Les étrangers de 25 à 35 ans sont suffi-

samment nombreux pour être prépondérants au jour comme au fond. Les pyramides d'âges superposées mettent en relief l'apport décisif des étrangers dans les charbonnages belges, puisqu'ils constituent la part prépondérante des classes les plus actives (25 à 35 ans) et qu'ils sont répartis pour la plupart au fond, c'est-à-dire aux postes essentiels de la production charbonnière.

\*  
\*\*

En conclusion, la structure d'âges de la main-d'œuvre des charbonnages permet d'avoir une vue précise sur sa constitution et son renouvellement à l'intérieur de l'industrie. Une telle analyse serait à compléter, d'une part en évaluant les disponibilités des jeunes classes de la population masculine par région minière (natalité des populations minières, excédent possible des jeunes classes dans l'agriculture, etc.), d'autre part en comptabilisant l'importance des retraités<sup>1</sup>, par bassin également, pour mesurer le rapport des mineurs actifs et inactifs dans les charbonnages.

<sup>1</sup> Les statistiques relatives au nombre des retraités étant basées sur des régimes différents, une comparaison se révèle pour le moment difficile.

CHAPITRE IV

LES MOUVEMENTS ET LES CHANCES DE REMPLACEMENT  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES CHARBONNAGES

Pour 440.000 mineurs allemands, on compte, au cours des années 1950 à 1953, un mouvement de personnel portant sur 900.000 entrées et sorties. En quatre ans, le mouvement affecterait théoriquement un nombre de mineurs double du personnel moyen.

cours des mêmes années se chiffrent à 610.000, pour un effectif moyen de 155.000 mineurs.

Par contre, en Sarre, on compte seulement 98.000 entrées et sorties pour un effectif de 58.000 mineurs.

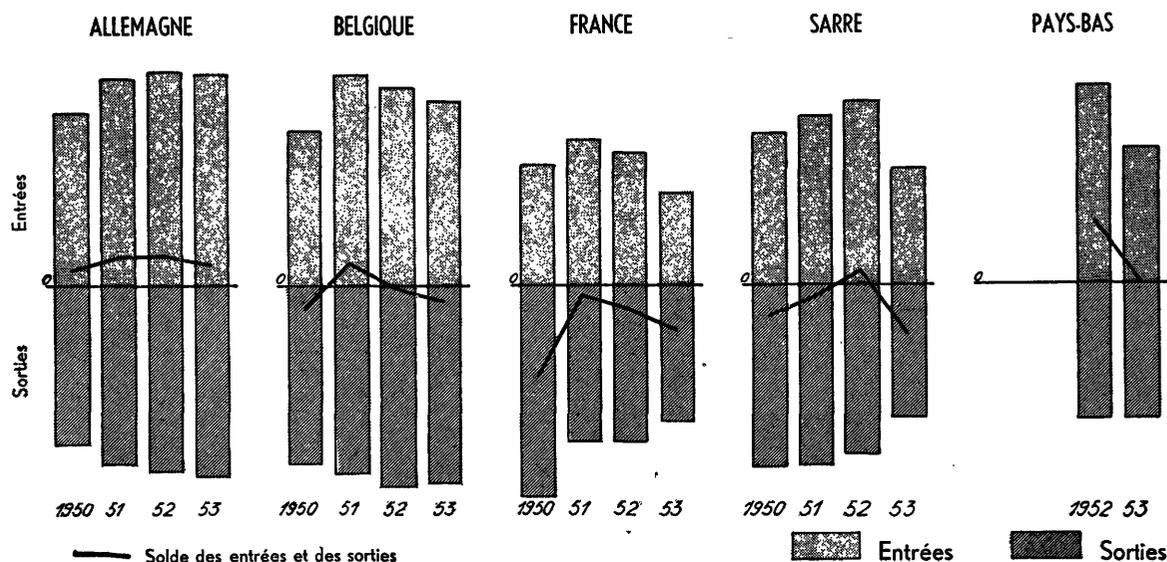
Aux sorties, les échanges entre charbonnages, les départs vers d'autres branches d'industrie, totalisent des chiffres élevés, le

En Belgique, les entrées et sorties au

GRAPHIQUE 15

Mouvements des entrées et des sorties par pays de la Communauté

(fond et surface)  
(de 1950 à 1953)



solde étant constitué par les mises à la retraite et les décès.

La désaffectation des ouvriers pour la mine subsiste, malgré des mesures prises en matière de maladies professionnelles et d'hygiène des mines qui ont amélioré sensiblement le milieu de travail.

De plus, possesseur d'une formation professionnelle de conducteur de machine, inséparable d'une instruction générale, le mineur est désormais de plus en plus un ouvrier spécialisé. Il est donc moins retenu à la mine que par le passé, par l'incapacité de trouver à s'employer ailleurs.

1. Le graphique 15 montre le *mouvement général de la population minière (fond et surface)* au cours des années 1950 à 1953, pour les pays de la Communauté.

La confrontation entre les divers pays des entrées et des sorties et du solde positif ou négatif montre la mobilité de la main-d'œuvre minière.

C'est ainsi qu'en Allemagne, du 1<sup>er</sup> janvier 1950 au 31 décembre 1953, pour augmenter l'effectif de près de 56.000 personnes, les entrées ont été de 479.000 personnes.

En Belgique, malgré des entrées de plus de 300.000 ouvriers, l'effectif a diminué de 6.600 personnes.

TABLEAU 16

**Mouvement général des entrées et des sorties des ouvriers mineurs dans les pays de la Communauté (du 1<sup>er</sup> janvier 1950 au 31 décembre 1953)**

	Entrées <sup>1</sup>	Sorties <sup>1</sup>	Solde
Allemagne	478.775	422.738	+ 56.037
Belgique	301.783	308.388	— 6.605
France	99.208	129.741	— 30.533
Sarre	47.298	50.848	— 3.550

<sup>1</sup> Y compris les mutations de charbonnage à charbonnage.

2. *Mobilité de la main-d'œuvre du fond*

Le mineur du fond étant le travailleur spécifique de l'exploitation houillère, la mobilité de cette catégorie d'ouvriers sera, seule, réellement indicative. Le taux de rotation de la main-d'œuvre du fond pour les différents pays est repris au tableau 18 <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> La formule utilisée est la suivante

$$\left\{ \frac{(E + S)}{2} \cdot \frac{(P^1 + P^2)}{2} \right\} \times \frac{365}{M}$$

dans laquelle :

E = entrées au cours de la période considérée;

S = sorties au cours de la période considérée;

P<sup>1</sup> = effectif occupé au début de la période;

P<sup>2</sup> = effectif occupé à la fin de la période;

M = nombre de jours de la période pour laquelle le taux de rotation est calculé.

TABLEAU 17

## Mouvements de la main-d'œuvre charbonnière (fond)

	Entrées			Sorties				Solde
	Venant d'autres charbonnages	Nouveaux mineurs	Total	Allant vers d'autres charbonnages	Pensionnés, décédés, inaptes	Autres sorties	Total	
<b>ALLEMAGNE</b>								
Source : D. K. B. L., Essen								
		( <sup>1</sup> )						
1950	22.510	58.850	<b>81.360</b>	22.510	11.839	40.379	<b>74.728</b>	+ 6.632
1951	29.485	69.099	<b>98.584</b>	29.485	8.332	49.594	<b>87.411</b>	+ 11.173
1952	31.983	70.293	<b>102.276</b>	31.983	8.386	49.548	<b>89.917</b>	+ 12.359
1953	31.265	68.748	<b>100.013</b>	31.265	9.013	51.821	<b>92.099</b>	+ 7.914
<b>BELGIQUE</b>								
Source : Fedechar, Bruxelles								
		( <sup>1</sup> )						
Belges								
1950	17.455	8.480	<b>25.935</b>	17.455	2.787	7.248	<b>27.490</b>	- 1.555
1951	13.584	5.864	<b>19.448</b>	13.584	2.243	7.438	<b>23.265</b>	- 3.817
1952	13.904	7.554	<b>21.458</b>	13.904	2.438	5.334	<b>21.676</b>	- 218
1953	15.212	9.072	<b>24.284</b>	15.212	2.215	5.867	<b>23.294</b>	+ 990
Étran- gers								
1950	25.794	4.770	<b>30.564</b>	25.794	849	9.666	<b>36.309</b>	- 5.745
1951	25.758	32.762	<b>58.520</b>	25.758	1.465	16.306	<b>43.529</b>	+ 14.991
1952	32.734	19.155	<b>51.889</b>	32.734	1.365	17.829	<b>51.928</b>	- 39
1953	35.362	8.644	<b>44.006</b>	35.362	1.048	12.953	<b>49.363</b>	- 5.357
Belges et étran- gers								
1950	43.249	13.250	<b>56.499</b>	43.249	3.636	16.914	<b>63.799</b>	- 7.300
1951	39.342	38.626	<b>77.968</b>	39.342	3.708	23.744	<b>66.794</b>	+ 11.174
1952	46.638	26.709	<b>73.347</b>	46.638	3.803	23.163	<b>73.604</b>	- 257
1953	50.574	17.716	<b>68.290</b>	50.574	3.263	18.820	<b>72.657</b>	- 4.367
<b>FRANCE</b>								
Source : Bureau de Documentation minière, Paris								
		( <sup>1</sup> )						
1950	—	—	<b>23.538</b>	—	—	—	<b>42.260</b>	- 18.722
1951	—	—	<b>31.999</b>	—	—	—	<b>30.735</b>	+ 1.264
1952	5.395	21.710	<b>27.105</b>	5.395	2.919	22.408	<b>30.722</b>	- 3.617
1953	6.709	9.857	<b>16.566</b>	6.709	3.695	15.620	<b>26.024</b>	- 9.458
<b>PAYS-BAS</b>								
		( <sup>1</sup> )				( <sup>1</sup> )		
1952	42	5.674	<b>5.716</b>	42	455	3.831	<b>4.328</b>	+ 1.388
1953	28	3.551	<b>3.579</b>	28	444	3.156	<b>3.628</b>	- 49

<sup>1</sup> Y compris les mutations entre fond et jour.

## SARRE

Source : Régie des Mines de la Sarre

	Entrées			Sorties						Solde
	Venant d'autres charb.	Nouveaux mineurs fond	Total	Allant vers d'autres charb.	Pensionnés, décédés, inaptes	Vers autres mines surface	Mutations fond vers surface	Autres sorties	Total	
1950	2.593	(1) 3.116	<b>5.709</b>	2.593	820	64	1.863	(1) 1.871	<b>7.211</b>	— 1.502
1951	4.109	2.994	<b>7.103</b>	4.109	782	17	1.375	1.254	<b>7.537</b>	— 434
1952	3.051	3.606	<b>6.657</b>	3.051	782	25	1.844	997	<b>6.699</b>	— 42
1953	1.506	2.549	<b>4.055</b>	1.506	913	6	1.842	332	<b>4.598</b>	— 543

1 Y compris les mutations entre fond et jour.

TABLEAU 18

## Taux de rotation de la main-d'œuvre minière (fond) dans les pays de la Communauté

	1950	1951	1952	1953
Allemagne	2,2	2,5	2,5	2,4
Belgique	4,5	5,3	5,1	5,0
France	1,6	1,6	1,5	1,1
Sarre	1,4	1,6	1,5	1,0
Pays-Bas	1,3	1,5	1,4	1,0

La France, la Sarre et les Pays-Bas ont un taux de rotation peu élevé et sensiblement équivalent (voir graphique 16).

Par contre, en Allemagne, et surtout en Belgique, les ouvriers du fond sont beaucoup moins stables.

La main-d'œuvre étrangère (fond) représentant en Belgique environ 55 % de l'effectif total (fond), la dissociation des deux groupes de travailleurs peut fournir, à ce sujet, une indication intéressante.

Le taux de rotation de chacun de ces groupes donne :

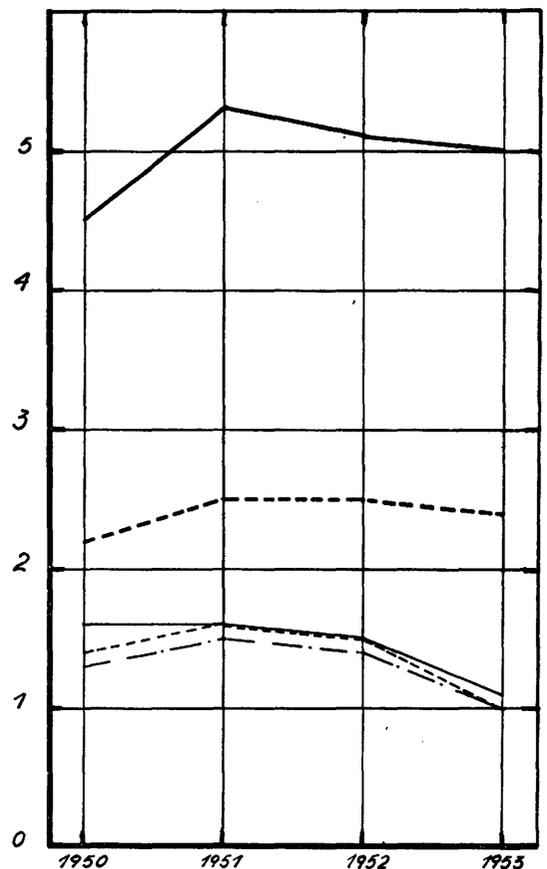
	1950	1951	1952	1953
Ouvriers belges	3,9	3,4	3,4	3,8
Ouvriers étrangers	5,1	6,8	6,4	6,0

La présence dans les mines belges d'une importante main-d'œuvre étrangère amplifie une situation déjà particulièrement obérée.

La main-d'œuvre étrangère, bien que liée à l'industrie par contrat spécial et par le permis de travail, présente un taux de rotation

GRAPHIQUE 16

## Taux de rotation des ouvriers du fond

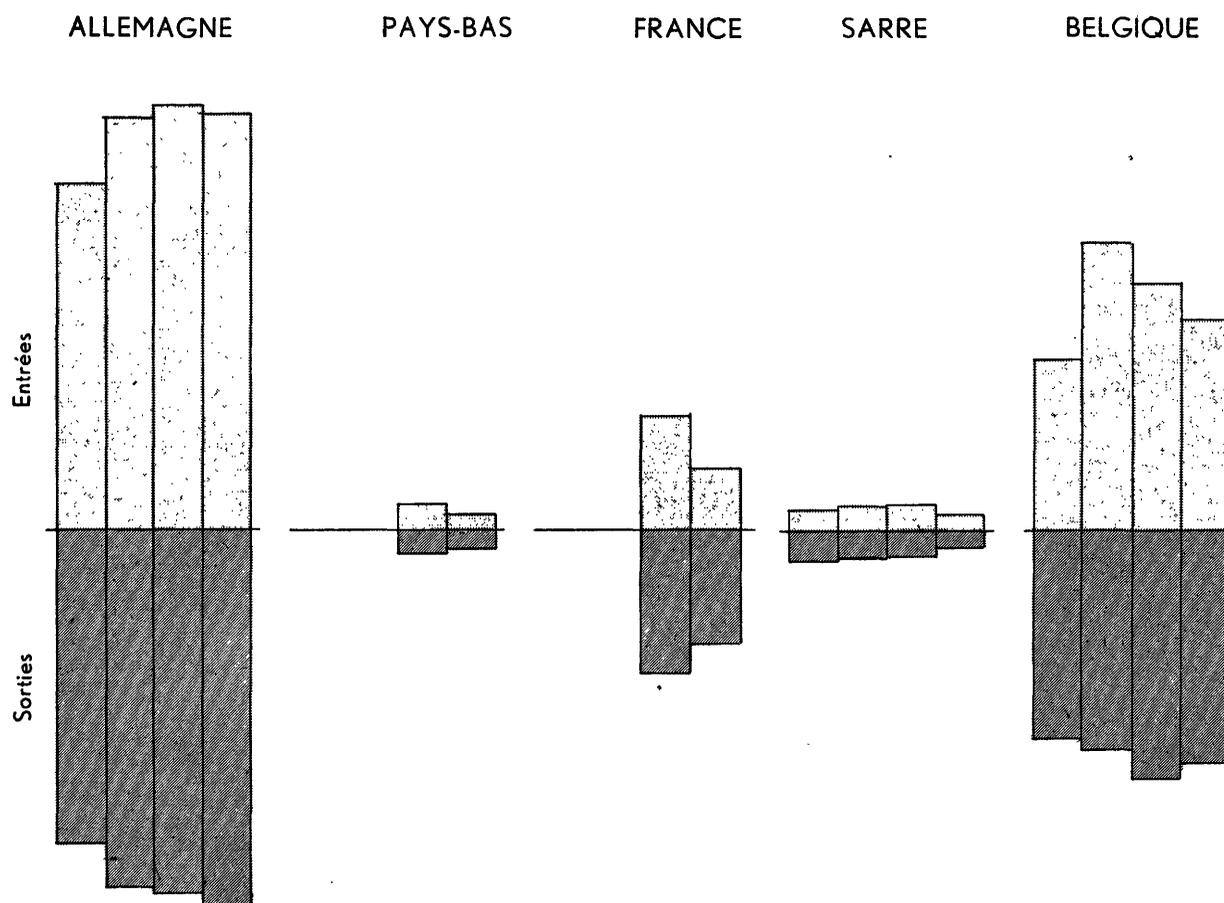


— Belgique  
 - - - - - Sarre  
 - - - - - Allemagne  
 — France  
 - - - - - Pays-Bas

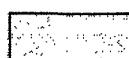
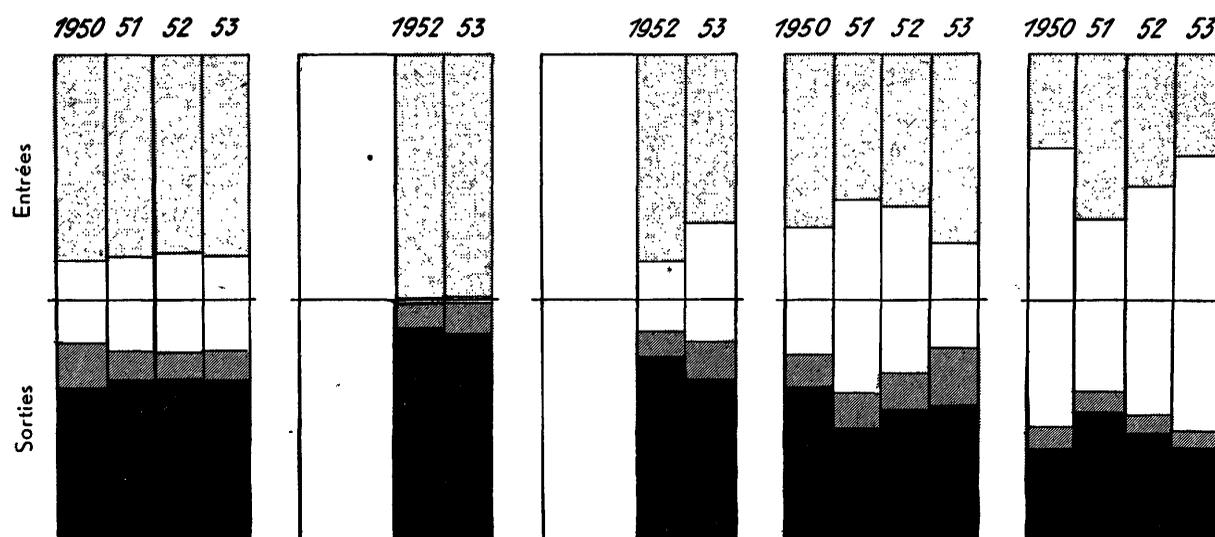
GRAPHIQUE 17

Structure des entrées et des sorties (fond) par pays de la Communauté

a) Volume global des entrées et des sorties par pays



b) Décomposition des entrées et des sorties par catégories en %



Nouveaux mineurs.



Décès, invalidités, retraites.



Échanges entre charbonnages



Départs.

qui est double de celui constaté pour la main-d'œuvre belge.

La présence des étrangers en Belgique n'explique cependant pas, à elle seule, le taux rapide de la rotation du personnel du fond.

En Allemagne, une main-d'œuvre autochtone, à très faible composant étranger, a un taux de rotation presque aussi élevé que celui de la main-d'œuvre belge.

Seule une étude approfondie et comparée de la mobilité de la main-d'œuvre permettrait de préciser davantage et d'exprimer une opinion fondée sur les causes de cette mobilité. L'examen du mouvement général du personnel du fond fait également apparaître, notamment en Belgique, un nombre élevé de mutations de charbonnages à charbonnages. C'est ainsi qu'en 1953, pour ce pays, sur 68.290 entrées, 50.574 étaient constituées par des ouvriers venant d'autres charbonnages, et il n'y avait que 8.644 nouveaux mineurs. Pour les travailleurs belges et étrangers, ces données étaient, pour la même période, de :

	Mutations entre les charbonnages	Nouveaux mineurs	Total
Ouvriers belges	15.212	9.072	24.284
Ouvriers étrangers	35.362	8.644	44.006

Il existe encore une rotation de main-d'œuvre à l'intérieur des entreprises, qui entraîne vers la surface les mineurs du fond devenus inaptes à ce travail, principalement en raison de l'âge. Ce mouvement est particulièrement important en Sarre où il était, en 1953, de 1.848 unités, sur un total de 4.598 sorties.

3. Ceci nous conduit à examiner la *structure des mouvements de main-d'œuvre du fond*, illustrée par le graphique 17.

En Allemagne, on constate qu'en moyenne, dans les sorties, 35 % des ouvriers vont travailler dans d'autres charbonnages, 10 % sont pensionnés, décédés ou inaptes, et 44 % quittent le travail du fond.

En Belgique, une grosse partie des mouvements de main-d'œuvre est constituée par les mutations entre les charbonnages. Celles-ci

représentent pour les ouvriers belges 55 à 65 % des sorties, et pour les étrangers, 60 à 70 %, tandis que le personnel quittant l'industrie représente environ 30 % des sorties totales.

En France, la politique de déflation des effectifs, poursuivie par les charbonnages de France, se reflète évidemment dans le niveau des sorties; 10 % de celles-ci sont constituées par des mises à la retraite, et 60 % des ouvriers abandonnent le travail du fond. Parmi ces derniers, 4 % seulement sont réemployés aux travaux de surface.

En Sarre, on constate qu'en moyenne, dans les sorties, 45 % des ouvriers vont travailler dans d'autres mines, 11 % sont pensionnés, décédés ou inaptes, et 44 % quittent le travail du fond. Toutefois, parmi ceux qui quittent le travail du fond, ceux qui abandonnent définitivement l'industrie minière ne représentent que 19 % du total des sorties. Ce chiffre a d'ailleurs tendance à diminuer fortement. En 1953, il ne représentait plus que 7,2 % des sorties. Quant aux autres ouvriers quittant le fond, ils sont généralement devenus inaptes à ce travail, principalement en raison de l'âge, et sont employés dans les services de surface. On s'efforce, dans la mesure du possible, de mettre à la retraite les ouvriers âgés de plus de 60 ans.

4. Il est intéressant de mesurer l'importance de la *déperdition d'effectifs au cours d'une période donnée*.

Pour se faire une idée de l'importance de cette déperdition du personnel, on a calculé, pour les ouvriers du fond, l'importance des sorties (mutations de charbonnages à charbonnages exclues) par rapport à l'effectif du début de la période, augmenté des entrées nouvelles<sup>1</sup>, étant entendu que le remplacement normal du personnel des charbonnages affecte aussi bien l'effectif primitif que les nouveaux embauchés.

Dans les différents pays de la Communauté, l'importance de cette déperdition parmi

<sup>1</sup> A = effectifs au début de la période considérée, plus entrée de nouveaux mineurs au cours de la période, B = sorties au cours de la période (mutations de charbonnages à charbonnages non comprises).

Déperdition d'effectifs =  $\frac{B \times 100}{A}$  (en % du nombre d'ouvriers différents inscrits au cours de la période).

les ouvriers du fond, pour chacune des années de 1950 à 1953, peut être exprimée par les pourcentages suivants :

	1950	1951	1952	1953
Allemagne	14,6	15,5	15,0	15,6
Belgique	15,9	18,6	18,4	16,1
France	16,9	13,1	12,8	11,0
Sarre	10,6	8,2	8,7	7,6
Pays-Bas	10,0	9,4	11,4	11,8

Ces pourcentages font apparaître un taux élevé en Allemagne, en Belgique et en France.

En Allemagne, il est relativement constant, tandis qu'en Belgique on remarque une augmentation pour les années où les recru-

tements de main-d'œuvre étrangère ont été importants<sup>1</sup>.

Par contre, en France et en Sarre, ce taux diminue sensiblement, tandis qu'il augmente aux Pays-Bas, à mesure que l'effectif s'accroît.

Les recrutements de nouveaux mineurs, mis au travail du fond<sup>2</sup>, pour les différents pays de la Communauté, au cours des années 1950 à 1953, représentent (en % de l'effectif du fond au début de chaque année) les proportions reprises au tableau 19.

<sup>1</sup> Les taux de déperdition du personnel étranger occupé aux travaux du fond dans les mines belges ont été les suivants :

1950 : 15,0 %	1952 : 22,8 %
1951 : 20,8 %	1953 : 18,4 %

<sup>2</sup> Y compris ceux transférés de la surface.

TABLEAU 19

**Importance des recrutements de nouveaux mineurs du fond  
par rapport à l'effectif au début de chaque année**

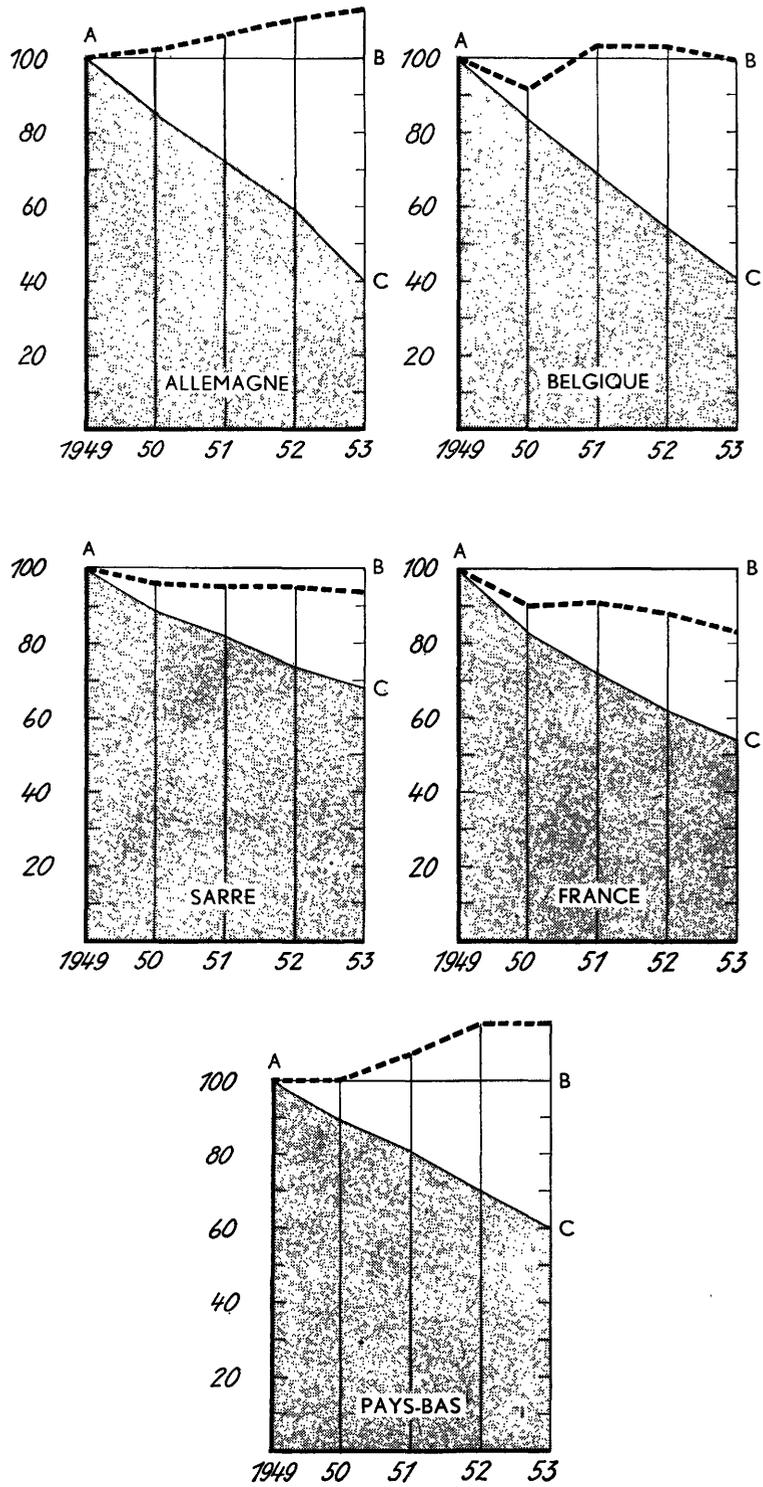
	1950	1951	1952	1953
<i>Allemagne :</i>				
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	100	100	100	100
Effectif au 31 décembre	102	104	104	103
Recrutements effectués <sup>1</sup>	19,7	22,7	22,3	18,8
<i>Belgique :</i>				
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	100	100	100	100
Effectif au 31 décembre	94	110	100	97
Recrutements effectués <sup>1</sup>	11,8	35,1	22,5	15,6
<i>France :</i>				
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	100	100	100	100
Effectif au 31 décembre	90	101	98	94
Recrutements effectués <sup>1</sup>	8,1	14,4	11,9	5,5
<i>Sarre :</i>				
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	100	100	100	100
Effectif au 31 décembre	96	99	100	98
Recrutements effectués <sup>1</sup>	7,7	7,7	9,4	6,6
<i>Pays-Bas :</i>				
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	100	100	100	100
Effectif au 31 décembre	101	108	104,7	100
Recrutements effectués <sup>1</sup>	11,1	18,5	20,7	12,9

<sup>1</sup> En % de l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier.

GRAPHIQUE 18

Renouvellement de l'effectif primitif

(ouvriers de fond)



5. La méthode habituellement utilisée pour mesurer la *rapidité du renouvellement du personnel* consiste à évaluer le degré d'ancienneté dans l'industrie.

Les documents faisant défaut en ce domaine, on a cherché à suivre au cours d'une période donnée l'évolution de l'effectif primitif, pour se rendre compte du rythme de son remplacement.

On ne trouve malheureusement pas dans les statistiques disponibles, de données qui permettent de savoir, chaque année, quelles sont parmi les sorties celles qui intéressent les ouvriers constituant le noyau primitif, et celles intéressant les nouveaux embauchés. L'élaboration de telles statistiques nécessiterait d'ailleurs un travail considérable.

En posant comme hypothèse que les sorties affectent également les nouveaux

mineurs et l'effectif primitif, on a pu établir le graphique 18 qui montre, pour la période du 31 décembre 1949 au 31 décembre 1953, la contraction théorique de l'effectif enregistré au 31 décembre 1949.

Le remplacement de la main-d'œuvre se fait, en Belgique et en Allemagne, relativement vite, et sensiblement suivant le même rythme. Par contre, il est un peu moins rapide en France et aux Pays-Bas, tandis qu'en Sarre on constate un renouvellement beaucoup plus lent.

Sur la base des considérations qui viennent d'être développées, on peut conclure que dans chaque pays, pour maintenir l'effectif au niveau de celui enregistré au début de l'année, les recrutements de nouveaux mineurs du fond, nécessaires à cet effet, auraient représenté (en % de l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier) :

	1950	1951	1952	1953
Allemagne	17,1 %	18,3 %	17,6 %	18,5 %
Belgique	18,9 %	22,8 %	22,5 %	19,2 %
France	20,3 %	15,1 %	14,7 %	12,4 %
Sarre	11,8 %	8,9 %	9,4 %	8,2 %
Pays-Bas	11,0 %	10,4 %	12,9 %	13,4 %

Dans l'hypothèse, évidemment toute théorique, où l'on voudrait maintenir l'effectif global du fond, dans la Communauté, au niveau actuel de 675.000 ouvriers, il serait nécessaire de prévoir la formation d'environ 115.000 nouveaux travailleurs du fond chaque année, en moyenne, ce qui représenterait :

60.000 en Allemagne;  
24.000 en Belgique;  
24.000 en France;  
3.500 en Sarre;  
3.500 aux Pays-Bas.

Si le renouvellement de l'effectif a été assuré ces dernières années, et si le remplacement dans l'avenir paraît possible, au rythme que l'analyse précédente a dégagé, il semble que cela soit dû au niveau relativement élevé des salaires et aux avantages sociaux consentis aux mineurs.

Pour l'avenir, l'estimation des chances de remplacement du personnel des charbonnages conduit naturellement à examiner l'origine de la main-d'œuvre et ses zones de recrutement probables.



CHAPITRE V

ORIGINE ET ZONE DE RECRUTEMENT  
DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES HOUILLÈRES

Le renouvellement souvent très rapide du personnel des houillères contraint cette industrie à s'assurer d'apports constants et soutenus de nouveaux mineurs.

Le personnel local ou régional est, en général, plus stable que les contingents d'origine plus lointaine; mais certains bassins ne trouvent pas sur place les effectifs suffisants pour maintenir le volume de leur main-d'œuvre.

1. *La main-d'œuvre locale* a constitué souvent le noyau originel autour duquel se sont cristallisés les apports successifs au cours du développement de l'industrie houillère. Les disponibilités de cette main-d'œuvre sont assez faciles à mesurer, à l'échelon du bassin, en tenant compte de la démographie des mineurs et de la part de jeunes se dirigeant vers d'autres activités.

2. *La main-d'œuvre régionale* est en majorité d'origine rurale; à certaines époques les zones agricoles ont dirigé vers les charbonnages des effectifs importants, en particulier lors des grandes crises agricoles (phylloxéra en France). Les zones rurales pauvres

et densément peuplées ont constitué des réservoirs de main-d'œuvre qui se sont révélés suffisants pour la majorité des bassins, au cours du XIX<sup>e</sup> siècle (exemple : les bassins de la Loire en France). Actuellement, l'étude de la main-d'œuvre par commune de naissance permet d'apprécier la part des effectifs régionaux : des études de ce genre ont déjà été réalisées dans plusieurs bassins. Une étude démographique des régions minières laisse prévoir des excédents de main-d'œuvre que l'agriculture doit normalement libérer dans les prochaines années (pour la Lorraine, cf. *supra*).

3. En général, *la main-d'œuvre nationale* est en majorité d'origine rurale.

a) *En Allemagne*, les besoins en travailleurs du fond ont été couverts, pour une bonne part, par la main-d'œuvre provenant de régions non minières. De 1946 à 1952, 182.000 travailleurs provenant de régions non minières ont été dirigés vers les mines.

Le tableau 20 montre pour les années 1950-1952 la part prise par les travailleurs provenant de régions non minières dans les recrutements effectués.

TABLEAU 20  
Recrutements de nouveaux mineurs en Allemagne  
pour les années 1950 à 1952 <sup>1</sup>  
(Fond)

	Nouveaux mineurs recrutés	En provenance des régions non minières			% de nouveaux mineurs provenant de régions non minières
		Candidats	Inaptes	Solde	
1950	58.850	25.473	2.519	22.954	39,0
1951	69.099	33.236	2.616	30.620	44,3
1952	70.293	39.865	3.204	36.661	52,2

<sup>1</sup> Source : D. K. L. B., Essen.

De plus en plus, les nouveaux mineurs viennent de zones non minières.

Les premiers apports de main-d'œuvre dans la Ruhr venaient des régions pauvres des grands domaines de l'Est; en 1945 et 1946, pour des raisons politiques, ce courant connut un regain d'activité; les Allemands réfugiés de la zone orientale sont venus renouveler les effectifs mineurs entamés par la guerre.

Parmi les candidats au travail dans les mines, venant des régions non minières, il

y en a environ 55 % en provenance de la zone orientale et des provinces de l'Est :

1950 : 17.694 soit 69,5 %  
1951 : 20.166 soit 60,7 %  
1952 : 14.621 soit 36,7 %

Les régions où les réfugiés se sont accumulés ont fourni les plus forts contingents de main-d'œuvre. Le tableau 21 indique (en %) la contrée d'origine des travailleurs des régions non minières, mis au travail au fond dans les charbonnages.

TABLEAU 21

Zones d'origine des mineurs allemands provenant des régions non minières <sup>1</sup>

(Fond)

	1950	1951	1952
Schleswig-Holstein	11,3	15,1	14,2
Niedersachsen	35,6	38,6	35,0
Nordrhein-Westfalen	18,4	17,5	16,6
Rheinland-Pfalz	4,3	3,8	6,6
Hessen, Baden-Württemberg, Bayern	27,7	24,2	23,9
Berlin	2,7	0,8	3,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Source : D. K. L. B., Essen.

Chez ces nouveaux mineurs, malgré l'interférence de facteurs politiques, l'origine rurale est prédominante.

TABLEAU 22

Nouveaux mineurs allemands par profession d'origine <sup>1</sup>

(Fond)

	1950	1951	1952
Agriculteurs et ouvriers de l'industrie forestière	23,8	20,9	18,9
Anciens mineurs	4,1	2,5	3,4
Apprentis mineurs	7,3	9,9	11,6
Métallurgistes	8,0	9,2	10,5
Ouvriers du bâtiment	4,0	4,7	6,6
Autres professions industrielles	14,1	16,2	17,7
Autres professions et personnes n'ayant jamais travaillé	20,3	17,8	13,8
Manœuvres	18,4	18,8	17,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Source : D. K. L. B., Essen.

Il est rarement possible de déterminer de quelle industrie d'origine peuvent venir les mineurs, sauf dans le cas des échanges à l'intérieur de l'industrie houillère (charbonnages déclassés).

Ces courants de main-d'œuvre n'affectent pas l'ensemble de la population des zones rurales, mais les éléments jeunes, ce qui entraîne un vieillissement des campagnes, préjudiciable à la stabilité démographique. Certaines pyramides des âges de villages lorrains en fourniraient de bons exemples.

De même, en Allemagne, dans les zones non minières, l'effort de recrutement a surtout porté sur les jeunes travailleurs. Plus de 80 % de la main-d'œuvre recrutée dans les régions non minières est âgée de moins de 25 ans. Les chiffres ci-après donnent la répar-

tition (en %) de cette main-d'œuvre selon les groupes d'âges :

	1950	1951	1952
Moins de 20 ans	46,2	45,6	43,9
De 20 à 25 ans	41,2	35,7	32,9
De 25 à 30 ans	7,7	11,6	13,5
Plus de 30 ans	4,9	7,1	9,7
	100,0	100,0	100,0

b) En Belgique, sur 96.300 nouveaux mineurs du fond recrutés de 1950 à 1953, 32,2 % seulement étaient Belges. Ces recrutements d'ouvriers nationaux se font de plus en plus dans les régions agricoles éloignées des centres miniers.

Au sujet de l'origine professionnelle de ces nouveaux mineurs du fond, on ne dispose que de données peu développées; elles sont reprises au tableau 23.

TABLEAU 23

**Origine professionnelle des nouveaux mineurs belges <sup>1</sup>**  
(Fond)

	1950	1951	1952	1953
<i>Chiffres absolus :</i>				
Autres industries que l'industrie charbonnière	1.400	761	901	937
Autres provenances	7.080	5.103	6.653	8.135
<b>Total</b>	8.480	5.864	7.554	9.072
<i>Pourcentage :</i>				
Autres industries que l'industrie charbonnière	16,5	13,0	11,9	9,6
Autres provenances	83,5	87,0	88,1	90,4
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Source : Fedechar, Bruxelles.

L'étude de l'origine géographique de la main-d'œuvre belge employée dans les mines de houille a été menée à partir de deux sources <sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Recensement général au 31 décembre 1947 de la population, de l'industrie et du commerce. Tome VIII, Répartition de la population d'après l'activité et la profession.

Recensement effectué au 30 juin 1953 par la Fédération charbonnière belge et l'Office National du Placement et du Chômage.

Ce dernier document donnait, par charbonnage et pour les 2.600 communes de Belgique, la répartition de la main-d'œuvre belge selon le lieu de résidence.

Il a été possible à l'aide de ces données de reconstituer l'importance de deux grandes zones de recrutement de la main-d'œuvre belge :

- L'une axée sur les bassins du Borinage, du Centre et de Charleroi;
- L'autre axée sur les bassins de Liège et de la Campine.

En bordure de ces deux zones se situent de petites régions intermédiaires de recrutement.

Chacune des zones fournissait respectivement en 1947 et en 1953 :

	1947	1953
	(ouvriers)	
Borinage, Centre, Charleroi	49.179	40.607
Liège, Campine	37.381	36.225
Anvers, Brabant	6.568	7.555
Région Gand, Courtrai, Ypres	2.717	3.645

En Belgique, les zones de recrutement coïncident en pratique avec les zones de résidence; les mineurs belges continuent à habiter leur commune d'origine même éloignée du siège d'extraction.

Au 30 juin 1953, 29.822 mineurs belges, soit 34,8 % des mineurs occupés, résident dans les régions non minières, ce qui pose certains problèmes de déplacement.

Sur ces 29.822 ouvriers, 326 effectuent hebdomadairement le déplacement entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail, alors que tous les autres se déplacent quotidiennement.

La répartition des ouvriers belges selon la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail fait l'objet du tableau 24.

TABLEAU 24

Répartition des mineurs belges selon la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail

Distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail	Bassin de travail					Total
	Borinage	Centre	Charleroi	Liège	Campine	
Moins de 20 km.	310	549	308	1.515	5.730	8.412
De 20 à 40 km.	899	322	1.628	2.131	4.132	9.112
De 40 à 60 km.	2.007	1.095	198	865	4.841	9.006
Plus de 60 km.	1.342	329	321	735	565	3.292
Total	4.558	2.295	2.455	5.246	15.268	29.822
Distance moyenne en km.	49,2	40,5	34,3	33,1	30,3	34,8

Les graphiques 19 et 20 figurent ces distances pour les mineurs belges en général et pour chaque bassin.

Le nombre élevé de mineurs qui résident à plus de 40 kilomètres de leur lieu de travail est caractéristique d'une main-d'œuvre fortement implantée sur son lieu d'origine.

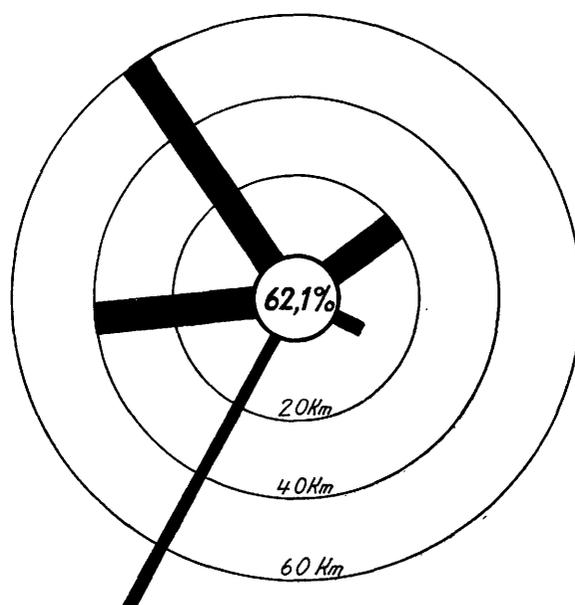
Il serait intéressant de dégager par une analyse détaillée les facteurs qui déterminent cette rigidité de la répartition; les mobiles psychologiques et culturels n'étant certainement pas à négliger.

Cet exemple tendrait à prouver que la notion de mobilité de la main-d'œuvre est de toute façon une notion complexe.

L'examen des zones de recrutement montre que les possibilités de renouvellement du personnel des charbonnages sont étendues et diverses.

GRAPHIQUE 19

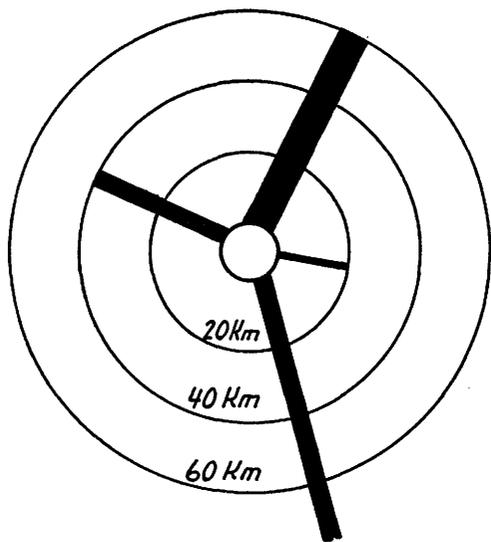
Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges



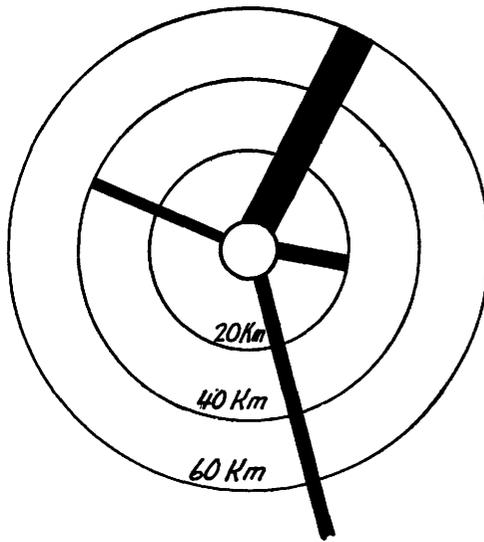
GRAPHIQUE 20

Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges  
(par bassins)

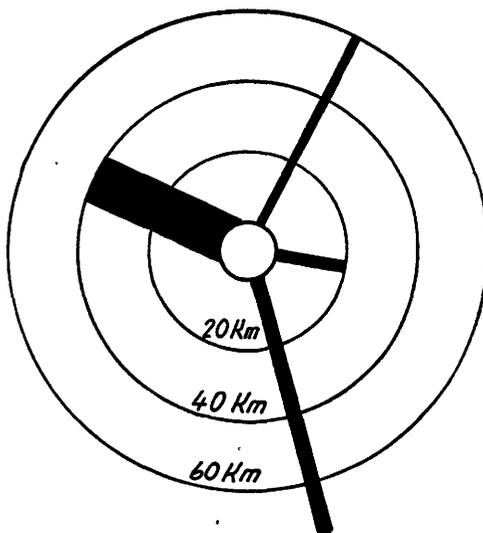
BORINAGE



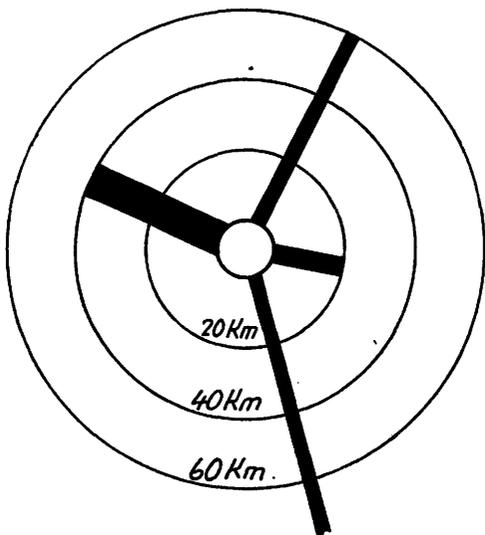
CENTRE



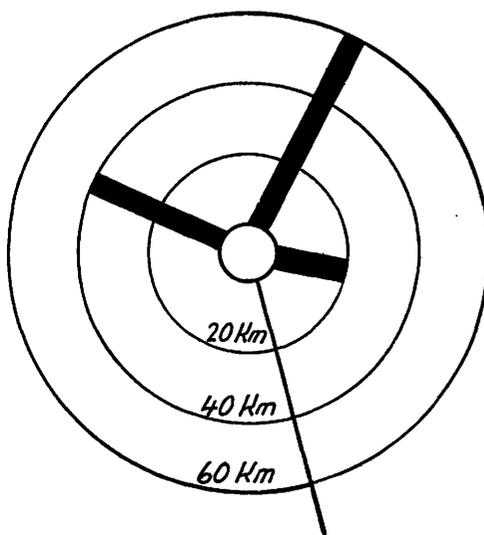
CHARLEROI



LIÈGE



CAMPINE



D'après ce que nous savons du taux de renouvellement de la main-d'œuvre, même si l'on envisage une tendance résolument récessive de l'emploi dans les houillères, l'évolution à long terme des effectifs ne devrait pas poser de problèmes graves.

Dans les bassins les plus importants, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est assez élevé pour que l'on puisse éviter tout débauchage et même continuer à maintenir un courant d'embauche sélectif portant sur les éléments stables du personnel (fils de mineurs, etc.).

Dans certains petits bassins isolés en milieu rural, une réduction de personnel portant même sur de petits nombres, est plus délicate. Une main-d'œuvre vieillie (cf. pyramide des âges, « Centre-Midi » comparée à

« Lorraine ») fortement implantée dans le cadre régional se révèle peu mobile; les solutions peuvent être difficiles à trouver lorsque la mine, ce qui est généralement le cas, est la seule activité offrant localement des possibilités de travail. La notion de mobilité de main-d'œuvre est alors utilement complétée par celle de mobilité des instruments de production; c'est pour répondre à des cas de ce genre que le Traité a prévu explicitement la possibilité de reconversion de certaines entreprises. Elles devraient absorber facilement les faibles excédents de main-d'œuvre libérés par les charbonnages.

Le souci d'un peuplement rationnel, comme d'un aménagement équitable des territoires nationaux, a déjà conduit dans des cas semblables, à considérer le double aspect du problème : mobilité de la main-d'œuvre, reconversion des industries.

## CHAPITRE VI

### MAIN-D'ŒUVRE DANS LA SIDÉRURGIE ET LES MINES DE FER

Les études, comme les statistiques, disponibles pour l'analyse du personnel de la sidérurgie sont moins nombreuses et moins fouillées que celles utilisables pour les charbonnages. Néanmoins, les organismes patronaux et syndicaux doivent chercher à dégager le sens dans lequel doit s'orienter une politique rationnelle de recrutement, de renouvellement ou de rajeunissement, des diverses catégories professionnelles. Il a paru nécessaire sinon suffisant de publier les données relatives aux différents pays, qui permettent d'ébaucher des comparaisons.

La Haute Autorité a mis au point, avec les experts des six pays, des questionnaires statistiques relatifs à la main-d'œuvre occupée dans l'industrie sidérurgique et qui permettront de suivre son évolution et d'en étudier la structure sur des bases comparables de pays à pays.

#### 1. — Les effectifs globaux dans la sidérurgie

Au 31 décembre 1953, le nombre d'ouvriers occupés dans les activités sidérurgiques relevant du Traité, s'élevait à 410.300 répartis de la façon suivante :

Allemagne	34,1 %
Belgique	11,0 %
France	30,8 %
Sarre	6,6 %
Italie	11,9 %
Luxembourg	4,0 %
Pays-Bas	1,6 %
	<hr/>
	100,0 %

Les cartes 1 et 2 permettent une comparaison entre le volume des effectifs des charbonnages et de la sidérurgie par pays. On voit que cette industrie occupe un personnel bien moindre; en regard des chiffres d'affaires et du capital mobilisé, la fabrication de l'acier nécessite relativement peu de main-d'œuvre.

En 1952, 430.000 sidérurgistes produisaient dans la Communauté 41.808.000 tonnes d'acier : 80 tonnes environ par ouvrier.

La même année le sidérurgiste américain produisait 165 tonnes, le britannique 110, le luxembourgeois 160, le sarrois 120, l'allemand 100, l'italien 70; de plus, alors que la production américaine triple, entre 1938 et 1951, les effectifs ne font que doubler; en Angleterre une augmentation de 60 % de la production n'accroît le personnel que de 8 %; en France un tonnage accru de 75 % n'entraîne qu'une augmentation de 2 %. On voit que le volume de l'effectif suit moins étroitement que dans les charbonnages les variations du volume de la production.

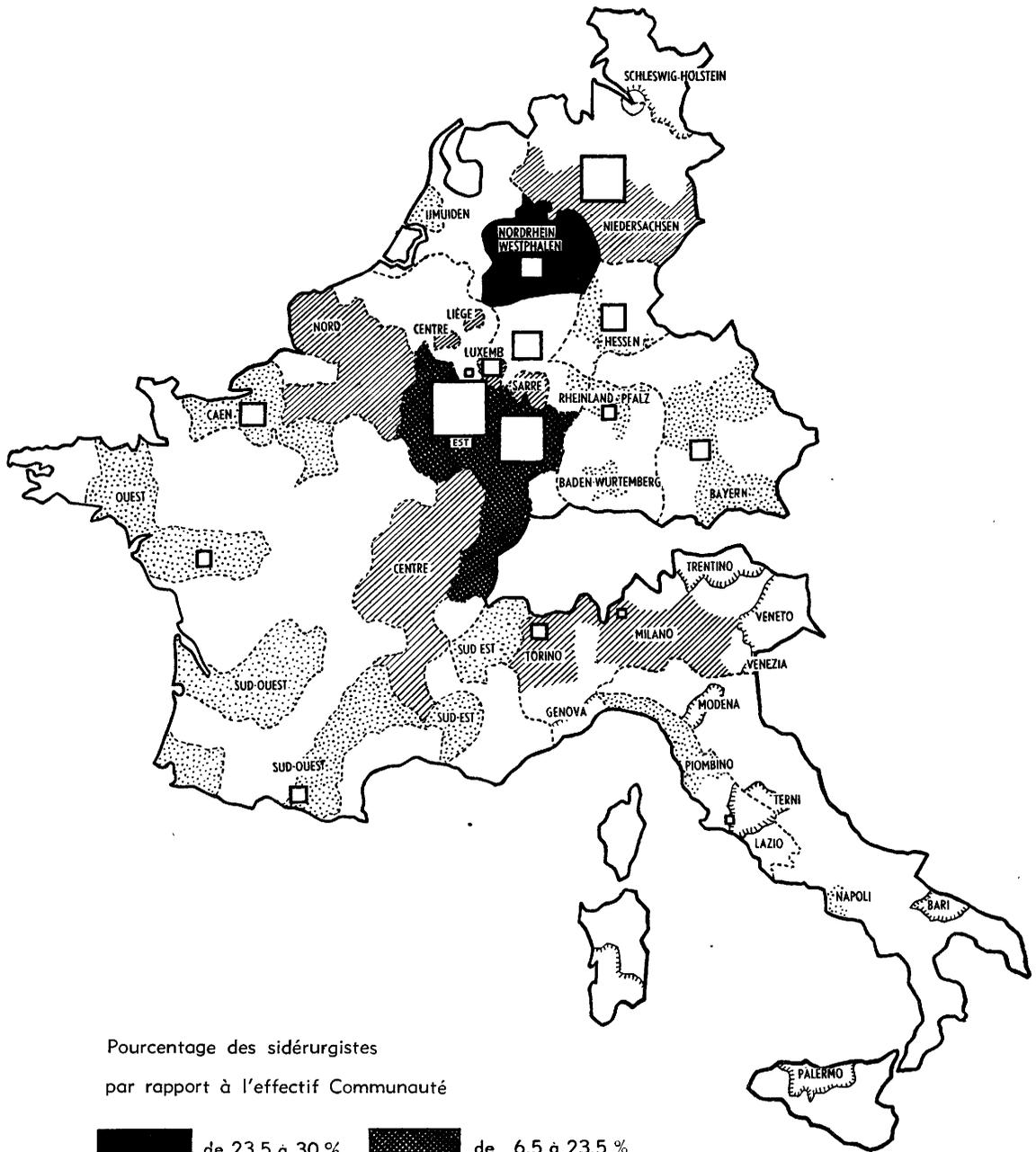
#### 2. — Effectifs par pays

Moins déterminée par les agents naturels que l'industrie houillère, la main-d'œuvre sidérurgique est plus harmonieusement répartie dans les pays de la Communauté que les mineurs.

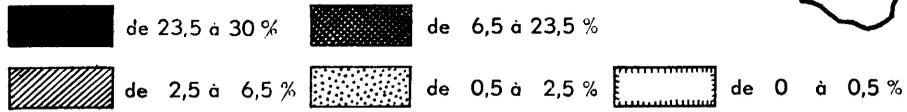
La carte 21 permet de situer par zones la répartition des sidérurgistes; pour chaque

CARTE 21

Répartition par zones de la main-d'œuvre de la sidérurgie et des mines de fer



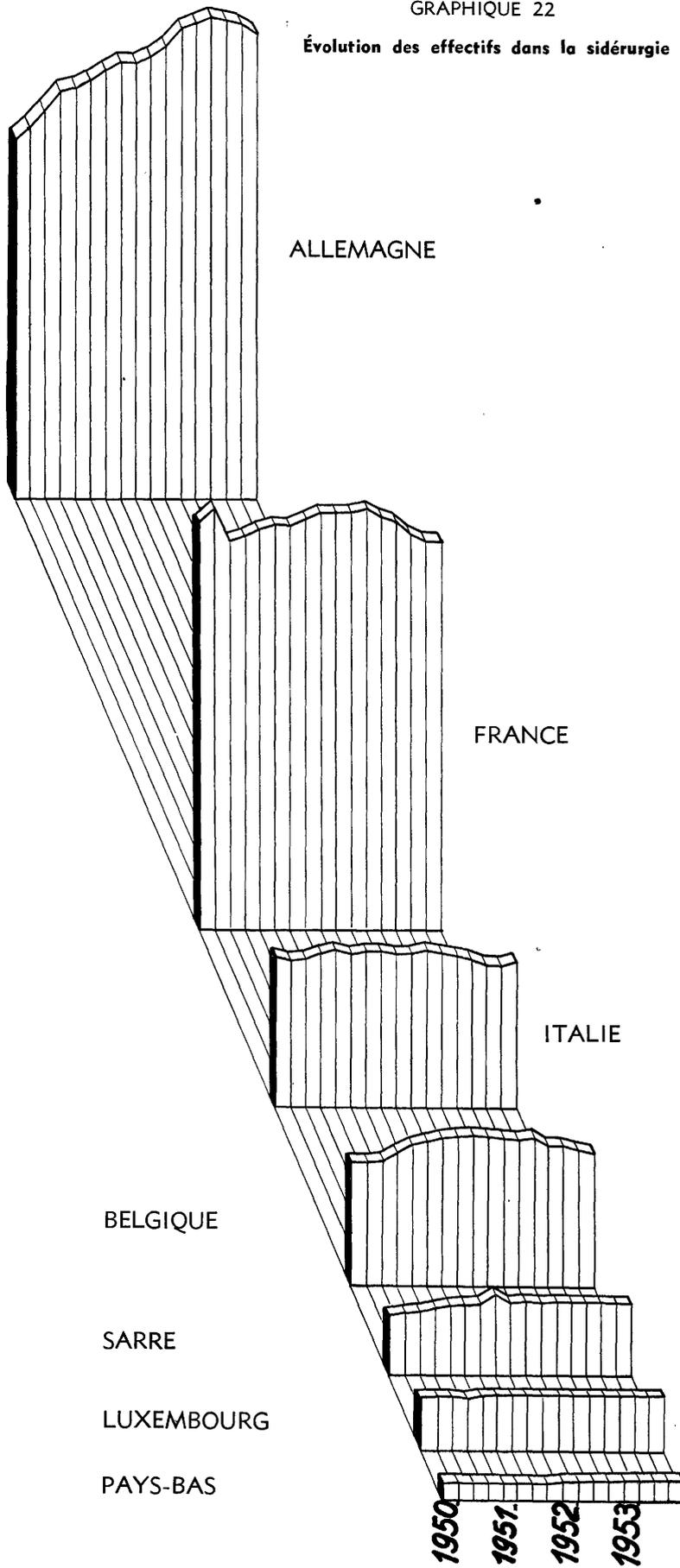
Pourcentage des sidérurgistes par rapport à l'effectif Communauté



Les carrés blancs sont proportionnés aux effectifs dans les mines de fer.

GRAPHIQUE 22

Évolution des effectifs dans la sidérurgie



zone on a exprimé le nombre d'ouvriers par rapport à l'effectif total de la Communauté.

A l'intérieur des frontières nationales la répartition des effectifs est souvent très concentrée.

Ainsi deux zones de très haute densité se détachent nettement, la Ruhr et la Lorraine qui groupent près de la moitié du personnel sidérurgique européen.

De moindre importance mais assez homogènes, une dizaine de zones se répartissent en Basse-Saxe, dans le Nord et le Centre français, autour de Charleroi et Liège, dans le Luxembourg et la Sarre, à Turin et Milan.

Des groupements d'ouvriers sidérurgistes de cette dimension sont à peu près également représentés dans les différents pays de la Communauté; ils pourraient correspondre à un groupement typique en Europe, sur lequel il serait justifié de faire porter des études particulières.

Le troisième ensemble est moins homogène; il réunit de faibles effectifs dans des grandes agglomérations industrielles aussi bien que des effectifs importants mais isolés; par exemple, les sidérurgistes de Gênes et ceux de l'Ouest ou du Sud-Ouest français.

Un dernier ensemble tient compte des noyaux dispersés de main-d'œuvre, parfois isolés en milieu semi-rural. Cette répartition du personnel ne reflète pas l'importance relative de la production, car ces zones produisent des aciers différents par des procédés divers qui demandent un personnel très variable.

Au total, la dispersion des effectifs est supérieure à celle relevée pour les charbon-

nages, malgré des zones de très haute densité de main-d'œuvre.

### 3. — L'évolution des effectifs

Jusqu'à une date récente, les comparaisons sur l'emploi d'un pays à l'autre étaient hasardées pour la sidérurgie; la comparaison des évolutions par pays est moins aventureuse, les chiffres pour chaque pays étant généralement comparables d'une année à l'autre.

A court terme l'évolution des effectifs dans la sidérurgie est de très faible amplitude (graphique 22).

La sidérurgie accroît sa production assez facilement par l'utilisation d'un matériel plus perfectionné, sans réclamer de personnel supplémentaire. Inversement, une légère réduction de la production n'entraîne pas une baisse de l'emploi proportionnelle.

Néanmoins, l'Allemagne a augmenté son personnel en accroissant sa production au contraire de la France, où la déflation d'effectifs est nettement marquée.

La Sarre et l'Italie auraient évolué comme l'Allemagne et la France, avec une amplitude moindre; les Pays-Bas ont accru leur personnel sidérurgique selon la tendance à l'essor de leur industrie; la Belgique et le Luxembourg l'ont maintenu avec, pour la Belgique, la résorption récente de l'accroissement de 1951.

Cette évolution ne prend tout son sens que comparée à celle des autres pays (Grande-Bretagne et U. S. A.) et rattachée à une évolution à long terme, et c'est bien dans ce sens que les études sont actuellement poussées. Le document complété permettra d'analyser les deux composantes de l'évolution : le volume de la production et le progrès technique.

L'évolution de ces effectifs au cours des dernières années a été de<sup>1</sup> :

TABLEAU 25  
Évolution des effectifs de la sidérurgie  
(1951 à 1953)

	Allemagne	Belgique	France	Sarre	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Communauté
Janvier 51	129.271	48.228	133.884	25.447	49.571	16.257	5.802	408.460
Janvier 52	136.850	50.271	138.118	26.453	51.466	16.494	6.135	425.777
Décembre 52	147.960	49.747	136.668	27.031	51.115	16.481	6.673	435.675
Janvier 53	149.206	48.166	135.210	27.031	51.228	16.326	6.662	433.829
Décembre 53	140.000	45.336	126.303	26.909	48.751	16.294	6.737	410.300

D'autre part, l'évolution établie sur la base des données publiées par les différents pays<sup>2</sup> est caractérisée par les indices ci-après (base : décembre 1949 = 100).

TABLEAU 26  
Indices d'évolution de l'emploi dans la sidérurgie  
(100 en décembre 1949)

	Allemagne	Belgique	France	Sarre	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	Communauté
<i>1949</i>								
Décembre	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>1950</i>								
Mars	103,8	99,2	96,2	102,5	97,4	99,1	100,6	99,5
Juin	108,4	100,4	95,3	105,6	99,1	99,1	99,8	101,2
Septembre	113,4	106,4	96,0	113,6	102,5	96,3	101,5	104,3
Décembre	114,1	113,9	97,9	116,2	104,6	100,9	103,9	106,6
<i>1951</i>								
Mars	116,4	116,8	98,9	118,2	101,8	100,3	103,5	107,7
Juin	119,8	119,3	98,8	119,7	103,4	100,2	105,7	109,5
Septembre	121,3	120,3	100,4	121,7	103,7	101,1	107,5	110,7
Décembre	121,0	120,7	101,8	121,7	102,7	101,5	109,9	111,0
<i>1952</i>								
Mars	123,0	119,2	101,7	124,7	102,2	102,7	113,6	111,6
Juin	126,5	117,2	101,8	122,7	104,3	101,1	116,0	112,6
Septembre	130,7	116,9	102,6	125,2	102,9	101,3	119,7	114,2
Décembre	130,5	118,6	100,8	124,7	101,4	101,9	122,0	113,8
<i>1953</i>								
Mars	133,6	113,6	99,6	125,2	99,7	101,4	121,1	113,3
Juin	132,9	113,4	96,6	123,7	96,0	102,1	123,4	111,5
Septembre	131,6	110,0	94,7	122,2	95,2	102,5	123,4	110,0
Décembre	128,9	108,7	95,0	120,7	96,7	102,8	123,2	109,2

<sup>1</sup> Source : Haute Autorité Division Statistique.

<sup>2</sup> Allemagne : Wirtschaftsver. Eisen und Stahlindustrie, Düsseldorf;  
Belgique : Institut National de Statistiques, Bruxelles;  
France : Chambre Syndicale de la Sidérurgie Française, Paris;  
Sarre : *Idem*;  
Italie : Quadrante Economico, SEPE, Roma, fév. 1954;  
Luxembourg : Inspection du Travail et des Mines, Luxembourg;  
Pays-Bas : Metaalbond, La Haye.

## 4. — Les effectifs dans les mines de fer

Quant aux ouvriers occupés dans les mines de fer de la Communauté au 31 décembre 1953, ils représentent 53.609 ouvriers, soit :

Allemagne	38,0 %
Belgique	0,1 %
France	53,0 %
Italie	4,3 %
Luxembourg	4,6 %
	100,0 %

TABLEAU 27

## Répartition régionale des ouvriers des mines de fer

*Allemagne* (au 30 septembre 1953).<sup>1</sup>

Nordrhein Westphalie	Basse-Saxe	Hesse	Wurtemberg	Bavière	Rhénanie Palatinat
2.820	9.516	2.804	842	1.620	3.396

<sup>1</sup> Source : Die Eisen- und Stahlstatistik.

*France* (au 31 janvier 1954).<sup>2</sup>

Meurthe- et-Moselle	Moselle	Normandie	Anjou Bretagne	Pyrénées
14.264	11.877	2.924	873	871

<sup>2</sup> Source : Chambre Syndicale des Mines de Fer.

Les effectifs sont distribués plus également en Allemagne qu'en France où l'Est groupe 26.139 ouvriers sur 30.809 (carte 21).

L'évolution, au cours des dernières années, a été la suivante :

TABLEAU 28

Évolution de l'emploi dans les mines de fer<sup>3</sup>

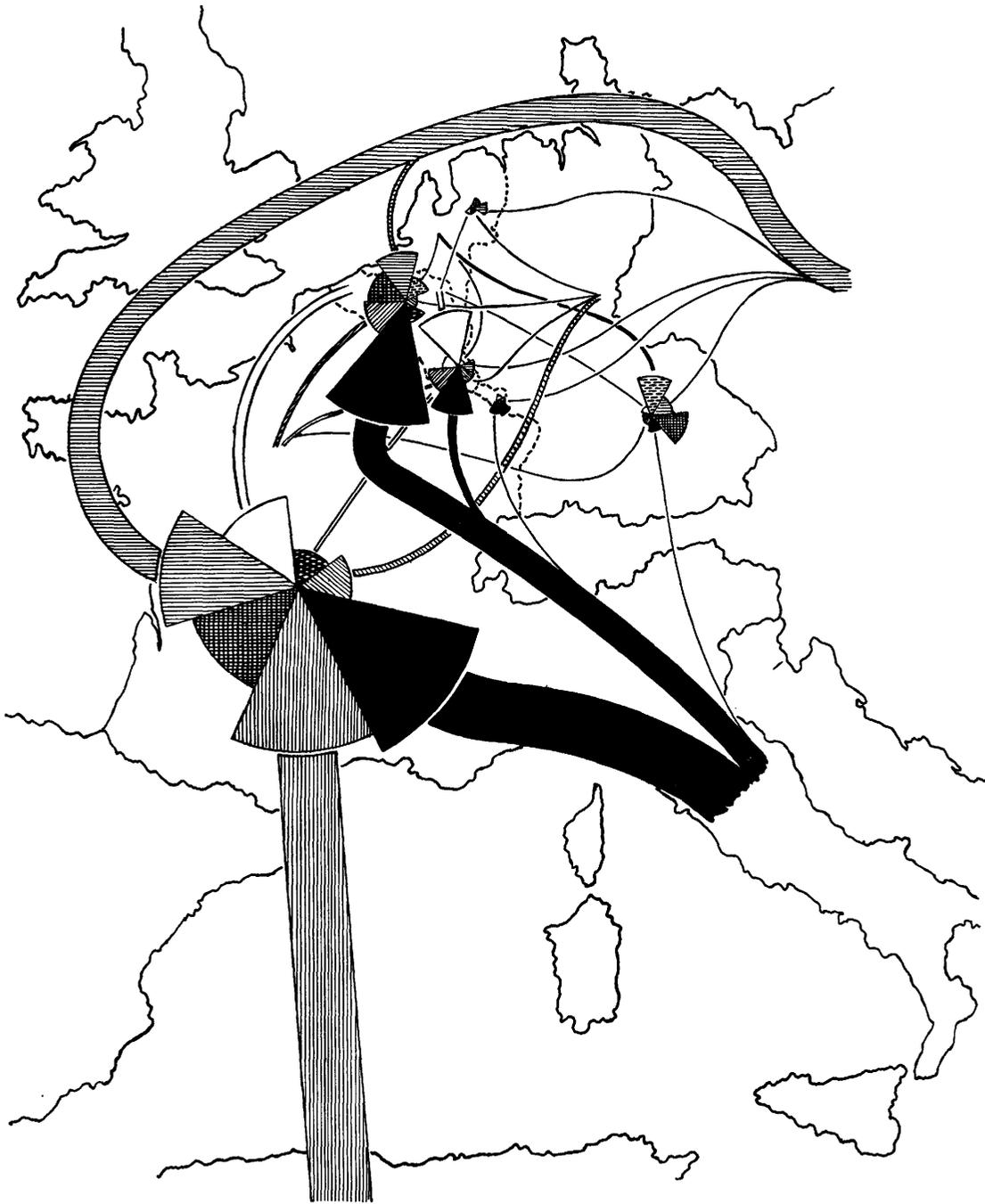
(1950 à 1953)

	1950	1951	1952	1953
Allemagne	17.010	18.293	20.255	20.395
Belgique	100	57	92	57
France	25.000	27.301	28.620	28.354
Italie	1.500	2.072	2.281	2.333
Luxembourg	2.320	2.721	3.111	2.470
Communauté	45.930	50.815	54.496	53.609

<sup>3</sup> Source : Haute Autorité, Division Statistique.

CARTE 23

Les étrangers et ressortissants d'Outre-Mer dans la sidérurgie



ITALIENS



POLONAIS



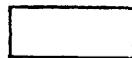
FRANÇAIS O. M.



FRANÇAIS



ALLEMANDS



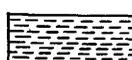
BELGES



SARROIS



LUXEMBOURGEOIS



NÉERLANDAIS



DIVERS

## 5. — La structure de la main-d'œuvre sidérurgique

## STRUCTURE PAR NATIONALITÉS

Les apports d'ouvriers étrangers sont moindres dans la sidérurgie que dans les charbonnages : 51.255 contre 129.929; les pourcentages restent pourtant très voisins en regard des effectifs globaux respectifs. La sidérurgie française est celle qui fait le plus

appel à la main-d'œuvre extérieure : elle occupe 12.543 Italiens, 6.633 Polonais et 10.500 ressortissants des Territoires d'outre-mer. La Belgique, au contraire de ce qui a été noté pour les houillères, ne vient ici qu'en deuxième position avec des contingents étrangers beaucoup plus modestes (5.601 Italiens). Ces éléments sont rassemblés dans le tableau 29 :

TABLEAU 29

Etrangers et ressortissants d'outre-mer dans la sidérurgie <sup>1</sup>

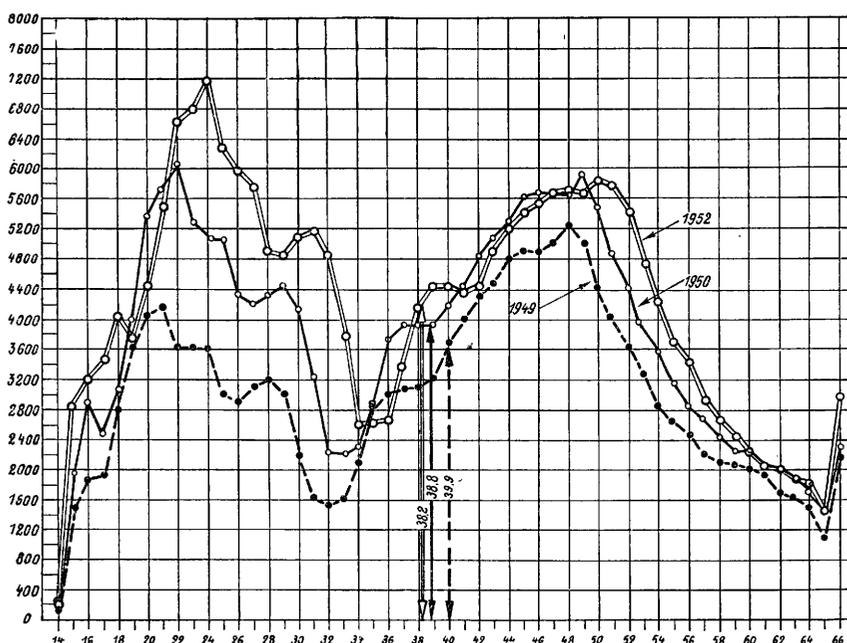
	Allemagne	Belgique	France	Sarre	Luxembourg	Pays-Bas
Allemands	—	40	1.036	—	87	—
Belges	27	—	3.029	4	1.069	11
Français	22	586	—	—	331	1
Français O. M.	—	—	10.500	—	—	—
Sarrois	—	—	—	—	—	—
Italiens	92	5.601	12.543	45	867	1
Luxemb.	11	131	458	10	—	1
Néerlandais	591	202	—	—	7	—
C. E. C. A.	743	6.560	27.566	59	2.361	20
Polonais	142	841	6.633	14	77	64
Autres	502	896	4.431	73	252	21
Total	1.387	8.297	38.630	146	2.690	105

<sup>1</sup> Source : Recueil Statistique de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (1953).

Les trois courants d'immigration notés pour les mineurs se retrouvent ici (cf. carte 23) mais, relativement au nombre d'étrangers occupés dans les industries de

l'acier, les échanges de main-d'œuvre entre les pays de la Communauté sont plus variés quant à la composition par nationalité que pour la main-d'œuvre des charbonnages.

GRAPHIQUE 24  
Pyramide des âges des ouvriers de la sidérurgie  
(Allemagne)



#### LA STRUCTURE D'ÂGE

On ne dispose à l'heure actuelle, pour la structure d'âge des ouvriers de la sidérurgie, de données que pour l'Allemagne, la Belgique et la France<sup>1</sup>.

Lorsque l'on examine la structure par âges de la main-d'œuvre ouvrière occupée

dans l'industrie sidérurgique, on remarque que l'âge moyen des ouvriers est supérieur à celui constaté dans les mines de charbon.

	Age moyen dans :	
	Acier	Mines de charbon
Allemagne (1 <sup>er</sup> déc. 1952) <sup>1</sup>	38,2	36,1
Belgique (4 <sup>e</sup> trim. 1952) <sup>1</sup>	37,9	36,5
France (1 <sup>er</sup> avril 1952) <sup>1</sup>	38,6	34,7

<sup>1</sup> Allemagne : a) *Der Altersaufbau der Belegschaften der Eisen schaffenden Industrie* (Stichtag 1. Dezember 1950 1. Dezember 1952), *Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe*, Heft 2, 1951 und Heft 4, 1953, Verlag Stahleisen m.b.H.

b) Sonderdruck der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahlindustrie, Ausschuss für Sozialwirtschaft, vom Juni 1950 : *Der Altersaufbau der Belegschaften der Eisen schaffenden Industrie*, Stichtag 1. Dezember 1949.

c) EULER, H., *Altersaufbau der Belegschaft in der Eisen- und Stahlindustrie* (*Stahl u. Eisen*, 69 (1949) S. 702/06. Stichjahr 1948).

Belgique : Comité de la Sidérurgie Belge, Bruxelles. *Répartition par âges du personnel ouvrier occupé dans la Sidérurgie : 4<sup>e</sup> trimestre 1952* (sur base des déclarations trimestrielles O. N. S. S.).

France : Chambre Syndicale de la Sidérurgie française, Paris : *La Structure démographique au 1<sup>er</sup> avril 1952 du personnel de la sidérurgie*, novembre 1952.

En ce qui concerne l'Allemagne, l'étude au 1<sup>er</sup> décembre 1952 porte sur 221.317 ouvriers où sont compris les ouvriers occupés dans les secteurs de production tombant sous le Traité (147.960 en décembre 1952) et ceux des autres branches d'exploitation associés localement.

La même remarque vaut en ce qui concerne la France (1<sup>er</sup> avril 1952) et la Belgique (4<sup>e</sup> trimestre 1952). L'enquête a porté respectivement sur : 142.391 et 63.928 ouvriers, alors que ceux relevant du Traité étaient de : 137.829 (en mars 1952) et de 49.747 (fin décembre 1952).

L'évolution de l'âge moyen en Allemagne, dans la sidérurgie et dans les mines de charbon, confirme cette constatation pour les années 1936, 1946 à 1950 et 1952 (tableau 30 et graphique 25).

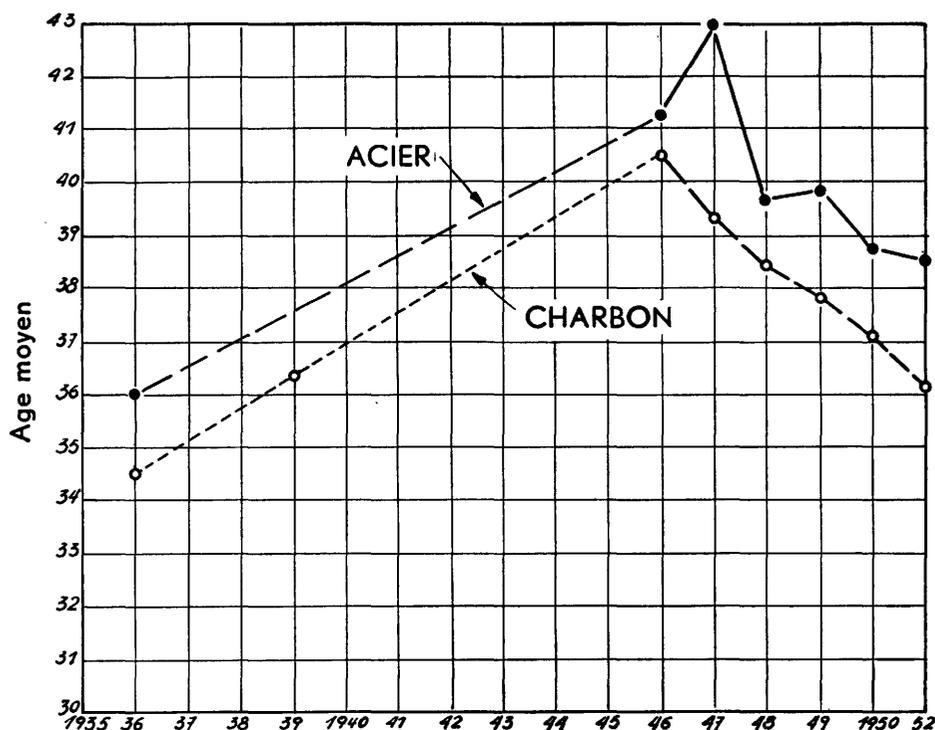
TABLEAU 30

Evolution comparée de l'âge moyen dans les charbonnages et la sidérurgie allemands<sup>2</sup>

Année	Acier		Charbon		
	Ans	Ans	Ans	Ans	
1936	36,0	34,5	1949	39,9	37,9
1946	41,3	40,5	1950	38,8	37,1
1947	43,0	39,4	1952	38,2	36,1
1948	39,7	38,5			

<sup>2</sup> Extrait de l'étude publiée par la *Sozialwirtschaftl. Schriftenreihe* (Heft 4).

GRAPHIQUE 25



En Allemagne la structure par âges au 1<sup>er</sup> décembre 1952, des ouvriers de la sidérurgie est reprise au tableau 31.

TABLEAU 31

## Pyramide d'âges dans la sidérurgie (Allemagne)

Groupe d'âges	Nombre d'ouvriers	%
15 à 20 ans	21.983	10,0
20 à 25 ans	32.287	14,5
25 à 30 ans	26.432	12,0
30 à 35 ans	19.055	8,5
35 à 40 ans	19.171	8,5
40 à 45 ans	24.366	11,0
45 à 50 ans	28.500	13,0
50 à 55 ans	23.827	11,0
55 à 60 ans	13.664	6,0
Plus de 60 ans	12.032	5,5
<b>Total</b>	<b>221.317</b>	<b>100,0</b>

Les structures d'âges, en Allemagne, comparées pour les années 1949 à 1950, font l'objet du graphique 24.

La tranche la plus importante qui, en 1949 était celle de 48 ans, est celle de 22 ans en 1950 et de 24 ans en 1952. Il faut signaler encore l'importance réduite de la classe de

30 à 40 ans qui ne représente que 17,0 % alors que les classes de 20 à 30 ans et de 40 à 55 ans sont respectivement de 26,5 % et de 35,0 %.

En Belgique<sup>1</sup> la répartition par âges des ouvriers occupés au 4<sup>e</sup> trimestre de 1952 se présente comme suit :

TABLEAU 32

## Pyramide d'âges dans la sidérurgie (Belgique)

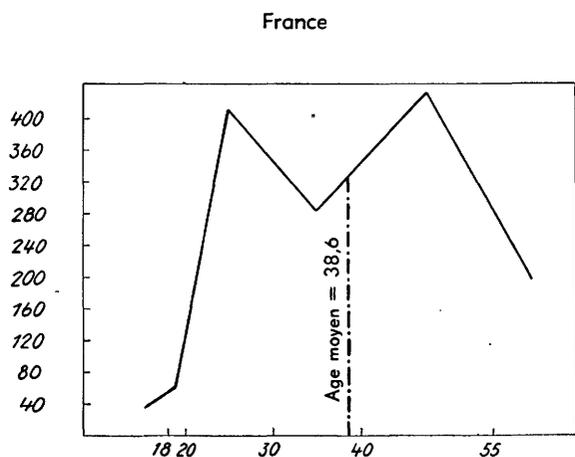
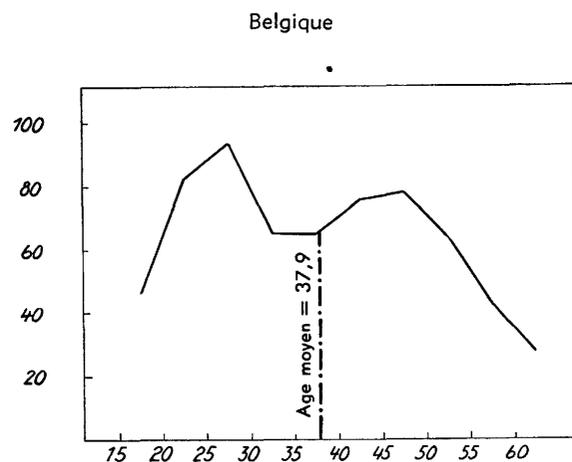
Groupe d'âges	Nombre d'ouvriers	%
15 à 20 ans	4.653	7,5
20 à 25 ans	8.268	13,0
25 à 30 ans	9.323	14,5
30 à 35 ans	6.453	10,0
35 à 40 ans	6.439	10,0
40 à 45 ans	7.562	12,0
45 à 50 ans	7.891	12,0
50 à 55 ans	6.327	10,0
55 à 60 ans	4.266	6,5
Plus de 60 ans	2.746	4,5
<b>Total</b>	<b>63.928</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Voir source page 67.

Le graphique 26 et le tableau 32 permettent de remarquer que les deux classes les plus importantes sont celles de 20 à 30 ans (27,5 %) et de 40 à 55 ans (34 %).

GRAPHIQUE 26

## Pyramides d'âges des ouvriers de la sidérurgie



Si l'on tient compte du fait que les ouvriers étrangers représentent environ 17 % des ouvriers occupés dans la sidérurgie belge, il est intéressant d'examiner la structure par âges des ouvriers étrangers. On ne dispose pas encore de ces données pour l'ensemble de la sidérurgie du pays. Toutefois, une étude à ce sujet, faite au 31 décembre 1952 dans une usine sidérurgique qui occupe environ 21 %

d'ouvriers étrangers, a donné les pourcentages repris au tableau 33.

TABLEAU 33

## Pyramide d'âges : Belges et étrangers dans la sidérurgie

Groupe d'âges	Total des ouvriers	Ouvriers étrangers
15 à 20 ans	7,0	3,0
20 à 25 ans	13,0	11,0
25 à 30 ans	14,0	23,0
30 à 35 ans	10,0	19,0
35 à 40 ans	10,0	12,5
40 à 45 ans	12,0	13,0
45 à 50 ans	14,0	10,0
50 à 55 ans	11,0	5,5
55 à 60 ans	6,5	3,0
Plus de 60 ans	2,5	0,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

L'importance de la tranche d'âge de 25 à 35 ans chez les étrangers inciterait à compléter l'enquête sur ce point, afin de pouvoir apprécier justement l'incidence des étrangers sur le volume des ouvriers âgés de 20 à 35 ans.

En France<sup>1</sup>, au 1<sup>er</sup> avril 1952, la structure par âges de la population ouvrière de la sidérurgie était la suivante :

TABLEAU 34

## Pyramide d'âges dans la sidérurgie (France)

Groupe d'âges	Nombre d'ouvriers	%
Moins de 18 ans	3.486	2,5
18 à 20 ans	6.021	4,0
20 à 30 ans	41.318	29,0
30 à 40 ans	28.384	20,0
40 à 55 ans	43.466	30,5
Plus de 55 ans	19.716	14,0
<b>Total</b>	<b>142.391</b>	<b>100,0</b>

La répartition par âge de la population ouvrière des différentes régions montre que,

<sup>1</sup> Voir source page 67.

mises à part les régions du Sud-Est et du Sud-Ouest où l'âge moyen est élevé, les autres régions présentent une grande similitude.

Le tableau 35 donne la répartition en pourcentage, par tranches d'âges, des ouvriers des différentes régions.

TABLEAU 35

## Pyramide d'âges dans la sidérurgie française (par régions)

	— de 18 ans	18-20 ans	20-30 ans	30-40 ans	40-55 ans	+ 55 ans
Est I	2,5	4,0	29,4	19,5	30,7	13,7
Est II	2,4	4,3	30,6	19,0	29,2	14,4
Nord (Rég. Valenciennes exclue)	2,6	5,1	28,5	20,3	30,3	13,2
Centre	3,2	4,2	27,9	19,7	30,0	14,9
Ouest	2,4	5,4	30,8	20,5	30,7	10,2
Sud-Ouest	1,3	2,3	23,6	23,2	36,4	13,2
Sud-Est	1,2	1,7	27,2	23,2	32,9	13,7
Total	2,5	4,0	29,0	20,0	30,5	14,0

Ce tableau permet de remarquer que les pourcentages de l'ensemble des effectifs ouvriers compris entre 20 à 30 ans et 40 à 55 ans sont à peu de chose près les mêmes. Par ailleurs, et ici l'observation est d'une portée générale, car elle s'applique à toutes les régions, on constate entre 30 et 40 ans une régression importante du nombre des ouvriers; la diminution par rapport au nombre des ouvriers âgés de 20 à 30 ans étant d'un tiers environ.

Cette diminution coïncide avec la régression constatée dans la pyramide des âges de la population pour les années de naissance situées entre 1911 et 1921.

## QUALIFICATION PAR ÂGE

Par tranches d'âges, les différentes catégories professionnelles se répartissent comme suit :

TABLEAU 36

## Répartition du personnel par qualification et par âge

ALLEMAGNE (1<sup>er</sup> décembre 1952)

	— 20 ans	20-30 ans	30-40 ans	40-55 ans	+ 55 ans	Total
Ouvriers hautement qualifiés	0,4	13,0	16,3	53,3	17,0	100,0
Ouvriers qualifiés	7,2	33,0	16,6	32,5	10,7	100,0
Ouvriers spécialisés	2,0	19,8	17,5	47,8	12,9	100,0
Manœuvres spécialisés	5,5	29,2	19,5	35,0	11,0	100,0
Manœuvres ordinaires	13,3	26,5	17,2	29,3	13,7	100,0
Apprentis	97,5	2,5	—	—	—	—

FRANCE (1<sup>er</sup> avril 1952)

	— 20 ans	20-30 ans	30-40 ans	40-55 ans	+ 55 ans	Total
Manœuvres	5,9	31,6	19,1	26,2	17,2	100,0
Ouvriers spécialisés	4,6	30,2	20,9	30,8	13,5	100,0
Ouvriers professionnels	2,7	27,2	20,6	36,2	13,3	100,0

La structure du personnel de maîtrise est à examiner. Mais les différents pays, et même les diverses usines d'un même pays, englobent sous cette dénomination des éléments différents selon l'organisation des services et des usines.

Dans ces conditions, la comparaison entre

ces chiffres est assez difficile. Toutefois, si l'on examine la répartition du personnel de maîtrise en fonction de l'âge, aussi bien en *Allemagne* qu'en *France*, on constate que la proportion la plus forte se situe dans la catégorie de 40 à 55 ans; et ceci dans les deux pays, ainsi que le montrent les tableaux 37-38 (en %).

TABLEAU 37

## La maîtrise par âge dans la sidérurgie (Allemagne)

	20-30 ans	30-40 ans	40-55 ans	+ de 55 ans	Total
1949	0,2	4,2	66,1	28,5	100
1950	0,3	4,2	65,6	29,9	100
1952	0,5	4,3	63,9	31,3	100

TABLEAU 38

## La maîtrise par âge dans les régions sidérurgiques françaises

	20-30 ans	30-40 ans	40-55 ans	+ de 55 ans	Total
Est I <sup>1</sup>	9,5	14,5	52,0	24,0	100
Est II	12,5	12,0	46,6	28,9	100
Nord (Valenciennes exclue)	9,1	15,7	48,0	27,2	100
Centre <sup>2</sup>	3,2	14,0	53,5	29,3	100
Ouest	8,7	12,2	44,9	34,2	100
Sud-Ouest	11,6	21,2	45,1	22,1	100
Sud-Est	2,8	19,6	45,3	32,3	100

<sup>1</sup> Défalcation faite d'une usine ayant environ 200 contremaitres, mais qui ne fournit aucun détail.

<sup>2</sup> Chiffres partiels.

\*  
\* \*

En conclusion de la publication de ces premiers éléments, on doit souhaiter que la normalisation des documents de base permette, tout à la fois, de généraliser les renseignements trop particuliers pour être comparables et de préciser ceux trop généraux pour être indicatifs.

Par exemple, il est certain que l'évolution technique de la sidérurgie entraîne une redistribution des qualifications; le nombre des ouvriers employés dans les aciéries électriques en France a plus que doublé depuis 1938, tandis que celui des ouvriers travaillant dans les aciéries Thomas augmentait de 3 % seulement. De 1948 à 1953 le nombre des ouvriers employés dans les laminoirs à froid a aug-

menté de 150 % contre 50 % seulement dans les laminoirs à chaud.

Les mouvements à l'intérieur des industries des pays de la Communauté sont à mesurer dans le cadre de la mobilité de la main-d'œuvre en général (ancienneté, entrées, sorties, etc.). Mais des études de ce genre, ou bien celles portant sur la qualification, ne seront possibles que lorsque la comparabilité des catégories professionnelles sera assurée.

Les études seront poursuivies afin de parvenir à une connaissance approfondie : 1° des zones d'emploi dans la sidérurgie, des variations de leur répartition et de leur importance relative; 2° des déplacements de la main-

d'œuvre à l'intérieur de l'industrie (conséquences, en particulier, du progrès technique);  
3° des zones de recrutement de ce personnel.

Les études concernant l'emploi dans la sidérurgie ne sont donc qu'ébauchées.

\*  
\*\*

Ces premières études sur la situation de la main-d'œuvre permettent déjà de juger de l'importance des problèmes de l'emploi dans les charbonnages et la sidérurgie (volume et structure des effectifs). On les poursuivra en recherchant une meilleure comparabilité des données.

De telles études ne prendront pourtant toute leur signification que rattachées à un contexte plus large :

1. Comparaisons avec la situation dans d'autres pays;
2. Estimations des incidences du progrès technique et de l'évolution démographique sur le niveau et la structure de l'emploi.

Ainsi, la carte 21, *Répartition par zones de l'emploi dans la sidérurgie*, est à comparer à des documents similaires jalonnant les étapes du progrès technique de la sidérurgie européenne (ex. : fin des forges au bois; avant 1878 et après 1890; le procédé Thomas-Gilchrist; électro-métallurgie).

Des documents équivalents peuvent montrer les variations de la répartition du personnel des charbonnages : les répercussions, sur la localisation de la main-d'œuvre, du caractère migratoire de cette industrie et du processus de concentration technique.

La mobilité de la main-d'œuvre trouve ses perspectives véritables si l'on peut apprécier l'effritement et la reconstitution plus ou moins rapide des zones d'emploi dans des branches de production à évolution lente. Les tendances à l'implantation ou à l'acquisition d'une plus grande mobilité doivent s'en dégager.

La contraction ou l'extension des zones d'implantation du personnel se complètent

par des mouvements constants à l'intérieur des industries. Ces mouvements sont encore plus directement liés au progrès technique : la sidérurgie voit augmenter les effectifs attachés à certains procédés de fabrication de l'acier par rapport à d'autres qui demandent moins de personnel. Les usines axées sur le charbon tendent à absorber *relativement* plus de main-d'œuvre que la production de la houille.

Enfin, à l'intérieur d'une même unité de production, le progrès technique entraîne une évolution constante de la qualification, donc de la formation et des besoins de main-d'œuvre.

Le progrès technique détermine l'évolution relative des besoins et la démographie l'offre probable.

L'estimation des besoins pour les prochaines années et des études sur la répartition de la population active entre les secteurs agriculture, industrie et services, ont été entreprises dans différents pays<sup>1</sup>.

Pour les industries de la Communauté, l'augmentation doit être plus lente que pour d'autres secteurs industriels; l'agriculture doit rejeter sur le marché du travail un excédent de main-d'œuvre.

Au total, des besoins inégalement pressants et des compensations possibles entre les pays de la Communauté permettent de supposer que l'offre couvrira les besoins.

Le vieillissement de la population européenne est probablement l'idée essentielle à

<sup>1</sup> C. E. E., *Etude sur la situation économique en 1949*, tableaux 97 et 98, pp. 217 et suiv.

J. BENARD, *Vues sur l'économie et la population de la France jusqu'en 1970*, I. N. E. D., Paris, cahier 17, 1953.

retenir des travaux récents des démographes. Ce vieillissement paraît être le problème fondamental pour l'avenir des populations européennes, il doit retentir sur la situation de l'emploi dans les industries de l'acier, et surtout du charbon où des distorsions passagères sont à prévoir.

Comme les études sur les variations de l'emploi dans les différents secteurs de la production, ces prévisions relèvent d'une généralité beaucoup trop vague pour être utilisables dans le cas d'une branche particulière de la production. Elles sont seulement indicatives d'une direction de recherche.



*DEUXIÈME PARTIE*

**Rémunérations**  
dans les  
industries de la Communauté  
(en 1952)



## CHAPITRE PREMIER

### RÉMUNÉRATIONS DANS L'INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE

#### Introduction

L'enquête a été menée dans :

— *Les services de production de l'industrie sidérurgique*, c'est-à-dire les cokeries métallurgiques à l'exclusion de la récupération des sous-produits, les hauts fourneaux y compris les installations de préparation du minerai à l'exclusion cependant de l'exploitation des scories, les aciéries y compris les fonderies d'acier moulé localement intégrées, les installations de dolomite et les installations de concassage à l'exclusion toutefois des moulins à scories Thomas, les installations de laminage à chaud et à froid telles qu'elles sont délimitées au Traité ainsi que les ateliers d'étamage, de galvanisation et de plombage.

— *Les services auxiliaires et annexes* (dont les travailleurs ont été considérés proportionnellement à l'activité de l'entreprise couverte par le Traité) et qui ne font pas partie d'un service de fabrication déterminé et ne produisent pas en règle générale de produits destinés à la vente. Ce sont, par exemple, les installations de chaudières, les stations électriques, la machinerie des installations de production et les ateliers de réparation, les installations hydrauliques et les services de production de gaz, les services d'entretien et de construction y compris les ateliers d'électricité, les ateliers d'outillage ainsi que les installations ferroviaires et portuaires et les services de transports, les ateliers d'apprentissage, les services de recherches, les laboratoires, les services de réception, les chaufferies, en outre les services de protection et les services généraux ainsi que les services de place, les services sanitaires, les services d'économats, etc.

L'enquête a été réalisée sur la base de questionnaires mis au point par une commission d'experts composée de représentants des gouvernements, des producteurs et des salariés.

Les questionnaires ont été remplis par les entreprises. Ils furent centralisés dans chaque pays par les associations de producteurs qui effectuèrent les regroupements pour obtenir les chiffres par bassin. Dans deux pays (France, Belgique), les chiffres ont été soumis, avant transmission à la Haute Autorité, au Comité prévu par l'article 48 du Traité, qui réunit des représentants des producteurs, des travailleurs et des utilisateurs.

Une fois terminé le dépouillement des questionnaires, les résultats furent communiqués à la Commission d'experts pour étude. Les délégations de chaque pays ont pu ainsi donner leur avis et faire part de leurs remarques sur les résultats obtenus.

Cette enquête est la première du genre qui soit réalisée et publiée pour l'ensemble de la Communauté. Elle prend une valeur particulière en raison de l'ampleur des investigations et en raison de sa structure (analyse des éléments constitutifs des salaires, des gains, des coûts, des charges sociales et salariales).

La complexité et la difficulté d'un tel travail tiennent surtout à la diversité des législations nationales, tant en ce qui concerne les salaires que les charges salariales diverses, les éléments du coût ou du gain n'ayant pas la même dénomination, ne se calculant pas de la même façon dans tous les pays. La Commission d'experts s'est efforcée d'établir une liste aussi complète que possible de tous les

éléments qui constituent, d'une part, les dépenses des entreprises au titre des salaires et charges salariales, d'autre part, les gains des salariés.

Les statistiques sont exprimées en monnaies nationales. Les travaux pour traduire les données en pouvoirs d'achat comparables sont en cours.

Les gains relevés dans les principales statistiques des salaires ne peuvent être traduits en pouvoirs d'achat à l'aide des cours officiels du dollar. Ces cours ne reflètent pas les parités des pouvoirs d'achat; ils résultent de fixations unilatérales de la part des différents états. C'est pourquoi la Haute Autorité a entrepris des travaux destinés à fournir une possibilité de comparaison valable entre les pays de la Communauté.

Une enquête entreprise à court terme — qui s'étendra cependant sur un certain nombre de mois — doit tout d'abord établir les rapports approximatifs existant entre les parités des pouvoirs d'achat des six pays, un groupe de 250 produits particulièrement importants ayant été retenu pour la comparaison.

A long terme, il sera nécessaire de construire des budgets familiaux types des mineurs et des ouvriers sidérurgistes des pays de la Communauté. Des relevés très étendus et compliqués devront être préparés en leur temps, mais il est dans la nature de ce genre de statistiques que les résultats n'en puissent être attendus qu'après des délais relativement longs.

Si la comparaison des salaires nominaux en valeur absolue est une chose délicate, leur composition permet d'utiles réflexions. Les pourcentages des différentes charges sociales et salariales formant la structure des coûts salariaux et des gains ne peuvent-ils pas être comparés?

La place prise par les diverses charges ne reflète-t-elle pas la tendance des politiques salariales?

Sans vouloir tirer de conclusions sur les chiffres, nous pensons qu'ils peuvent être une base solide pour les discussions à venir. C'est pourquoi d'ailleurs nous nous sommes efforcés de dégager le maximum des éléments composant les coûts salariaux et les gains.

Les travaux de la Commission d'experts devront donc se poursuivre en vue :

- D'améliorer les statistiques des années prochaines;
- De tenter de dégager les situations réelles dans les pays et de permettre ainsi des comparaisons valables.

Précisons que dans les tableaux « coût » les données composant le « coût salarial horaire partiel » et la totalité des données des tableaux « gain » correspondent à des versements en espèces effectués par l'employeur, soit à l'ouvrier, soit à des caisses ou organismes d'assurances maladie, maternité, invalidité, pension, allocations familiales, accidents du travail, vacances (pour la Belgique). Elles présentent donc des garanties satisfaisantes pour une comparaison entre pays.

Dans les données complémentaires permettant d'obtenir le « coût salarial horaire total » entrent des sommes correspondant à des amortissements, des évaluations d'avantages en nature, de services, etc. Ces sommes ont été déterminées sur des bases dont nous ne pouvons actuellement garantir la comparabilité. Elles sont données à titre indicatif et ne peuvent être utilisées pour une comparaison internationale.

Pour l'amélioration de ces données, des commissions auront à déterminer des bases d'appréciation uniformes.

Toujours dans le domaine des salaires, une autre enquête a été menée. Pour chaque bassin, les délégations d'experts ont choisi des entreprises intégrées et des entreprises non intégrées. Dans ces entreprises et pour chaque département de production, deux professions ont été choisies, l'une au sommet de l'échelle des salaires contractuels et l'autre au niveau le plus bas.

Un questionnaire spécial a été mis au point par la Commission d'experts, qui a permis d'obtenir :

- Le salaire moyen par département de production;
- Le salaire moyen d'une profession située au niveau le plus haut de l'échelle des salaires;

— Le salaire moyen d'une profession située au niveau le plus bas de l'échelle des salaires.

A la demande des associations de producteurs, ces données sont couvertes par l'article 47 du Traité, relatif au secret professionnel.

### Notes explicatives générales

1. On entend par *salaire horaire brut*, le montant des salaires directs (au temps, à la tâche, au rendement), y compris, le cas échéant, les majorations pour les heures supplémentaires, de travail de nuit ou du dimanche, des primes de fonction, de responsabilité, pour travaux pénibles, salissants, dangereux, d'assiduité, à l'exclusion de la rémunération des apprentis travaillant sur la base de contrats d'apprentissage, divisé par le nombre d'heures travaillées dans l'année.

Les suppléments familiaux qui peuvent être versés par les employeurs aux ouvriers, en fonction de leur situation de famille ne sont pas inclus dans ce chiffre.

2. On entend par *gain horaire net*, le montant des rémunérations en espèces perçues dans l'année (salaire brut, congés payés — ordinaires ou supplémentaires — jours fériés — ordinaires ou exceptionnels — rémunérations diverses en espèces, gratifications, primes de résultat) déduction faite de la contribution ouvrière à la sécurité sociale (légale, contractuelle ou volontaire dans le cadre de l'entreprise ou de la profession), divisé par le nombre d'heures travaillées dans l'année.

Les retenues fiscales supportées par l'ouvrier et les suppléments familiaux versés par l'employeur ou par un organisme centralisateur sont exclus de ce chiffre.

3. On entend par *coût salarial horaire partiel*, le salaire horaire brut, augmenté :

— Des versements légaux, contractuels

ou bénévoles de l'employeur aux organismes ou caisses d'assurances maladie, maternité, invalidité, pension, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail, chômage;

— Du coût des congés payés (ordinaires et supplémentaires), des jours fériés (ordinaires ou exceptionnels), des rémunérations ou indemnités diverses en espèces, des gratifications, des primes de résultat;

divisé par le nombre d'heures travaillées dans l'année.

4. On entend par *coût salarial horaire total*, le coût horaire partiel augmenté des charges afférentes à la main-d'œuvre et supportées par l'entreprise (avantages en nature, logement, contributions sociales diverses, frais de recrutement et de formation professionnelle, impôts dus au titre des salaires, taxes sur le personnel occupé) divisé par le nombre d'heures travaillées dans l'année.

Les avantages, services, etc., qui sont compris dans ces charges ont été appréciés sur des bases dont nous ne pouvons, actuellement, garantir l'uniformité. C'est pourquoi le coût salarial horaire total n'a été donné que par pays — à titre indicatif, des données par bassin auraient quelquefois mis en relief des différences assez marquées — que feront sans doute disparaître des travaux ultérieurs d'harmonisation des données comptables collectées.

## ALLEMAGNE

Cette enquête a porté sur :

*Bassin de Rhénanie-Westphalie*

Les usines touchées par l'enquête sont :

Gebr. Böhler & Co. AG., à Düsseldorf-Oberkassel;  
 Capito & Klein, AG., à Düsseldorf-Benrath;  
 Deutsche Edelstahlwerke, à Krefeld;  
 Ed. Dörrenberg Söhne, à Runderoth/Rhld;  
 Dortmund-Hörder Hüttenunion AG., Werk Dortmund;  
 Dortmund-Hörder Hüttenunion AG., Werk Hörde;  
 Schwerter Profileisenwalzwerk AG., à Schwerte/Ruhr;  
 Eschweiler Bergwerksverein, à Eschweiler-Aue;  
 Gravenberger Walzwerk GmbH., à Düsseldorf-Grafenberg;  
 Gussstahlwerk Bochumer Verein AG., à Bochum;  
 Gussstahlwerk Oberkassel AG., à Düsseldorf;  
 Gussstahlwerk Witten AG., à Witten/Ruhr;  
 Hahnsche Werke AG., à Duisburg-Grossenbaum;  
 Hoesch AG., à Duisburg, avec les usines : Westfalenhütte AG., à Dortmund et Hohenlimburger Walzwerke AG., à Hohenlimburg;  
 Mannesmann AG., à Düsseldorf, avec les usines : Mannesmann AG., à Duisburg-Huckingen; Grillo-Funke, à Gelsenkirchen; Finnentrop, à Finnentrop i.W.; Kronprinz, à Solingen-Ohligs;  
 Nordwestdeutscher Hütten- und Bergwerksverein AG., à Duisburg, avec les usines : HW Haspe AG., à Hagen-Haspe et Mannstaedt-Werke AG., à Troisdorf;  
 HW Oberhausen AG., à Oberhausen;  
 HW Rheinhausen AG., à Rheinhausen;  
 HW Siegerland AG., à Siegen;  
 C. Kuhbier & Sohn, à Dahlerbrück i.W.;  
 Niederrheinische Hütte AG., à Duisburg;

Ohler Eisenwerk Theob. Pfeiffer, à Ohle i.W.;  
 Rheinische Röhrenwerke AG., à Mülheim-Ruhr;  
 Rheinisch-Westf. Eisen- und Stahlwerke AG., à Mülheim-Ruhr, avec les usines : EW Mülheim-Meiderich, à Mülheim; EW Gelsenkirchen, à Gelsenkirchen; Gussstahlwerk Gelsenkirchen, à Gelsenkirchen;  
 Stahlwerke Bochum AG., à Bochum;  
 Stahlwerke Südwestfalen AG., à Geisweid;  
 Stahl- u. Röhrenwerk Reisholz GmbH., à Düsseldorf-Reisholz;  
 Walzwerke AG. vorm. Böcking & Co., à Köln-Mülheim;  
 Theod. Wupermann GmbH., à Leverkusen-Schlebusch 1 et HW Phönix AG., à Duisburg-Ruhrort;  
 Westfalenhütte AG., à Dortmund.

*Bassin de Basse-Saxe*

Les usines touchées par l'enquête sont :

Georgsmariener Werke AG., à Georgsmarienhütte;  
 HW Ilsede-Peine AG., à Peine;  
 HW Salzgitter AG., à Salzgitter-Drütte.

*Bassin de Bavière*

Les usines touchées par l'enquête sont :

Eisenwerk Annahütte Alfred Zeller, à Hammerau/Obb.;  
 Eisenwerksgesellschaft Maximilianshütte GmbH., à Sulzbach-Rosenberg;  
 Luitpoldhütte AG., à Amberg Obf.

Soit au total 102.633 ouvriers.

Si l'on considère qu'en 1952, la sidérurgie allemande a employé en moyenne 143.456 ouvriers, l'enquête a donc porté sur 71,55 % du personnel occupé.

## Bassin Rhénanie-Westphalie

TABLEAU 39-I

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	2,02	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Contribution légale		11,43
	b) Contribution contractuelle ou bénévole		6,46
3	Congés payés		7,09
4	Jours fériés		2,88
5	Autres journées payées		0,40
6	Suppléments familiaux		1,64
7	Gratifications		6,13
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	2,75	136,03

<sup>1</sup> Au total 17,89 %.

TABLEAU 39-II

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	2,02	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		8,66
3	Salaire horaire net (1-2)	1,85	91,34
4	Congés payés		5,46
5	Jours fériés		2,22
6	Autres journées payées		0,31
7	Gratifications		5,59
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	2,12	104,92

## Bassin de la Basse-Saxe

TABLEAU 39-III

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,74	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Contribution légale		14,98
	b) Contribution contractuelle ou bénévole		7,28
3	Congés payés		7,21
4	Jours fériés		2,90
5	Autres journées payées		0,59
6	Suppléments familiaux		1,25
7	Gratifications		6,90
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	2,46	141,11

<sup>1</sup> Au total 22,26 %.

TABLEAU 39-IV

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,74	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		9,51
3	Salaire horaire net (1-2)	1,57	90,49
4	Congés payés		5,34
5	Jours fériés		2,15
6	Autres journées payées		0,44
7	Gratifications		5,89
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	1,81	104,31

## Bassin de Bavière

TABLEAU 39-V  
COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,63	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Contribution légale		11,96
	b) Contribution contractuelle ou bénévole		2,75
3	Congés payés		7,13
4	Jours fériés		3,50
5	Autres journées payées		0,42
6	Suppléments familiaux		2,61
7	Gratifications		4,29
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	2,16	132,66

<sup>1</sup> Au total 14,71 %.

TABLEAU 39-VI  
GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,63	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		8,74
3	Salaire horaire net	1,49	91,26
4	Congés payés		5,70
5	Jours fériés		2,80
6	Autres journées payées		0,33
7	Gratifications		3,88
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	1,73	103,97

## ENSEMBLE DES BASSINS

TABLEAU 39-A1  
Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,98	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Contribution légale		11,71
	b) Contribution contractuelle ou bénévole		6,36
3	Congés payés		7,10
4	Jours fériés		2,91
5	Autres journées payées		0,41
6	Suppléments familiaux		1,66
7	Gratifications		6,11
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	2,70	136,26
9	Avantages en nature		0,76
10	Logement		5,59
11	Contributions sociales div.		3,20
12	Frais de recrutement de la main-d'œuvre		0,02
13	Formation professionnelle		1,40
14	Prévention des accidents		0,36
15	Impôts sur les salaires		1,74
16	Coût salarial horaire total (8+9+10+11+12+13+14+15)	2,96	149,33

<sup>1</sup> Au total 18,07 %.

TABLEAU 39-A2  
Gain horaire net

Lignes	Spécifications	DM	%
1	Salaire horaire brut	1,98	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		8,73
3	Salaire horaire net (1 - 2)	1,81	91,27
4	Congés payés		5,46
5	Jours fériés		2,24
6	Autres journées payées		0,32
7	Gratifications		5,54
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	2,08	104,83

## NOTES EXPLICATIVES POUR L'ALLEMAGNE

## A. TABLEAUX « COÛT »

## a) Tableaux 39-I, 39-III, 39-V et 39-A1

Ligne 1, voir notes explicatives générales.

Ligne 2, concerne le montant des cotisations des employeurs (légal, contractuelles ou bénévoles) à la Sécurité Sociale :

- a) Versements en vertu des dispositions légales pour les assurances maladie, invalidité, chômage et contre les accidents du travail;
- b) Versements sur une base contractuelle ou bénévole en vue des retraites ainsi que des assurances accidents collectives complémentaires.

Ligne 3, concerne les congés payés.

Ligne 4, concerne la rémunération des jours fériés conformément aux dispositions légales et réglementaires, pour les jours fériés légaux tombant des jours ouvrables, d'ailleurs différents suivant les bassins.

Ligne 5, il s'agit des versements effectués par les entrepreneurs conformément aux accords légaux ou réglementaires pour les jours de repos à la maison, ainsi que les absences par suite d'accidents, d'événements familiaux et de l'accomplissement de devoirs civiques.

Ligne 6, il s'agit de suppléments familiaux régulièrement versés par l'employeur aux ouvriers en fonction de leur situation de famille.

Ligne 7, il s'agit de gratifications uniques versées pour Noël, le premier de l'An, la clôture d'exercice ou à l'occasion des fêtes d'ancienneté des travailleurs ou des fêtes jubilaires des entreprises.

Ligne 8, voir notes explicatives générales.

## b) Tableau 39-A1

Ligne 9, il s'agit des dépenses des entrepreneurs relatives à la fourniture à titre gratuit ou à prix réduit de combustibles, courant, boissons, vivres, chaussures, vêtements.

Ligne 10, il s'agit des dépenses relatives à l'entretien des logements et foyers de célibataires appartenant à l'usine (non couverts par les

loyers), les indemnités de logement ainsi que les subventions à fonds perdu, les prêts sans intérêt et autres dépenses effectuées par l'usine dans l'intérêt des travailleurs.

Ligne 11, il s'agit des dépenses pour la formation culturelle, les loisirs, la santé, les établissements de repos et autres œuvres sociales, les aides et secours, le transport du personnel, le remboursement des frais de déplacement, ainsi que les cotisations prévues par la loi relative à l'emploi des grands mutilés.

Ligne 12, il s'agit des dépenses relatives au recrutement de la main-d'œuvre.

Ligne 13, il s'agit des dépenses relatives :

- aux primes d'apprentissage versées pour les apprentis aux termes des contrats d'apprentissage;
- à l'entretien des ateliers d'apprentissage de l'entreprise, visite d'ateliers étrangers de formation professionnelle;
- au cours de formation professionnelle.

Ligne 14, il s'agit des dépenses des usines pour les vêtements et engins de sécurité du travail, l'instruction et l'assistance en matière de sécurité, ainsi que les primes et récompenses versées aux ouvriers pour la prévention des accidents et les sauvetages.

Ligne 15, il s'agit de l'impôt sur les salaires.

Ligne 16, voir notes explicatives générales.

## B. TABLEAUX « GAIN »

## Tableaux 39-II, 39-IV, 39-VI et 39-A2

Ligne 1, voir notes explicatives générales.

Ligne 2, concerne le montant des cotisations ouvrières à la Sécurité Sociale.

Ligne 3, il s'agit du salaire horaire brut, déduction faite de la contribution ouvrière à la Sécurité Sociale.

Lignes 4-5-6-7, voir explications aux lignes 3-4-5-7 dans la note explicative relative au coût.

Ligne 8, voir notes explicatives générales.

**BELGIQUE***Bassin de Liège*

Les usines touchées par l'enquête sont :

- S. A. John Cockerill, à Seraing (Divisions de Seraing, Grivegnée et Ferblatil);
- S. A. Métallurgique d'Espérance-Longdoz, à Liège;
- S. A. d'Ougrée-Marihaye, à Ougrée;
- S. A. Laminoirs de l'Ourthe, à Sauheid-lez-Chênée;
- S. A. Phenix-Works, à Flémalle-Haute;
- S. A. Tôleries Delloye-Matthieu, à Marchin.

*Bassin de Charleroi et Centre*

Les usines touchées par l'enquête sont :

- S. A. Aciéries et Minières de la Sambre, à Monceau-sur-Sambre;
- S. A. Usines Gustave Boël, à La Louvière;
- S. A. Usines Métallurgiques du Hainaut, à Couillet;

- S. A. Forges de la Providence, à Marchienne-au-Pont;
- S. A. Métallurgiques de Sambre et Moselle, à Montigny-sur-Sambre;
- S. A. Hauts Fourneaux, Forges et Aciéries de Thy-le-Château et Marcinelle, à Marcinelle;
- S. A. Fabrique de Fer, à Charleroi;
- S. A. Usines Gilson, à La Croyère;
- S. A. Laminoirs de Longtain, à La Croyère;
- S. A. Laminoirs et Boulonneries du Ruau, à Monceau-sur-Sambre;
- S. A. Forges et Laminoirs de Beaume, à Haine-Saint-Pierre.

Soit au total : 42.346 ouvriers.

Si l'on considère qu'en 1952 la sidérurgie belge a employé, en moyenne, 49.613 ouvriers, l'enquête a donc porté sur 85,30 % du personnel occupé.

## Bassin de Liège

TABLEAU 40-I

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	31,78	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales		10,68
3	Accidents du travail, maladies professionnelles et divers		3,95
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.) <sup>1</sup>		2,10
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		3,84
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		7,68
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	40,75	128,25

<sup>1</sup> Il s'agit du coût total des rémunérations afférentes à cette rubrique, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,25 % de l'ensemble des salaires bruts) augmenté des versements effectués à la Sécurité Sociale (10,68 % : vieillesse et décès prématuré, maladie, chômage, allocations familiales et 7,68 % : vacances annuelles).

TABLEAU 40-II

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	31,78	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		5,94
3	Salaire horaire net (1-2)	29,89	94,06
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.)		2,10
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		3,05
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		5,82
7	Gain horaire net (3+4+5+6)	33,38	105,03

<sup>1</sup> Il s'agit des sommes effectivement touchées par l'ouvrier, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,25 % de l'ensemble des salaires bruts) diminué de ce qui est versé sur ce montant par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,94 %).

## Bassin de Charleroi et Centre

TABLEAU 40-III

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	30,49	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales		10,90
3	Accidents du travail, maladies professionnelles et divers		4,78
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.)		1,02
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		3,68
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		7,68
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	39,04	128,06

<sup>1</sup> Il s'agit du coût total des rémunérations afférentes à cette rubrique, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,10 % de l'ensemble des salaires bruts) augmenté des versements effectués à la Sécurité Sociale (10,90 % : vieillesse et décès prématuré, maladie, invalidité, chômage, allocations familiales et 7,68 % : vacances annuelles).

TABLEAU 40-IV

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	30,49	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		6,17
3	Salaire horaire net (1-2)	28,61	93,83
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.)		1,02
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		2,91
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		5,82
7	Gain horaire net (3+4+5+6)	31,58	103,58

<sup>1</sup> Il s'agit des sommes effectivement touchées par l'ouvrier, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,10 % de l'ensemble des salaires bruts) diminué de ce qui est versé sur ce montant par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (6,17 %).

## ENSEMBLE DES BASSINS

TABLEAU 40-A1

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	31,18	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales		10,78
3	Accidents du travail, maladies professionnelles et divers		4,33
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.)		1,61
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		3,78
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		7,68
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	39,97	128,18
8	Allocations en nature et divers		0,31
9	Logement		1,42
10	Contributions sociales diverses		1,93
11	Recrutement et formation professionnelle		0,05
12	Taxes sur le personnel occupé		0,17
13	Coût salarial horaire total (7+8+9+10+11+12)	41,18	132,06

<sup>1</sup> Il s'agit du coût total des rémunérations afférentes à cette rubrique, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,18 % de l'ensemble des salaires bruts) augmenté des versements effectués à la Sécurité Sociale (10,78 % : vieillesse et décès prématuré, maladie, chômage, allocations familiales et 7,68 % : vacances annuelles).

TABLEAU 40-A2

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	31,18	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		6,04
3	Salaire horaire net (1-2)	29,30	93,96
4	Gratifications diverses (Noël, fin d'année, fin d'exercice, etc.)		1,61
5	Jours fériés et congés spéciaux <sup>1</sup>		2,99
6	Congés payés (ordinaires et d'ancienneté)		5,82
7	Gain horaire net (3+4+5+6)	32,55	104,38

<sup>1</sup> Il s'agit des sommes effectivement touchées par l'ouvrier, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,18 % de l'ensemble des salaires bruts) diminué de ce qui est versé sur ce montant par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (6,04 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR LA BELGIQUE

## A. TABLEAUX « COÛT »

## a) Tableaux 40-I, 40-III et 40-A1

Ligne 1, voir notes explicatives générales.

Ligne 2, concerne le montant des cotisations des employeurs à la Sécurité Sociale telle que ce terme est compris en Belgique, à savoir :

vieillesse et décès prématuré, maladie, invalidité, chômage, allocations familiales, sauf les vacances annuelles ordinaires et d'ancienneté qui sont reprises à la ligne 6.

Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des salaires bruts et rémunérations pour jours fériés et congés spéciaux.

Ligne 3, cette rubrique comprend :

— en principe tout ce que coûtent à l'entreprise, du chef des ouvriers, les « accidents du travail » (y compris sur le chemin du travail) et « maladies professionnelles », y compris tout ce qui est imposé légalement au point de vue médical, sans omettre la tutelle sanitaire des adolescents. La plupart des usines ont pu procéder de la sorte; toutefois, certaines n'ont pu faire la discrimination au point de vue « frais médicaux » entre ce qui est légal et ce qui est bénévole et ont imputé ces frais à la ligne 10 « contributions sociales diverses ».

— régimes complémentaires.

A remarquer que des sommes, parfois importantes, à imputer à ce poste, n'ont pu l'être mais figurent également à la ligne 10<sup>1</sup>.

*Ligne 4*, il s'agit pour les usines belges de primes de fin d'exercice<sup>1</sup>.

*Ligne 5*, cette ligne concerne les montants afférents à la fois à des jours fériés rémunérés et à des congés spéciaux (absences pour motifs dits d'état-civil)<sup>1</sup>.

Voir également note particulière au bas de chaque tableau.

*Ligne 6*, il s'agit du montant des cotisations patronales versées à la Sécurité Sociale en vue de financer le paiement des pécules de vacances par le truchement des Caisses de Vacances. Le pourcentage, pour cette ligne, a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts et des rémunérations pour jours fériés et congés spéciaux.

*Ligne 7*, voir notes explicatives générales.

#### b) Tableau 40-A1

*Ligne 8*, il s'agit de l'évaluation d'allocations en nature (charbon, coke, gaz, électricité)<sup>1</sup>.

*Ligne 9*, il a été tenu compte :

- des frais d'entretien et d'amortissement des maisons ouvrières appartenant aux usines, les frais de construction étant exclus;
- d'allocations assez importantes octroyées au personnel ouvrier dans certaines conditions et par certaines usines pour les aider à rembourser des prêts contractés auprès de Sociétés d'Habitations à Bon Marché, chargées de la construction de maisons ouvrières généralement avec le concours de ces usines<sup>1</sup>.

*Ligne 10*, il s'agit de versements et subventions diverses à des œuvres sociales, médicales ou culturelles ainsi que certains avantages en nature (vêtements, chaussures, etc.)<sup>1</sup>.

*Ligne 11*, il s'agit, pour la plus grande part, du coût des visites médicales d'embauche<sup>1</sup>.

*Ligne 12*, il s'agit d'un impôt qui est fonction du nombre de personnes occupées<sup>1</sup>.

#### B. TABLEAUX « GAIN »

##### Tableaux 40-II, 40-IV, 40-A2

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations ouvrières légales, contractuelles et bénévoles à la Sécurité Sociale. Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des salaires bruts et rémunérations pour jours fériés et congés spéciaux.

*Ligne 3*, il s'agit du salaire horaire brut, déduction faite de la contribution ouvrière à la Sécurité Sociale.

*Ligne 4*, voir note relative à la ligne 4 des tableaux « Coût ».

*Ligne 5*, voir note relative à la ligne 5 des tableaux « Coût ».

*Ligne 6*, la situation de la Belgique en ce qui concerne le financement des congés payés ne permet pas de déterminer avec précision, particulièrement pour 1952, ce que représente en moyenne pour les ouvriers sidérurgistes la rémunération des congés payés. Le chiffre inscrit sous cette ligne a été déterminé en partant du taux réel de cotisation versé par les employeurs à la Caisse de Vacances pour 1952. Mais cette année-là le taux de cotisation a été majoré de 1,50 % afin de préparer le financement des vacances supplémentaires d'ancienneté pour 1953 par la Caisse de Vacances où elles furent intégrées pour 1953.

Pour 1952 elles ont été payées directement par l'employeur à l'ouvrier. Le pourcentage de 7,68 doit donc être diminué de 1,5 % soit 6,18 % pour représenter plus exactement ce que les ouvriers ont touché.

De plus, si la rémunération des congés payés (ordinaires ou supplémentaires) ne subit pas de retenue de Sécurité Sociale, en fonction de la législation en vigueur, elle supporte une retenue de solidarité qui peut atteindre 8 %. La retenue s'est élevée en 1952 à 5 %, elle est destinée au financement de la rémunération des vacances accordées aux travailleurs, autres que les employés, pour les journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif.

On peut donc dire que, pour les ouvriers, la rémunération moyenne des congés payés, pour 1952, a été de 6,18 % diminuée de 5 % de ce montant soit 5,82 % du salaire horaire brut.

Cependant il convient encore de signaler que la cotisation versée par l'employeur à la Caisse

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.

Nationale des Vacances se décompose comme suit : 4 % aux comptes individuels des ouvriers, 1/2 % pour les vacances des jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans et 1/2 % pour les vacances supplémentaires en fonction des charges familiales, ces deux derniers postes faisant l'objet d'une compensation nationale. Or, comme il y a moins de

jeunes dans la sidérurgie que dans les autres industries, les ouvriers sidérurgistes ne récupèrent pas le 0,5 % payé par leurs employeurs. Le chiffre de 5,82 % donné ci-dessus doit donc être considéré, de ce fait comme supérieur à la réalité.

*Ligne 7, voir notes explicatives générales.*

## FRANCE

Cette enquête a porté sur :

*Bassin de l'Est*

Ce bassin groupe autour du bassin sidérurgique de la Meurthe-et-Moselle et de la Moselle, les usines existantes dans les départements des Ardennes, de l'Aube, du territoire de Belfort, du Doubs, du Jura, de la Haute-Marne, de la Meuse, du Bas-Rhin et des Vosges.

Les usines touchées par l'enquête sont :

Société Métallurgique de Champagne, à Mar-naval et Rachecourt;  
Etablissements de Pruines, usine de Semouse;  
Hauts Fourneaux de la Chiers, usine de Blagny;  
Hauts Fourneaux de la Chiers, usine de Vi-reux-Molhain;  
Société des Forges de Froncles, à Froncles;  
Forges d'Haironville,  
Etablissements de Wendel, à Messempré;  
Aciéries de Longwy, à Sedan;  
Forges d'Audincourt;  
Aciéries de Champagnole;  
Forges de Syam;  
Senelle-Maubeuge, à Laval-Dieu;  
Forges et Aciéries de Commercy;  
Maxime Clément (Forges d'Uzemain);  
Forges de Strasbourg;  
Laminiers de Franche-Comté, à Bourguignon;  
Société d'Aubrives et Villerupt, à Aubrives;  
Sidelor, à Micheville;  
Sidelor, à Homécourt;  
Sidelor, à Auboué;  
Sidelor, à Rombas;  
La Providence, à Rehon;  
Senelle-Maubeuge, à Senelle;  
Aciéries de Longwy, à Mont-Saint-Martin;  
Hauts Fourneaux de la Chiers, à Longwy;  
Hauts Fourneaux de Saulnes;  
Etablissements de Wendel, à Jœuf;  
Fonderies de Pont-à-Mousson;  
Châtillon-Commentry-Neuves-Maisons, à Neu-ves-Maisons;  
Hauts Fourneaux de Pompey;  
Etablissements Gouvy, à Dieulouard;  
Société des Tubes de Vincey, à Vincey;  
Etablissements de Wendel, à Hayange;  
Etablissements de Wendel, à Moyeuivre;

U. C. P. M. I., à Hagondange;  
Société Métallurgique de Knutange;  
Aciéries de Nord et Lorraine, à Uckange;  
Aciéries de Longwy, à Thionville;  
Société Minière des Terres Rouges, à Audun-le-Tiche;  
S. A. F. E., à Hagondange.

*Bassin du Nord*

Ce bassin groupe autour du bassin sidérurgique du département du Nord les usines de l'Aisne, de l'Oise et du Pas-de-Calais.

Les usines touchées par l'enquête sont :

Aciéries de Paris et d'Outreau, à Outreau;  
Le Phénix, à Rousies et à Biache-Saint-Vaast;  
Escaut et Meuse, à Anzin;  
Fonderies, Laminiers et Ateliers de Biache-Saint-Vaast;  
Châtillon-Commentry, usines d'Isbergues;  
Aciéries et Laminiers de Beator;  
Union Sidérurgique du Nord de la France (Usinor), usines de Denain, Anzin, Valenciennes, Louvroil et Montataire;  
Société Française de Constructions Mécaniques (Etablissements Cail), à Denain;  
Union Sidérurgique Lorraine (Sidelor), usine d'Hautmont;  
Lorraine-Escaut, usine de Maubeuge;  
Forges et Laminiers de Saint-Amand;  
Fabrique de Fer de Maubeuge;  
Baume et Marpent, à Marpent;  
Dembiermont, à Hautmont;  
Aciéries et Forges de Firminy, usine des Dunes.

*Bassin du Centre*

Ce bassin groupe autour du bassin sidérurgique de la Loire, les usines de l'Allier, de la Lozère, de la Nièvre, du Puy-de-Dôme, du Rhône et de la Saône-et-Loire, et, pour partie, de l'Isère.

Les usines touchées par l'enquête sont :

Hauts Fourneaux de Chasse;  
Laminiers et Aciéries du Vieux-Marais, à Saint-Etienne;  
Forges et Laminiers de Saint-Chamond;  
Châtillon-Commentry, usine de Montluçon;  
Forges et Ateliers du Creusot, le Creusot;

Fabrique Aciers Fins de la Loire, usine La Bernarie;  
 Jenny Frères au Chambon-Feugerolles;  
 Forges de Gueugnon;  
 Aubert et Duval, à Ancizes-Comps;  
 Etablissements Louis Gauchon, à Boen-sur-Lignon;  
 Jacob Holtzer, à Unieux;  
 Aciéries de Firminy, à Saint-Chély-d'Apcher;  
 Forges et Ateliers de la Loire, à Firminy;  
 Forges et Ateliers de la Loire, à Saint-Chamond;  
 Forges et Ateliers de la Loire, usine d'Assailly;  
 Manufacture de Ressorts;  
 Châtillon-Commentry, à Commentry;  
 Commentry Fourchambault, à Decazeville;  
 Marrel, à Rive-de-Giers;  
 Forges et Ateliers de la Loire, à Saint-Etienne.

#### *Bassins divers*

Ont été groupées les autres usines françaises qui sont dispersées et qui n'ont pu être rattachées aux trois bassins sidérurgiques principaux.

Les principales usines sont situées dans les départements suivants : Seine, Seine-Inférieure, Calvados, Loire-Inférieure, Morbihan, Basses-Pyrénées, Ariège, Gard, Tarn, Savoie et, pour partie, Isère.

Les usines touchées par l'enquête sont :

Hauts Fourneaux de Rouen;  
 Renault, à Saint-Michel-de-Maurienne;  
 Sidelor, à Bordeaux;  
 Société d'Electrochimie et d'Electrometallurgie d'Ugine, à Ugine;  
 Hauts Fourneaux et Forges d'Allevard;  
 Forges de Vizille;  
 J.-J. Carnaud, à Basse-Indre;  
 Forges et Aciéries de La Marine et Saint-Etienne, Le Boucau;  
 Tréfileries et Laminoirs du Havre, La Plaine-Saint-Denis;  
 Etablissements Bessonneau, à Angers;  
 Forges d'Hennebont;  
 Laminoirs de Saint-Victor;  
 Forges d'Alès, à Alès;  
 Saut-du-Tarn, à Saint-Juéry;  
 Forges de Niaux;  
 Commentry Fourchambault et Decazeville, à Pamiers;  
 Expecton Revollier, à Renage;  
 Société Nouvelle de Roulements, à Annecy;  
 Société Métallurgique de Normandie, à Mondeville.

Soit au total 130.039 ouvriers.

Si l'on considère qu'en 1952 la sidérurgie française a employé en moyenne 137.888 ouvriers, l'enquête a donc porté sur 94,30 % du personnel occupé.

## Bassin de l'Est

TABLEAU 41-I

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr. frs.	%
1	Salaire horaire brut	154,50	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension		8,43
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		3,43
	c) Assurance complémentaire		0,53
	d) Allocations familiales		14,68
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		1,62
4	Prime de résultat <sup>3</sup>		1,19
5	Gratifications <sup>4</sup>		3,35
6	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		6,70
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	216,19	139,93

<sup>1</sup> Au total 27,07 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,23 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,07 %) et des impôts (4,83 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût de la prime de résultat, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,90 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,07 %) et des impôts (4,83 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (2,54 % du salaire horaire brut), augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,07 %) et des impôts (4,83 %).

<sup>5</sup> Il s'agit des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,08 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et Allocations Familiales (27,07 %) et des impôts (4,83 %).

TABLEAU 41-II

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr. frs.	%
1	Salaire horaire brut	154,50	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		5,60
	b) Régime complémentaire		0,07
3	Salaire horaire net (1-2)	145,74	94,33
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		1,16
5	Prime de résultat <sup>3</sup>		0,85
6	Gratifications <sup>4</sup>		2,40
7	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		4,79
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	159,95	103,53

<sup>1</sup> Au total 5,67 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (1,23 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,67 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la prime de résultat versée à l'ouvrier (0,90 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,67 %).

<sup>4</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (2,54 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,67 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés (5,09 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,67 %).

## Bassin du Nord

TABLEAU 41-III

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	163,06	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension		8,88
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		3,72
	c) Assurance complémentaire		1,24
	d) Allocations familiales		14,83
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,55
4	Prime de résultat <sup>3</sup>		3,93
5	Gratifications <sup>4</sup>		1,09
6	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		6,92
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	230,17	141,16

<sup>1</sup> Au total 28,67 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,41 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (28,67 %) et des impôts (4,94 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût de la prime de résultat, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (2,94 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (28,67 %) et des impôts (4,94 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,82 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (28,67 %) et des impôts (4,94 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,18 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (28,67 %) et des impôts (4,94 %).

TABLEAU 41-IV

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	163,06	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		5,25
	b) Régime complémentaire		0,06
3	Salaire horaire net (1-2)	154,40	94,69
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,39
5	Prime de résultat <sup>3</sup>		2,78
6	Gratifications <sup>4</sup>		0,78
7	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		4,90
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	168,83	103,54

<sup>1</sup> Au total 5,31 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (0,41 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,31 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la prime de résultat versée à l'ouvrier (2,94 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,31 %).

<sup>4</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (0,82 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,31 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés (5,18 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,31 %).

## Bassin du Centre

TABLEAU 41-V  
COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	139,97	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension		9,31
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		4,62
	c) Assurance complémentaire		0,28
	d) Allocations familiales		15,62
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,66
4	Prime de résultat <sup>3</sup>		0,46
5	Gratifications <sup>4</sup>		3,21
6	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		7,22
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	197,89	141,38

<sup>1</sup> Au total 29,83 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût des versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,49 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,83 %) et des impôts (4,88 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût de la prime de résultat, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,34 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,83 %) et des impôts (4,88 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (2,38 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,83 %) et des impôts (4,88 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,36 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,83 %) et des impôts (4,88 %).

TABLEAU 41-VI  
GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	139,97	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		5,53
	b) Régime complémentaire		0,04
3	Salaire horaire net (1-2)	132,17	94,43
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,46
5	Prime de résultat <sup>3</sup>		0,32
6	Gratifications <sup>4</sup>		2,25
7	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		5,06
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	143,49	102,52

<sup>1</sup> Au total 5,57 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (0,49 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,57 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la prime de résultat versée à l'ouvrier (0,34 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,57 %).

<sup>4</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (2,38 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,57 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés (5,36 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,57 %).

## Bassins divers

TABLEAU 41-VII

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	156,63	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension		9,19
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		4,29
	c) Assurance complémentaire		0,62
	d) Allocations familiales		15,31
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		1,61
4	Prime de résultat <sup>3</sup>		1,75
5	Gratifications <sup>4</sup>		1,67
6	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		7,23
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	221,90	141,67

<sup>1</sup> Au total 29,41 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,20 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,41 %) et des impôts (4,93 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût de la prime de résultat, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,30 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,41 %) et des impôts (4,93 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,24 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,41 %) et des impôts (4,93 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,38 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (29,41 %) et des impôts (4,93 %).

TABLEAU 41-VIII

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	156,63	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		5,48
	b) Régime complémentaire		0,05
3	Salaire horaire net (1-2)	147,97	94,47
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		1,13
5	Prime de résultat <sup>3</sup>		1,23
6	Gratifications <sup>4</sup>		1,17
7	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		5,08
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	161,45	103,08

<sup>1</sup> Au total 5,53 %

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (1,20 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,53 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la prime de résultat versée à l'ouvrier (1,30 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé, sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,53 %).

<sup>4</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (1,24 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,53 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés (5,38 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,53 %).

## ENSEMBLE DES BASSINS

TABLEAU 41-A1

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	154,59	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension		8,70
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		3,72
	c) Assurance complémentaire		0,66
	d) Allocations familiales		14,89
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		1,29
4	Prime de résultat <sup>3</sup>		1,73
5	Gratifications <sup>4</sup>		2,68
6	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		6,85
7	Coût horaire (1+2+3+4+5+6)	217,23	140,52
8	Logement		9,38
9	Contributions sociales diverses		4,32
10	Formation professionnelle		2,67
11	Impôts et taxes sur les salaires		4,87
12	Coût salarial horaire total (7+8+9+10+11)	250,06	161,76

<sup>1</sup> Soit au total 27,97 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,97 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,97 %) et des impôts (4,87 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût de la prime de résultat, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,30 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,97 %) et des impôts (4,87 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (2,02 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,97 %) et des impôts (4,87 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,16 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (27,97 %) et des impôts (4,87 %).

TABLEAU 41-A2

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	154,59	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		5,50
	b) Régime complémentaire		0,06
3	Salaire horaire net (1-2)	145,93	94,44
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,91
5	Prime de résultat <sup>3</sup>		1,22
6	Gratifications <sup>4</sup>		1,91
7	Jours fériés et congés payés <sup>5</sup>		4,87
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	159,71	103,35

<sup>1</sup> Au total 5,56 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (0,97 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,56 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la prime de résultat versée à l'ouvrier (1,30 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,56 %).

<sup>4</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (2,02 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (5,56 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés versée à l'ouvrier (5,16 % du salaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (5,56 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR LA FRANCE

## A. TABLEAUX « COÛT »

## a) Tableaux 41-I, 41-III, 41-V, 41-VII, 41-A1

Ligne 1, voir notes explicatives générales.

Ligne 2, concerne le montant des cotisations des employeurs à la Sécurité Sociale (légale, contractuelle, bénévole) : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, régime complémentaire et allocations familiales.

Le pourcentage a été calculé pour ce montant pour l'ensemble des gains bruts, c'est-à-dire des salaires bruts, augmentés des rémunérations diverses, des primes de résultats, des gratifications et de la rémunération des jours fériés et des congés payés.

Ligne 3, concerne diverses rémunérations dont l'énumération n'a pu être faite avec précision<sup>1</sup>.

Ligne 4, concerne les primes de résultats qui sont fonction d'une production déterminée et pour lesquelles un règlement précis détermine en fonction de cette production — directement ou indirectement par la voie des résultats financiers — la masse totale à répartir ainsi que les conditions de répartition<sup>1</sup>.

Ligne 5, concerne les gratifications qui sont souvent distribuées en fonction d'un règlement précis, qui détermine notamment l'influence de l'ancienneté et de l'assiduité. Mais, si la masse totale à répartir est influencée par les résultats économiques et financiers de l'année, cette masse est librement déterminée chaque année par l'établissement considéré qui n'a, à cet égard, aucune obligation contractuelle vis-à-vis de son personnel<sup>1</sup>.

Ligne 6, concerne la rémunération des congés payés (ordinaires, d'ancienneté, pour mères de famille) et des jours fériés<sup>1</sup>.

Ligne 7, voir notes explicatives générales.

## b) Tableau 41-A1

Ligne 8, il s'agit :

- a) Des dépenses d'entretien à la charge des entreprises, après déduction des loyers

versés par les ouvriers et perçus par l'entreprise;

- b) Des indemnités de logement versées par quelques usines, assez rares, au personnel ouvrier non logé;

- c) De sommes effectivement consacrées en 1952, par les entreprises, à la construction de logements neufs pour le personnel ouvrier. Il n'a, par contre, pas été tenu compte de l'amortissement correspondant aux dépenses engagées pendant les années antérieures<sup>2</sup>.

Ligne 9, il s'agit des subventions aux œuvres sociales diverses et en particulier des sommes versées au comité d'entreprise ou des versements de secours et d'entraide alloués par l'entreprise à certains ouvriers<sup>2</sup>.

Ligne 10, concerne les frais de formation professionnelle et les indemnités versées aux apprentis<sup>2</sup>.

Ligne 11, il s'agit d'un impôt sur les salaires dont le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts, tel qu'il est défini à la ligne 2 ci-dessus.

Ligne 12, voir notes explicatives générales.

## B. TABLEAUX « GAIN »

## Tableaux 41-II, 41-IV, 41-VI, 41-VIII, 41-A2

Ligne 1, voir notes explicatives générales.

Ligne 2, concerne le montant des cotisations ouvrières à la Sécurité Sociale. Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts tel qu'il est défini à la ligne 2 de la note explicative relative au « Coût ».

Ligne 3, il s'agit du salaire horaire brut, déduction faite de la contribution ouvrière à la Sécurité Sociale.

Lignes 4, 5, 6 et 7, les explications données en ce qui concerne les lignes 3, 4, 5 et 6 relatives au « Coût » sont valables ici, sous réserve que l'on tienne compte des notes particulières au bas de chaque tableau « Gain ».

Ligne 8, voir notes explicatives générales.

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également la note particulière au bas de chaque tableau Coût.

<sup>2</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.

## SARRE

Les usines touchées par l'enquête sont :

Halbergerhütte, à Bredach;  
A. R. B. E. D., à Burbach;

Dilling, à Dillingen;  
Neunkirchen Eisenwerk, à Neunkirchen;  
Hadir, à Saint-Ingbert;  
Völklingen, à Völklingen.

TABLEAU 42-I

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	168,47	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension, chômage		11,35
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		2,73
	c) Assurance complémentaire		1,47
	d) Allocations familiales		10,78
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,85
4	Gratifications <sup>3</sup>		4,57
5	Jours fériés et congés payés <sup>4</sup>		7,96
6	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5)	235,37	139,71
7	Logement		5,02
8	Autres contributions sociales		3,69
9	Formation professionnelle		1,00
10	Impôts et taxes sur les salaires		5,88
11	Coût salarial horaire total (6+7+8+9+10)	261,63	155,30

<sup>1</sup> Au total 26,33 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,64 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (26,33 %) et des impôts (5,88 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,46 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de la Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (26,33 %) et des impôts (5,88 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et des congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (6,02 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales (26,33 %) et des impôts (5,88 %).

TABLEAU 42-II

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Fr.frs.	%
1	Salaire horaire brut	168,47	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		7,47
	b) Régime complémentaire		1,22
3	Salaire horaire net (1-2)	153,83	91,31
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		0,58
5	Gratifications <sup>3</sup>		3,16
6	Jours fériés et congés payés <sup>4</sup>		5,50
7	Gain horaire net (3+4+5+6)	169,40	100,55

<sup>1</sup> Au total 8,69 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (0,64 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (8,69 %).

<sup>3</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (3,46 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (8,69 %).

<sup>4</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et des congés payés (6,02 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (8,69 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR LA SARRÉ

## A. TABLEAU « COÛT » 42-I

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations des employeurs (légal, contractuelles ou bénévoles) à la Sécurité Sociale : maladie, maternité, invalidité, pension, chômage, accidents du travail et maladies professionnelles, régimes complémentaires et allocations familiales.

Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des gains bruts, c'est-à-dire des salaires bruts, augmentés des rémunérations diverses, des gratifications, de la rémunération des congés payés et jours fériés.

*Ligne 3*, il s'agit de certains frais tels que des primes à l'occasion de première communion, de jubilé, etc.<sup>1</sup>.

*Ligne 4*, concerne les gratifications de fin d'année. Le montant total est déterminé en toute liberté par la direction de l'entreprise, la répartition entre les ouvriers étant, la plupart du temps, réglée par un accord entre la direction et les délégués ouvriers<sup>1</sup>.

*Ligne 5*, concerne la rémunération légale ou contractuelle des jours fériés payés, des congés payés (ordinaires, supplémentaires)<sup>1</sup>.

*Ligne 6*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 7*, concerne les logements. Les amortissements n'ont pas été comptés, le chiffre représente donc les frais d'entretien, déduction faite des loyers versés par l'ouvrier et perçus par l'entreprise<sup>2</sup>.

*Ligne 8*, il s'agit de contributions en vue de l'amélioration des conditions de vie du personnel, touchant les loisirs, l'enfance, des

allocations en nature, dont le taux est déterminé librement par l'employeur. Des indemnités de frais de transport sont aussi incluses dans ces chiffres<sup>2</sup>.

*Ligne 9*, concerne les salaires des moniteurs d'enseignement, l'entretien du matériel, la matière et l'énergie consommées, le salaire des apprentis, mais non compris l'amortissement des installations<sup>2</sup>.

*Ligne 10*, concerne les impôts sur le salaire. Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des gains bruts tel qu'il est défini pour la ligne 2.

*Ligne 11*, voir notes explicatives générales.

## B. TABLEAU « GAIN » 42-II

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations ouvrières (légal, contractuelles ou volontaires) dans le cadre de l'entreprise ou de la profession à la Sécurité Sociale. Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts tel qu'il est défini à la ligne 2 de la note explicative relative au coût.

*Ligne 3*, il s'agit du salaire horaire brut, déduction faite de la contribution ouvrière à la Sécurité Sociale (légal, contractuelle ou volontaire) dans le cadre de l'entreprise ou de la profession.

*Lignes 4, 5 et 6*, les explications données en ce qui concerne les lignes 3, 4 et 5 relatives au coût sont valables ici, sous réserve que l'on tienne compte des notes particulières au bas du tableau « gain ».

*Ligne 7*, voir notes explicatives générales.

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également la note particulière au bas du tableau.

<sup>2</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.

**ITALIE**

Cette enquête a porté sur :

*Bassin du Nord*

Les usines touchées par l'enquête sont :

Acciaieria e Tubificio di Brescia « Atub », à  
Brescia;  
Acciaieria e Ferriera di Bolzaneto, à Genova;  
Breda Siderurgica, à Milano;  
Dalmine S. P. AZ., à Milano;  
A. F. L. Falck, à Milano;  
Fiat Ferriere Piemontesi, à Torino;  
Fabbrica Italiana Tubi « F. I. T. », à Milano;  
Galtarossa Fratelli, à Verona;  
Ilva Altiforni e Acciaierie d'Italia, à Genova;  
Metallurgica Vittorio Cobiانchi, à Omegna  
(Novara);  
Nazionale Cogne, à Torino;  
Redaelli Giuseppe e Fratello, à Milano;

Società Italiana Acciaierie Cornigliano  
« Siac », à Genova;  
S. I. S. M. A., à Milano;  
Stramezzi P. & C. Acciaierie e Ferriere di  
Crema, à Crema (Cremona).

*Bassin du Centre-Sud*

Les usines touchées par l'enquête sont :

Ilva Altiforni e Acciaierie d'Italia, à Genova;  
La Magona d'Italia, à Firenze;  
Terni Società per l'Industria e l'Elettricità,  
à Roma.

Soit au total : 41.877 ouvriers.

Si l'on considère qu'en 1952 la sidérurgie ita-  
lienne a employé en moyenne 52.048 ouvriers,  
l'enquête a donc porté sur 80,5 % du personnel  
occupé.

## Bassin Centre-Sud

TABLEAU 43-I

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	217,70	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension, chômage		14,24
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		2,48
	c) Assurance complémentaire		0,67
	d) Allocations familiales		8,98
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		10,05
4	Gratifications <sup>3</sup>		10,87
5	Jours fériés <sup>4</sup>		6,69
6	Congés payés <sup>5</sup>		6,30
7	Jours divers		0,43
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	347,21	160,71

<sup>1</sup> Au total 26,37 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (7,76 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales (26,37 %) et des impôts (3,20 %).

<sup>3</sup> Il s'agit des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (8,39 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales (26,37 %) et des impôts (3,20 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des jours fériés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,16 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales (26,37 %) et des impôts (3,20 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,86 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales (26,37 %) et des impôts (3,20 %).

<sup>6</sup> Il s'agit du coût de jours payés divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,33 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à la Sécurité Sociale et aux Allocations familiales (26,37 %) et des impôts (3,20 %).

TABLEAU 43-II

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	217,70	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		2,09
	b) Régime complémentaire		0,65
3	Salaire horaire net (1-2)	211,73	97,26
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		7,56
5	Gratifications <sup>3</sup>		8,17
6	Jours fériés <sup>4</sup>		5,02
7	Congés payés <sup>5</sup>		4,73
8	Jours divers <sup>6</sup>		0,06
9	Gain horaire net (3+4+5+6+7+8)	267,33	122,80

<sup>1</sup> Au total 2,74 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (7,76 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,74 %).

<sup>3</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (8,39 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,74 %).

<sup>4</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés versée à l'ouvrier (5,16 % du salaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,74 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des congés payés (4,86 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (2,74 %).

<sup>6</sup> Il s'agit de la rémunération des jours divers versée à l'ouvrier (0,07 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,74 %).

## Bassin du Nord

TABLEAU 43-III

## COÛT SALARIAL HORAIRE PARTIEL

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	232,66	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension, chômage		14,24
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		2,87
	c) Assurance complémentaire		0,30
	d) Allocations familiales		8,37
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		6,66
4	Gratifications <sup>3</sup>		10,76
5	Jours fériés payés <sup>4</sup>		6,02
6	Congés payés <sup>5</sup>		6,27
7	Jours divers <sup>6</sup>		0,89
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	363,83	156,38

<sup>1</sup> Au total 25,78 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements directs divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,17 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,78 %) et des impôts (3,07 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (8,35 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales (25,78 %) et des impôts (3,07 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des jours fériés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,67 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,78 %) et des impôts (3,07 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,87 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,78 %) et des impôts (3,07 %).

<sup>6</sup> Il s'agit du coût de jours payés divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,69 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,78 %) et des impôts (3,07 %).

TABLEAU 43-IV

## GAIN HORAIRE NET

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	232,66	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		1,87
	b) Régime complémentaire		0,44
3	Salaire horaire net (1-2)	227,28	97,69
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		5,05
5	Gratifications <sup>3</sup>		8,16
6	Jours fériés <sup>4</sup>		4,56
7	Congés payés <sup>5</sup>		4,76
8	Jours divers <sup>6</sup>		0,40
9	Gain horaire net (3+4+5+6+7+8)	280,63	120,62

<sup>1</sup> Au total 2,31 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (5,17 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,31 %).

<sup>3</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (8,35 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,31 %).

<sup>4</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés versée à l'ouvrier (4,67 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé par l'ouvrier, sur cette somme, à la Sécurité Sociale (2,31 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des congés payés versée à l'ouvrier (4,87 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (2,31 %).

<sup>6</sup> Il s'agit de la rémunération des jours payés divers, versée à l'ouvrier (0,41 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,31 %).

## ENSEMBLE DES BASSINS

TABLEAU 43-A1

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	228,13	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie, maternité, invalidité, pension, chômage		14,24
	b) Assurance accidents du travail et maladies professionnelles		2,76
	c) Assurance complémentaire		0,41
	d) Allocations familiales		8,55
3	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		7,64
4	Gratifications <sup>3</sup>		10,79
5	Jours fériés <sup>4</sup>		6,21
6	Congés payés <sup>5</sup>		6,28
7	Jours divers <sup>6</sup>		0,76
8	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6+7)	359,62	157,64
9	Provision pour indemnité de licenciement		6,42
10	Avantages en nature et logement		2,57
11	Ina Casa		1,08
12	Contributions sociales diverses		3,27
13	Caisse d'intégration des gains		0,67
14	Formation professionnelle		0,29
15	Impôts et taxes sur les salaires		3,11
16	Coût salarial horaire total (8+9+10+11+12+13+14+15)	399,30	175,03

<sup>1</sup> Au total 25,96 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût de versements divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,92 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,96 %) et des impôts (3,11 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (8,36 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,96 %) et des impôts (3,11 %).

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des jours fériés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,81 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,96 %) et des impôts (3,11 %).

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,87 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,96 %) et des impôts (3,11 %).

<sup>6</sup> Il s'agit du coût des jours payés divers, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (0,59 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (25,96 %) et des impôts (3,11 %).

TABLEAU 43-A2

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Lires	%
1	Salaire horaire brut	228,13	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		1,94
	b) Régime complémentaire		0,50
3	Salaire horaire net (1-2)	222,56	97,56
4	Rémunérations diverses <sup>2</sup>		5,77
5	Gratifications <sup>3</sup>		8,16
6	Jours fériés <sup>4</sup>		4,69
7	Congés payés <sup>5</sup>		4,75
8	Jours divers <sup>6</sup>		0,29
9	Gain horaire net (3+4+5+6+7+8)	276,54	121,22

<sup>1</sup> Au total 2,44 %.

<sup>2</sup> Il s'agit de rémunérations diverses versées à l'ouvrier (5,92 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,44 %).

<sup>3</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (8,36 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,44 %).

<sup>4</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés (4,81 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (2,44 %).

<sup>5</sup> Il s'agit de la rémunération des congés payés (4,87 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,44 %).

<sup>6</sup> Il s'agit de la rémunération des jours payés divers (0,30 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (2,44 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR L'ITALIE

## A. TABLEAUX « COÛT »

## a) Tableaux 43-I, 43-III, 43-A1

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations patronales légales, contractuelles ou bénévoles à la Sécurité Sociale, maladie, maternité, invalidité, pension, chômage, accidents du travail, allocations familiales, régime complémentaire bénévole. Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des gains bruts, c'est-à-dire des salaires bruts augmentés des rémunérations diverses, des gratifications, de la rémunération des jours fériés, congés payés et journées non travaillées et chômées.

*Ligne 3*, concerne diverses rémunérations, mais particulièrement des indemnités payées par des entreprises lorsqu'elles ne peuvent assurer la cantine <sup>1</sup>.

*Ligne 4*, concerne les gratifications prévues par la Convention collective <sup>1</sup>.

*Ligne 5*, concerne la rémunération des jours fériés légaux et contractuels <sup>1</sup>.

*Ligne 6*, concerne la rémunération des congés payés <sup>1</sup>.

*Ligne 7*, concerne la rémunération de jours chômés pour motifs d'état civil ou pour des cas spéciaux, augmentée d'indemnités extra-contractuelles de licenciement <sup>1</sup>.

*Ligne 8*, voir notes explicatives générales.

## b) Tableau 43-A1

*Ligne 9*, concerne des réserves faites par l'entreprise pour le versement éventuel d'indemnités de licenciement contractuelles. Les réserves ayant été inscrites sous cette ligne, les indemnités contractuelles versées n'ont été inscrites nulle part ailleurs <sup>2</sup>.

*Ligne 10*, concerne, outre quelques avantages en nature, les charges supportées par l'entreprise pour le logement. Ont été inscrits ici : la valeur du terrain donné gratuitement au salarié, les frais d'entretien des maisons, diminués du montant des loyers perçus <sup>2</sup>.

*Ligne 11*, concerne une cotisation particulière pour le financement de la construction <sup>2</sup>.

*Ligne 12*, concerne des subsides donnés directement aux ouvriers, c'est-à-dire l'assistance sociale sous tous les aspects : l'aide aux vieux travailleurs (logement et habillement), les secours pendant l'hiver, le service médical, les colonies et centres de vacances pour enfants d'ouvriers et ouvriers, les cercles, l'organisation des loisirs après le travail, les manifestations culturelles et sportives, les dépenses pour l'enseignement général des enfants d'ouvriers, etc. <sup>2</sup>.

*Ligne 13*, concerne des cotisations versées à une Caisse de Compensation des gains pour les ouvriers qui effectuent un horaire de travail compris entre 24 et 40 heures. Une allocation égale aux 2/3 de la rémunération qu'ils auraient reçue pour les heures non travaillées peut leur être versée <sup>2</sup>.

*Ligne 14*, concerne particulièrement les versements à un fonds de qualification. La cotisation de 5 % s'applique sur les heures travaillées entre 44 et 48 heures par semaine sur la base des salaires minima de la Convention collective, elle est prévue à l'article 6 de la Convention collective de 1948 des ouvriers sur métaux <sup>2</sup>.

*Ligne 15*, concerne une taxe sur les salaires. Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble du gain brut comme pour la ligne 2 ci-dessus.

## B. TABLEAU « GAIN »

## Tableaux 43-II, 43-IV, 43-A2

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également la note particulière au bas de chaque tableau *Coût*.

<sup>2</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations ouvrières à la Sécurité Sociale. Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts tel qu'il est défini à la ligne 2 de la note explicative relative au *Coût*.

*Ligne 3*, il s'agit du salaire horaire brut déduction faite de la contribution ouvrière à la Sécurité Sociale.

*Lignes 4, 5, 6 et 7*, les explications données en ce qui concerne les lignes 3, 4, 5, 6 relatives au

*Coût* sont valables ici, sous réserve que l'on tienne compte des notes particulières au bas de chaque tableau « *Gain* ».

*Ligne 8*, concerne la rémunération de jours chômés pour motifs d'état civil ou pour des cas spéciaux. Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également les notes particulières au bas de chaque tableau « *Gain* ».

*Ligne 9*, voir notes explicatives générales.

## LUXEMBOURG

TABLEAU 44-I

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	33,71	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
a)	Assurance contre vieillesse et invalidité		5,00
b)	Assurance accidents du travail		4,6
c)	Assurance maladie et maternité		1,91
d)	Assurance supplémentaire		0,82
e)	Allocations familiales		4,50
3	Gratifications <sup>2</sup>		10,22
4	Indemnités spéciales <sup>3</sup>		1,48
5	Jours fériés <sup>4</sup>		3,85
6	Congés payés <sup>5</sup>		6,87
7	Coût salarial horaire partiel (1+2+3+4+5+6)	46,76	138,71
8	Avantages en nature		0,02
9	Logement		3,14
10	Autres contributions sociales		3,15
11	Recrutement, formation professionnelle de la main-d'œuvre et divers		0,43
12	Impôt sur les salaires		1,20
13	Coût salarial horaire total (7+8+9+10+11+12)	49,44	146,65

<sup>1</sup> Au total 16,29 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (8,90 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à certains organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, soit : vieillesse et invalidité 5 %, assurance accidents 4,06 %, Allocations Familiales 4,5 % = 13,56 % et des impôts : 1,20 %.

<sup>3</sup> Il s'agit du coût d'indemnités spéciales, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (1,19 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur à certains organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, soit : vieillesse et invalidité 5 %, assurance accidents 4,06 %, allocations familiales 4,5 % = 13,56 % et des impôts : 1,20 %.

<sup>4</sup> Il s'agit du coût des jours fériés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (3,27 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales = 16,29 % et impôts : 1,20 %.

<sup>5</sup> Il s'agit du coût des congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (5,85 % du salaire horaire brut) augmenté des versements de l'employeur à la Sécurité Sociale et Allocations Familiales = 16,29 % et impôts : 1,20 %.

TABLEAU 44-II

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Fr.B.	%
1	Salaire horaire brut	33,71	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale		8,12
3	Salaire horaire net	30,97	91,88
4	Gratifications <sup>1</sup>		8,18
5	Indemnités spéciales <sup>2</sup>		1,18
6	Jours fériés <sup>3</sup>		3,00
7	Congés payés <sup>4</sup>		5,37
8	Gain horaire net (3+4+5+6+7)	36,95	109,61

<sup>1</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (8,90 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (8,12 %).

<sup>2</sup> Il s'agit des indemnités spéciales versées à l'ouvrier (1,29 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (8,12 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés (3,27 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (8,12 %).

<sup>4</sup> Il s'agit de la rémunération des congés payés versée à l'ouvrier (5,85 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme, par l'ouvrier, à la Sécurité Sociale (8,12 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR LE LUXEMBOURG

## TABLEAU « COÛT » 44-I

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des contributions patronales à la Sécurité Sociale qui comporte les branches suivantes :

- a) Assurance-maladie et maternité;\*
- b) Assurance-vieillesse et invalidité;
- c) Assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- d) Assurance-pension supplémentaire des ouvriers métallurgistes;
- e) Allocations familiales.

Le montant des contributions patronales comprend, outre les cotisations versées aux différentes institutions d'assurance, les frais de fonctionnement des caisses patronales de maladie qui incombent à l'employeur.

En principe sont assujettis aux cotisations destinées aux différentes branches de la Sécurité Sociale, les salaires, gratifications, indemnités spéciales ainsi que les montants payés au titre des congés payés et des jours fériés. Toutefois, du fait que le montant cotisable, en matière d'assurance-maladie, est plafonné et que les cotisations uniformes sont dues en matière d'assurance supplémentaire des ouvriers métallurgistes, indépendamment du niveau du salaire de ceux-ci, les gratifications et indemnités spéciales peuvent pratiquement être considérées comme ayant été libres, en 1952, de cotisation, du chef de ces deux branches de la Sécurité Sociale.

Le pourcentage des contributions à la Sécurité Sociale, établi en mettant en rapport le montant de ces dernières avec les éléments qui les supportent, a été calculé compte tenu des remarques qui précèdent.

*Ligne 3*, concerne les gratifications<sup>1</sup>.

*Ligne 4*, il s'agit d'indemnités spéciales, telles que primes de ménage, primes bénévoles pour enfants, etc., que l'on pourra qualifier aussi d'allocations familiales contractuelles directement versées par l'entreprise<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également la note particulière en bas du tableau.

*Lignes 5 et 6*, y sont indiqués les montants versés au titre des jours fériés légaux, d'une part, et des congés annuels et spéciaux, d'autre part<sup>1</sup>.

*Ligne 7*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 8*, concerne quelques avantages en nature<sup>2</sup>.

*Ligne 9*, ont été inscrits à cette ligne :

- les frais d'entretien;
- les amortissements des constructions datant d'avant 1952;
- les investissements de l'année 1952;
- les frais d'aménagement de terrains à bâtir vendus aux ouvriers;
- la perte subie du fait de la cession, à prix réduit, de matériaux de construction;
- le coût de la prise en charge par l'employeur d'une partie des intérêts dus par les ouvriers ayant contracté un emprunt en vue de la construction de maisons d'habitation;

déduction faite des loyers de faveur payés par les ouvriers habitant des maisons appartenant à l'entreprise<sup>2</sup>.

*Ligne 10*, il s'agit de subventions et versements d'intérêt social, médical et culturel faits en faveur du personnel actif et retraité, ainsi qu'en faveur de leur famille, tant d'une manière directe par les œuvres des entreprises que d'une manière indirecte par l'intermédiaire d'institutions autonomes<sup>2</sup>.

*Ligne 11*, sont notamment groupés sous cette rubrique :

- le coût des examens d'embauchage;
- le coût des ateliers d'apprentissage des entreprises;
- les contributions des entreprises au coût des écoles professionnelles autonomes<sup>2</sup>.

*Ligne 12*, il s'agit d'un impôt qui frappe l'ensemble des salaires bruts, gratifications, indemnités spéciales ainsi que les montants versés aux ouvriers au titre des jours fériés et congés payés.

*Ligne 13*, voir notes explicatives générales.

<sup>2</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.

## TABLEAU « GAIN » 44-II

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations ouvrières à la Sécurité Sociale.

*Ligne 3*, il s'agit du salaire horaire brut, déduction faite de la cotisation ouvrière à la Sécurité Sociale.

*Lignes 4, 5, 6 et 7*, les explications données en ce qui concerne les lignes 3, 4, 5 et 6 du tableau relatif au coût sont valables pour les lignes correspondantes du tableau concernant le gain, compte tenu du fait que, dans ce dernier, les montants sont ici diminués de ce que les ouvriers redonnent comme cotisations à la Sécurité Sociale du chef de ces éléments de leur revenu.

*Ligne 8*, voir notes explicatives générales.

## PAYS-BAS

Cette enquête a porté sur 6.270 ouvriers.

Si l'on considère qu'en 1952 la sidérurgie néerlandaise a employé en moyenne 6.399 ouvriers, l'enquête a donc porté sur 98 % du personnel occupé.

TABLEAU 45-I

## Coût salarial horaire total

Lignes	Spécifications	Florins	%
1	Salaire horaire brut	1,33	100,00
2	Contribution des employeurs à la Sécurité Sociale et aux Allocations Familiales <sup>1</sup> :		
	a) Assurance maladie		5,65
	b) Assurance invalidité		0,96
	c) Assurance pension		2,02
	d) Assurance chômage		1,19
	e) Assurance accidents du travail		3,26
	f) Assurance complémentaire		3,36
	g) Allocations familiales		5,75
3	Gratifications <sup>2</sup>		6,05
4	Jours fériés et congés payés <sup>3</sup>		11,88
5	Coût horaire (1+2+3+4)	1,86	140,12
6	Avantages en nature et logement		4,62
7	Contributions sociales diverses		4,93
8	Recrutement et formation professionnelle		2,05
9	Impôts et taxes sur les salaires		4,44
10	Coût horaire total (5+6+7+8+9)	2,08	156,16

<sup>1</sup> Au total 22,19 %.

<sup>2</sup> Il s'agit du coût des gratifications, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (4,78 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale (22,19 %) et des impôts (4,44 %).

<sup>3</sup> Il s'agit du coût des jours fériés et congés payés, c'est-à-dire du montant brut dû à l'ouvrier (9,38 % du salaire horaire brut) augmenté des versements effectués par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale (22,19 %) et des impôts (4,44 %).

TABLEAU 45-II

## Gain horaire net

Lignes	Spécifications	Florins	%
1	Salaire horaire brut	1,33	100,00
2	Contribution ouvrière à la Sécurité Sociale <sup>1</sup> :		
	a) Régime légal		4,34
	b) Régime complémentaire		2,11
	c) Régime volontaire		2,45
3	Salaire horaire net (1-2)	1,21	91,10
4	Gratifications <sup>2</sup>		4,35
5	Jours fériés et congés payés <sup>3</sup>		8,53
6	Gain horaire net (3+4+5)	1,38	103,98

<sup>1</sup> Au total 8,90 %.

<sup>2</sup> Il s'agit des gratifications versées à l'ouvrier (4,78 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (8,90 %).

<sup>3</sup> Il s'agit de la rémunération des jours fériés et congés payés (9,38 % du salaire horaire brut) déduction faite de ce qui est versé sur cette somme par l'ouvrier à la Sécurité Sociale (8,90 %).

## NOTES EXPLICATIVES POUR LES PAYS-BAS

## TABLEAU « COÛT » 45-I

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations des employeurs à la Sécurité Sociale (légale, contractuelle ou bénévole):

- a) Versements en vertu de la loi sur les maladies, plus divers suppléments, plus versements en vertu du décret sur les caisses maladie;
- b) Timbres de rente en vertu de la loi sur l'invalidité;
- c) Versements pour la Caisse des pensions professionnelles de l'industrie métallurgique;
- d) Versement pour l'assurance contre le chômage (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1952);
- e) Versement en vertu de la loi sur les accidents du travail;
- f) Versement pour la Caisse de Pension des entreprises;
- g) Versement pour les allocations familiales.

Le pourcentage a été calculé pour ce montant sur l'ensemble des gains bruts, c'est-à-dire des salaires bruts, augmentés des gratifications et de la rémunération des jours fériés et congés payés.

*Ligne 3*, concerne la participation des travailleurs aux bénéfiques. Le montant est déterminé pour chaque ouvrier en % de son salaire sans tenir compte d'autres facteurs (ancienneté, situation de famille, etc.).

Dans ce chiffre est également indiqué le versement effectué par une entreprise à l'occasion d'une fête jubilaire d'ancienneté <sup>1</sup>.

*Ligne 4*, concerne la rémunération pour les jours fériés chrétiens ne coïncidant pas avec les dimanches, les congés payés, les absences de courte durée, les indemnités de déplacement et les suppléments pour congés <sup>1</sup>.

*Ligne 5*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 6*, concerne des achats de vêtements de travail, des distributions de lait, café, thé et le logement.

Le montant des dépenses des entreprises pour le logement représente :

- a) Les contributions versées en une fois pour la construction de logements destinés aux ouvriers et leur appartenant;
- b) Le déficit annuel d'exploitation des maisons qui sont la propriété de l'entreprise <sup>2</sup>.

*Ligne 7*, concerne les dépenses de transport des ouvriers, les frais du service de sécurité, des services médicaux et sociaux, le déficit d'exploitation de journaux d'usine, des maisons de vacances et de convalescence, les dépenses pour les associations du personnel, les subventions aux institutions sociales, médicales et culturelles <sup>2</sup>.

*Ligne 8*, concerne les dépenses pour la campagne de recrutement des ouvriers, les dépenses pour la formation professionnelle, à savoir :

- frais d'ateliers d'apprentissage;
- frais d'enseignement professionnel;
- salaire des apprentis <sup>2</sup>.

*Ligne 9*, il s'agit d'un impôt sur les salaires. Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts, tel qu'il est défini à la ligne 2.

*Ligne 10*, voir notes explicatives générales.

## TABLEAU « GAIN » 45-II

*Ligne 1*, voir notes explicatives générales.

*Ligne 2*, concerne le montant des cotisations (légales, contractuelles et bénévoles) des ouvriers à la Sécurité Sociale.

Le pourcentage a été calculé sur l'ensemble des gains bruts tel qu'il est défini à la ligne 2 de la note explicative relative au coût.

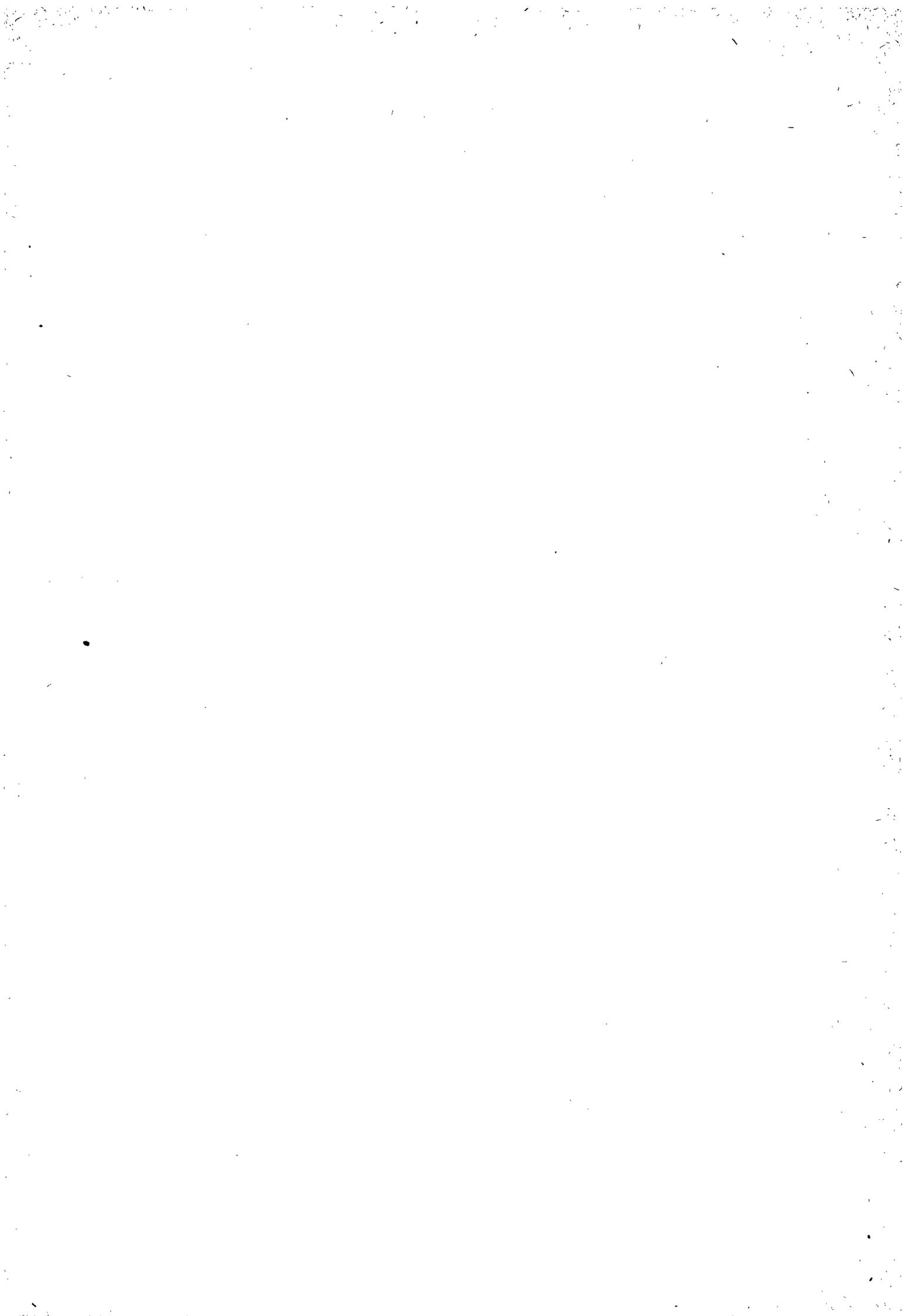
*Ligne 3*, il s'agit du salaire brut, déduction faite de la cotisation ouvrière à la Sécurité Sociale.

*Lignes 4 et 5*, les explications données en ce qui concerne les lignes 3 et 4 du tableau *Coût* sont valables ici sous réserve que l'on tienne compte des notes particulières au bas du tableau « *Gain* ».

*Ligne 6*, voir notes explicatives générales.

<sup>1</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts. Voir également la note particulière au bas du tableau.

<sup>2</sup> Le pourcentage a été calculé par rapport à l'ensemble des salaires bruts.



## CHAPITRE II

### RÉMUNÉRATIONS DANS L'INDUSTRIE CHARBONNIÈRE

Les statistiques de salaires des ouvriers de l'industrie charbonnière ont été établies selon les mêmes modalités que celles des ouvriers de la sidérurgie : établissement par une commission d'experts des Gouvernements, des producteurs et des travailleurs d'un catalogue complet de tous les éléments qui constituent, d'une part, les dépenses des entreprises au titre des salaires et des charges sociales, d'autre part, le revenu des ouvriers; enquête et centralisation des réponses par les soins des associations de producteurs; examen et présentation des résultats par la Commission.

Comme pour la sidérurgie, les travaux de cette Commission se poursuivent, notamment pour améliorer les statistiques relatives à la contre-valeur des logements dans le revenu, ainsi qu'à la ventilation entre le Fond et le Jour et par bassins.

Les remarques concernant la comparabilité des résultats et les difficultés de l'enquête faite pour l'industrie sidérurgique, sont valables pour l'industrie du charbon.

**MINES DE HOUILLE**  
(y compris services auxiliaires)

TABLEAU 46

**Montant horaire des dépenses en salaires et charges patronales afférentes par ouvrier fond et jour**

	Allemagne		Belgique		France		Sarre		Italie (Sulcis)		Pays-Bas	
	DM	%	Fr.B.	%	Fr.frs.	%	Fr.frs.	%	Lires	%	Florins	%
I. Salaires liés au travail effectif	1,982	100,0	30,20	100,0	187,88	100,0	198,55	100,0	176,79	100,0	1,638	100,0
II. Rémunérations payées pour jours non prestés		9,2		11,5		7,8		9,9		7,9		8,4
III. Contributions Sécurité Sociale :												
a) Légales et conventionnelles		31,0		16,3		17,5		25,4		30,6		26,1
b) Bénévoles		1,8		0,1		—		—		—		0,8
c) Total		32,8		16,4		17,5		25,4		30,6		26,9
IV. Allocations familiales		3,2		6,2		18,2		12,3		12,4		8,8
Sous-total I à IV	2.878	145,2	40,48	134,1	269,75	143,5	293,15	147,6	266,72	150,9	2,359	144,1
V. Frais recrutement main-d'œuvre et formation professionnelle		1,0		1		1,0		1,5		—		6,8
VI. Avantages en nature et indemnités compensatrices correspondantes		11,4		6,6		18,3		9,9		11,7		8,0
VII. Autres contributions sociales		1,2		3,1		2,3		4,2		2,8		2,5
VIII. Impôts remboursés et taxes sur salaires		—		—		5,3		6,9		—		—
Total I à VIII	3,145	158,8	43,43	143,8	320,21	170,4	337,65	170,1	292,41	165,4	2,643	161,4

<sup>1</sup> Les frais de recrutement de la main-d'œuvre sont inclus sous la position VII.

## NOTES EXPLICATIVES

*Salaires envisagés du point de vue coût*

1. Les relevés concernent les houillères proprement dites, y compris les services auxiliaires communs mais à l'exclusion des usines annexes (cokeries, fabriques d'agglomérés, etc.).

2. Les salaires liés au travail effectif comportent les postes suivants :

a) *Les salaires directs.* — Il s'agit des salaires directs de tous les ouvriers des houillères, y compris les majorations pour heures supplémentaires. Sont également compris, les salaires des ouvriers des houillères, occupés aux grands travaux d'investissement, de sorte que les données sur les salaires ne peuvent pas être utilisées pour le calcul du prix de revient.

Sont également compris les salaires des apprentis et des ouvriers des houillères occupés à l'entretien des maisons ouvrières qui, dans certains pays, sont considérés comme charges sociales.

A titre d'exemple, la part des charges sociales en France se trouve diminuée de ce fait de 78 à 70 % environ.

b) Les primes de résultats et les gratifications de Noël.

c) Les salaires des journées d'absence pour délégations syndicales et les rémunérations des délégués mineurs.

d) Les rémunérations diverses en espèces, à l'exclusion des allocations familiales.

3. Les charges sociales sont réparties comme suit :

a) Rémunérations pour des journées non prestées (jours fériés payés, congé légal payé, etc.).

b) Sécurité Sociale (assurances : maladie, invalidité, pension, chômage, accidents du travail, etc.).

c) Allocations familiales (y compris toutes autres prestations familiales directes ou indirectes).

d) Frais de recrutement de la main-d'œuvre et de formation professionnelle.

e) Avantages en nature et indemnités compensatrices correspondantes (charbon gratuit ou à prix réduit, logement et autres).

f) Autres contributions sociales, notamment budget social des entreprises, frais de transport de la main-d'œuvre et remboursement des frais de déplacement.

g) Taxes sur les salaires, supportées par les employeurs, et impôts remboursés (pour la France et la Sarre seulement).

TABLEAU 47

## Revenu annuel moyen par ouvrier présent

(en monnaies nationales)

	Ouvrier du fond				Ouvrier du jour			
	Revenu brut	Revenu net			Revenu brut	Revenu net		
		Célibataire	Marié sans enfant	Marié deux enfants		Célibataire	Marié sans enfant	Marié deux enfants
Allemagne (DM)	5.658	4.286	4.729	5.102	4.161	3.255	3.611	3.877
Belgique (Fr. B.)	87.855	74.865	75.177	84.303	59.519	51.997	52.141	60.883
France (Fr. frs.)	544.300	477.550	498.700	627.352	400.400	349.300	362.000	490.652
Sarre (Fr. frs.)	599.305	531.873	570.322	630.631	387.154	343.895	374.013	431.072
Italie (Sulcis) (Lires)	441.221	423.593	454.793	550.265	422.441	406.029	437.229	532.701
Pays-Bas (Florins)	4.919	3.548	4.035	4.512	3.144	2.448	2.769	3.178

— Les revenus ci-dessus correspondent à un nombre de jours ouvrés et de congés payés de :

<i>Allemagne</i>	<i>Belgique</i>	<i>France</i>	<i>Sarre</i>	<i>Italie</i>	<i>Pays-Bas</i>	(voir notes explicatives, page 113)
304,25	295,5	303	297,5		304,4	

— Le nombre de jours effectivement rémunérés (jours ouvrés et jours de congés payés, à l'exclusion des jours fériés) s'élève à :

	<i>Allemagne</i>	<i>Belgique</i>	<i>France</i>	<i>Sarre</i>	<i>Italie</i>	<i>Pays-Bas</i>
Fond	281,6	249,5	270	281,4		280,3
Jour	295,1	287,0	287	297,9		289,4

— Les données mentionnées sous les points 1 et 2 ne permettent pas de calculer le revenu réel de l'ouvrier moyen. Pour l'établissement de ce revenu, il faudrait également tenir compte de diverses indemnités (maladies, accidents, chômage, etc.) dont les éléments ne sont pas connus pour tous les pays de la Communauté.

— Le nombre des jours fériés payés est fixé à :

Allemagne : 11 — Belgique : 10 — France : 2 — Sarre : 7 — Italie : 16 — Pays-Bas : 9.

Les paiements y afférents sont inclus dans les revenus.

## NOTES EXPLICATIVES

*Salaires considérés comme revenus*

1. Le revenu annuel de l'ouvrier présent est le revenu de l'ouvrier qui aurait travaillé tous les jours ouvrés sans autres absences que ses congés, et sans effectuer de postes supplémentaires.
2. Le revenu brut est la somme des salaires liés au travail effectif de l'ouvrier, des rémunérations payées pour journées non prestées, et de la contre-valeur des avantages en nature et des indemnités compensatrices correspondantes.
3. Le revenu net est égal au revenu brut, augmenté des allocations familiales et diminué des contributions ouvrières de Sécurité Sociale et des impôts et taxes sur les salaires à la charge des ouvriers.
4. Les chiffres des revenus sont exprimés en unités monétaires nationales. Toute conversion en unité monétaire unique, selon les taux de change officiels, conduirait à des comparaisons erronées.

5. L'avantage en nature « logement », compris dans le revenu brut, n'a pu être estimé que d'une manière approchée. Cependant, cette approximation n'est pas de nature à altérer sensiblement le montant total du revenu annuel.

*Remarques générales*

Il reste à souligner que les statistiques des salaires sont influencées par la composition du personnel recensé, en ce qui concerne :

- a) La répartition entre ouvriers du fond et ouvriers du jour;
- b) La répartition par âge<sup>1</sup>;
- c) Le nombre des apprentis;
- d) Le nombre des ouvriers ayant atteint ou dépassé l'âge de la retraite, et qui continuent à travailler.

<sup>1</sup> Cf. pages 33 et suivantes.

SERVICE DES PUBLICATIONS DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
1361-54 H. A.