

ÉVÉNEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTÉ

NOTE D'INFORMATION,

N° 1 - JANVIER 1959

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
LES PROBLEMES DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL ET L'ACTION DE LA HAUTE AUTORITE	2 - 7
LA CONFERENCE TRIPARTITE RELATIVE AU PROJET DE CHARTE SOCIALE EUROPEENNE	8 - 12
CHRONOLOGIE DES EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE	13 - 34
ACTIVITE SOCIALE DE LA HAUTE AUTORITE	35 - 43
Annexe	44 - 45
ANALYSES BIBLIOGRAPHIQUES	46 - 55

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITÉ

Division des Problèmes du Travail

NOTE D'INFORMATION

no.1 JANVIER 1959

E R R A T A

- page 2 5e alinéa 1re ligne; lire: hiérarchie
7e alinéa 2e ligne; lire: applicables
- page 3 3e alinéa 1re ligne; lire: par exemple auquel
3e alinéa 5e ligne; lire: très différents
9e alinéa 2e ligne; lire: exigences posées
9e alinéa 3e ligne; lire: -aptitudes
- page 4 4e alinéa 1re ligne; lire: profitables
- page 8 5e alinéa début de la 5e ligne; lire: crire à des ...
- page 9 dernière ligne; lire: importante de pays à pays
- page 12 3e alinéa 3e ligne; lire: composé au lieu de constitué
- page 17 5e alinéa 5e ligne; in fine lire: famille
5e ligne depuis le bas; lire: ment des salaires
- page 22 1er alinéa 9e ligne; lire: action sociale ne se fasse
- page 27 4e ligne à partir du bas; lire: étant donné le nombre
(supprimer le que)
- page 33 début du 3e alinéa; lire: concernent
10e ligne depuis le bas: supprimer la virgule in fine
- page 40 2e paragraphe 11e ligne; lire: lubrifiant
- page 50 7e alinéa 2e ligne; lire: favorisaient
dernière ligne; lire: d'ordres
- page 55 dernière ligne; lire: (p.38)

ÉVÉNEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTÉ

NOTE D'INFORMATION

N° 1 - JANVIER 1959

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
LES PROBLEMES DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL ET L'ACTION DE LA HAUTE AUTORITE	2 - 7
LA CONFERENCE TRIPARTITE RELATIVE AU PROJET DE CHARTE SOCIALE EUROPEENNE	8 - 12
CHRONOLOGIE DES EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE	13 - 34
ACTIVITE SOCIALE DE LA HAUTE AUTORITE	35 - 43
Annexe	44 - 45
ANALYSES BIBLIOGRAPHIQUES	46 - 55

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITÉ

Division des Problèmes du Travail

EVENEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTE

NOTE D'INFORMATION

no.1 JANVIER 1959

La présente Note d'Information est relative aux mois de
NOVEMBRE et de DECEMBRE 1958

*
* *

Toute demande d'envoi de la présente Note d'Information
doit être adressée au service de documentation de la Haute
Autorité de la C.E.C.A., Luxembourg.

LES PROBLEMES DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL
ET L'ACTION DE LA HAUTE AUTORITE

Des enquêtes menées dans plusieurs industries de divers pays il se dégage que parmi tous les problèmes de rémunération (dans la mesure où ils ne sont pas de nature économique, c'est-à-dire où ils n'ont pas une influence directe sur le niveau de vie absolu et relatif des ouvriers), celui des relations entre les salaires effectifs, correspondant à des emplois voisins ou comparables occupe la première place dans l'esprit des ouvriers.

La hiérarchie des salaires, les relations entre les salaires des différents postes de travail, la situation relative des salaires de tel groupe de postes par rapport à tel autre, etc... sont d'ailleurs au centre des préoccupations des dirigeants des organisations professionnelles et font l'objet de fréquentes discussions à l'intérieur des entreprises.

Dans la sidérurgie de la Communauté, ce sont le plus souvent les conventions ou accords collectifs qui fixent les règles de détermination des relations entre les salaires des différents postes de travail.

Ces textes déterminent en Allemagne (R.F.), en Sarre, en France, en Italie et aux Pays-Bas (1), un certain nombre de catégories professionnelles. Les postes de travail peuvent être classés, compte tenu des catégories et de leur définition, certains accords rangeant même expressément dans les catégories chacun des postes.

Les accords déterminent aussi la hiérarchie des catégories, c'est-à-dire la position relative de chacune d'elles par rapport à une catégorie de référence. Pour celle-ci, un salaire est fixé à partir duquel sont calculés les salaires des autres catégories. Ces salaires constituent des minima pour les ouvriers classés dans chaque catégorie.

Ces textes n'ont pas subi depuis de nombreuses années de profondes modifications; ils sont sensiblement les mêmes que ceux qui existaient entre les deux guerres, le critère essentiel pris en considération dans les définitions de postes de travail, donc ce qui commande le classement de tel poste dans telle catégorie plutôt que dans telle autre n'a pas changé.

Effectivement, si l'on examine classifications et définitions (celles actuellement applicables comme celles d'avant-guerre), on constate que toutes sont établies en fonction de la formation et reposent sur trois grands groupes de base :

- les manoeuvres qui n'ont pas de formation
- les ouvriers spécialisés qui ont acquis rapidement la formation nécessaire à l'exécution du travail
- les ouvriers qualifiés dont la qualification résulte d'une formation complète et d'une longue expérience.

(1) En Belgique et au Luxembourg, il n'existe pas de stipulations de ce genre dans les conventions collectives, ces problèmes étant traités au niveau de l'entreprise.

Or, le développement prodigieux de la technique, la transformation radicale de certains procédés, de certaines installations, la multiplication des bureaux de préparation, de recherche, bouleversent les méthodes habituelles de travail, les postes traditionnels de travail.

Des postes se transforment, éclatent, disparaissent, apparaissent sous la pression impitoyable du progrès technique.

Prenons le cas du lamineur, par exemple, à qui les accords de salaires s'appliquent, qu'il travaille sur un train manuel en voie de disparition sans doute ou sur un train continu. Pourtant la responsabilité dans le processus de production, les régimes du poste de travail, etc... sont très différentes dans les deux trains. Bref, le travail n'est pas de même nature, mais les accords de salaire offrent une définition unique pour permettre leur classement dans la hiérarchie.

De cette situation naissent de nombreuses tensions, de nombreux conflits. Dans certains pays, des employeurs et des travailleurs constatant les insuffisances des accords, ont cherché la solution des difficultés dans l'utilisation de techniques de qualification du travail (Job Evaluation).

Qu'est-ce que la qualification du travail ?

Une conférence internationale, organisée à Genève en mai 1950 par le Comité International de l'Organisation Scientifique en a donné une définition "La qualification du travail a pour but de ranger les fonctions (postes de travail) dans l'ordre de leur valeur telles qu'elles résultent de l'analyse des exigences posées aux travailleurs qui les exercent et de l'importance à attribuer à chaque exigence dans l'ensemble."

Cette définition précise bien le caractère particulier de la qualification du travail. Son but est de "ranger les fonctions (poste de travail) dans l'ordre de leur valeur".

Pour pouvoir classer les postes de travail on procède d'abord à l'analyse des exigences posées aux travailleurs qui les exercent" (analyse qualitative); chacune des exigences étant alors évaluée par rapport à toutes les autres (évaluation quantitative pondérée).

Les exigences sont analysées en fonction de plusieurs critères que l'on peut grouper sous quatre catégories :

- **habitudes professionnelles**
- efforts à fournir (efforts intellectuels et physiques)
- responsabilités
- conditions d'ambiance.

La valeur attribuée par chaque critère à la suite de l'analyse est déterminée grâce à des tables d'évaluation. De la somme des valeurs de tous les critères résulte la valeur du poste de travail, qui permet alors de "ranger" chacun des postes par rapport aux autres.

Par l'application d'une certaine formule il est alors possible de déterminer le salaire afférent à chaque poste, cette transformation ne faisant cependant plus partie de la qualification du travail à proprement parler.

Cette technique est diversement répandue dans la sidérurgie des pays de la Communauté.

Si, en Allemagne (R.F.) la qualification du travail est utilisée pour déterminer les salaires de 50 % environ des ouvriers sidérurgistes, si aux Pays-Bas, la méthode est appliquée dans les trois usines sidérurgiques que compte le pays, la situation est toute différente dans les autres pays. La méthode n'est pas du tout employée au Luxembourg, dans quelques entreprises seulement en Belgique, en France et en Italie.

Les difficultés déjà signalées résultant de l'inadaptation des accords de salaires à la situation existant dans les entreprises, ont amené des organisations professionnelles de la sidérurgie à demander à la Haute Autorité de réunir des informations sur la qualification du travail et ses applications dans la sidérurgie des pays de la Communauté.

Des experts choisis dans chaque pays par les organisations professionnelles ont établi des monographies nationales, publiées par la Haute Autorité en Septembre 1957.

Mais afin de rendre plus profitable les résultats de ces études, de les approfondir et de permettre aux experts de confronter leurs points de vue, la Haute Autorité a organisé une session de trois journées d'étude les 10, 11 et 12 décembre à laquelle participaient 150 délégués désignés par les organisations professionnelles, des représentants de la Commission des Affaires sociales, de l'Assemblée Parlementaire Européenne de la C.E.C.A., du B.I.T., de l'Agence Européenne de Productivité.

Il ne s'agissait pas de journées de propagande pour telle technique plutôt que pour telle autre, mais comme l'a précisé M. GIACCHERO, Membre de la Haute Autorité dans son discours d'ouverture, la Haute Autorité souhaitait que ces journées "en élargissant le champ de réflexion des uns et des autres, en alimentant cette réflexion par une connaissance plus complète, nous aident à résoudre les problèmes qui se posent à chacun d'entre nous dans notre propre domaine d'activité."

Pour exploiter au maximum les études déjà faites, des experts choisis par les organisations professionnelles ont présenté des rapports qui reprenaient les aspects les plus importants soulevés par les monographies nationales. (1)

L'ensemble des rapports a permis d'aborder tous les problèmes posés par les monographies (2), méthode utilisée, but recherché, procédure employée, résultats obtenus, positions des organisations professionnelles.

(1) Voir liste des rapports ci-après p. 7.

(2) Cf. les monographies sur "la qualification du travail (Job Evaluation) et ses applications dans la sidérurgie des pays de la Communauté "

L'ensemble des travaux autorise à conclure que si les accords classiques de salaire sont dépassés, la méthode de qualification du travail ne fait pas, pour autant, l'unanimité.

Les partisans de cette méthode sont d'ailleurs partagés en ce qui concerne le but à atteindre, les procédures à employer et les résultats obtenus :

- s'agit-il de créer une échelle de fonctions ou une échelle de salaires ?
 - est-ce le salaire de base ou le salaire total, primes de rendement comprises, qui doit faire l'objet de la méthode ?
 - doit-on respecter la hiérarchie existante et se contenter de rectifier les erreurs ou doit-on créer une hiérarchie nouvelle ?
 - faut-il appliquer la méthode à l'ensemble d'un pays ou bien à des entreprises ou à des départements de production ?
 - les conventions collectives doivent-elles traiter de l'utilisation de la méthode de qualification du travail ou bien doit-on laisser régler ces problèmes au niveau de l'entreprise ?
- etc....

Les adversaires considèrent la méthode de qualification du travail comme trop rigide, trop abstraite, trop détachée de la réalité du marché du travail et de ses fluctuations, trop limitative de l'action des organisations professionnelles, etc...

Il est, par ailleurs, assez particulier de remarquer qu'il n'y a pas sur ces questions, selon le clivage classique, deux positions, celle des employeurs et celle des travailleurs, il y a à l'intérieur même de chaque groupe des positions différentes.

Au terme de ces journées, on peut dire que le but visé par la Haute Autorité a été atteint, les thèses des uns et des autres ont été discutées avec une grande objectivité au cours de la session. Ainsi a été élargi le champ de réflexion des participants qui ont acquis une connaissance plus complète de la méthode et de ses possibilités d'application et qui pourront plus aisément résoudre les problèmes de rémunération du travail auxquels chacun d'entre eux est confronté dans son propre domaine d'activité.

L'intérêt de ces études et de ces journées a été fréquemment réaffirmé, on en trouve par ailleurs la preuve dans les nombreuses propositions et demandes d'études nouvelles qu'ont formulées les participants.

Il est enfin apparu clairement que les problèmes de relations de salaires ne peuvent être séparés de ceux relatifs à la rémunération au rendement; ainsi les travaux entrepris par la Haute Autorité dans ce domaine prennent-ils toute leur valeur (1).

(1) "Information sur les systèmes de liaison des salaires à la production, au rendement et à la productivité" - "Niveau de mécanisation et le mode de rémunération"; la publication de ces travaux est en cours.

En clôturant la réunion, M. FINET, Président de la Haute Autorité, a marqué sa satisfaction devant les résultats atteints . il a réaffirmé la volonté de la Haute Autorité de poursuivre son travail de documentation sur ces problèmes et de renouveler, si le besoin s'en fait sentir, des sessions de ce genre qui s'inscrivent dans cet effort d'information active, par laquelle la Haute Autorité s'efforce, en rendant plus vivants les travaux qu'elle a menés, de susciter en commun des réflexions, de stimuler l'action des partenaires sociaux. (2).

(2) Le compte-rendu des journées d'étude (rapports présentés, résumé des interventions) sera publié ultérieurement.

Rapports présentés aux
JOURNEES D'ETUDE SUR LA JOB EVALUATION

- Rapport 1 - M. SAVOUEILLAN :
"Les Accords de salaire classiques et leur application"
- Rapport 2 - M. EULER :
"La Job Evaluation: but, notions de base, méthodes en vigueur"
- Rapport 3 - M. VANDEPERRE :
"Développement de la Job Evaluation - Règles contractuelles et Job Evaluation - Processus d'application dans les exemples choisis"
- Rapport 4 - M. DOR :
"Les résultats de l'application de la Job Evaluation - comparaison avec la situation antérieure"
- Rapport 5 - M. LUTZ :
"La Job Evaluation règle-t-elle le problème du gain total ou du salaire de base?"
- Rapport 6 - M. TINBERGEN :
"Les critères d'évaluation et leur pondération"
- Rapport 7 - M. HAUSER :
"Attitudes devant la Job Evaluation"
- Rapport 8 - M. MERLI BRANDINI :
"Utilisation de la Job Evaluation à d'autres fins: promotion, sélection, etc... "

LA CONFERENCE TRIPARTITE RELATIVE AU PROJET DE CHARTE SOCIALE
EUROPEENNE

A la demande du Conseil de l'Europe, le Bureau International du Travail a réuni à la Maison de l'Europe à Strasbourg, du 1er au 13 décembre 1958 une conférence tripartite.

Cette conférence a été constituée de la même manière que la Conférence Internationale du Travail et les Commissions fonctionnant dans le cadre du Bureau International du Travail (B.I.T.) En effet, elle était composée pour chaque pays de 2 délégués gouvernementaux, de 1 délégué des employeurs et de 1 délégué des travailleurs.

Les 15 pays membres du Conseil de l'Europe ont participé à la conférence qui avait pour mission d'exprimer un avis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur le projet de charte sociale européenne élaboré par la Commission Sociale dudit Comité.

Les décisions de la conférence tripartite ne pouvaient, par conséquent, prendre qu'une seule forme, celle d'un rapport adressé au Comité des Ministres.

Cette initiative du Conseil de l'Europe, qui a bénéficié du soutien actif de l'Organisation Internationale du Travail (B.I.T.), se situe dans la ligne des efforts entrepris à Strasbourg depuis des années pour amener les Etats membres du Conseil de l'Europe à souscrire à des engagements communs dans certains domaines sociaux.

De son côté, l'Organisation Internationale du Travail a une attitude favorable à l'égard des efforts de régionalisation de l'action sociale internationale. C'est d'ailleurs dans cette optique qu'elle avait convoqué en 1955 une Conférence régionale européenne. (1)

Cette conférence avait d'ailleurs rencontré un certain nombre de difficultés en raison des conceptions sociales assez différentes des pays de l'Est et de l'Ouest de l'Europe.

*

* *

Deux documents ont été soumis à l'examen de la conférence: le texte du projet de charte sociale européenne, et une comparaison entre les dispositions du projet de charte européenne et les normes correspondantes de l'O.I.T. (2)

-
- (1) A son ordre du jour figuraient les points suivants :
- examen du rapport du directeur général du B.I.T.
 - rôle des employeurs et des travailleurs dans la productivité
 - financement de la sécurité sociale
 - âge de la retraite
- (2) La conférence a choisi comme président M. F. DEHOUSSE, président de l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe et comme Vice-présidents MM. VEYSEY (groupe gouvernemental, Royaume-Uni), FAUBEL (groupe des employeurs, Allemagne (R.F.)), et NIELSEN (groupe des travailleurs, Danemark).

Le projet de charte comprenait trois sortes de dispositions:

- des dispositions fondamentales de caractère paraconstitutionnel, qui sont en quelque sorte une déclaration des droits sociaux de l'Européen,
- des dispositions plus précises par lesquelles les parties contractantes pourraient être formellement liées,
- des dispositions relatives aux modalités et aux limites des engagements qui seraient souscrits par les signataires de la charte.

Les deux premières parties ont été examinées par la Commission des Clauses de Fond (1) et le restant du projet de charte par la Commission des Clauses d'Application (2).

Avant le commencement des travaux au sein des Commissions, la conférence a procédé à une discussion générale sur le projet de charte sociale tel qu'il a été établi par le Comité Social du Conseil de l'Europe.

L'accent a été mis en particulier sur les points suivants:

- a) La Charte sociale doit être réaliste et progressiste. Elle ne doit pas se borner à une simple déclaration d'intention. Elle ne doit pas non plus établir des marges pour pays marginaux.
- b) Les délégués des travailleurs se sont déclarés résolument hostiles à l'adoption de l'art.19 du projet de charte; cet article prévoit que les signataires de la charte doivent se considérer comme liés par 10 des articles et 45 des paragraphes dudit document. Le porte-parole des employeurs, s'est également déclaré non satisfait de la rédaction de l'art.19. Il a cependant affirmé qu'il serait disposé à l'adopter tel qu'il se trouve formulé dans le projet de Charte.
- c) Les employeurs ont d'autre part regretté que la Charte ne prévoit pas de mesure pour empêcher la diminution - plus ou moins importante - du pouvoir d'achat.

*
* *

(1) La Commission des Clauses de Fond était présidée par M. Henry HAUCK, (membre gouvernemental, France), tandis que MM. A.G. FENNEMA, (membre employeur, Pays-Bas) et Walter HENKELMANN, (membre travailleur, République fédérale d'Allemagne (C.I.S.L.)) étaient vice-présidents de la Commission et les porte-parole de leurs groupes respectifs. M. Rosario PURPURA, (membre gouvernemental, Italie), était également vice-président de la Commission.

(2) La Commission des Clauses d'Application avait pour Président M. Eric DREYER, (membre gouvernemental, Danemark) et pour Vice-Présidents M. J.A. LEBLANC, (membre employeur, France) et M. J. ALDERS (membre travailleur, Pays-Bas (C.I.S.C.)), qui furent les principaux porte-parole de leurs groupes.

Clauses de Fond

L'examen de certaines des dispositions du projet de charte a donné lieu à des débats animés. Ce fut en particulier le cas des articles 1,4,5,6,10,12,16 et 18.

De longues discussions ont eu lieu à la suite d'une proposition des travailleurs de remplacer les termes: " la réalisation et le maintien d'un niveau élevé et stable de l'emploi " par: " la réalisation et le maintien du plein emploi."

Certains orateurs ont pensé ne pas pouvoir accepter le mot "plein emploi", qu'on se trouverait dans l'impossibilité de créer un aussi grand nombre d'emplois. D'autres ont déclaré qu'il n'est pas suffisant de dire: "niveau élevé" mais qu'il faut dire: "plein emploi", puisque c'est l'idéal qu'on doit s'efforcer d'atteindre. Le porte-parole des employeurs a déclaré que l'expression "plein emploi" est vaine et qu'il vaut mieux parler d'un "niveau de l'emploi haut et stable".

Plusieurs représentants des travailleurs ont insisté sur l'expression: "plein emploi." "C'est là le but à atteindre. Nous savons qu'il est inévitable que de temps en temps notre système économique provoque le chômage dans une mesure plus ou moins importante, ont-ils déclaré, mais l'Etat doit alors créer de nouvelles possibilités d'emploi."

Un représentant des travailleurs français a insisté pour que les critères d'une rémunération équitable soient précisés. La rémunération équitable doit en effet permettre de faire vivre le travailleur et sa famille. Il faut, d'autre part, retenir l'institution d'un salaire minimum calculé en fonction:

- du coût de la vie
- de la prospérité économique. (Art.4)

A propos des négociations collectives un accord unanime a été acquis en ce qui concerne le droit de grève. En effet, le texte suivant a été adopté:

" Les parties contractantes reconnaissent le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives, " en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, " sous réserve des obligations résultant des conventions " collectives en vigueur" (art. 6, § 4).

*
* *

Clauses
d'Application

Les observateurs s'attendaient à ce que cette Commission joue un rôle restreint, un peu analogue aux commissions qui étudient l'application des conventions et recommandations dans le cadre des réunions organisées par le B.I.T. Or, elle a été le terrain de débats extrêmement animés et de profondes divergences de vues, puisque c'est dans son sein que se sont opposés les participants de conceptions larges et de conceptions restrictives des obligations qui devraient incomber aux parties contractantes; en prin-

- cipe, les deux positions extrêmes étaient les suivantes:
- on pourrait concevoir que toutes les parties contractantes soient tenues, dans un délai donné, de mettre leur législation interne en rapport avec toutes les dispositions de la charte; d'autre part,
 - on peut imaginer qu'aucune disposition ne doit être appliquée d'une manière impérative.

A la suite de l'examen de l'article 19 du projet qui prévoyait que les parties contractantes devraient être liées par 10 des articles et 45 des paragraphes de la charte, des propositions ont été formulées par les membres gouvernementaux de la Belgique et de la France tendant en particulier à rendre obligatoire la ratification de certains articles à énumérer.

On a envisagé également d'instaurer une période transitoire qui permettrait de donner aux différents gouvernements un délai. Finalement, la Commission s'est prononcée sur un texte assez général qui prévoit l'énumération dans la charte d'un certain nombre d'articles dont la ratification devrait être obligatoire. Les membres gouvernementaux qui ont appuyé cette proposition sont les représentants des six pays de la Communauté Européenne, de l'Autriche, du Danemark, de la Grèce, du Royaume-Uni et de la Suède.

La mise en oeuvre éventuelle de la charte au moyen de conventions collectives a également fait l'objet de longs débats en raison des régimes juridiques très différents des pays respectifs et notamment des Pays Scandinaves et du Royaume-Uni.

Enfin, le groupe des travailleurs, avec l'appui des représentants gouvernementaux de la Belgique, de la France et du Luxembourg, a souhaité que les représentants des employeurs et des travailleurs soient associés au Comité Consultatif d'Experts appelé à intervenir à propos de l'application de la charte. La Commission ne les a pas suivis dans cette voie.

*

* *

Pouvoirs de délégations de travailleurs La Conférence a également été amenée à se prononcer sur la validité des mandats des délégués.

Un problème particulièrement important a été soulevé: celui de l'absence de délégués de la Confédération Générale du Travail de France et de la Confédération Générale du Travail d'Italie. En effet, alors que les délégués dans les organes de l'Organisation Internationale du Travail doivent être des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs "les plus représentatives", pour la Conférence tripartite Européenne, il ne pouvait s'agir que d'organisations nationales affiliées à des organisations internationales auxquelles un statut consultatif a été reconnu par le Conseil de l'Europe. Ce n'est pas le cas de la Fédération Syndicale Mondiale. La Commission a approuvé la solution adoptée en l'espèce et ratifié les mandats des délégués des travailleurs français et italiens.

*

* *

Conclusions

Si l'on s'efforce de dresser un bilan sommaire des résultats de cette conférence, on constate qu'elle a examiné un grand nombre de dispositions relatives à la plupart des problèmes du travail. Toutefois les représentants des travailleurs qui ont pris la parole à la séance de clôture, ont regretté que la conférence n'ait eu que des résultats limités.

Au cours de cette séance, il a été souligné à plusieurs reprises que la charte devrait pouvoir servir de leçon ou de défi aux pays de l'Est européen et qu'elle devrait montrer que l'Europe prend conscience de ses responsabilités sociales envers les pays sous-développés.

Si l'on s'efforce de regrouper les différentes tendances qui se sont manifestées, on constate qu'un groupe plus avancé est constitué des représentants des travailleurs et des représentants gouvernementaux de Belgique, de France et d'Autriche. (1) C'est ce qui se dégage des différents votes auxquels la Commission a procédé lors de l'adoption des amendements au rapport. L'attitude réticente de certains autres gouvernements peut être attribuée à plusieurs facteurs. Certains craignent de souscrire² des obligations sociales qui entraînent à brève échéance des charges importantes. Mais il semble surtout que la difficulté réside dans la différence de conceptions juridiques entre les différents pays; les délégués du Royaume-Uni et de Scandinavie n'ont pas voulu prendre d'engagements formels, même dans des matières où ils sont à l'avant-garde du progrès social. En effet, ils n'aiment pas les instruments législatifs et ils préfèrent s'appuyer sur la coutume et sur les accords conclus entre employeurs et travailleurs. De plus, chez quelques uns fait défaut la prise de conscience de la nécessité d'un effort commun des pays européens.

(1) La Grèce a préféré s'abstenir que de s'opposer à un certain nombre des amendements présentés par les travailleurs ou les Gouvernements belge et français. Les Gouvernements des six pays de la Communauté Européenne, d'Autriche, du Danemark, de Norvège, du Royaume-Uni et de Suède peuvent accepter dès aujourd'hui au moins 11 des 18 clauses de fond de la charte et au moins 45 des paragraphes.

CHRONOLOGIE DES EVENEMENTS SOCIAUX
DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE (1)

ALLEMAGNE (R.F.)

La situation charbonnière

L'I.G.-Bergbau a organisé dans plusieurs villes de la Ruhr des manifestations, réclamant la suppression du chômage partiel, l'introduction de la semaine de 5 jours, l'interruption immédiate des importations de charbon, une politique énergétique coordonnée (formation de conseils pour l'économie des secteurs énergétiques et charbonniers) ainsi que d'autres mesures destinées à éliminer la crise charbonnière. (9 novembre 1958).

Droit de grève

Le Conseil de l'I.G.-Metall s'est opposé dans une résolution à l'arrêt de la Cour fédérale du Travail de Cassel, condamnant l'I.G.-Metall au remboursement des dommages causés par la grève du Schleswig-Holstein. L'I.G.-Metall considère que cet arrêt restreint le droit de libre détermination à l'intérieur des syndicats et constitue une menace pour la liberté de coalition et le droit de grève. Le Conseil a approuvé la résolution du Comité directeur du syndicat tendant à introduire devant le Tribunal constitutionnel un recours contre l'arrêt de Cassel. Il a demandé au Comité directeur de dénoncer, dès que possible, les procédures arbitrales librement consenties, ayant perdu, par suite de l'interprétation unilatérale de la convention valable pour le Schleswig-Holstein, leur valeur de procédures de conciliation, créées par consentement mutuel des partenaires sociaux et destiné à résoudre pacifiquement les conflits de travail. La grève du Schleswig-Holstein eut lieu de la fin 1956 au début 1957. Elle dura 114 jours et fut ainsi la grève la plus longue depuis 1904. 38 entreprises ont été touchées; elles occupent plus de 34.000 employés. L'ensemble des dommages causés par cette grève et dont le remboursement doit être effectué par l'I.G.-Metall n'a pas encore été fixé. Les employeurs pour leur part ont évalué ces dommages à 350 millions DM. (13 novembre 1958)

Emploi

Les mines de la Ruhr ont, en principe, décidé d'arrêter les embauchages jusqu'au 31 mars 1959. Cette mesure ne s'applique toutefois pas aux employés, aux apprentis et aux artisans (22.11.1958)

L'allocation de chômage pour réduction de la durée du travail a été autorisée :

- pour 12 semaines supplémentaires (au total 26 semaines) pour les entreprises sidérurgiques des régions de Rhénanie du Nord-Westphalie et Rhénanie-Hesse-Nassau,
- pour 13 semaines supplémentaires (au total 34 semaines) pour les laminoirs à chaud de la région de Rhénanie-Hesse-Nassau (25 novembre 1958).

(1) La présente chronologie est présentée en tirage recto pour permettre le découpage éventuel de certaines informations.

Concentration

La transformation de filiales des Mannesmann-Hüttenwerken A.G., jusqu'alors indépendantes, en simples sections techniques de l'entreprise, relevant directement de la direction générale du trust, s'est produite au début novembre. Cette transformation a enlevé aux syndicats une quantité considérable des mandats dans les conseils de surveillance et des postes de directeurs du travail, qu'ils détenaient en vertu de la législation en vigueur sur la cogestion des travailleurs dans les industries de base.

Le D.G.B. (Confédération des Syndicats allemands) a adressé à tous les partis du Bundestag une lettre demandant d'entrer en discussions avec des experts du D.G.B. au sujet des mesures législatives à prendre pour empêcher les tendances à la concentration dans l'économie. En outre, il a organisé une manifestation de protestation à laquelle participèrent 25.000 ouvriers (18 novembre 1958).

Convention collective

Le 29 décembre 1958 a été conclue une convention collective-cadre pour les travailleurs de l'Industrie sidérurgique et transformatrice des métaux de Rhénanie et Westphalie. En dérogation à la convention actuellement en vigueur depuis le 12 janvier 1952, ce nouvel accord prévoit les dispositions suivantes :

- Pour les postes de nuit régulièrement effectués est accordée une majoration pour travail de nuit de 10 % du salaire contractuel des travailleurs qualifiés.
- Une nouvelle réglementation des congés payés spéciaux prévoit l'augmentation du nombre des jours non ouvrés payés à l'occasion de certains événements familiaux
- Il est accordé un congé payé jusqu'à concurrence de 4 heures à l'ouvrier congédié par licenciement ordinaire.
- Le nombre des jours de congé annuel payé dépend désormais seulement de l'âge (et non plus de l'ancienneté).
Jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, les ouvriers ont droit à un congé de 12 jours de travail, jusqu'à 30 ans à 15 jours et au dessus de 30 ans à 18 jours.
- Création de centres d'harmonisation pour régler les différends causés par la diversité d'opinions sur l'interprétation et les modalités d'application de la convention.

Protection des jeunes travailleurs

Dans le cadre de son "programme social" le Bundestag a discuté au début du mois de décembre un projet de loi sur la protection des jeunes travailleurs. Le but principal de cette nouvelle loi est de réduire la durée de travail des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. La durée du travail ne devra pas dépasser 7 heures par jour et 84 heures pour deux semaines consécutives. La durée maximum de travail ne peut jamais dépasser 8 heures par jour dans des cas exceptionnels. Les heures non-travaillées mais pendant lesquelles le jeune travailleur a fréquenté une école professionnelle sont payées comme des heures de travail effectif. Il est prévu que le congé annuel pour jeunes travailleurs sera de 24 jours.

Paiement mensuel des travailleurs

Une entreprise sidérurgique de Gelsenkirchen a décidé dans le courant du mois de décembre, de payer mensuellement par versement à leur compte bancaire, les 1.500 travailleurs qu'elle occupe.

Une entreprise sidérurgique de Dortmund, qui occupe 19.000 personnes, avait antérieurement montré l'exemple dans cette voie.

SARRE

Convention collective

Le 22 décembre 1958 a été conclue une convention collective sur la réduction de la durée du travail dans les cokeries, les usines de sous-produits du charbon et les centres électriques des Mines de la Sarre.

La durée du travail dans ces entreprises, travaillant pour la plupart en service continu, a été fixée en moyenne par an à 48 heures par semaine (dimanche compris). Une indemnité compensatoire du salaire est payée pour le temps de travail perdu. La convention, valable pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à partir du 1er avril ou du 1er mai 1959.

BELGIQUE

La situation en matière d'emploi dans le Borinage

Le problème du Borinage a été à l'avant-plan des préoccupations sociales au cours des deux derniers mois de l'année 1958 à la suite de l'annonce, à la fin du mois d'octobre, de la fermeture le 31 décembre 1958 de deux sièges d'exploitation (Grand-Trait et Hornus-Wasmes).

A la fin du mois d'octobre, le Ministre des Affaires Economiques avait d'ailleurs exposé au Conseil National des Charbonnages, un plan d'assainissement.

Depuis lors on a procédé à un certain nombre de licenciements et différentes fusions ont été décidées.

L'évolution de la situation a provoqué de violents remous qui ont conduit à la constitution d'une Commission de Défense du Borinage, à laquelle participent des Parlementaires des différents partis, des représentants des ouvriers, employés et cadres des charbonnages et des représentants des classes moyennes.

Cette Commission a fait différentes démarches auprès du Ministre des Affaires Economiques, en particulier pour veiller à ce que les ouvriers et les employés licenciés retrouvent un emploi conforme à leur qualification professionnelle.

De son côté, l'Evêque de Tournai, qui a le Borinage sous sa juridiction épiscopale, a publié à l'occasion de la Noël une lettre pastorale dans laquelle il a précisé quelles sont, selon lui, les exigences de la justice sociale dans la réorganisation économique du Borinage.

On sait que la Haute Autorité intervient au titre de la réadaptation en faveur des mineurs licenciés. Elle a d'ailleurs décidé de compléter l'indemnité qui leur est accordée, par une somme forfaitaire compensatoire des livraisons gratuites de charbon dont ils bénéficiaient précédemment.

Lors de sa réunion du 20 décembre, la Commission Régionale Mixte des Mines du Borinage a examiné les problèmes posés par les licenciements de travailleurs.

Au sujet des ouvriers du fond, le problème a été résolu grâce à 600 offres d'emplois qui ont été faites par les charbonnages de la région, alors que 436 travailleurs ont été licenciés.

En ce qui concerne les ouvriers de la surface, il y a 190 ouvriers à replacer, l'embauchage de 146 d'entre eux, au plus tard le 20 mars 1959, est prévu. Il semble qu'une solution sera trouvée pour les autres, de même que pour les 8 employés en préavis.

Ces travailleurs bénéficient de l'aide au titre de la réadaptation dont il a été question plus haut.

Résorption du chômage et indemnités aux chômeurs

La déclaration du Gouvernement Eyskens devant les Chambres a fait état de mesures en vue d'une relance conjoncturelle et de la résorption du chômage.

Le Gouvernement a exprimé son intention d'étendre sa politique économique aux régions caractérisées par le chômage structurel ou qui souffrent d'un exode de population -(18.11.58).

Le 21.11.58, le Conseil des Ministres a autorisé l'affectation de 200 millions de francs belges supplémentaires à des travaux à exécuter par les administrations subordonnées (provinces et communes) en vue de la résorption du chômage.

Le 12 décembre 1958, il a arrêté un programme favorisant la remise de 40.000 chômeurs au travail dans le secteur des travaux publics.

Le Bureau de la Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C.) a rappelé ses revendications en faveur des chômeurs:

- suppression de la 3ème catégorie des communes (1)
- augmentation de 10 Fr par jour des allocations de chômage
- révision des taux pour les chômeurs-chefs de famille.

De son côté, la Fédération Générale du Travail de Belgique (F.G.T.B.) a confirmé sa revendication d'un minimum vital de 36.000 Fr pour les chômeurs. De plus, dans son programme économique et social publié le 5 décembre 1958, elle exprime une revendication relative à l'indemnité de réadaptation et d'attente en cas de fermeture ou de réorganisation d'entreprise.

Les indemnités de chômage ont été augmentées, par arrêté royal du 9 décembre, cette mesure étant applicable à partir du 17 novembre. De plus, la troisième catégorie de Communes a été supprimée, ce qui a pour résultat d'augmenter les allocations de chômage des travailleurs résidant dans ces communes (1).

Salaires et conditions de travail

Le mois de novembre a été caractérisé par deux conflits sociaux importants, celui des tramways bruxellois et celui de l'industrie du gaz et de l'électricité.

Le conflit dans les tramways a été résolu après deux journées de grève, par une augmentation des salaires.

En ce qui concerne l'industrie du gaz et de l'électricité, le conflit s'est prolongé davantage, ce qui a eu pour conséquence de provoquer le chômage dans un certain nombre d'entreprises qui manquaient des ressources d'énergie indispensables à leur activité.

Finalement, le conflit s'est également résolu par une augmentation des salaires. Les travailleurs revendiquaient l'alignement des salaires des différentes catégories sur ceux qui étaient payés dans les entreprises les plus favorisées.

A la suite de ce conflit, le Bureau de la Fédération Générale du Travail de Belgique a marqué son opposition à toute limitation éventuelle du droit de grève (25.11 et 12.12.1958).

(1) Les communes du Royaume étaient classées en 3 catégories décroissives du point de vue du taux des allocations de chômage.

Elections pour les Conseils d'Entreprise et les Comités de Sécurité et d'Hygiène

On sait qu'il avait été décidé d'organiser simultanément dans l'ensemble du pays des élections aux Conseils d'Entreprise, aux Comités de Sécurité et d'Hygiène et aux délégations syndicales. La réglementation relative aux élections pour les Comités de Sécurité et d'Hygiène avait d'ailleurs été modifiée récemment.

Un arrêté royal du 19 novembre 1958 (Moniteur Belge du 26.11.1958) a complété et modifié l'Arrêté du Régent du 15 juillet 1945 en ce qui concerne le vote par correspondance pour les Conseils d'Entreprise.(1)

De plus, un arrêté royal du 29 novembre 1958 (Moniteur Belge du 5.12.1958) a modifié l'Arrêté du 22 avril 1958 concernant la désignation des délégués du personnel des Comités et des Comités d'arrondissement de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail; il prévoit que les candidats ouvriers et employés doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés; à l'exception des candidats des jeunes travailleurs dans les entreprises occupant un minimum de 25 jeunes travailleurs de moins de 21 ans.

Les élections ont eu lieu dans l'ensemble du pays du 6 au 24 décembre 1958. Il s'agissait, par conséquent, d'élire des milliers de représentants des travailleurs pour les Conseils et Comités existants et pour les Conseils à instaurer dans les entreprises occupant de 150 à 199 travailleurs.

Les élections se sont déroulées dans le calme. La concentration des différentes élections au cours d'une même période semble avoir eu l'avantage d'y intéresser activement un plus grand nombre de travailleurs.

Jusqu'à présent, les résultats officiels des élections n'ont pas été publiés.

Congrès

Centrale des Métallurgistes de Belgique

La Centrale des Métallurgistes de Belgique a tenu un Congrès extraordinaire les 29 et 30 novembre.

A l'issue de débats animés, elle a adopté différentes résolutions : dans l'une elle a affirmé l'importance du plein emploi comme facteur d'expansion économique et revendiqué la médecine gratuite, la sécurité d'existence (revenus ne devant en aucun cas, être inférieurs à 75% de la rémunération habituelle) et la réduction de la durée du travail. Le Congrès s'est, en outre, déclaré favorable à la nationalisation de l'énergie et à une politique de planification économique.

Dans la deuxième résolution, le Congrès a affirmé son hostilité à toute réglementation du droit de grève pour répondre aux prises de position de certains journaux à la suite de la grève du gaz et de l'électricité.

(1) et un arrêté royal du 19.11.58 (Mon. Belge du 22.11.58) organise les élections des comités de sécurité.

Parti socialiste Belge (P.S.B.)

Au cours de son Congrès des 12,13 et 14 décembre, le P.S.B. a mis à son programme :

- la nationalisation de l'énergie
- le contrôle des holdings
- la planification de l'économie
- la gratuité des soins de santé et produits pharmaceutiques.

Le problème charbonnier

Si le Borinage a fait l'objet des préoccupations des milieux politiques, économiques et sociaux, l'ensemble du problème charbonnier a retenu l'attention active des milieux intéressés. En effet, les problèmes posés par les stocks de charbon et par la mise en concession des réserves charbonnières de la Campine, ont été à l'avant-plan des préoccupations. A la fin du mois d'octobre, la Centrale des Mineurs (Fédération Générale du Travail de Belgique) avait marqué son opposition à l'attribution des concessions charbonnières de la Campine et au recrutement de nouveaux travailleurs étrangers pour les mines.

Elle s'est également réunie le 28 novembre et a pris position sur la nécessité d'octroyer comme prévu, la prime de fin d'année de 3.000 francs aux ouvriers mineurs.

La Centrale des Francs-mineurs (C.S.C.) a pris position dans le même sens. Le 25 novembre 1958 elle avait réclamé des mesures pour la suppression du chômage dans les mines et proposé notamment la réduction du travail à 5 jours par semaine ainsi que la déclaration de l'état de crise dans la C.E.C.A.

Le 15 décembre 1958, le Comité Ministériel de Coordination Economique a arrêté les mesures concernant le plan d'assainissement de l'industrie charbonnière.

De plus, la dérogation prévoyant que l'allocation de chômage est accordée aux travailleurs occupés dans les charbonnages belges et mis en chômage un jour par semaine pour des raisons d'ordre économique a été prorogée.

La Commission Nationale Mixte des Mines (C.N.M.M.) a examiné à plusieurs reprises le problème de la prime de fin d'année. Le 11 décembre 1958 elle a décidé d'accorder une première tranche de 1.500 Frb payable fin décembre et se réunira à nouveau le 9 janvier 1959 pour discuter de l'octroi de la deuxième tranche payable au mois de mars.

Le Comité National de la Centrale des Francs-Mineurs a examiné les 20 et 21 décembre, entre autres, la situation économique de l'industrie charbonnière et préconisé la définition d'une politique énergétique générale ^{pour} la Belgique. Le Comité réclame la création d'urgence de nouvelles possibilités d'emploi sur place, dans les régions où les menaces de fermeture se font sentir, la mise en application par la C.E.C.A. d'une politique européenne coordonnée de stockage, de production, d'importation et de prix du charbon ainsi que l'harmonisation rapide dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des mineurs européens par

une action concertée des centrales syndicales au sein des organes paritaires des mines de la C.E.C.A..

D'autres Résolutions ont été adoptées en ce qui concerne la situation des ouvriers mineurs :

- application de l'accord concernant la reconnaissance et la réparation des pneumoconioses des mineurs;
- paiement des jours de repos compensatoires et réduction de la durée du travail à 40 heures;
- constitution d'un fonds national assurant la sécurité d'existence
- garantie du salaire hebdomadaire à tous les ouvriers mineurs.

Création d'un ministère de la prévoyance sociale

Un arrêté royal a précisé la compétence respective du Ministre du Travail et du Ministre de la Prévoyance Sociale.

Ce dernier s'occupe de la sécurité et de la prévoyance sociale; toutefois il n'intervient dans les problèmes de chômage que sous l'angle de la réglementation en matière d'indemnisation des chômeurs et de commissions juridictionnelles (8décembre 1958).

FRANCE

Association des travailleurs à la marche de l'entreprise

Le Gouvernement a étudié au cours des mois de novembre et décembre une formule d'association des travailleurs à la marche des entreprises.

Un conseil interministériel du 13 novembre a été consacré à ce problème et a permis de dégager les positions patronales d'hostilité à un partage de la responsabilité de décision et les attitudes syndicales favorables à une égalité des partenaires en cause.

Le projet gouvernemental était basé

- au plan de l'entreprise, sur un système de contrat à mettre au point dans chaque cas, par la direction et les syndicats; cette formule constituerait un élargissement des accords de productivité,
- au plan de la profession, sur l'intervention de représentants des travailleurs dans la mise en application de contrats-types conclus entre organisations d'employeurs et de salariés, conformément à la loi du 11.2.1950 sur les conventions collectives.

Une ordonnance du 7 janvier 1959 a fixé le cadre des dispositions relatives à des conventions collectives ou à des contrats-types concernant l'intéressement des travailleurs à leur entreprise. Les modalités d'application de cette ordonnance seront fixées par décret.

La dite ordonnance proroge provisoirement les dispositions de l'article 10 du décret du 20.5.1955, et celles du décret du 17.9.1955. Ces dispositions prévoyaient jusqu'au 31.12.1958, l'exonération du versement forfaitaire sur les traitements et salaires, ainsi que des cotisations de sécurité sociale, des sommes versées par une entreprise à son personnel au titre de participation collective à l'accroissement de la productivité.

Les discussions sur le projet se poursuivent.

* * *

Convention intersyndicale

La Confédération Générale du Travail a conclu, au mois de novembre, une convention avec la Confédération Générale du Travail italienne (la C.G.I.L., également de tendance communiste), relative à la création en France de bureaux d'assistance sociale, en faveur des travailleurs migrants italiens.

Ces bureaux sont susceptibles de rendre de grands services, notamment en vue de l'obtention des allocations de sécurité sociale aux centaines de milliers d'ouvriers italiens installés en France.

D'autre part, un Comité d'aide aux travailleurs italiens, auquel participe notamment la C.G.T.- Force Ouvrière, a été constitué à Paris.

*
* *

Congrès syndicaux

Une reunion de la Commission Exécutive de la Confédération Force Ouvrière a eu lieu le 5 décembre. Il fut procédé à un large examen de la situation économique et sociale, liée à la situation internationale et à ses évolutions. La Commission a insisté particulièrement sur le rôle d'orientation et de construction que le syndicalisme libre doit jouer dans les nouvelles Communautés Européennes. En ce qui concerne plus particulièrement la France, Force Ouvrière continuera à mener son combat pour que toute action sociale se fasse ni contre ni pour la classe ouvrière, mais avec elle et espère trouver dans la création proche d'un nouveau Conseil Economique et Social un moyen d'expression de ses aspirations à la fois critiques et constructives. Dans cet ordre d'idées la Commission se préoccupe des projets actuellement à l'étude au Gouvernement en vue d'une réforme de l'entreprise et souligne le danger d'une évolution paternaliste et corporative qui ignorerait systématiquement l'existence du syndicalisme ouvrier.

*

* *

A Paris s'est tenu les 5, 6 et 7 décembre le 30ème Congrès Fédéral C.F.T.C. des Métallurgistes: Ceux-ci réclament, entre autres, .

- l'institution du salaire mensuel garanti,
- l'extension des pouvoirs économiques des comités d'entreprise et des droits syndicaux (reconnaissance de la section syndicale d'entreprise)
- l'extension des nationalisations et le contrôle syndical sur les investissements selon un plan national
- la poursuite d'une politique de plein emploi.

Notons encore la demande d'institution, par la conclusion d'un accord interconfédéral, d'un système de garantie contre le risque chômage ("assurance-chômage") qui fait actuellement l'objet de négociations entre le Patronat français et les syndicats ainsi que le refus de toute formule du type "association capital-travail".

*

* *

Accord de salaires

Dans les quelque 220 entreprises de la métallurgie du département de la Gironde, les taux des barèmes minima et des garanties de ressource sont majorés de 5 % à partir du 1er décembre pour les salaires mensuels et à partir du 8 décembre pour les salaires horaires. (Accord du 8 décembre)

*

* *

Accords d'entreprises.

Un accord conclu entre la direction et les syndicats des usines Citroen prévoit l'octroi d'indemnités en cas de maladie et d'accident à partir du 1.1.1959 (26.11.1958)

Le nouvel accord d'entreprise, signé le 15 décembre 1958 à la Régie nationale des usines Renault, annule et remplace les précédents accords conclus. (Accords des 15.9.1950, 15.9.1955 et 12.12.1957). La durée du nouvel accord est de deux ans.

Les dispositions essentielles de cet accord sont:

- le maintien de l'augmentation minimum annuelle de 4 % des salaires
- la création d'un fonds de régularisation des ressources
- l'augmentation des congés familiaux.

Signalons encore que les ouvriers ayant 30 ans d'ancienneté passent au statut des mensuels.

En outre les parties contractantes ont tenu à marquer l'intérêt qu'elles portaient au principe d'une diminution progressive de la durée hebdomadaire du travail sans diminution des salaires et ont convenu d'en poursuivre l'étude. Il reste à noter que pour maintenir les contacts pendant la durée du présent accord, il a été créé une commission d'étude composée de représentants de la direction générale et des organisations syndicales, qui se réunira au moins une fois par trimestre. Les parties contractantes ont encore pris l'engagement à ne recourir ni au lock-out, ni à la Grève, avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles, réglementaires ou légales de solution.

* * *

Accord paritaire sur l'Assurance-Chômage

Aux termes de nombreuses négociations, un accord instituant un régime complémentaire d'aide aux chômeurs, a été signé le 31 décembre 1958 entre les confédérations F.O., C.F.T.C., C.G.C. et le C.N.P.F. Cet accord pourra s'appliquer par l'extension au chômage partiel. Le nouvel accord a pour effet au minimum de doubler l'allocation d'Etat; l'indemnité totale atteindra 88,5 % des salaires les plus bas et sera proportionnelle aux rémunérations réelles. Elle est assurée pendant 9 mois au maximum. Le fonds ainsi créé sera financé par une cotisation de 1 % sur les salaires (part des travailleurs limitée à 20 %). La gestion est confiée à des organismes composés pour moitié de représentants des employeurs et des salariés. Il appartient maintenant au Gouvernement, qui avait encouragé ces négociations, d'aménager en conséquence la législation sur le chômage.

* * *

-
- (1) Conseil national du Patronat français
 - (2) Confédération française des travailleurs chrétiens
 - (3) Confédération générale du Travail - Force Ouvrière
 - (4) Confédération générale des Cadres.

Réforme hospitalière

La "réforme hospitalière" prévue par les textes parus au Journal Officiel du 12 décembre 1958, porte sur

- Coordination entre les initiatives privées et publiques
- Réorganisation administrative des établissements publics de soins
- "L'humanisation" de l'hôpital.

*

* *

Réformes budgétaires, financières et sociales

En fin d'année (29.12.58, Journal officiel du 31.12.58), le Gouvernement a pris d'importantes mesures qui avaient été préparées par des réunions d'experts financiers.

Ces mesures auront des conséquences économiques et sociales considérables. Certaines d'entr'elles concernent directement les travailleurs; il s'agit notamment des mesures suivantes:

- En prévision d'une hausse d'environ 5 % du coût de la vie, décision gouvernementale de majorer le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) dès le 1er février sans attendre les deux mois prévus par la loi sur l'échelle mobile. Pour éviter que cette mesure n'entraîne un relèvement général des salaires, une ordonnance interdit, comme contraire à l'ordre public, toute clause d'indexation liant les salaires au coût de la vie.
- Ordonnance budgétaire visant à réduire les charges des caisses de Sécurité sociale et instituant dans ce but : moindre remboursement du "petit risque", suppression du plafond de salaire dans le calcul des cotisations aux Allocations familiales, cotisations d'Assurances sociales portées de 16 à 18,50% avec plafond de salaire relevé de 600.000 à 660.000 Fr/an. En revanche, majoration de l'allocation supplémentaire du Fonds National de Solidarité.
- Ordonnance relative à la Sécurité sociale qui renforce le contrôle et accélère le recouvrement des cotisations.
- Ordonnance destinée à faciliter l'extention de l'accord sur l'assurance-chômage complémentaire.

Il n'est pas encore possible de donner des informations tout à fait précises sur les conséquences pratiques de ces dispositions.

L'annonce de ces différentes mesures a suscité l'opposition des organisations syndicales de travailleurs qui ont protesté

- à cause de la non-consultation du Conseil économique sur les réformes adoptées,
- en raison des mesures restreignant la possibilité de libre disposition des salaires et de liaison par conventions du niveau de salaire au coût de la vie,
- à cause de l'amputation de certaines prestations sociales.

*

* *

Juridictions du travail

Le Journal officiel des 21 et 23.12.1958 a publié une ordonnance et un décret du 21.12.1958, relatifs au Contentieux de la Sécurité sociale.

Ces dispositions précisent la fonction des Commissions de recours gracieux et des juridictions de première instance et d'appel qui ont pour mission de trancher les différends auxquels donne lieu l'application des lois et règlements de Sécurité sociale.

Une ordonnance et un décret de la même date (Journal officiel des 21 et 23.12.58) précisent la mission conciliatrice des Conseils de prud'hommes et déterminent les règles d'organisation de compétence et de procédure de ces juridictions, ainsi que les modalités d'élection et d'installation des prud'hommes.

ITALIE

Législation sur les allocations familiales

Le Conseil des Ministres a approuvé un projet de loi portant modification du texte législatif sur les allocations familiales. Ce projet de loi a pour but d'élever le plafond du minimum légal du revenu des personnes à charge au-dessous duquel il est possible de bénéficier des allocations familiales. A titre transitoire, les dispositions dudit projet seront appliquées à partir du 1er janvier 1958.

Législation sur les conventions collectives

Le Conseil des Ministres^a a approuvé le nouveau texte du projet de loi visant à conférer force obligatoire "Erga omnes" aux conventions collectives. Le projet de loi a été remis à l'étude pour tenir compte des observations du Conseil national de l'Economie et du Travail et diffère profondément du projet primitif, approuvé par le Conseil des Ministres le 20 septembre 1958. Le nouveau projet dispose notamment que le Gouvernement peut déclarer l'extension des **seules** conventions collectives existantes au moment où la loi entrera en vigueur et limite à un an la période pendant laquelle on peut avoir recours à la procédure d'extension (7 novembre 1958).

Projet de loi sur la réduction de l'horaire de travail dans les mines

La Commission de l'Industrie de la Chambre des députés a donné son avis favorable à la proposition de loi présentée par M. Bucciarelli-Ducci (démocrate-chrétien) concernant la réduction de l'horaire de travail, sans diminution de salaires, pour les travailleurs des mines. Le projet dispose que la durée maxima de l'horaire de travail ne doit pas être supérieure à 36 heures de travail effectif par semaine et que la répartition des heures libres au cours de la semaine peut être opérée de façon à permettre au travailleur de bénéficier d'une journée entièrement libre. Le projet doit encore être adopté par le Parlement.

Accord paritaire

Un accord a été conclu entre le "Ministero delle Partecipazioni statali" et les associations syndicales concernant les travailleurs des entreprises I.R.I. (Istituto per la ricostruzione industriale) de Naples, pour lesquelles est en cours un programme d'assainissement. Les travailleurs de ces entreprises feront l'objet d'une suspension du travail pour une période de 16 mois pendant laquelle ils toucheront une indemnité dégressive et suivront des cours de réadaptation; à la fin de la période de suspension les travailleurs qui ne pourront pas être réemployés pour des raisons d'ordre technique seront licenciés et toucheront des indemnités qui seront fixées ultérieurement (13 novembre 1958).

Négociations paritaires

Le Comité Central de la Unione Italiana Lavoratori Metallurgici (U.I.L.M.) s'est réuni à Turin et a mis au point ses propositions relatives à la nouvelle convention collective à conclure. (voir Note d'Information no.4 p.20)

Elles concernent l'augmentation des salaires, la réduction de la durée du travail et la réglementation du travail au rendement. (15/16 novembre 1958).

Congrès sur les statistiques relatives aux accidents de travail

L'Istituto per la ricostruzione industriale (I.R.I.) a organisé à Rome du 16 au 18 décembre 1958 un Congrès dont le but était de formuler des directives concrètes à propos de l'établissement de statistiques d'accidents de travail dans les entreprises où l'I.R.I. détient une participation.

La principale difficulté rencontrée réside dans le fait que les entreprises intéressées diffèrent considérablement quant à leur type d'activité.

On a cependant pu préciser les critères qui doivent être suivis à propos de la fréquence des accidents, de la classification des causes des accidents, du taux d'exposition au risque etc.

Au cours du Congrès, les résultats d'une enquête-pilote sur le rapport entre le coût indirect et le coût direct des accidents, menés par l'I.R.I., ont été examinés et comparés aux données qui se dégagent d'une enquête analogue réalisée en Allemagne.

Décision de la Cour Constitutionnelle

Une décision de la Cour Constitutionnelle a déclaré contraires à la Constitution les dispositions législatives concernant "l'imponibile di mano d'opera" dans l'agriculture qui fixaient le nombre de journaliers que les employeurs étaient tenus d'occuper.

Ces dispositions ont, par conséquent, perdu leur efficacité.

La décision de la Cour a une importance pratique considérable, étant donné que le nombre d'ouvriers agricoles qu'elle peut affecter dans leur emploi; elle a suscité de nombreuses polémiques et diverses manifestations dans le Sud du pays.

(30 décembre 1958)

LUXEMBOURG

Délégations ouvrières

Une réforme générale des délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales, a pour but d'adapter cette institution aux besoins actuels et intervenant sur la base de la réglementation fondamentale instituée par l'arrêté du 8 mai 1925. (Arrêté grand-ducal du 30.10.1958).

Le nouvel arrêté prévoit une délégation ouvrière dans tous les établissements industriels, artisanaux et commerciaux occupant régulièrement au moins 15 ouvriers. Jusqu'ici le chiffre limite avait été fixé à 20 ouvriers.

La délégation ouvrière se compose de membres effectifs et de membres suppléants qui sont élus par les ouvriers de l'entreprise. Le nombre des membres augmente proportionnellement au nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise. Il ne peut dépasser 15 pour une entreprise qui occupe moins de 3.000 ouvriers et il ne peut dépasser 20 pour les entreprises plus importantes.

La mission générale des délégations ouvrières est notamment

- de collaborer à l'établissement des règlements d'entreprise,
- de collaborer au régime de l'apprentissage,
- de participer à la gestion des institutions créées par le patron en vue de l'amélioration de la situation des ouvriers et de leurs familles,
- de recevoir les plaintes des travailleurs et d'aplanir les difficultés entre le patron et l'ensemble des travailleurs,
- de coopérer au réemploi des invalides et
- de coopérer à la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

La durée du mandat des délégués est étendue par le nouvel arrêté de 2 à 4 ans. Les nouvelles conditions d'éligibilité comportent notamment l'abaissement de la limite d'âge de 25 à 21 ans et l'extension de l'éligibilité aux ouvriers étrangers.

La délégation doit être informée de chaque renvoi d'un ouvrier sans délai de préavis et des motifs du renvoi.

*

Revendications syndicales * *

A la suite du refus du patronat d'accepter les conditions posées par les syndicats pour le renouvellement des conventions collectives, les délégués des syndicats socialiste et chrétien (L.A.V., Letzeburger Arbechter Verband, L.C.G.B., Letzeburger Chreschtliche Gewerkschafts Bond) ont décidé d'organiser une manifestation de protestation à Luxembourg.

La marche sur Luxembourg a eu lieu le 21 décembre 1958.

Les deux syndicats revendiquaient notamment :

- la révision de la réglementation salariale,
- l'augmentation des salaires de base et l'introduction du salaire hebdomadaire garanti,
- l'augmentation des secours de maladie,
- l'introduction d'un double pécule de vacances,
- la réorganisation des services de sécurité,
- la réforme du régime des rentes.

*

* *

PAYS-BAS

Sécurité sociale

Les trois grandes organisations syndicales ont demandé au Conseil économique et social d'examiner quelle augmentation du plafond pour l'assurance-maladie et des prestations au titre de l'assurance-invalidité et de l'assurance contre les accidents devrait être envisagée à la suite de l'augmentation des salaires (4 novembre 1958).

Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique a augmenté de 4,4 à 4,5 % la cotisation à la Caisse de Maladie à dater du 1er janvier 1959. La moitié de cette cotisation est retenue sur le salaire du travailleur. (novembre 1958)

D'autre part, la loi de 1921, sur les accidents, a été modifiée par 3 arrêtés royaux du 12.11.1958 (Staatsblad no.520/521/522 du 21.11.58); désormais l'allocation pour les accidentés est alignée sur l'allocation pour les bénéficiaires de l'assurance-maladie. Pendant les 312 premiers jours d'invalidité, dans une période de 18 mois, l'allocation est de 80 % du salaire et pour le restant de la période, de 70 %. Cette décision est entrée en vigueur le 1er décembre.

Deux arrêtés ont modifié la législation sur l'assurance-vieillesse. Le montant de la rente est fixé à 972 florins pour les célibataires et à 1584 florins pour les mariés et le plafond de cotisation à l'assurance-vieillesse a été relevé (19 nov.1958, Staatsblad no.506/507 du 21.11.58).

Le Gouvernement a soumis à la deuxième Chambre un projet de loi relatif à la Prévoyance sociale en faveur des veuves et orphelins. Le projet prévoit :

- une pension pour la veuve, quel que soit son âge, dont le montant variera de 1326 à 1968 florins par an,
- pour les orphelins une pension variant de 438 à 864 florins.

Ces pensions seront liées à l'index, leur financement sera assuré par une taxe d' 1,15 % sur les revenus des personnes âgées de 15 à 65 ans (11 décembre 1958.)

La situation économique et sociale

Le Président de la Fédération des employeurs (Centraal Sociaal Werkgeversverbond) a prononcé un discours lors de l'assemblée de la Fédération, dans lequel il a considéré qu'une augmentation des loyers et des salaires lui paraissait inévitable et qu'elle devrait être compensée par un accroissement de la productivité.

Il s'est déclaré hostile à une réduction de la durée du travail avant que la compensation de la hausse des loyers n'ait pu être réalisée.

L'orateur s'est également déclaré adversaire d'un relèvement des plafonds des salaires pour les cotisations à l'assurance-maladie, étant donné que la hausse de l'index n'a pas eu pour effet d'exclure qui que ce soit du bénéfice de l'assurance obligatoire.

Le Président de la Fédération des employeurs s'est également déclaré hostile à la suppression du plafond du salaire pris en considération pour l'assurance-chômage. Enfin, il a souhaité que le régime du contrôle des salaires avec intervention éventuelle du Collège du Contentieux plutôt que d'un éventuel collège tripartite soit maintenu (13 novembre 1958).

De son côté, le Conseil de la Confédération syndicale nationale chrétienne (Christelijke Nationaal Vakverbond - syndicat protestant), a pris position à l'égard de la situation actuelle et réclamé

- une politique de lutte contre le chômage en particulier dans le Nord du pays,
- le vote d'une loi sur la Sécurité sociale des veuves et orphelins et sur l'assurance-invalidité,
- une politique de construction de logements à loyer modéré pour les travailleurs,
- une politique fiscale qui permette aux salariés de bénéficier eux aussi de l'accroissement du revenu national prévu pour 1959,
- l'étude du problème de la co-responsabilité et de la cogestion des travailleurs (24 décembre 1958).

Les primes aux mineurs

Le Conseil de l'industrie minière (Mijn Industrie Raad) a décidé de proroger pour 1959, le paiement d'une prime de poste de 1,50 flor. payée aux travailleurs du fond depuis le 1er août 1957 (11 novembre 1958).

Le Ministre a approuvé cette décision.

D'autre part, le Conseil a prorogé pour 1959 la réglementation relative à l'attribution de 12 samedis libres par an. (19 décembre 1958)

Au cours des premiers mois de 1959, une enquête est menée dans l'industrie minière, en vue de préciser l'influence de la réduction de la durée du travail sur le prix de revient et d'étudier les possibilités de réduire ou d'annihiler cette influence.

Convention collective - Métallurgie

Eu égard à l'absence d'une prise de position du Gouvernement en matière de réduction éventuelle de la durée du travail (cette absence de prise de position est due à la crise ministérielle), le Conseil de l'industrie métallurgique a proposé de proroger de trois mois l'ancienne convention collective qui devait expirer le 31 décembre 1958 (18 décembre 1958).

ACTIVITES INTERNATIONALES

Séminaire international concernant la formation professionnelle accélérée de la main-d'oeuvre non qualifiée.

L'Agence Européenne de Productivité a organisé à Paris du 24 au 26 novembre 1958 un séminaire qui devait permettre d'établir des recommandations sur les problèmes que pose la formation professionnelle accélérée des travailleurs peu qualifiés et notamment des travailleurs migrants.

Les participants à cette réunion représentaient différentes institutions internationales et la plupart des pays de l' O.E.C.E.

Le séminaire a abouti à des conclusions pratiques sur la plupart des problèmes que pose la formation professionnelle accélérée.

Les recommandations sont favorables à une collaboration internationale concernant notamment les recherches et la documentation.

Projet de Charte sociale européenne

Le Conseil de l'Europe a réuni à Strasbourg, du 1er au 13 décembre 1958 une Conférence tripartite appelée à formuler un avis sur un projet de Charte sociale européenne (voir plus haut l'article consacré à cette Conférence).

Congrès syndicaux

Deux congrès syndicaux internationaux, intéressant particulièrement les Communautés Européennes, ont eu lieu au mois de novembre.

a) Les 11/12 novembre 1958 a eu lieu à Luxembourg, avec la participation d'environ 50 délégués, un Congrès des syndicats des mineurs de la Communauté appartenant à la Fédération internationale des mineurs, elle-même affiliée à la Confédération internationale des syndicats libres. La direction du congrès était assumée par M.M. DETHIER (Belgique), GUTERMUTH (Allemagne) et SINOT (France). La Haute Autorité était représentée par MM. FINET et POTTHOFF.

A l'ordre du jour étaient inscrits les points suivants :

- la situation dans les mines de houille de la CECA
- le statut européen du mineur.

Le rapport sur la situation économique actuelle dans les mines de houille a été présenté par M. GUTERMUTH (Président de l'I.G. Bergbau), qui a traité non seulement le problème des stocks et des postes chômés, mais également celui des principes d'une politique charbonnière.

Les résultats de la discussion du rapport ont été consignés dans une résolution adoptée à l'unanimité.

Dans cette résolution le Congrès a demandé à la Haute Autorité, aux gouvernements et aux industries

- l'arrêt immédiat des importations de charbon de pays tiers,
- le rétablissement du plein emploi dans les charbonnages,
- la réduction de la durée du travail par l'introduction de la semaine de 5 jours,
- la rationalisation et la modernisation des charbonnages pour améliorer leur position concurrentielle,
- la coordination des politiques commerciales à l'intérieur de la Communauté,
- l'observation, de la part des Gouvernements des pays-membres, de la politique recommandée sur les secteurs de l'énergie et du commerce par les institutions supra-nationales.

En ce qui concerne la question du statut européen du mineur, les délégués étaient saisis d'un projet élaboré au préalable par une commission spéciale composée des représentants des différentes organisations.

M. VAN BERG (I.G. Bergbau), rapporteur du projet, a déclaré que le statut avait pour objet principal de donner au mineur européen une situation privilégiée par rapport à celle des travailleurs des autres branches industrielles, cette situation étant justifiée non seulement par le caractère particulier et par l'importance du travail minier, mais également par la nécessité de résoudre le problème de la main-d'oeuvre et du recrutement des jeunes.

Un certain nombre de propositions destinées à compléter différents points du statut ont également été discutées et adoptées. Compte tenu de ces compléments, le congrès a approuvé à l'unanimité le projet qui lui était soumis et qui devra être rendu public au début du mois de janvier 1959.

b) D'autre part, les représentants des syndicats de métallurgistes et de mineurs des six pays de la Communauté Européenne se sont réunis à Francfort. (6 novembre 1958)

L'assemblée a décidé de remplacer l'ancien Comité des XXI, par un Comité intersyndical des métallurgistes et mineurs C.I.S.L., dont le secrétariat fonctionnera à Luxembourg, comme s'était le cas du secrétariat des XXI.

Ce nouvel organisme travaillera en collaboration avec le Comité syndical de coordination existant pour l'ensemble des Communautés Européennes.

Au mois de décembre 1958, la Fédération Internationale des mineurs (C.I.S.L.) a organisé un Congrès auquel ont pris part les délégués mineurs de onze pays représentant quelque 1.700.000 travailleurs.

Un accord a été conclu sur les revendications à présenter tant dans les différents pays qu'envers les instances internationales.

Elles concernant

- la nécessité du maintien du plein emploi et d'un accroissement du niveau de vie,
- la coordination des politiques nationales de l'énergie,
- la réduction de la durée du travail sans diminution des salaires,
- la préparation d'investissements à long terme,
- le développement des recherches concernant l'utilisation du charbon et les méthodes de production,
- la nécessité d'une plus large utilisation des charbons pauvres et des dérivés de charbon,
- la standardisation des statistiques charbonnières,
- la coordination de l'action syndicale menée dans les différents pays.

Formation professionnelle

En novembre 1958 a eu lieu à Paris, le Concours du meilleur jeune fondeur européen. Créée l'an dernier, par le Comité européen, des associations de fonderies, cette compétition a eu lieu pour la première fois, en novembre 1957, à Stuttgart.

La 4e session d'études européenne pour pédagogues en matière de formation professionnelle s'est déroulée du 9 au 18 décembre 1958 à St. Andreasberg (Oberharz). Elle avait pour objet un échange d'expériences concernant différents sujets de formation et aspects pédagogiques, d'une part, et l'analyse des problèmes que pose la coopération économique européenne en matière de formation professionnelle, d'autre part.

ROYAUME-UNI

Au début du mois de décembre, le National Coal Board a convoqué les représentants de l'Union Nationale des mineurs (organisation syndicale) et a fait part de la nécessité, eu égard à l'accroissement des stocks, de fermer un certain nombre de puits.

36 puits sont visés, situés pour la plupart au pays de Galles et en Ecosse.

L'organisation syndicale a pris position contre ces mesures qui devaient entraîner le licenciement de quelque 2.500 mineurs dans le pays de Galles et 500 en Ecosse.

Le syndicat a demandé au National Coal Board de réduire la durée hebdomadaire du travail et d'obliger les mineurs à prendre leur retraite à 65 ans.

Au début du mois de janvier le syndicat des mineurs a confirmé ses revendications de réduction de la durée hebdomadaire du travail et d'introduction d'une 3^{ème} semaine de congés payés annuels.

ACTIVITE SOCIALE DE LA HAUTE AUTORITE (1)

A. EMPLOI

1) Libre circulation

Haute Autorité : La Haute Autorité a adressé aux six gouvernements une lettre souhaitant que les Etats membres se réunissent pour établir une seconde liste de métiers en vue de l'application de l'article 69.

(17 novembre 1958)

Commission Technique article 69 :

La Commission s'est réunie le 3 décembre 1958.

2) Problèmes régionaux d'emploi

Groupe d'experts: "Dispositions juridiques et financières pour la création d'activités nouvelles" :

Les experts des pays de la Communauté et du Royaume-Uni ont examiné les monographies nationales relatives aux dispositions juridiques et financières destinées à encourager des activités nouvelles; avant d'être publiés par les soins de la Haute Autorité, les documents seront revus par les experts.

(24/25 novembre 1958)

3) Réadaptation

Le Conseil spécial de Ministres a donné, à la demande de la Haute Autorité, l'avis conforme requis au titre du paragraphe 23 de la Convention en vue d'accorder une aide de réadaptation aux travailleurs licenciés de la S.A. des Forges et Laminoirs de Vizille (dép. de l'Isère).

(19 décembre 1958)

(1) Les présentes informations relatives à l'activité sociale de la Haute Autorité sont publiées en tirage recto pour permettre un découpage éventuel.

B. SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Qualification du travail

Rapporteurs Journées d'Etude sur la Qualification du Travail (Job Evaluation) dans la Sidérurgie de la Communauté:

Cette réunion préparatoire aux Journées d'étude sur la qualification du travail a permis de mettre au point la présentation des rapports et la coordination des différents exposés.

(1er décembre 1958)

Journées d'études sur la qualification du travail dans la sidérurgie de la Communauté. Cf. Article, supra p.

(10,11,12 décembre 1958)

2) Droit du travail

Groupe de travail "Spécialistes du Droit du Travail" :

Le Groupe a examiné une étude sur le droit des conventions collectives dans la Communauté, établie par l'Institut de Droit Comparé de l'Université de Paris, avec la collaboration de la Haute Autorité.

(10 et 11 novembre 1958)

Le Groupe a examiné le rapport de synthèse sur le droit de grève et de lock-out dans les pays de la Communauté.

Il a élaboré le schéma d'un nouveau thème de recherche: "La participation des travailleurs à l'organisation de la vie économique et sociale."

Enfin, il a décidé d'aborder au cours de sa prochaine réunion, l'examen des rapports relatifs à la protection des travailleurs en cas de perte d'emploi.

(15 et 16 décembre 1958)

C. (SECURITE SOCIALE)

D. SECURITE DU TRAVAIL, HYGIENE ET MEDECINE DU TRAVAIL
ORGANE PERMANENT POUR LA SECURITE DANS LES MINES DE HOUILLE

1) Recherches relatives à la sécurité du travail

Commission d'experts gouvernementaux "Sécurité" :

Le 19 novembre a eu lieu, à Luxembourg, la première réunion de la Commission d'experts gouvernementaux "Sécurité" qui a permis de recueillir les opinions et suggestions des experts en vue de l'élaboration du premier programme-cadre de recherches concernant les facteurs humains en relation avec la sécurité dans les industries de la Communauté.

Commission de recherche "Réadaptation" :

A l'ordre du jour de cette réunion figurait l'examen du programme-cadre des recherches et la constitution de groupes de travail. La Commission a examiné les propositions faites par la Commission des Producteurs et des Travailleurs et par les experts gouvernementaux. Le programme-cadre prévoit des recherches dans les domaines suivants :

- lésions de la colonne vertébrale et de la moelle épinière
- lésions du tronc et des membres
- lésions craneo-cérébrales
- brûlures.

D'autre part, quatre groupes de travail, qui seront composés des membres de la Commission et d'autres experts, ont été constitués :

- traumatologie et brûlures
- techniques de réadaptation
- bases psycho-physiopathologiques de la réadaptation
- documentation.

Ces groupes ont pour mission d'examiner les problèmes scientifiques qui se posent dans leurs domaines respectifs, notamment en rapport avec les recherches.

(7 novembre 1958)

Commission des Producteurs et des Travailleurs :

Dans sa réunion du 3 décembre, la Commission a examiné le projet de programme-cadre élaboré par la Commission de recherche "Facteurs Humains". La majorité des membres a souhaité que l'on favorise sans retard des recherches relatives à la sélection et à la formation du personnel ainsi qu'aux dispositifs de protection individuels.

Quant aux autres études dont il est question dans le programme-cadre :

- prédisposition aux accidents
- conditions psycho-sociologique du milieu
- organisation du travail

les membres de la Commission ont souhaité que la Commission de recherche compétente élabore un plan de recherches général réalisable dans les six pays. Il y a intérêt à souligner que le programme-cadre qui sera publié au Journal Officiel des Communautés Européennes permettra à tous les intéressés de se faire une idée de l'orientation générale des recherches.

D'autre part, pour faciliter la compréhension du rôle des différentes Commissions, nous présentons en annexe un schéma qui situe la mission des différentes Commissions qui jouent un rôle dans les recherches de médecine et de sécurité du travail (p.44 et 45).

2) Sécurité du Travail

Sous-commission "Sidérurgie Sécurité" -

Groupe de Travail "Réédition d'une monographie Sécurité" :

Le Groupe a procédé à un inventaire des problèmes dignes de figurer dans la monographie. Une classification décimale a été adoptée afin de faciliter le classement de la documentation de base qui serait centralisée à la Haute Autorité.

Une fois la documentation réunie, le Groupe de Travail examinera les éléments qui s'en dégagent.

(2 décembre 1958)

3) Hygiène de Médecine du Travail

Groupe de Travail "Hautes Températures" :

Le Groupe de Travail des experts spécialisés dans l'étude du travail aux hautes températures s'est réuni au Max-Planck Institut für Arbeitsphysiologie à Dortmund les 17 et 18 novembre 1958.

A cette réunion, présidée par le Professeur LEHMANN, ont pris part, outre des spécialistes de la Communauté, des observateurs britanniques et autrichiens. Les experts ont traité notamment les problèmes touchant aux ambiances climatiques dans les industries de l'acier et dans les charbonnages. Au cours de leur séjour à Dortmund, les experts ont visité les postes chauds dans la Westfalenhütte ainsi que dans les sièges de Emscher Lippe et König Ludwig.

Sous-Commission ad hoc "Traitement de la silicose et de la silico-tuberculose" :

Une commission restreinte d'experts spécialisés dans le traitement des silicotiques et des silico-tuberculeux s'est réunie le 10 décembre à Luxembourg pour étudier la préparation d'une grande enquête sur les ressources thérapeutiques mises en oeuvre pour traiter les malades.

Un questionnaire a été établi. Il sera adressé à tous les grands centres hospitaliers dans lesquels sont admis les ouvriers atteints de silicose. Le résultat de cette vaste enquête sera mis à l'étude dans une réunion qui a été fixée au 12 mai 1959.

4) Organe Permanent pour la sécurité dans les mines

Groupe de Travail "Electricité" :

Le Groupe de Travail a abordé l'étude des problèmes posés par l'utilisation d'isolants intérieurs combustibles dans la fabrication des câbles électriques employés au fond (étant entendu que le revêtement extérieur de ces câbles est incombustible).

Le Groupe a envisagé la mise au point de tests uniformes pour les six pays en vue d'apprécier l'inflammabilité des câbles et leur aptitude à propager l'incendie.

Des spécialistes mettront au point un projet d'essai.

Le Groupe a préparé pour l'Organe Permanent un projet de résolution relatif à l'emploi d'huile dans les appareils électriques utilisés au fond.

(12 novembre 1958)

Groupe de Travail "Incendies et Feux de mine" :

Le 9 octobre le Groupe de Travail avait étudié les problèmes posés par la mise au point de lubrifiants incombustibles pour les engins mécaniques au fond; il avait conclu à la nécessité de promouvoir des recherches dans ce domaine après avoir précisé le problème.

Le 13 novembre le Groupe a étudié les aspects techniques du problème en collaboration avec des experts en matière de fabrication et utilisation de lubrifiants.

Un comité restreint a été chargé de préparer un avant-projet de réponse aux questions que pose ce problème et de préciser les essais auxquels les lubrifiants devraient être soumis avant de pouvoir être considérés comme ininflammables.

Organe Permanent pour la sécurité dans les mines de houille:

- a) L'Organe Permanent a tenu une séance plénière le 9 décembre. Cette séance avait été préparée par une réunion du Comité restreint (5.12.1958). L'Organe Permanent a fait le point de l'état d'avancement des travaux des différents groupes de travail, et il a adopté diverses propositions à transmettre aux Gouvernements.

Elles sont relatives

- aux incendies dans les puits
- à l'emploi d'huiles dans les transformateurs, disjoncteurs, et autres appareils électriques au fond
- à l'équipement des locomotives au fond
- à la neutralisation des gaz d'échappement des moteurs Diesel au fond.

Il a été décidé de charger les Groupes de Travail de la mise à l'étude de nouveaux problèmes concernant notamment

- les précautions à prendre dans la construction d'appareils électriques contre les dangers d'électrocution lors de leur emploi,
- les conditions à remplir par les appareils électriques anti-déflagrants et par les extincteurs,
- les incendies dans les travaux souterrains autres que les puits,
- les critères relatifs aux lignes de tir,
- le coefficient de sécurité dans la construction des câbles d'extraction,
- etc...

Un Groupe de Travail restreint, chargé d'un premier examen des problèmes que pose l'étude des facteurs humains, en matière de sécurité, a été constitué.

Enfin, l'Organe Permanent a examiné les réponses des Gouvernements sur les mesures prises pour donner suite aux recommandations de la Conférence sur la sécurité dans les mines de houille. (1)

Pour chaque résolution, les réponses des Gouvernements précisent

- si la réglementation était conforme aux recommandations
- si une nouvelle réglementation conforme a été promulguée
- si une nouvelle réglementation conforme est en préparation
- si une nouvelle réglementation est à l'étude
- si il a été décidé de ne pas se conformer aux recommandations.

b) L'Organe Permanent a, en outre, tenu les 11 et 12 décembre, une séance spéciale à Dortmund pour prendre connaissance des expériences en cours à la Dortmunder Bergbau A.G. en matière de facteurs psychologiques et sociologiques de la sécurité.

Des exposés ont été faits par les dirigeants et un médecin de la société de même que par un ingénieur des houillères du bassin du Nord-Pas-de-Calais (France) et les membres de l'Organe Permanent ont visité différents puits.

(1) Luxembourg, mars 1957

E. FORMATION PROFESSIONNELLE

Groupe de Travail mixte des experts gouvernementaux
"Elimination des formalités douanières et administratives
pour l'échange des moyens pédagogiques" :

Le 21 novembre 1958, un groupe d'experts gouvernementaux constitué pour rechercher les possibilités d'élimination des formalités douanières et administratives qui gênent l'échange des moyens pédagogiques entre les pays de la Communauté s'est réuni.

Ce groupe est convenu que l'accord à atteindre aurait pour objet l'importation temporaire et à titre gratuit de moyens pédagogiques et appareils scientifiques utilisés à des fins éducatives dans les établissements de formation des industries de la C.E.C.A. et des autres secteurs de l'économie, ainsi que dans les institutions d'enseignement en général. Une étude comparative des dispositions législatives et administratives sera effectuée dans les prochains mois pour obtenir une synthèse des dispositions communes ou divergentes. Une deuxième étape des travaux du groupe sera la recherche de la solution la plus pratique pour parvenir à l'élimination des dites formalités douanières et administratives.

F. LOGEMENT

Haute Autorité : Le 1er décembre, la Haute Autorité a pris deux importantes décisions relatives au financement de la construction de maisons ouvrières.

Dans le cadre du troisième programme de construction de maisons ouvrières en Allemagne (R.F.) elle a octroyé

- un crédit de 13.000.000,- DM, à prélever sur ses fonds propres, en vue de la construction de logements de mineurs, qui sera complété par 26.000.000,- DM provenant du marché allemand des capitaux, ce qui permet de disposer de 39 millions de DM pour la construction de quelque 6.000 logements.

Pour les sidérurgistes, elle a prévu

- un crédit de 5.600.000,- DM à prélever sur ses fonds propres, qui sera complété par 21.400.000,- DM provenant du marché allemand des capitaux. Le total de 27 millions de DM permettra de construire 4.000 logements.

En ce qui concerne la France, la Haute Autorité a pris différentes dispositions en vue de l'exécution du deuxième programme expérimental:

- 195 logements seront construits pour les Houillères de Lorraine, grâce à un prêt de 122.450.000,- ffrs. et à une intervention de 37.878.000,- ffrs. à fonds perdu.
- 80 logements seront construits à Carnaud. L'intervention de la Haute Autorité s'élève à 50.400.000,- ffrs. à titre de prêt et à 15.540.000,- ffrs. à fonds perdu.

Ces différentes sommes sont prélevées sur les fonds propres de la Haute Autorité.

A N N E X E

Organes intervenant dans les recherches relatives à
la Médecine et à la Sécurité du Travail

- 1°- La Haute Autorité, après s'être entourée des avis des différentes Commissions, dont il sera question ci-après, décide, en définitive, quels projets de recherches doivent être adoptés et quel montant doit leur être affecté.
- 2°- La Commission des Producteurs et des Travailleurs pour la Médecine et la Sécurité du Travail donne des avis sur les actions les plus appropriées, en tenant compte notamment des perspectives d'application pratique des travaux scientifiques menés par les chercheurs.
- 3°- Les 3 Commissions d'experts gouvernementaux donnent des avis autorisés, compte tenu de leur connaissance des activités encouragées sur le plan national par les Gouvernements.
- 4°- Le Comité de Recherches pour l'Hygiène et la Médecine du Travail et les 4 Commissions de recherche spécialisées en matière de sécurité (réadaptation, lutte contre les poussières-mines, lutte contre les poussières-sidérurgie, facteurs humains) conseillent la Haute Autorité
- dans le choix et la délimitation des domaines sur lesquels elle doit porter ses efforts (élaboration des programmes-cadre);
 - dans l'appréciation des projets de recherche soumis à son agrément pour l'attribution d'une aide financière;
 - dans les activités complémentaires de la recherche scientifique, destinées notamment à favoriser l'information des milieux intéressés.
- 5°- Dans certains cas, la Haute Autorité s'assure également la collaboration de Groupes de Travail, qui l'assistent dans l'étude de problèmes particuliers ou qui l'éclairent en vue de certaines activités limitées.

Le tableau suivant résume la place de ces différents organes.

HAUTE AUTORITE
Division des Problèmes du Travail

COMMISSION DES PRODUCTEURS
ET DES TRAVAILLEURS POUR LA
MEDECINE ET LA SECURITE DU
TRAVAIL

COMITE DE
RECHERCHES
POUR L'HYGIENE
ET LA MEDECINE
DU TRAVAIL

COMMISSIONS EN MATIERE
DE SECURITE

COMITE D'EXPERTS GOUVERNEMENTAUX

GROUPES DE TRAVAIL											

FEDERATION DES INDUSTRIES BELGES (F.I.B.)

Rapport annuel - Exercice 1957 - VII, 103 pages, Bruxelles 1958.

La première partie du rapport de la Fédération des Industries belges est une analyse de la conjoncture et des impératifs d'une politique conjoncturelle et structurelle favorable à l'économie belge. Les principales données chiffrées relatives à l'évolution économique et sociale en 1957 y sont rassemblées.

La IIe. partie du rapport souligne les conséquences de l'institution de la Communauté Economique Européenne et de l'Euratom.

Enfin, la IIIe. partie est un aperçu des activités de la F.I.B.

A propos des relations entre employeurs et travailleurs, la F.I.B. regrette que l'on n'ait pas suffisamment reconnu dans les faits, les prérogatives des groupements d'employeurs et de travailleurs. En particulier, le Conseil National du Travail n'a pu jouer le rôle qui lui incombe normalement.

Au contraire, la F.I.B. se félicite de l'accroissement de 47 à 74 du nombre des Commissions paritaires. Il est de la sorte possible aux partenaires sociaux de suivre de plus près leurs problèmes communs au niveau de la région et de l'industrie.

Dans le domaine des Conseils d'entreprise, le Conseil National du Travail a préparé un projet d'accord en vue de mettre au point certaines modalités de fonctionnement dont 7 ans d'expérience montrent l'intérêt. Le Conseil National du Travail s'est longuement occupé de ce problème (1).

Le rapport aborde également le problème de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, puisque la Belgique a pris des engagements en ce domaine, tant en ratifiant la Convention no.100 de l'Organisation Internationale du Travail, qu'en signant le Traité de Communauté Economique Européenne (Cf. art.119 dudit Traité).

(1) Depuis lors, le Conseil National du Travail a conclu à l'unanimité un accord sur le fonctionnement des Conseils d'entreprise. (voir Note d'Information no.3, 1958, p.7).

En ce qui concerne les vacances annuelles, la F.I.B. confirme son opposition au doublement du pécule de vacances pour les 12 jours de congé payé (au lieu de 6 actuellement). Quant à la durée du travail la F.I.B. considère que plus de 1.000 000 de travailleurs sur quelque 1.300.000, qui sont occupés dans l'industrie, ont un horaire hebdomadaire égal ou inférieur à 45 heures.

Le rapport commente défavorablement la nouvelle législation relative à la sécurité du travail en vertu de laquelle les organisations syndicales ont désormais le monopole de présentation des candidats aux Comités de sécurité, d'hygiène et bénéficient en cas de licenciement d'une protection identique à celle reconnue aux candidats aux Conseils d'entreprise.

Le rapport critique également l'accroissement des charges sociales. La critique porte moins sur le montant de ces charges, qui atteignent 31,45 % des salaires directs, que sur les charges administratives entraînées par les complications existant dans les régimes de différentes branches de la sécurité sociale. La F.I.B. s'insurge de plus contre l'ingérence du pouvoir exécutif, dans le fonctionnement des organismes para-étatiques. Le rapport analyse ensuite plus en détail les réformes intervenues dans le régime de l'assurance-maladie-invalidité, des allocations familiales, des pensions et des maladies professionnelles.

Le chapitre "Problèmes sociaux" se termine par le voeu de voir constituer un organisme d'intérêt public dépendant des organisations patronales et syndicales, en vue de favoriser le logement social et d'encourager la construction annuelle de 15.000 habitations sociales supplémentaires qui sont nécessaires, compte tenu du mouvement démographique et de l'état d'insalubrité de nombre de logements.

Friedrich FURSTENBERG : "PROBLEME DER LOHNSTRUKTUR. DIE WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE BEDEUTUNG DER LOHNUNTERSCHIEDE. I.C.B. Mohr, Tübingen 1958, 116 pages (Problèmes de la structure des salaires. Signification économique et sociale des différences de salaires).

Dans tous les pays de la Communauté, les salaires fixés par conventions collectives ou de toute autre manière varient selon les secteurs économiques, selon les entreprises d'après l'importance des effectifs et la localité, selon les bassins industriels, selon les catégories professionnelles d'après le sexe, selon l'âge, l'ancienneté, la situation de famille et le nombre d'enfants; il existe en outre des différences considérables entre les salaires au temps et les salaires au rendement. Ces différences structurelles des salaires, leurs fonctions comme facteurs déterminant les **structures économiques et sociales** n'ont jusqu'à présent été que très peu étudiées. Si la diversité de la structure des salaires est déjà difficile à saisir dans son ensemble dans un pays, elle l'est encore davantage pour plusieurs pays; les différences des structures des salaires s'accroissent proportionnellement à la **multiplicité des situations économiques et des modes de rémunération.**

Au sujet du but de son étude, l'auteur écrit :

"On s'est efforcé de découvrir, dans les phénomènes de la structure des salaires et dans les éléments de l'évolution qui aboutissent à sa transformation, quels en sont les caractéristiques et facteurs déterminants, et de soumettre ceux-ci à une analyse séparée susceptible de constituer la base d'une future théorie générale de la structure des salaires.

Or, une telle théorie ne peut pas dissocier les phénomènes économiques des faits sociaux et techniques. Le chercheur doit pouvoir avoir une vue d'ensemble des phénomènes, avant de se livrer à une analyse isolée". (pages 3 - 4).

Composantes et caractéristiques de la structure des salaires :

"Tout d'abord les salaires présentent dans les différents secteurs économiques une structure relativement homogène en soi et nettement différenciée par secteur. A l'intérieur des secteurs économiques, cette structure est encore nuancée par des différences plus ou moins grandes entre les salaires conventionnels et les salaires réels. Un autre élément structurel important est constitué par les différences régionales, qui se manifestent en partie sous forme de salaires différents entre Länder, en partie sous forme d'écart entre les salaires des grandes agglomérations, des petites villes et des villages. La différenciation la plus importante du point de vue sociologique s'effectue sur la base des critères d'activité personnels et suit ainsi en partie la structure traditionnelle de la profession, en partie certaines catégories d'exigences nouvellement créées à l'intérieur desquelles elle se subdivise à nouveau d'après les aptitudes et les activités déterminées. Font également partie des différences de salaires attachées à l'individu, celles qui existent entre la rémunération des hommes et celles des femmes, ainsi que les gradations de salaire en fonction de la situation de famille, du nombre

d'enfants et de l'âge. Il faut enfin citer encore parmi les éléments de structure les différences entre les salaires au temps et les salaires au rendement, qui entraînent souvent des variations de rémunération très importantes." (voir page 6)

Les différences de salaires entre les secteurs économiques sont illustrées par des statistiques officielles pour toutes les industries, y compris les industries de la Communauté. (page 9)

Les changements intervenant dans la productivité des divers établissements industriels sont mis en parallèle avec les modifications des salaires :

"Il y a lieu de noter à cet égard que les chiffres de productivité ne rendent pas compte de la productivité du travail, car les modifications des résultats de la productivité, par exemple, doivent être également attribuées à l'augmentation des investissements, à des découvertes réduisant les coûts et à une amélioration de l'organisation. De même, il y a lieu de noter dans l'évolution du salaire horaire moyen que le nombre des travailleurs s'est modifié pendant la période considérée. Les résultats de la production étant mesurés d'après les prix, une évolution non uniforme des prix rendrait également plus difficile la comparaison entre les industries. Ces facteurs limitent considérablement la signification des données statistiques". (pages 8, 9).

L'auteur conclut : "qu'entre 1950 et 1954 il n'y a pas eu de rapport direct entre le résultat de la production d'un secteur industriel et le niveau des salaires. En effet, il n'est pas possible que les écarts très considérables soient dus à des modifications du niveau de l'emploi et du niveau des prix. Les chiffres dont on dispose pour l'industrie charbonnière mettent particulièrement en évidence l'écart entre l'évolution de la production et l'évolution des salaires. Ces considérations sont également renforcées par d'autres résultats d'enquêtes". (page 10).

Des régimes conventionnels uniformes n'empêchent pas des différences de salaire entre établissements du même secteur économique. Le niveau du salaire dépend très fortement de la dimension de l'entreprise. Une statistique (tirée de: "Wirtschaft und Statistik", 5ème année, page 459) classe les entreprises en catégories, selon leur dimension, et indique les durées hebdomadaires du travail, les heures supplémentaires, les salaires horaires bruts et les primes annuelles. D'après cette statistique, les plus grosses entreprises ont la durée hebdomadaire du travail la plus longue, le plus d'heures supplémentaires, le salaire brut le plus élevé et les primes annuelles les plus fortes.

L'auteur conclut : "Des différences de salaires entre les entreprises traduisent souvent le fait qu'en général les plus grandes entreprises sont celles qui sont également capables de payer le plus". (page 17).

Les différences régionales de salaires sont celles qui existent entre les centres industriels et les régions périphériques.

" Ces différences qui ne sont fixées dans les conventions collectives qu'en partie sous forme d'abattements de zones, sont encore renforcées par des prestations sociales et des primes non uniformes, qui sont plus fortes dans les zones ayant une activité industrielle plus intense" (page 18).

Quatre explications sont données à cela :

- 1) L'excédent des naissances dans les zones périphériques entraîne une offre excédentaire sur le marché local de la main-d'oeuvre et par là même un bas niveau des salaires.
- 2) Les localités industrielles dans les zones périphériques ont des frais de transport relativement plus élevés et des conditions d'écoulement défavorables, ce qui leur occasionne des prix de revient plus élevés que dans les centres industriels.
- 3) Les différences de coût de la vie se reflètent dans les suppléments conventionnels de zone.
- 4) Une raison particulièrement importante "est la position différente des employeurs sur le marché de la main d'oeuvre" dans les zones périphériques et dans les centres, surtout en des périodes de plein emploi (pages 18 - 20).

L'auteur écrit : "On a toujours affirmé que les différences régionales de salaires favorisassent, voire permettaient, la répartition régionale de la main-d'oeuvre. Les enquêtes auxquelles on s'est livré laissent subsister des doutes sérieux sur le bien-fondé de cette argumentation. Les travailleurs ne se décident que de mauvais gré à se déplacer. S'ils le font, c'est la plupart du temps à cause du chômage et non pas pour bénéficier d'une marge de salaire. La difficulté de se procurer un logement ainsi que les assurances sociales minima s'ajoutent à la tendance traditionnelle à la sédentarité pour entraver la répartition régionale de la main-d'oeuvre. On en arrive au compromis de "la navette domicile-travail" vers les centres industriels : "La moitié environ de notre main-d'oeuvre industrielle habite à la campagne", cependant que "un bon tiers de tous les établissements industriels est situé.....en dehors des grandes villes et des concentrations industrielles". (pages 20 - 21).

Les différences de salaires entre les travailleurs de diverses catégories professionnelles, d'après leur classement qualitatif, leurs capacités et leur formation, offrent une image bigarrée des critères d'analyse et d'évaluation des tâches dans les conventions collectives et dans le cas de rémunération non conventionnelle. Des motifs d'ordre social, économique et politique sont ici déterminants.

L'auteur écrit : " La catégorie des ouvriers de métier est caractérisée par d'importants facteurs traditionnels lors de la formation du contrat de travail, par des conceptions en matière des salaires liées à la situation locale et par une possibilité encore réelle d'exercice autonome de la profession. Du fait de l'existence des marchés locaux disséminés et difficiles à organiser par les travailleurs, ainsi que de la multitude des entreprises petites et moyennes, fonctionnant sur des bases économiques très diverses, des fluctuations de salaires particulièrement fortes se produisent dans cette catégorie.

Les traitements des employés et fonctionnaires se distinguent des salaires des ouvriers et ouvriers de métier par leur hiérarchisation particulièrement marquée. Leur structure est en grande partie fixée administrativement et relativement stable. A côté du traitement direct en espèces, il existe une rémunération des services sous forme de privilèges conférant de l'autorité et un rang social, de droits à pension etc. Les considérations d'ordre social (âge, situation de famille, etc..) affectent plus le niveau du salaire que chez les ouvriers et ouvriers de métier. Pour les employés, la différence de rémunération entre employés administratifs et employés techniques est sensible. Il en est ainsi parce qu'avec un niveau de qualification croissante, la proportion des employés administratifs, parmi lesquels se trouve également une grosse proportion de femmes, diminue. Ainsi en novembre 1951, le gain moyen des employés techniques était supérieur de 30 % à celui des employés administratifs." (page 23).

L'auteur voit l'explication des différences de salaires souvent notables entre travailleurs de sexe masculin et féminin dans la composition différente de l'offre de travail et du domaine d'activité " des femmes exerçant une profession".

"La cause réelle de la marge entre les salaires de la main-d'oeuvre masculine et féminine tient à ce que la majorité des femmes sont employées a priori comme une main-d'oeuvre relativement mobile sans grande formation pour des activités qui se situent au bas de l'échelle des salaires. Pour la plupart de ces activités, un homme ne percevrait guère plus à la longue". (page 29).

Les différences de salaires en fonction de l'âge, de la situation de famille et du nombre d'enfants sont qualifiées de "correctifs secondaires des gains d'après des facteurs d'ordre social, dont il est souvent tenu compte par la voie de la législation fiscale", (page 31).

Les chiffres montrent que si la situation de famille influe le plus sur le gain brut, le nombre d'enfants a une incidence plus forte sur le gain net (page 32). Les différences de gain selon l'âge et l'ancienneté sont fonction de la catégorie de travailleur, qu'il s'agisse d'un ouvrier, d'un employé ou d'un fonctionnaire, de la profession et des caractéristiques de l'emploi.

Les différences entre salaires au temps et salaires au rendement sont considérables selon les catégories : ouvriers qualifiés, ouvriers demi-qualifiés et manoeuvres, hommes aussi bien que femmes. Mais pour ces formes de salaires, il existe aussi des différences par industrie, par entreprise et par localité.

Cette analyse de la structure des salaires permet de dégager quelles sont les fonctions économiques et sociales des différences de salaires.

L'auteur voit les mêmes incidences économiques que Reynolds (Lloyd G. : "The Structure of Labour Markets. Wages and Mobility in Theory and Practice," New York 1951), qu'il cite : "La fonction économique de la structure des salaires consiste à garantir une répartition optimale des travailleurs entre les métiers et les branches d'industrie. La seule structure des salaires durable (c'est-à-dire une structure d'équilibre) est celle qui n'offre à aucun travailleur la tentation de changer d'emploi (Reynolds, page 1). Les fonctions économiques des différences de salaires ne font à proprement parler sentir leur effet que dans des cas très rares; en effet, il n'y a pas de marché du travail idéal. (page 48).

De l'avis de l'auteur, ces différences de salaires fournissent des étalons de comparaison permettant de reconnaître l'évaluation différente des tâches". (page 48).

La fixation de nouveaux taux de salaires, qu'ils soient fixés par convention collective ou autrement, peut entraîner des modifications de la structure des salaires. Ces modifications sont des indices de l'ensemble de l'évolution sociale et économique. Les forces d'impulsion de ces modifications sont les organisations du marché (association d'employeurs, syndicats de travailleurs), les phases économiques (conjonctures et crises), les modifications technologiques, culturelles et les mesures gouvernementales.

Un principe d'intégration consistant dans le nivellement des différences de salaires et dans la simplification de la structure des salaires est inhérent à la fixation des salaires par voie de conventions collectives. Mais, en même temps, un certain nombre de facteurs entrent en jeu pour créer de nouvelles différences de salaires (pages 53-68).

D'après l'auteur, un principe d'intégration est constitué par la rationalisation de la structure des salaires grâce à l'évaluation analytique des tâches en tant que base de salaires au rendement équitables. "Le véritable problème de la structure économique des salaires" réside précisément dans les grands écarts entre le salaire conventionnel et les salaires au rendement. (page 73).

L'auteur cite quelques exemples de méthodes de rationalisation de la structure des salaires par l'évaluation analytique des tâches, méthodes dont certaines ont réussi et certaines ont échoué, de l'industrie de l'aviation du sud de la Californie à la structure nationale des salaires dans les Pays-Bas en passant par la sidérurgie américaine et les charbonnages britanniques. (pages 82 - 100).

- G. WORTH, E. IBEL, H.H. DURBEN et L. GASTHAUS :
"Ueber die Häufigkeit von Silikose, Bronchitis und Emphysem bei Steinkohlenarbeitern am linken Niederrhein"
- H. HOFFMANN und G. WORTH :
"Ueber die Häufigkeit von Nasennebenhöhlenveränderungen bei Bergarbeitern am linken Niederrhein."

Silikose-Forschungsinstitut der Bergbau-Berufsgenossenschaft.
Beiträge zur Silikose-Forschung, Heft 56, Bochum 1958, 39 p.

(De la fréquence de la silicose, de la bronchite et de l'emphyseme, De la fréquence des modifications du sinus nasal chez les mineurs de charbon de la rive gauche du Rhin inférieur).

La Ière partie traite de la silicose, de la bronchite et de l'emphysème.

L'étude a porté sur 9.935 mineurs, c'est-à-dire la totalité du personnel du fond de 4 grandes entreprises minières des charbonnages de la rive gauche du Rhin inférieur. Ils ont été examinés périodiquement à la clinique depuis 1948 dans le cadre de la prophylaxie de la silicose. Les tableaux fournissent des données chiffrées remarquables sur la "fréquence de la silicose aux différents stades", ventilées par périodes de vie (page 5), par années de travail au fond (page 6) et par âge (pages 8 à 10).

La deuxième partie de l'étude porte sur la fréquence de la bronchite et de l'emphysème pulmonaire comme cause de l'absentéisme et de la fluctuation de la main-d'oeuvre. Le texte est illustré par des tableaux et des graphiques (pages 11 à 14).

Les chercheurs résument comme suit les résultats de leur étude :

" La fréquence de la bronchite, de l'emphysème et de la silicose de 9.935 houilleurs (personnel total employé par 4 grandes mines au Bas-Rhin gauche) est recherchée. 2125 houilleurs (= 21,4 %) avaient des lésions pneumoconiotiques. Chez 678 mineurs (= 6,82 %) les auteurs ont constaté un syndrome bronchique et chez 393 mineurs (= 3,95%) ils observaient les signes d'un emphysème pulmonaire. Il s'ensuivit une augmentation significative de la fréquence de la bronchite et de l'emphysème avec l'âge et avec la durée du travail souterrain.

Outre la constatation de tous les cas de bronchite et d'emphysème chez les houilleurs encore au travail, les auteurs ont examiné 2815 mineurs ayant changé le travail ou cessé le travail, par suite de quelque maladie pendant les années 1948-1954. La cause était la bronchite dans 181 cas (= 6,43 %) et l'emphysème dans 110 cas (= 3,91 %).

A notre avis ces chiffres donnent une idée représentative de la fréquence de la bronchite et de l'emphysème chez les mineurs considérés. Ils pourraient contribuer essentiellement à débrouiller la question de la connexion causale entre la bronchite, l'emphysème et les influences professionnelles, si l'on dispose des résultats de recherches chez les travailleurs d'autres professions, qui ne sont pas exposés aux poussières dangereuses." (p.25)

Un deuxième article traite des résultats de l'étude :

"De la fréquence des modifications du sinus nasal chez les mineurs du charbon de la rive gauche du Rhin inférieur", de H. Hoffmann et C. Worth. La nécessité, les méthodes et les résultats de l'étude sont décrits et corroborés par des statistiques. Les auteurs en donnent le résumé suivant :

"De 1000 houilleurs ayant travaillé au moins **8 ans au fond** 185 = 18,5 % avaient des lésions radioscopiques des sinus nasaux. Il n'existait pas des accumulations significatives dans un certain stade de la silicose. En confrontant les houilleurs avec sinus **nasaux** normaux et pathologiques, en dépendance d'une bronchite simultanée **les** auteurs constataient une fréquence plus haute de la bronchite chez les houilleurs avec des lésions des sinus nasaux, indifféremment s'il s'agit de houilleurs avec ou sans silicose." (S.38)
