

**COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE**

---

**Exercice 1957-1958**  
**Deuxième session extraordinaire**

**Rapport**

fait au nom de la

**Commission de la comptabilité et de l'administration  
de la Communauté et de l'Assemblée Commune**

sur

**le projet d'état prévisionnel  
des dépenses administratives de l'Assemblée Commune  
pour l'exercice financier 1958-1959**

par

**M. M. M. A. A. JANSSEN**  
**R a p p o r t e u r**







**COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE**

---

**Exercice 1957-1958**  
**Deuxième session extraordinaire**

**Rapport**

fait au nom de la

**Commission de la comptabilité et de l'administration  
de la Communauté et de l'Assemblée Commune**

sur

**le projet d'état prévisionnel  
des dépenses administratives de l'Assemblée Commune  
pour l'exercice financier 1958-1959**

par

**M. M. M. A. A. JANSSEN**  
**R a p p o r t e u r**

**FÉVRIER 1958**



*La Commission de la comptabilité et de l'administration de la Communauté et de l'Assemblée Commune a examiné, en sa réunion du 13 janvier 1958, sous la présidence de M. ARMENGAUD, le projet d'état prévisionnel des dépenses administratives de l'Assemblée Commune pour l'exercice financier 1958-1959.*

*M. M.M.A.A. JANSSEN a été désigné comme rapporteur lors de la réunion du 4 décembre 1957.*

*Le présent rapport a été adopté à l'unanimité le 4 février 1958.*

*Étaient présents:*

*MM. ARMENGAUD, président  
MARGUE, vice-président  
JANSSEN, rapporteur  
CHARLOT  
KREYSSIG  
SCHAUS, suppléant M. CROUZIER  
SIMONINI  
STRUYE.*





## SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION .....	9
<i>Première partie</i>	
Base de calcul des crédits .....	13
<i>Deuxième partie</i>	
Analyse des crédits .....	17
PROPOSITION DE RÉSOLUTION .....	21



# RAPPORT

de

M. M.M.A.A. JANSSEN

sur

le projet d'état prévisionnel des dépenses administratives de l'Assemblée Commune  
pour l'exercice financier 1958-1959

---

*Monsieur le Président, Messieurs,*

## Introduction

1. Sur proposition de son Comité des Présidents, l'Assemblée Commune, examinant à la fin de sa session constitutive de Rome le calendrier de ses travaux, a décidé d'établir au cours de sa prochaine session extraordinaire fixée à la fin du mois de février 1958, l'état prévisionnel de ses dépenses administratives pour l'exercice financier 1958-1959.

2. Les règles relatives à l'établissement de l'état prévisionnel de chacune des institutions ainsi que celles relatives à la fixation de l'état prévisionnel général des dépenses administratives de la Communauté sont énoncées à l'article 78 du Traité instituant la C.E.C.A.

Ces principales règles sont rappelées ci-après.

Chacune des institutions de la Communauté établit un état prévisionnel de ses dépenses administratives groupées par articles et chapitres.

Toutefois, le nombre des agents, les échelles de leur traitement, indemnités et pensions, pour autant qu'ils n'aient pas été fixés en vertu d'une autre disposition du Traité ou d'un règlement d'exécution, ainsi que les dépenses extraordinaires, sont préalablement déterminés par la Commission des quatre Présidents prévue à l'article 78 du Traité.

L'état prévisionnel général groupant les états prévisionnels de chacune des institutions, après avoir été arrêté par la Commission des quatre Présidents, est ensuite inclus dans le rapport annuel sur l'activité de la Communauté et sur ses dépenses administratives que la Haute Autorité, en application de l'article 17 du Traité, publie tous les ans au moins un mois avant l'ouverture de la session ordinaire de l'Assemblée. L'ouverture de cette session ordinaire étant fixée par l'article 22 du Traité au deuxième mardi du mois de mai, le rapport annuel de la Haute Autorité doit donc être publié au début du mois d'avril.

3. Aux termes des dispositions de l'article 44 de son Règlement, il appartient à l'Assemblée elle-même, réunie en session plénière, d'établir chaque année l'état prévisionnel de ses dépenses administratives sur rapport de sa Commission de la comptabilité et de l'administration.

4. Afin de respecter le délai qui résulte de l'application des dispositions de l'article 78 du Traité, l'Assemblée est tenue d'établir l'état prévisionnel de ses dépenses pour le prochain exercice au cours d'une session extraordinaire au début du printemps.

5. Le projet d'état prévisionnel, soumis à l'Assemblée au cours de la présente session, porte sur un exercice financier pendant lequel l'Assemblée Commune, conformément aux dispositions de l'article 2 de la Convention relative à certaines institutions communes annexée aux Traités de Rome, sera remplacée par une nouvelle Assemblée parlementaire européenne unique pour la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, la Communauté Économique Européenne et la Communauté Européenne de l'Énergie Atomique.

Les pouvoirs et compétences exercés par l'Assemblée Commune demeurent et continueront à être exercés; c'est seulement les dispositions des articles 21 et 32 du Traité C.E.C.A. concernant respectivement la composition de l'Assemblée Commune et les questions relatives à la Cour, qui se trouvent modifiées.

Comme l'énonce, en effet, l'article 2 de la Convention précitée, la nouvelle Assemblée parlementaire européenne exerce les pouvoirs et compétences dévolus à l'Assemblée Commune par le Traité C.E.C.A. conformément aux dispositions de celui-ci.

D'autre part, l'article 232 du Traité C. E. E. prévoit expressément que les dispositions de ce Traité ne modifient pas celles du Traité C.E.C.A., notamment en ce qui concerne les droits et obligations des États membres, les pouvoirs des institutions de cette Communauté et les règles posées par ce Traité pour le fonctionnement du marché commun du charbon et de l'acier.

6. Les pouvoirs et compétences de l'Assemblée Commune, demeurés intacts, sont transférés à la nouvelle Assemblée parlementaire européenne qui aura ainsi à connaître, en son lieu et place, des activités qui relevaient de la compétence de l'Assemblée Commune, et à en assurer la continuation.

7. Aussi, l'Assemblée Commune ne remplirait pas ses obligations si elle ne faisait pas bénéficier la nouvelle Assemblée de son expérience de 5 années dans la détermination des moyens financiers nécessaires à l'exercice de ses pouvoirs et compétences dans le cadre de la C.E.C.A., pouvoirs et compétences qu'il appartient à la nouvelle Assemblée de continuer à exercer dès son entrée en fonction.



## PREMIÈRE PARTIE

### Base de calcul des crédits

8. Les crédits inscrits au projet d'état prévisionnel pour l'exercice 1958-1959 ont été calculés uniquement en se fondant sur les besoins actuels de l'Assemblée Commune pour l'exercice des pouvoirs et compétences qui lui sont attribués par le Traité C.E.C.A.

9. Ainsi, le nombre de jours de séance et le nombre des sessions retenus pour le calcul des prévisions budgétaires sont les mêmes que lors de l'élaboration de l'état prévisionnel pour l'exercice 1957-1958.

10. Quelques divergences sensibles apparaissent cependant entre les crédits prévus pour l'exercice prochain et ceux inscrits à l'état prévisionnel de l'exercice en cours <sup>(1)</sup>.

Ces divergences découlent uniquement d'obligations inhérentes à l'exercice des fonctions de l'Assemblée dans le cadre du Traité de la C.E.C.A., ou résultent de l'application des dispositions réglementaires en vigueur. Elles reflètent les dernières données de l'expérience acquise compte tenu du développement croissant des activités de l'Assemblée.

11. Votre Commission a dû tenir compte également des répercussions budgétaires de la modification apportée aux dispositions de l'article 21 du Traité instituant la C.E.C.A. en ce qui concerne le nombre des représentants composant l'Assemblée.

Conformément à l'article 2 de la Convention relative à certaines institutions communes, l'article 21 du Traité C.E.C.A. est, à la date d'entrée en fonction de la nouvelle Assemblée parlementaire européenne, abrogé et remplacé par de nouvelles dispositions portant le nombre des délégués à 142. Le fait que le nombre des délégués

---

(1) Voir infra: Deuxième partie — Analyse des crédits.

passé de 78 à 142 a pour effet d'augmenter en général les dépenses de fonctionnement et en particulier de prévoir des crédits plus élevés à l'article 24 (plus spécialement pour le poste 246) et à l'article 33.

12. Votre Commission a de plus, d'accord avec le Bureau, considéré qu'il importait à l'Assemblée Commune, au moment où elle va se fondre dans la nouvelle Assemblée parlementaire, de régulariser la question, laissée en suspens, du nombre des agents dont les nécessités du service ont rendu l'emploi permanent.

Elle rappelle à ce sujet qu'au moment où l'état prévisionnel de l'exercice en cours fut élaboré, c'est-à-dire à la fin de l'année 1956, elle estimait, comme le Bureau, que l'intérêt du service nécessitait une augmentation du nombre des postes permanents en raison du développement des activités de l'Assemblée et de ses organes. Un recours, portant sur des questions de personnel, était alors pendant auprès de la Cour de Justice. Aussi avait-il paru préférable de ne pas procéder à la création de postes permanents avant l'arrêt de la Cour.

Dans ces conditions, afin de faire face aux tâches qu'il lui incombe d'assumer, le secrétariat a dû employer, en fait, de façon continue, depuis plusieurs mois, une cinquantaine d'agents auxiliaires à côté des 81 agents statutaires.

L'arrêt de la Cour étant maintenant rendu, la régularisation de la situation exposée ci-dessus peut être entreprise.

Il convient d'observer à cet égard, d'une part, que le nombre des postes permanents n'a pas été relevé, mais a été réduit depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1955, d'autre part, qu'aux 7 commissions initialement instituées par l'Assemblée se sont ajoutés un groupe de travail avec deux sous-commissions, une commission, deux autres sous-commissions et un comité spécial, enfin que pour chacune des Commissions, le nombre de jours de réunions a également augmenté et qu'en exécution d'une résolution de l'Assemblée, un service d'information a été créé, il y a quelques mois, au sein du secrétariat.

Votre Commission de la comptabilité et de l'administration estime qu'il n'est pas souhaitable de procéder à une trop grande multiplication du nombre des commissions et des sous-commissions permanentes, ceci afin d'éviter des chevauchements de compétences ainsi qu'un accroissement considérable de notes, documents de travail, études ou enquêtes qui peuvent en résulter et sur les incidences financières desquels M. CHARLOT a déjà attiré l'attention dans son rapport présenté en juin 1957 à l'Assemblée.

Aussi, après avoir examiné les emplois exercés de façon continue, votre Commission, d'accord avec le Bureau, a considéré que le nombre des agents permanents nécessaires à la bonne marche des seuls services de l'Assemblée Commune dans le cadre du Traité C.E.C.A. était de 132 unités.



De ce fait, les crédits de l'article 11 pour les dépenses du personnel statutaire et du personnel auxiliaire ont été calculés de sorte à pouvoir s'assurer de façon permanente le service de 132 agents, non compris les agents auxiliaires engagés pour une courte durée, spécialement à l'occasion des sessions plénières de l'Assemblée.

13. Votre Commission a été consciente qu'il fallait également tenir compte de certaines dépenses aujourd'hui imprévisibles, qui résulteront, sur le plan administratif et sur celui de l'organisation de la transmutation de l'Assemblée Commune dans l'Assemblée parlementaire européenne.

Votre Commission a cru opportun d'inscrire un crédit de frb. 40 millions au chapitre VI, à titre de provision qui n'a pu être définie de façon plus précise, afin de disposer de moyens permettant de financer l'activité de l'Assemblée en attendant que l'accord prévu à l'alinéa 2 de l'article 6 de la Convention relative à certaines institutions communes ait été arrêté collectivement par les autorités compétentes des trois Communautés.

Ces 40 millions constituent un fonds spécial dont la gestion et la comptabilisation seront distinctes par rapport aux autres crédits de l'état prévisionnel.

De toute façon, toutes les dépenses à imputer dans ces conditions sur les crédits du chapitre VI, devraient être remboursées, conformément aux dispositions de l'article 6 de la Convention précitée, à raison de deux tiers par la Communauté Économique Européenne et la Communauté Européenne de l'Énergie Atomique, le troisième tiers étant à la charge de la C.E.C.A. à laquelle sera également reversée la partie non utilisée de ces crédits.

14. Les présidents des trois groupes politiques de l'Assemblée ont demandé par lettre adressée au Président du Conseil spécial de Ministres de la C.E.C.A. et aux ministres des Affaires étrangères des États membres que l'Assemblée soit chargée notamment de prendre les mesures administratives et financières nécessaires à la préparation de la première session de la nouvelle Assemblée.

Cette question, cependant, se situe en dehors de l'état prévisionnel pour l'exercice financier 1958-1959, qui fait l'objet du présent rapport, étant donné que la nouvelle Assemblée est convoquée pour le mois de mars 1958.

Pour l'instant, votre Commission s'est donc limitée, en présentant le projet d'état prévisionnel ci-joint, à déterminer de la façon la plus exacte possible les crédits nécessaires à l'exercice des fonctions dévolues à la nouvelle Assemblée dans le cadre de la C.E.C.A.

15. Telles sont les données de caractère général qui ont été retenues par votre Commission pour l'élaboration du projet d'état prévisionnel des dépenses du prochain exercice. Votre Commission s'est rendu compte qu'il appartiendra à la nouvelle Assemblée de le mettre en exécution en l'intégrant dans son budget total. Ce budget, qui sera établi en tenant compte de l'ensemble des fonctions qui sont dévolues à la nouvelle Assemblée dans le cadre des trois Communautés, devrait, cependant, à l'avis de votre Commission, rester inférieur au triple du montant des crédits prévus dans le projet d'état prévisionnel ci-joint.

## DEUXIÈME PARTIE

### Analyse des crédits

#### *Chapitre premier: TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET CHARGES SOCIALES*

16. Comme précédemment, aucun crédit n'est prévu sous ce chapitre à l'article 10 pour les représentants à l'Assemblée Commune. Pour l'Assemblée Commune les indemnités de séjour et le remboursement des frais de voyage des représentants, lesquels ne bénéficient pas d'un traitement, sont imputés sur les crédits de l'article 24.

17. Les crédits inscrits à l'article 11 pour le personnel statutaire et le personnel auxiliaire sont en assez forte augmentation par rapport aux crédits initialement inscrits à cet article pour l'exercice 1957-1958. Dans une grande mesure, cette augmentation se justifie par l'emploi de façon continue d'un nombre plus élevé d'agents, comme exposé au point 12 du présent rapport. Il est à noter également qu'à la fin du premier semestre de l'exercice financier actuel, les prévisions initiales ont dû être relevées, par virement de crédits, d'un montant de frb. 6.500.000.

Par ailleurs, l'application de certaines dispositions réglementaires rend également nécessaire une augmentation de crédits pour le personnel statutaire et auxiliaire. Tel est le cas notamment des dispositions réglementaires concernant l'octroi des échelons bisannuels prévus au tableau des barèmes. De plus, à la suite d'une modification du Règlement général du personnel, l'indemnité de résidence a été portée de 5 à 15% du traitement de base pour tenir compte de l'augmentation de l'indice du coût de la vie à Luxembourg.

Les crédits de l'article 12 doivent être considérés, dans une certaine mesure, comme des provisions, étant donné que les dépenses à imputer à ce poste sont difficilement prévisibles de façon précise. Il s'agit des frais et indemnités à payer aux agents à l'occasion de leur entrée en fonction, de mutation et lors de la cessation de leurs fonctions.

## *Chapitre deuxième: DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT*

18. L'augmentation d'environ 8% du montant des crédits inscrits au chapitre des dépenses de fonctionnement provient de l'accroissement du nombre des représentants (poste 246 de l'article 24), du fait qu'il a été nécessaire au début de l'année 1958 de louer des locaux supplémentaires pour les services du secrétariat actuellement installé à Luxembourg (article 20), du renouvellement au cours de l'exercice 1958-1959 d'une grande partie des machines et du matériel de bureau dont la détérioration est anormalement rapide en raison des fréquents transports à l'occasion des sessions, et de l'inscription d'un crédit de frb. 200.000 au poste 232 pour les dépenses d'information et de participation à des manifestations publiques faisant partie des activités du service d'information.

Les crédits de l'article 25 pour frais de réception et de représentation ont été relevés de frb. 100.000. Il a été constaté notamment que dans le développement des activités du service d'information, certains contacts nécessaires avec les milieux de la presse entraînent des frais de représentation. Ces frais ne sont remboursés que sur présentation des pièces justificatives et dans la limite d'un montant fixé par le Bureau.

Les crédits du poste 231 pour les dépenses de publication ont pu être maintenus au montant inscrit à l'état prévisionnel de l'exercice en cours, la suppression de l'édition du compte rendu sténographique provisoire des débats de l'Assemblée Commune compensant les augmentations constatées dans le prix des travaux des imprimeurs.

Une réduction sensible des crédits pour les dépenses diverses de fonctionnement de service (article 22) a pu être effectuée par rapport aux prévisions faites pour l'exercice en cours où il avait été tenu compte d'une session de l'Assemblée à Rome.

## *Chapitre troisième: DÉPENSES DIVERSES*

19. Au chapitre des dépenses diverses, les crédits inscrits pour les exercices précédents à l'article 32, comme contribution à des œuvres sociales du personnel, ont été supprimés, les dépenses de ce genre étant à l'avenir financées pour l'ensemble des institutions de la C.E.C.A. par la Haute Autorité.

Les crédits de l'article 33 comme participation aux frais des secrétariats des groupes politiques ont été augmentés en les ajustant à l'accroissement du nombre des représentants et en tenant compte du relèvement des frais fixes de ces secrétariats. Les crédits prévus à cet article ont été calculés suivant les desiderata ex-

primés d'un commun accord par les présidents des trois groupes politiques. Certains membres de la Commission ont fait des réserves sur la façon dont a été envisagée l'augmentation des crédits de cet article.

#### AUTRES DÉPENSES

20. Au chapitre V a été inscrit, comme les années précédentes, un crédit de frb. 12.000.000 en considération des dispositions de l'article 78, § 5, du Traité qui ne permettent pas à l'Assemblée d'établir en cours d'exercice un état prévisionnel supplémentaire.

21. Au chapitre VI a été inscrit un crédit de frb. 40.000.000 pour les raisons exposées au point 13 du présent rapport.

#### **Proposition de résolution**

22. Votre Commission vous propose, en tenant compte des considérations exposées dans le présent rapport, d'établir, en application de l'article 44 du Règlement de l'Assemblée et conformément à l'article 78 du Traité, l'état prévisionnel des dépenses pour l'exercice 1958-1959 selon le projet qui vous est soumis et d'adopter en conséquence la proposition de résolution suivante.



## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à l'état prévisionnel des dépenses administratives de l'Assemblée Commune pour  
l'exercice financier 1958-1959

---

«L'Assemblée Commune,

Vu l'article 78 du Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de  
l'Acier,

Vu l'article 44 de son Règlement,

Vu le rapport de la Commission de la comptabilité et de l'administration de la Commu-  
nauté et de l'Assemblée Commune sur le projet d'état prévisionnel des dépenses administratives  
de l'Assemblée Commune pour l'exercice 1958-1959 (Doc. n. 18, février 1958),

établit l'état prévisionnel de ses dépenses administratives pour l'exercice financier 1958-1959 à  
un montant de frb. 139.490.000 réparti comme suit:

<i>CHAPITRE I</i>	— TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET CHARGES	
	SOCIALES . . . . .	frb. 55.360.000.—
<i>Article 10</i>	— Représentants à l'Assemblée Commune . . . . .	—
<i>Article 11</i>	— Personnel statutaire et personnel auxiliaire . . . . .	frb. 51.960.000.—
<i>Article 12</i>	— Frais et indemnités à l'occasion de l'entrée en fonction et à la cessation des fonctions et à l'occasion des mu- tations . . . . .	frb. 3.400.000.—

<i>CHAPITRE II</i> — DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT .....		frb. 25.600.000.—
<i>Article 20</i>	— Dépenses relatives aux immeubles, au mobilier et au matériel .....	frb. 4.000.000.—
<i>Article 21</i>	— Dépenses d'équipement .....	frb. 1.300.000.—
<i>Article 22</i>	— Dépenses diverses de fonctionnement des services ....	frb. 3.700.000.—
<i>Article 23</i>	— Dépenses de publication et d'information .....	frb. 4.700.000.—
<i>Article 24</i>	— Frais de mission, réunions, honoraires d'experts, frais pour recherches et études .....	frb. 11.550.000.—
<i>Article 25</i>	— Frais de réception et de représentation .....	frb. 350.000.—
<i>Article 26</i>	— Dépenses non spécialement prévues aux articles du présent chapitre .....	p.m.
 <i>CHAPITRE III</i> — DÉPENSES DIVERSES .....		frb. 6.530.000.—
<i>Article 30</i>	— Commission des Présidents .....	p.m.
<i>Article 31</i>	— Commissaire aux comptes .....	p.m.
<i>Article 32</i>	— Œuvres sociales .....	—
<i>Article 33</i>	— Contributions diverses .....	frb. 6.000.000.—
<i>Article 34</i>	— Fonds pour dépenses conformément à l'article 47 du Règlement de l'Assemblée .....	frb. 200.000.—
<i>Article 35</i>	— Frais de secrétariat de la Présidence .....	frb. 330.000.—
<i>Article 36</i>	— Union interparlementaire .....	p. m.
 <i>CHAPITRE IV</i> — DÉPENSES EXTRAORDINAIRES .....		—
<i>Article 40</i>	p.m.	
 <i>CHAPITRE V</i> — CRÉDITS EN CONSIDÉRATION DE L'ARTICLE 78, § 5, DU TRAITÉ .....		frb. 12.000.000.—
<i>Article 50</i>	— Crédits en considération de l'article 78, § 5, du Traité .....	frb. 12.000.000.—
 <i>CHAPITRE VI</i> — DÉPENSES IMPRÉVISIBLES .....		frb. 40.000.000.—
<i>Article 60</i>	— Dépenses imprévisibles .....	frb. 40.000.000.—



**COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE**

---

**Exercice 1957-1958**  
Deuxième session extraordinaire

**Projet**  
**d'état prévisionnel des dépenses**  
**administratives**  
**de l'Assemblée Commune**  
pour  
**l'exercice financier 1958-1959**

(cinquième exercice: 1<sup>er</sup> juillet 1958 - 30 juin 1959)

Février 1958



COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE

---

Exercice 1957-1958  
Deuxième session extraordinaire

Projet  
d'état prévisionnel des dépenses  
administratives  
de l'Assemblée Commune  
pour  
l'exercice financier 1958-1959

(cinquième exercice : 1<sup>er</sup> juillet 1958 - 30 juin 1959)

Février 1958



A S S E M B L E E C O M M U N E

Etat Prévisionnel  
pour l'exercice 1958-1959

PROJET

R E C A P I T U L A T I O N G E N E R A L E

Chapitre	Nature des dépenses	Crédits prévus		Dépenses effectuées en 1956/57 (1)
		1958-1959	1957-1958	
I	Traitements, indemnités et charges sociales	55.360.000	36.070.000	40.942.454
II	Dépenses de fonctionnement	25.600.000	23.815.000	19.413.783
III	Dépenses diverses	6.530.000	3.285.000	2.998.887
IV	Dépenses extraordinaires	-	-	-
	Total :	87.490.000	63.170.000	63.355.060
V	Crédits en considération de l'art. 78 § 5 du Traité	12.000.000	12.000.000	
VI	Dépenses imprévisibles	40.000.000	-	-

(1) Les articles des Etats Prévisionnels 1958-1959 et 1957-1958 ne sont pas toujours comparables avec les articles de l'Etat Prévisionnel 1956-1957. Les dépenses de l'exercice 1956-1957 indiquées correspondent à la destination qu'ils auraient eue dans les Etats Prévisionnels 1957-1958 et 1958-1959.

CHAPITRE PREMIER :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
10	Représentants à l'Assemblée Commune	-	-	-
11	Personnel statutaire et personnel auxiliaire	51.960.000.-	34.830.000.-	39.931.204.-

TRAITEMENTS, INDEMNITES ET CHARGES SOCIALES

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
101	Traitement de base	-
102	Indemnités de résidence	-
103	Indemnités de représentation	-
104	Allocations familiales	-
105	Pensions	-
106	Couverture des risques d'accidents ou frais de maladie pour les cas survenus à l'occasion de l'exercice des fonctions	-
107	Indemnités transitoires	-
111	Traitements de base	25.700.000.-
112	Indemnités de résidence et de séparation	8.800.000.-
	a) indemnité de résidence : 4.150.000.-	
	b) indemnité de séparation: 4.620.000.-	
	c) indemnité compensatrice: 30.000.-	
113	Allocations familiales	1.950.000.-
	a) Allocations de chef de famille : 800.000.-	
	b) Allocations pour personnes à charge : 1.000.000.-	
	c) Allocation scolaire et bourses d'études 150.000.-	
114	Couverture des risques de maladie et d'interventions chirurgicales, assurances accidents	600.000.-
115	Contributions au régime de pensions (Part à charge de l'Institution)	4.500.000.-
	a) Contribution ordinaire : 3.900.000.-	
	b) Versements supplémentaires en vertu de l'art. 91/3 du Règlement génér.: 600.000.-	
116	Frais de voyage à l'occasion du congé annuel	210.000.-
117	Allocation de naissance et secours extraordinaires	150.000.-
118	Heures supplémentaires	300.000.-
119	Personnel auxiliaire	9.750.000.-
	Ont été prévus :	
	-Renforcement du Secrétariat: 3.800.000.-	
	-Auxiliaires session: 5.800.000.-	
	-Charges Sociales : 150.000.-	

CHAPITRE PREMIER :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
12	Frais et indemnités à l'occasion de l'entrée en fonction et à la cessation des fonctions et à l'occasion des mutations	3.400.000.-	1.240.000.-	1.011.250.-
	Total du CHAPITRE :	55.360.000.-	36.070.000.-	40.942.454.-



TRAITEMENTS, INDEMNITES ET CHARGES SOCIALES

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
121	Frais de voyage et de séjour	1.400.000.-
122	Indemnité d'installation et de réinstallation	1.400.000.-
123	Indemnité d'incompatibilité	-
124	Frais de déménagement	600.000.-

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées
		1958/1959	1957/1958	1956/1957
20	Dépenses relatives aux immeubles, au mobilier et au matériel	4.000.000.-	3.665.000.-	2.922.335.-
21	Dépenses d'équipement Les crédits inscrits à cet article sont destinés à renouveler et compléter les machines et le matériel. Les recettes compensatoires pouvant résulter de la reprise du matériel usagé sont évaluées à 30.000.- Frs pour des duplicateurs et à 100.000.- Frs pour la reprise d'une voiture de service. Les crédits inscrits aux différents postes de l'article sont des crédits nets tenant compte des évaluations de recettes ci-dessus.	1.300.000.-	850.000.-	644.010.-

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
201	Loyers relatifs aux immeubles a) Immeubles à Luxembourg 1.104.000.- b) Locaux loués à l'occasion des sessions 400.000.- c) Garage, dépôts divers 46.000.-	1.550.000.-
202	Eau, gaz, électricité et chauffage	500.000.-
203	Frais de nettoyage et d'entretien des immeubles	780.000.-
204	Frais de location des installations techniques a) interprétation simultanée 400.000.- b) mobilier 50.000.- c) autres installations 50.000.-	500.000.-
205	Frais d'entretien et de réparation des installations techniques, du mobilier et du matériel	250.000.-
206	Assurances relatives aux immeubles et au matériel	45.000.-
207	Aménagements et autres dépenses des bâtiments	375.000.-
211	Achats de machines de bureau	600.000.-
212	Achats de mobilier et de matériel Sont prévus notamment des rayonnages pour la bibliothèque et les archives	400.000.-
213	Achats d'installations techniques Echanges de 4 duplicateurs usagés contre des duplicateurs neufs	100.000.-
214	Achat de matériel de transport	200.000.-

CHAPITRE II :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
22	Dépenses diverses de fonctionnement des services	3.700.000.-	3.910.000.-	3.297.190.-
23	Dépenses de publication et d'information	4.700.000.-	4.500.000.-	4.029.844.-
24	Frais de mission, réunions, honoraires d'experts, frais pour recherches et études	11.550.000.-	10.640.000.-	8.279.799.-

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
221	Papeterie et fournitures diverses	1.500.000.-
222	Affranchissements et télécommunications	900.000.-
223	Livres, frais de bibliothèque, journaux, périodiques et abonnements aux agences d'information	500.000.-
224	Entretien et utilisation du parc automobile	300.000.-
225	Autres dépenses de fonctionnement Les prévisions de crédits pour ce poste comportent notamment : frais de transport et d'expédition pour les sessions, tenues de services, frais de recrutement, etc.	500.000.-
231	Journal officiel et publications diverses  Ont été prévus : - Rapports de commission : 1.800.000.- - Comptes rendus in extenso définitifs avec tables : 1.700.000.- - Annuaire : 500.000.- - Publications du service d'information et travaux divers confiés à l'extérieur : 300.000.- - Documents de séance, etc. : 200.000.-	4.500.000.-
232	Dépenses d'information, de vulgarisation et de participation à des manifestations publiques	200.000.-
241	Frais de mission - agents statutaires 2.750.000.- - agents auxiliaires 750.000.-	3.500.000.-
242	Indemnités forfaitaires de déplacement	150.000.-
243	Frais de voyage et de séjour pour personnes convoquées	300.000.-
244	Honoraires d'experts	400.000.-
246	Indemnité de séjour et frais de voyage des Représentants à l'Assemblée Commune et frais annexes	7.200.000.-

CHAPITRE II :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées
		1958/1959	1957/1958	1956/1957
25	Frais de réception et de représentation	350.000.-	250.000.-	240.545
26	Dépenses non spécialement prévues aux articles du présent chapitre	p.m.	p.m.	--
Total du CHAPITRE II		25.600.000.-	23.815.000.-	19.413.723

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
251	Frais de réception et de représentation	350.000.-
261	Dépenses non spécialement prévues	p.m.

CHAPITRE III :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
30	Commission des Présidents	p.m.	p.m.	-
31	Commissaire aux Comptes	p.m.	p.m.	-
32	Oeuvres sociales	-	25.000.-	25.000.-
33	Contributions diverses	6.000.000.-	2.730.000.-	2.452.500.-
34	Fonds pour dépenses conf. à l'art. 47 du Règlement de l'Assemblée Commune	200.000.-	200.000.-	200.000.-
35	Frais de secrétariat de la Présidence	330.000.-	330.000.-	321.383.-
36	Union interparlementaire	p.m.	p.m.	-
	<b>Total du CHAPITRE III</b>	<b>6.530.000.-</b>	<b>3.285.000.-</b>	<b>2.998.883.-</b>



DEPENSES DIVERSES

-Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
321	Contribution aux écoles créées pour les enfants du personnel de la Communauté	-
322	Oeuvres sociales proprement dites	-
331	Participation aux frais de secrétariat des Groupes Politiques	5.970.000.-
332	Autres contributions	30.000.-
341	Fonds pour dépenses conformément à l'article 47 du Règlement de l'Assemblée Commune	200.000.-
351	Frais de Secrétariat de la Présidence a) Forfait pour frais de secrétariat : 240.000.- b) Frais de mission du collaborateur du Président : 90.000.-	330.000.-
361	Union interparlementaire	-

CHAPITRE IV :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
p.m.	p.m.	-	-	-
	Total du CHAPITRE IV :	-	-	-

CHAPITRE V :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
50	Crédits en considération de l'art. 78 § 5 du Traité	12.000.000.-	12.000.000.-	-
	Total du CHAPITRE V :	12.000.000.-	12.000.000.-	-

CHAPITRE VI :

Article	Intitulé des articles	Crédits prévus par article		Dépenses effectuées 1956/1957
		1958/1959	1957/1958	
60	Dépenses imprévisibles	40.000.000.-	-	-
	Total du CHAPITRE VI :	40.000.000.-	-	-

DEFENSES EXTRAORDINAIRES

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
-		-

CREDITS EN CONSIDERATION DE L'ART. 78 § 5

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
501	Crédit supplémentaire inscrit en application de la décision du Bureau comme suite au voeu exprimé par la Commission de la Comptabilité et de l'Administration de la Communauté et de l'Assemblée Commune en considération de l'art. 78 § 5 du Traité, ne permettant pas à l'Assemblée d'introduire un Etat Prévisionnel supplémentaire en cours d'exercice.	12.000.000.-

DEPENSES IMPREVISIBLES

Poste	Ventilation et commentaires	Montant par poste
601	Dépenses imprévisibles	40.000.000.-



Document n° 19  
1957-1958

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE

---

Exercice 1957 - 1958  
Deuxième session extraordinaire

# Rapport intérimaire

fait au nom de la

**Commission des affaires sociales**

sur

**l'évolution des salaires et la politique salariale  
dans les industries de la Communauté**

par

**M. G. M. NEDERHORST**  
Rapporteur

FÉVRIER 1958









Document n° 19  
1957-1958

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE  
DU CHARBON ET DE L'ACIER  
ASSEMBLÉE COMMUNE

---

Exercice 1957 - 1958  
Deuxième session extraordinaire

# Rapport intérimaire

fait au nom de la

**Commission des affaires sociales**

sur

**l'évolution des salaires et la politique salariale  
dans les industries de la Communauté**

par

**M. G. M. NEDERHORST**  
Rapporteur



*Sous la présidence de M. G. M. NEDERHORST, la Commission des affaires sociales a examiné, le 29 novembre 1957 et le 16 janvier 1958, sur la base de la documentation établie par la Haute Autorité, la question de l'évolution des salaires et de la politique salariale dans les industries de la Communauté.*

*Le président de la Commission, M. G. M. NEDERHORST, a été chargé, le 29 novembre 1957, de rédiger un projet de rapport intérimaire sur cette question.*

*Le présent rapport a été approuvé, lors de la réunion du 7 février 1958, par 17 voix contre 2.*

*Etaient présents:*

*MM. G. M. NEDERHORST, président et rapporteur*

*G. PELSTER, vice-président*

*A. MUTTER, vice-président*

*E. AMADEO*

*A. BERTRAND*

*E. CARBONI, suppléant M. LEFÈVRE*

*J. CHARLOT*

*K. CONRAD, suppléant M. BIRKELBACH*

*J. FOHRMANN*

*A. GAILLY*

*C. P. HAZENBOSCH*

*H. KOPF*

*A. M. LENZ*

*N. MARGUE*

*G. PHILIPP, suppléant M. SABATINI*

*E. SCHAUS, suppléant M. VON MERKATZ*

*A. SIMONINI*

*P.-H. TEITGEN*

*E. VANRULLEN*

*Il a été convenu que les deux membres de la Commission qui n'ont pas adopté le rapport dans son ensemble présenteraient leurs observations dans une note qui serait reprise en annexe du présent document.*



## SOMMAIRE

	pages
A. <i>Politique salariale libre ou dirigée</i> .....	10
a) La liaison des salaires au coût de la vie.....	13
b) La fixation de salaires minima .....	16
c) Les compléments du salaire .....	18
d) Tendances au nivellement et à la différenciation dans la politique salariale ..	20
1. Différenciation régionale des salaires .....	20
2. Différenciation des salaires de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée.	23
3. Les différences entre les salaires des adolescents et des adultes .....	26
4. Les différences entre les salaires masculins et féminins .....	27
5. Les différences entre les salaires des diverses industries.....	29
e) La liaison des salaires au volume de la production .....	32
f) La liaison des salaires au revenu national .....	36
B. <i>Propositions en vue de l'examen ultérieur de la question</i> .....	38
C. <i>Limites imposées à l'harmonisation des salaires en raison du caractère partiel de l'intégration</i> .....	41
<i>Annexe</i>	
Note établie par les deux membres de la Commission qui n'ont pas adopté le rapport	43



## **RAPPORT INTÉRIMAIRE**

de M. G. M. NEDERHORST

sur

l'évolution des salaires et la politique salariale  
dans les industries de la Communauté

---

*Monsieur le Président, Messieurs,*

1. Les membres de la Commission des affaires sociales ont accueilli avec le plus vif intérêt la publication du document traitant des principales tendances de la politique salariale dans chacun des pays de la Communauté jusqu'à la fin de l'année 1956. La Commission éprouve le besoin de rendre hommage à la Haute Autorité pour cette publication, qui est la première à donner un aperçu très clair de la structure de la politique salariale de chaque pays et des tendances qui s'y manifestent. Cette publication, que la Haute Autorité a faite en partie pour répondre à une demande de la Commission des affaires sociales, a paru si intéressante à celle-ci, qu'elle a chargé quelques-uns de ses membres d'en étudier de plus près certains aspects en tenant compte des situations nées de la politique des salaires dans les différents pays.

C'est ainsi que M. Lenz s'est occupé de l'Allemagne, M. Bertrand de la Belgique, M. Charlot de la France, M. Sabatini de l'Italie et M. Fohrmann du Luxembourg.

La Commission a prié son président, M. Nederhorst, d'étudier la situation qui caractérise les Pays-Bas et l'a chargé en même temps de faire rapport sur l'ensemble.

La Commission a agi de la sorte dans l'espoir que non seulement ce travail présentera un intérêt pour l'actuelle Assemblée et la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, mais qu'à son tour la nouvelle Assemblée prévue par les traités de la C. E. E. et de l'Euratom en tirera profit en l'acceptant comme base d'une étude ultérieure.

2. Il n'entre pas dans les intentions du rapporteur de répéter ici les conclusions que la Haute Autorité a si clairement dégagées dans la publication en question; sur ce point, il se réfère à cette publication. Il pense que sa tâche consiste plutôt à essayer:

- a) de tirer quelques conclusions générales du document dont il s'agit;
- b) de faire des propositions sur la voie à suivre dans l'étude ultérieure de cette question;
- c) d'exposer certaines considérations touchant le domaine de l'intégration partielle et d'étudier les possibilités qui s'offrent de parvenir à une harmonisation dans ce domaine.

#### **A. POLITIQUE SALARIALE LIBRE OU DIRIGÉE**

3. La manière dont les salaires sont fixés et l'influence que les pouvoirs publics peuvent exercer à cet égard varient suivant les pays. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, à peu près tous les pays ont connu une brève période où la politique des salaires a été dirigée par les pouvoirs publics, mais ils n'ont pas tardé à revenir à une politique salariale plus libre et caractérisée par le fait que la décision finale sur le niveau des salaires appartenait de nouveau aux partenaires sociaux. Ce n'est qu'aux Pays-Bas que les pouvoirs publics ont encore le dernier mot à dire en ce qui concerne la fixation des salaires. Mais la Commission a constaté que, dans ce pays également, les conceptions diffèrent quelque peu et que l'on y essaie de mieux tenir compte, lors de la fixation du salaire, de la situation de chaque entreprise et des différences d'ordre économique que l'on note entre les industries et les entreprises.

4. Dans la pratique, l'opposition entre la politique salariale libre et la politique salariale dirigée semble être moins rigoureuse qu'il ne paraît au premier abord. Même dans les pays qui sont retournés à la politique de la liberté, les pouvoirs publics ne se désintéressent pas entièrement de la question.

5. En France, l'influence des pouvoirs publics apparaît dans la fixation du salaire minimum. La loi oblige le Gouvernement à fixer un «salaire minimum interprofessionnel garanti» (S.M.I.G.), au-dessous duquel aucun salarié de capacités physiques et professionnelles normales ne peut être rémunéré (cf. le rapport de la Haute Autorité: *L'évolution des salaires et la politique salariale dans les industries de la Communauté*, tome I, chapitre II, par. 6).

Le Gouvernement exerce une influence déterminante sur la fixation de ce salaire minimum qu'il détermine compte tenu de l'avis d'un organisme appelé «Commission supérieure des conventions collectives». Cette intervention gouvernementale favorise en général les travailleurs des industries dans lesquelles les salaires sont bas, mais elle peut



influencer indirectement aussi les salaires des travailleurs mieux rémunérés, vu l'écart inévitable qui existe entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux de la main-d'œuvre non qualifiée.

6. Le rapport signale ensuite une évolution qui mérite d'être notée, qui a commencé vers 1954 et que ses auteurs ont caractérisée par l'expression «politique des rendez-vous» (page 143). Il faut entendre par là un système dans lequel le Gouvernement essaie, par le moyen de la discussion (les «rendez-vous»), d'agir sur la formation des salaires. A cet effet, il confronte régulièrement chaque trimestre le niveau des salaires et de la production et utilise ces données pour se faire une image de la situation en matière de salaires. La fixation des rendez-vous semble avoir limité quelque peu l'action des employeurs, «ceux-ci désirant attendre la décision gouvernementale avant de prendre leur propre décision» (p. 144).

7. En Belgique, nous relevons une évolution analogue à celle qui s'est produite en France. Dans ce pays, la liberté de la politique salariale a également été remise à l'honneur. L'influence des pouvoirs publics sur la politique des salaires ayant ainsi diminué, l'importance des conventions collectives s'est constamment accrue. A cet égard, les commissions dites paritaires ont joué un rôle de premier plan, car se sont elles qui, à la place des pouvoirs publics, orientent l'évolution générale des salaires. Mais en Belgique également, nous remarquons que lorsque la situation devient critique, le Gouvernement exerce une influence sur cette discussion paritaire.

La Commission s'en est rendu compte à la lecture d'un passage du texte concernant la situation dans ce pays (p. 104): «A partir de 1951, l'évolution des salaires se caractérise donc par une grande liberté de la discussion salariale à tous les niveaux, mais pouvant être *influencée*, suivant les fluctuations conjoncturelles, *par le Gouvernement.*»

8. Par comparaison à la situation qui caractérise la France, où l'activité syndicale poursuivait avant tout la détermination d'un taux du S.M.I.G. plus proche de ce que les syndicats considèrent comme «le minimum vital», nous notons en Italie une préférence marquée pour la réglementation par voie de convention collective (tome I, p. 137, et tome II, p. 35). L'indemnité de vie chère, qui joue un rôle important en Italie, est réglée non pas par la loi, mais par convention collective.

9. En Allemagne, on note en général une grande liberté en matière de formation des salaires; pourtant, dans ce pays également, le Gouvernement intervient lorsque la situation s'aggrave et si l'augmentation des salaires menace de troubler l'équilibre économique. La loi fédérale sur les conventions collectives contient au surplus, d'après les renseignements que la Commission a obtenus de source allemande, une disposition en vertu de laquelle

les conventions collectives doivent être soumises aux services compétents du Gouvernement, qui exerce ainsi un certain contrôle. De même, la loi sur la durée du travail prévoit une atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux pour le cas où ceux-ci ne parviendraient pas à s'entendre; l'Etat a alors le droit de fixer des salaires minima selon une procédure déterminée. Cette mainmise sur la libre formation des salaires n'est cependant que subsidiaire et sa signification est plus théorique que pratique. A l'heure actuelle, on examine la possibilité de modifier la libre formation des salaires dans le secteur du charbon et de l'acier, mais il serait encore prématuré de vouloir donner dès maintenant des précisions sur ce point.

10. Bien que les différences de la politique salariale entre les pays de la Communauté soient tout en nuances et qu'on ne voie pratiquement dans aucun pays les pouvoirs publics s'abstenir d'exercer une influence sur la formation des salaires, la Commission croit qu'il est difficile d'obtenir l'unanimité en ce qui concerne l'influence que les pouvoirs publics peuvent exercer sur la formation des salaires; malgré tout, les conceptions sont par trop divergentes. Bornons-nous à constater que dans tous les pays, le système de la libre discussion entre les partenaires sociaux constitue un élément essentiel de la fixation des salaires et que, d'autre part, il n'arrive que rarement, pour ne pas dire jamais, que le Gouvernement se tienne entièrement à l'écart. Rien de surprenant à cela, puisque le niveau des salaires peut exercer un effet plus ou moins décisif sur l'équilibre de la balance des paiements, sur la stabilisation du coût de la vie, sur le niveau de l'emploi, etc. Nous voyons d'ailleurs qu'il est possible d'atteindre un même but final en suivant des voies différentes. Aussi pouvons-nous faire nôtres les paroles de M. Finet, président de la Haute Autorité, quand dans sa préface au rapport, après avoir constaté que dans tous les pays les conditions de vie et de travail ont été améliorées, il conclut en ces termes: «Ces résultats ont été obtenus, toutefois, par des voies totalement différentes. C'est ainsi que dans certains pays de la Communauté, la liberté des conventions entre parties est un principe qui ne souffre pas d'exception, alors que dans d'autres pays, la politique salariale demeure en dernier ressort de la compétence de l'Etat. C'est ainsi que les systèmes des échelles mobiles, qui sont fondamentaux dans certains pays, sont totalement inconnus des autres. Cette divergence des méthodes ne semble donc pas constituer un obstacle irrémédiable à la réalisation des progrès en ce domaine.»

11. Nous fondant sur les données de la réalité, nous proposons de signaler maintenant un certain nombre d'éléments qui jouent un rôle dans chacun des six pays, lorsqu'il s'agit de fixer les salaires. Nous considérerons donc successivement:

- a) la liaison des salaires au coût de la vie;
- b) la fixation des salaires minima;
- c) les compléments du salaire;

- d) les tendances au nivellement et à la différenciation dans la politique salariale, l'attention étant plus particulièrement fixée sur :
1. la différenciation régionale des salaires;
  2. la différenciation de la structure des salaires en fonction de la hiérarchie salariale (différences selon que la main-d'œuvre est qualifiée ou non);
  3. les différences entre le salaire des adolescents et des adultes;
  4. les différences entre les salaires masculins et féminins;
  5. les différences entre les salaires des diverses industries;
- e) la liaison des salaires au volume de la production;
- f) la liaison des salaires au revenu national.

**a) La liaison des salaires au coût de la vie**

12. La Commission a été frappée de voir que, dans tous les pays, il existe un lien entre le niveau des salaires et le coût de la vie. Dans certains d'entre eux, les salaires sont automatiquement liés au coût de la vie: c'est le système connu sous le nom d'échelle mobile des salaires. Cette échelle des salaires apparaît sous des formes différentes: ou bien le salaire minimum est lié, comme base d'un minimum d'existence, au coût de la vie et s'élève et s'abaisse en même temps que lui, ou bien des indemnités de vie chère sont versées dont le montant varie selon le coût de la vie.

13. L'échelle mobile des salaires, sous la forme d'indemnité de vie chère adaptée au coût de la vie, joue un grand rôle en Italie. La part de cette indemnité dans le montant de la rémunération globale a atteint en 1947 jusqu'à 70% du salaire total (tome II, p. 7).

14. En Italie, l'indemnité de vie chère est le seul élément du salaire lié au coût de la vie. Les salaires de base restent, de ce fait, stables.

A ce propos, les auteurs du rapport déclarent (tome II, p. 38): «Avec le processus de réorganisation de la structure salariale, il se manifeste une tendance à utiliser conjointement ces deux éléments, aux fins d'assurer une certaine stabilité aux rémunérations. Le salaire de base a pour fonction de garantir un minimum de salaire pour tous les travailleurs et d'assurer la différenciation fondamentale des salaires selon une échelle hiérarchique de qualifications professionnelles, ainsi qu'en tenant compte du sexe et de l'âge. L'indemnité de vie chère (la «contingenza») liée au coût de la vie, garantit surtout la liaison entre l'évolution des salaires et celle du pouvoir d'achat de la monnaie.»

Il faut remarquer à ce sujet que l'indemnité de vie chère en Italie est régie non par la loi mais par conventions collectives.

Elle exerce dans l'ensemble une action de nivellement :

Jusqu'en 1949, elle a créé un nivellement entre les catégories professionnelles, tandis que se notait une différenciation entre les régions. A partir de cette date, au contraire, cette différenciation entre les régions s'est réduite, alors que la différenciation entre les catégories professionnelles augmentait.

Dans les pays où l'échelle mobile est en vigueur, certaines difficultés ont apparu : en cas de baisse des prix et en cas de hausse des prix dans une situation économique difficile.

Ainsi par exemple en Belgique les conventions prévoient que les salaires sont liés à la baisse comme à la hausse du coût de la vie. Cependant une violente résistance s'est manifestée du côté des syndicats ouvriers, lorsque en 1955 l'évolution des prix aurait dû amener une baisse des salaires. A ce moment il a été décidé de faire exception au principe de l'échelle mobile (tome I, page 101).

En France, l'échelle mobile ne peut jouer qu'en cas de hausse des prix. A propos de ce pays, il convient de signaler que si la loi de juillet 1952, instituant l'échelle mobile, n'intéresse que le S.M.I.G., par l'article 12 de leur statut, les salaires des mineurs sont liés (dans les mêmes conditions que le S.M.I.G.) au coût de la vie. Des clauses identiques ont aussi été introduites dans certaines conventions collectives (elles n'intéressent cependant que la sidérurgie).

En Italie, les salaires ne sont pas modifiés en cas de baisse légère de l'index. Si la baisse de l'index dépasse un certain point, les salaires sont adaptés, mais selon un pourcentage inférieur à la diminution du coût de la vie. Une répercussion complète, c'est-à-dire proportionnelle, des salaires n'a lieu qu'en cas de baisse sérieuse du coût de la vie.

Au Luxembourg, si une augmentation d'au moins 5 points est nécessaire pour entraver les salaires en hausse, les salaires peuvent être réduits en cas de baisse des prix de 2,5 points. La baisse est donc plus rapidement répercutée que la hausse.

D'autre part les conventions luxembourgeoises prévoient qu'à la demande d'une des parties, l'opportunité du fonctionnement de l'échelle mobile, compte tenu de la situation économique, pourra donner lieu à une discussion entre les parties.

15. L'échelle mobile doit-elle être comprise en ce sens que le salaire net doit baisser en cas de baisse des prix? Cette question revêt une importance particulière si nous avons un marché intégré. L'intégration n'est pas une fin en soi. Elle n'a de sens que si les Européens en tirent un avantage. Celui-ci peut être recueilli sous forme d'augmentation des salaires sans relèvement corrélatif du niveau des prix. Il peut aussi se manifester par une

baisse des prix sans réduction des salaires. Si l'on entraînant en l'occurrence les salaires dans le sillage des prix, autant dire que l'on frustrerait l'Européen d'un des avantages de l'intégration; en d'autres termes, on immobiliserait le niveau social qui a été atteint, ce qui doit être réputé incompatible avec le progrès social et contraire à l'équité.

16. Si dans quatre pays (Belgique, France, Italie, Luxembourg) les salaires sont liés au coût de la vie par des systèmes d'échelle mobile, la situation dans les deux autres pays (Allemagne, Pays-Bas) n'est pas aussi différente dans la pratique qu'on peut le croire. En effet, en l'absence d'une liaison automatique résultant du jeu d'un système d'échelle mobile, nous notons en Allemagne et aux Pays-Bas une adaptation plus souple, mais là encore le coût de la vie joue un rôle important dans la formation des salaires.

La différence consiste en ceci que l'on n'y crée, ni par la loi ni non plus par le moyen des conventions collectives, une liaison automatique entre le coût de la vie et les salaires. Mais dans les négociations sur les salaires, il est néanmoins tenu compte du niveau du salaire réel, et dès que le coût de la vie augmente, les syndicats en tirent argument pour demander que les salaires soient adaptés au nouveau coût de la vie. Sur ce point, il y a donc pratiquement peu de différence. Néanmoins, le système plus libre de l'adaptation des salaires au coût de la vie a pour conséquence que les salaires s'adaptent avec un certain retard. Les syndicats l'admettent parfois, mais il leur arrive aussi de protester contre ce retard. C'est ainsi que le rapport sur la situation en Allemagne nous apprend (tome I, p. 6) qu'en 1948 l'«I. G. Bergbau» a hésité à présenter des revendications de salaire, bien que l'augmentation du coût de la vie eût fait baisser le niveau du salaire total. Si elle a agi de la sorte, c'est que «pour l'«I. G. Bergbau», la responsabilité, en cas d'un mouvement des salaires, est toujours particulièrement grande du fait que toute augmentation du prix du charbon, causée par une augmentation des salaires, se répercute trop facilement sur la structure des coûts de l'ensemble de l'économie et peut ainsi, dans certains cas, déclencher une augmentation générale des prix». En mars 1951, on a pu observer une situation analogue aux Pays-Bas. La guerre de Corée, qui avait éclaté en 1950, avait provoqué une augmentation des prix mondiaux des matières premières, à la suite de quoi le déficit de la balance des paiements s'est accru d'une manière inquiétante. Au surplus, l'aide du Plan Marshall touchait à sa fin, de sorte que, pour équilibrer la balance des paiements et éviter l'inflation, il était indispensable de restreindre aussi bien les dépenses publiques que les investissements et la consommation familiale. La restriction nécessaire de cette dernière a été estimée à 5%. La négociation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux a abouti à une augmentation des salaires de 5%; mais vu que les prix avaient augmenté de 10%, ce relèvement équivalait en fait à réduire de 5% le pouvoir d'achat de la monnaie. Cette mesure a été complétée par une augmentation des impôts grevant les contribuables les plus forts, pour que les non-salariés fassent aussi un sacrifice en restreignant leur consommation et leurs investissements. Le retard a cependant été temporaire car il fut comblé à l'occasion d'un ajustement général des salaires.

On voit ainsi qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, le coût de la vie constitue un facteur important de la fixation des salaires, mais sans qu'on puisse parler d'un lien indissoluble entre ces deux éléments. La pratique a montré que dans des situations critiques, les syndicats se sont accommodés d'une adaptation différée, à titre temporaire, afin de prévenir une désorganisation économique.

17. Il est un argument qui milite sérieusement en faveur de la liaison des salaires au coût de la vie; cette liaison, dit-on, stimule fortement la tendance à la stabilisation des prix. Sur ce point, nous lisons dans le rapport (tome I, p. 166) que cette revendication «est pour les syndicats une mesure défensive car ils pensent que si une telle liaison était adoptée, les pouvoirs publics seraient alors contraints de développer une politique de maintien des prix».

#### **b) La fixation de salaires minima**

18. Il peut exister une relation entre le système de l'échelle mobile des salaires et celui du salaire minimum fixé par la loi. En effet, il arrive parfois que la liaison du salaire au coût de la vie revête la forme d'un salaire minimum fixé par la loi et qui oscille avec le coût de la vie, comme cela est le cas par exemple en France.

19. En France, une loi de février 1950 donne mission au Gouvernement de fixer un salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) au-dessous duquel aucun salarié adulte de constitution physique normale et qualification professionnelle égale ne pourra être rémunéré. Une Commission a été chargée d'étudier la composition d'un budget type servant à la détermination de ce salaire («S.M.I.G.» = salaire minimum interprofessionnel garanti), le taux de ce salaire étant fixé par le Gouvernement, sur la base des travaux de la Commission et de la situation économique générale (tome I, p. 130). Les organisations ouvrières ont vu dans ce budget type la possibilité de faire aboutir une de leurs revendications, c'est-à-dire la fixation d'un minimum vital. Le S.M.I.G. joue un rôle important dans la fixation des salaires en France. En outre, on a connu dès 1955, dans la sidérurgie de l'Est du pays, la «garantie de ressources», qui existait déjà sous un autre nom, depuis 1950, dans le Nord et le Centre. Alors que les barèmes traditionnels fixaient des minima «plancher», la garantie de ressources est plus élevée, puisqu'elle comprend tous les éléments du salaire, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit ou de dimanche, et de la majoration pour feux continus.

20. En Belgique, la première Conférence nationale du travail, réunie en septembre 1944, s'occupait déjà du salaire minimum. Des salaires minima avaient été fixés pour les manœuvres et pour les ouvriers qualifiés, ainsi que pour les femmes (tome I, p. 87).

La tâche de la Conférence nationale du travail a été reprise ensuite par les commissions paritaires.

21. Le salaire minimum joue un rôle important dans la fixation des salaires au Luxembourg. Tout de suite après la guerre, des salaires minima provisoires furent fixés, notamment dans la sidérurgie (tome II, p. 72). Plus tard, des minima ont été fixés par le Gouvernement pour les manœuvres et les ouvriers spécialisés adultes de tous les secteurs. Ces salaires sont adaptés à l'indice du coût de la vie. Le Gouvernement s'attache uniquement à garantir aux travailleurs un minimum de ressources; mais la fixation de ce minimum oriente en fait la tendance générale des salaires, fixés par convention collective (tome II, p. 73). Sur ces salaires minima, des rabattements sont opérés pour les femmes et les jeunes ouvriers. En 1948, le salaire minimum des manœuvres a été adapté au coût de la vie, qui avait augmenté entre temps, tandis que les salaires minima pour les ouvriers spécialisés étaient supprimés (tome II, p. 79). Cette suppression a suscité une forte résistance des syndicats. Ceux-ci luttaient pour obtenir la fixation d'un salaire hebdomadaire garanti pour les manœuvres et les ouvriers spécialisés, le salaire étant adapté aux variations du coût de la vie. Cette revendication visait en particulier à prémunir les travailleurs contre les conséquences du chômage ou d'une diminution de production (tome II, p. 86). Les revendications des syndicats aboutirent en ce sens qu'en mai 1955, il fut décidé d'octroyer à certaines catégories de mineurs du fond et du jour, dont les abatteurs, un salaire journalier garanti.

Cette garantie assure à l'ouvrier un montant déterminé de rémunération en cas d'une diminution de la production indépendante de sa volonté. Au demeurant, les syndicats continuent à demander que le salaire minimum soit augmenté et que le minimum pour l'ouvrier spécialisé soit rétabli.

22. L'Allemagne ne connaît pas les salaires minima liés au coût de la vie; il en est de même des Pays-Bas. Il n'empêche que dans ce pays, le Gouvernement et le «Collège des Contentieux», qui se prononcent en dernière instance dans la fixation des salaires, se laissent guider dans leur politique d'approbation des augmentations de salaire par la situation du travailleur le moins bien payé, le manœuvre. Les syndicats exigent à leur tour, pour cette catégorie de travailleurs, une «condition décente», ce qui est une autre manière de revendiquer un salaire social minimum. Dans ce sens, on peut dire que les Pays-Bas connaissent aussi le système du minimum au-dessous duquel il n'est pas permis de descendre. Sur ce point également, nous relevons donc entre les divers systèmes une parenté plus étroite qu'il ne paraissait de prime abord.

23. Si une liaison est établie entre les salaires et le coût de la vie, soit sous forme d'échelle mobile des salaires, soit d'une manière souple, il est nécessaire en tout état de cause de connaître le coût de la vie. Les statistiques établies sur ce point, encore loin d'être parfaites, font apparaître de grands écarts entre les différents pays. Le choix de

l'année de référence n'est pas non plus uniforme, ce qui rend difficile la comparaison. Les rapports sont muets sur la manière dont le coût de la vie est calculé. Aussi la Commission prie-t-elle la Haute Autorité d'examiner avec l'attention requise le problème que pose le choix d'une méthode uniforme pour le calcul du coût de la vie, afin que des comparaisons puissent être faites. Cette comparaison revêt d'ailleurs la plus haute importance dès lors que l'on veut se faire un jugement sur les salaires. L'étude de la Haute Autorité sur l'évolution des salaires réels dans la Communauté pourrait à cet égard constituer un excellent point de départ.

### **c) Les compléments du salaire**

24. La comparaison des systèmes de salaire nous apprend que dans beaucoup de pays des compléments viennent se greffer sur le salaire et qu'ils jouent souvent un grand rôle. Citons les allocations de vie chère, les allocations familiales, les suppléments pour le travail du fond, les primes d'assiduité et l'indemnité pour certains travaux à la tâche. Il y a aussi les primes à la production, mais nous examinerons celles-ci dans un chapitre à part. On a déjà signalé le rôle que ces majorations jouent en Italie où elles prennent parfois la place des augmentations de salaire. Lorsque le complément du salaire est un montant uniforme pour tous, il exerce un effet de nivellement sur l'écart entre le salaire des ouvriers spécialisés et celui des manœuvres. La multiplicité des compléments du salaire a eu pour conséquence, dans ce pays, que par une opération d'intégration l'on a cherché à réincorporer au salaire bon nombre de ces compléments.

25. Le système des compléments est-il souhaitable? Pour répondre à cette question, il faut tout d'abord se demander qui paie lesdits compléments. S'ils sont payés par l'employeur, leur effet équivaut à une augmentation du salaire et les rapports concurrentiels internationaux ne s'en trouvent pas modifiés. L'unique différence est que les travailleurs qui touchent les salaires les plus bas sont relativement mieux payés que ceux qui touchent les salaires supérieurs, à condition que cette indemnité de vie chère ne soit pas proportionnelle aux salaires. De ce fait, dans les pays où l'indemnité de vie chère est uniforme, l'engagement de manœuvres revient relativement plus cher que dans les pays où l'augmentation du coût de la vie est compensée par un relèvement général des salaires. En ce qui concerne la main-d'œuvre qualifiée, c'est le contraire qui est vrai. Dans les pays qui versent une indemnité de vie chère, leur engagement coûte relativement moins cher que dans ceux qui ne connaissent pas ce système. Voilà certes un facteur qui influence la concurrence. Pour ces raisons, il est souhaitable que les six pays examinent de plus près, au niveau européen, le principe des compléments du salaire, de même que la forme dans laquelle ces compléments sont payés, leur but et la manière de les financer.



26. En Allemagne, une majoration spéciale, la prime d'assiduité, joue un rôle important, tout particulièrement dans l'industrie minière. Ce même système se rencontre aussi dans d'autres pays. Aux Pays-Bas, les avis divergent fortement sur cette prime d'assiduité instaurée à titre temporaire. Les opposants à cette prime d'assiduité invoquent principalement le fait qu'elle n'entraîne aucun paiement de charges sociales et qu'elle constitue ainsi une augmentation de revenu sans influence sur les prestations sociales; aussi donnent-ils leur préférence à une augmentation normale de salaire. Vu sous l'angle de la libre migration des travailleurs, ce système devrait s'orienter dans le même sens, jusqu'à un certain point; là encore nous trouvons un argument qui milite en faveur d'une réglementation générale au niveau supranational.

27. Les subventions compensatoires de la hausse des prix des denrées alimentaires sont une autre forme de complément du salaire. Elles ne s'ajoutent pas aux salaires, mais elles portent sur les prix, afin d'en freiner l'augmentation et, par là, le mouvement des salaires.

28. La question des subventions a beaucoup occupé la Commission. Si l'on veut juger des salaires et de la politique salariale, il n'est pas indifférent de savoir si le salaire doit servir à se procurer des marchandises à des prix où sont inclus tous les éléments du coût, ou bien des marchandises dont le prix, comprimé par des subventions avouées ou déguisées, ne reflète que partiellement les coûts. C'est là qu'intervient également la fiscalisation des charges sociales. La Commission a conscience d'avoir abordé là un problème très épineux, qui dépasse de loin le cadre de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. Elle suggère cependant que la nouvelle Communauté Economique Européenne examine sans tarder ce problème des subventions et de la fiscalisation des charges sociales, car ce sont des cas qui doivent en un certain sens être considérés comme des «majorations indirectes» s'ajoutant au salaire.

29. En 1949, les syndicats luxembourgeois se sont opposés à une politique de principe de l'index des prix par le biais d'allocations compensatoires accordées notamment à l'agriculture et portant sur certains des articles qui figurent dans le calcul de l'index. Ils étaient opposés à des subventions qui faussent la valeur représentative de l'index, en n'intéressant qu'un nombre limité de produits. En discutant ce point, la Commission a constaté que les syndicats luxembourgeois ne sont pas les adversaires d'une politique en vertu de laquelle l'Etat subventionne temporairement les produits alimentaires en vue d'obtenir une certaine stabilisation des prix et, partant, la stabilisation du pouvoir d'achat des salaires.

#### **d) Tendances au nivellement et à la différenciation dans la politique salariale**

30. Dans l'exposé qui précède, il a été question plus d'une fois du nivellement de l'écart entre les salaires. Ce nivellement s'observe dans les six pays. Nous nous proposons d'en parler systématiquement au sujet de quelques points du problème.

##### *1. Différenciation régionale des salaires*

31. Dans les six pays, nous pouvons noter une diminution plus ou moins forte de l'écart régional des salaires, autrement dit une diminution de l'écart entre les salaires payés dans les différentes localités. Aux Pays-Bas, cette diminution de l'écart régional est un des objectifs délibérément poursuivis par la politique salariale; ailleurs, elle est souvent le résultat d'une évolution spontanée.

32. En France, on observe jusqu'en 1952 un resserrement de l'écart entre les salaires de Paris et ceux de la province. Les salaires de la province sont fixés par application d'un abattement aux salaires de Paris et environ, alors qu'en 1945 cet abattement variait entre 0 et 25%, il variait en 1956 entre 0 et 8% (tome I, p. 160). Dans la pratique cependant, les différences qui existent effectivement semblent être beaucoup plus fortes que ces abattements fixés par le Gouvernement. A ce propos, on peut lire dans le rapport (tome I, p. 160) que dans la période de janvier 1949 à janvier 1956, le Gouvernement a réduit par quatre fois ces abattements. Cependant, les écarts réels résultant de la comparaison des salaires effectivement perçus dans les zones avec abattement, par rapport à ceux des zones sans abattement, apparaissent très forts si on compare ces chiffres, empruntés à la pratique, aux abattements fixés officiellement. En 1949, l'abattement effectif dépassait de 30% l'abattement légal. En 1956, il était supérieur de 100% et même de 300%. Il apparaît en outre que la différence entre les abattements légaux et réels est d'autant plus importante que la catégorie professionnelle est élevée et qu'à catégorie égale, la différence entre les abattements légaux et réels est plus grande pour les salaires des hommes que pour ceux des femmes (tome I, p. 161). Malgré que les différences effectives soient considérablement plus fortes que les différences régionales fixées par la loi, on peut constater, par rapport à l'avant-guerre, une réduction importante des différences entre les salaires de la région parisienne et ceux de la province (tome I, p. 163).

33. Aux Pays-Bas, nous observons de même une réduction de l'écart entre les salaires de la ville et les salaires de la campagne. Au début cependant — selon le rapport — l'évolution s'y est faite en sens contraire. Alors qu'en 1946, l'écart entre les salaires horaires des grandes villes et ceux de la campagne avait été ramené à 8 cents par heure, en 1947 l'écart a été élargi et porté à 12 cents par heure. Ce n'est qu'en 1954, après qu'une commission spéciale eût avisé, que la résorption de cet écart de salaires entre localités a été entreprise à nouveau, la différence étant ramenée de 12 à 10 cents par heure (tome II, p. 146).

Ce passage du rapport exige quelques éclaircissements.

L'écart qui avait été fixé en principe à 8 cents à l'heure en 1946 n'est pratiquement pas entré dans les usages. Il n'a donc pas pu augmenter pour atteindre 12 cents. Les directives n'ont tout simplement pas été réalisées. Il est donc permis de dire qu'en pratique, les écarts régionaux ont constamment diminué depuis 1946 aux Pays-Bas. Dans l'ensemble, l'abattement appliqué pour fixer les salaires de la province par rapport à ceux des grandes villes n'a jamais dépassé 13% depuis la guerre et il y est de beaucoup inférieur depuis quelques années.

34. Dans les charbonnages allemands, nous notons une situation qui est à l'opposé de celle que nous avons relevée en France et aux Pays-Bas. Au lendemain de la guerre, l'écart régional des salaires s'est visiblement élargi. De 1950 à 1956, le rapport entre la Basse-Saxe et le bassin de la Ruhr s'est détérioré continuellement. Tandis qu'en Basse-Saxe, les salaires se situaient en 1950 à environ 3% au-dessus des salaires du bassin de la Ruhr (en raison des salaires à la tâche, plus élevés), les gains dans l'industrie houillère de Basse-Saxe sont en 1956 de presque 4% inférieurs à ceux de la Ruhr (tome I, p. 63).

De 1949 à 1956, on remarque dans la sidérurgie une tendance générale à une plus forte différenciation régionale. Entre mars 1949 et août 1953, l'augmentation des salaires a été d'environ 58% en Rhénanie-Westphalie, d'environ 49% en Basse-Saxe, de 51% en Bavière et de 36% seulement en Hesse. Depuis lors, les écarts régionaux ont de nouveau diminué quelque peu. D'août 1953 à août 1956, on note en Rhénanie-Westphalie une augmentation des salaires de presque 22%, tandis qu'en Basse-Saxe elle est de 28%, qu'en Hesse elle atteint environ 29% et qu'en Bavière elle dépasse même 33%. Ainsi, de 1953 à 1956, les salaires de Hesse et de Bavière et, dans une mesure moindre, ceux de Basse-Saxe se sont de nouveau rapprochés des salaires de Rhénanie-Westphalie, atteignant, pour la Hesse, 75 à 80% des salaires de Rhénanie-Westphalie, pour la Bavière 80 à 84% et pour la Basse-Saxe 90 à 91%. Donc, après une période de plus forte différenciation régionale de 1950 à 1953, on observe, entre 1953 et 1956, un nouveau processus de nivellement, mais celui-ci est moins prononcé, si bien qu'en 1956 l'écart entre les salaires payés dans les entreprises sidérurgiques situées hors de la Rhénanie-Westphalie et la moyenne des salaires de la Rhénanie-Westphalie est encore supérieur à ce qu'il était en 1949.

Dans la sidérurgie allemande, les écarts régionaux de salaires sont déterminés dans une large mesure par la rentabilité des entreprises. Pour les industries de Rhénanie-Westphalie, situées plus favorablement, cette rentabilité est généralement supérieure à celle que l'on note en Basse-Saxe; il y a là une explication de la différence entre les salaires payés dans ces deux régions. L'industrie de la Ruhr peut offrir des salaires supérieurs à ceux de la Basse-Saxe. L'influence que la position économique de l'industrie exerce sur le niveau du salaire local se reflète visiblement dans le développement de la conjoncture. Les salaires des aciéries de Hesse, et davantage encore ceux des aciéries de Bavière et de Basse-Saxe, réagissent à la régression de la conjoncture, qui s'est produite en

1953, avec une sensibilité beaucoup plus grande que les salaires de Rhénanie-Westphalie; aussi a-t-on vu en Basse-Saxe, pendant la période de mai à août 1953, le salaire horaire tomber de 7,5%, tandis qu'en Rhénanie-Westphalie la baisse n'était que de 2,1% (tome I, p. 40).

35. En Belgique, la situation est caractérisée par l'inexistence d'une codification des différences des salaires d'une région à l'autre. La fixation de la différence régionale de salaire y dépend des décisions prises par les commissions paritaires. On ne peut guère y déceler de tendance de nivellement ou de différenciation. La politique des commissions paritaires est d'ailleurs loin d'être uniforme (tome I, p. 105). Tout au plus peut-on constater dans les mines une évolution tendant au nivellement entre les salaires de tous les travailleurs du jour et des salaires de tous les travailleurs du fond, quels que soient les bassins. Le bassin de Liège ne fait pas exception. Contrairement à ce qui se passe en France, où, par le jeu de l'échelle mobile, les augmentations du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) ont contribué à réduire les écarts régionaux, l'instauration d'une échelle mobile dans les différents secteurs de l'industrie belge a contribué au maintien des écarts de salaires existants (tome I, p. 106).

36. L'évolution dont l'Italie a été le théâtre fait songer, à plus d'un égard, à l'évolution qui s'est produite en France et aux Pays-Bas. Nous assistons ces dernières années à un nivellement des écarts régionaux de salaires, ceux-ci s'étant accentués au début. Dès le 6 décembre 1945, une convention avait été conclue en vue de l'alignement des salaires dans l'industrie de l'Italie septentrionale sur ceux du sud, les salaires étant différenciés selon le secteur de production, la localité, la qualification d'emploi et le sexe. L'instauration de l'indemnité de vie chère, calculée par provinces (accord de 1945 et de 1946), avait amené une certaine différenciation. Dès 1947, les associations syndicales ont cherché à obtenir l'alignement de la rémunération de base des travailleurs de l'industrie pour l'ensemble du territoire national (tome II, p. 11). Le 12 juin 1954 fut conclu entre les organisations patronales et ouvrières l'important accord dit d'«intégration» et de «redistribution des zones» (tome II, p. 30). Cet accord a regroupé les 95 situations provinciales différentes en matière de salaires (dues jusqu'en 1951 au fonctionnement de l'échelle mobile sur une base provinciale) en 13 zones (plus certaines situations hors zone) à l'intérieur desquelles les différentes provinces ont le même régime de rémunération.

Au début, l'application de l'échelle mobile avait accentué la différence de salaires dans les diverses provinces. Ce phénomène était lié au fait que l'indemnité de vie chère avait fait l'objet d'une différenciation régionale.

Mais à la suite

— de l'accord du 21 mars 1951 sur l'échelle mobile (qui crée un indice national et une différenciation de l'indemnité horaire de vie chère entre le groupe territorial du Nord et celui du Sud)

-- et de l'accord de juin 1954 relatif à l'intégration et à la redistribution des zones,

les différences entre les salaires ont été réduites en provinces. Alors qu'avant l'intégration l'indice était de 118 pour le Piémont/Val d'Aoste et de 55 pour la Sicile, cette augmentation était, après 1953, de 111 pour le Piémont/Val D'Aoste et de 60 pour la Sicile, l'indice de base, celui de la Lombardie étant de 100 (tome II, p. 46).

37. Il est certains pays, comme l'Italie et la France, où des différences climatologiques et les différences qui en résultent dans les habitudes de vie jouent un rôle non négligeable (songeons par exemple à la différence entre l'Italie septentrionale et l'Italie méridionale ou encore à la différence entre la Centre-Midi et la Lorraine); il convient d'en tenir compte dans l'appréciation des écarts régionaux des salaires. Un ouvrier qui travaille dans une région dont le climat est doux peut, avec moins de vêtements, sans charbon et avec des aliments moins chers, vivre tout aussi bien qu'un travailleur qui habite une région froide et doit faire de plus fortes dépenses pour pouvoir vivre confortablement.

#### *2. Différenciation des salaires de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée*

38. S'il est une tendance du mouvement des salaires qui, tout de suite après la fin des hostilités, s'est imposée à l'attention, c'est bien la diminution progressive de l'écart entre les salaires des travailleurs qualifiés ou spécialisés et ceux des manœuvres. Plus tard, nous observons dans différents pays une réaction contre cette tendance: il se produit une certaine différenciation qui se trouve favorisée par le fait que le système de primes à la tâche se répand de plus en plus, et ce sont surtout les travailleurs les plus qualifiés qui profitent de ce système.

39. Immédiatement après la guerre, la différence de salaire entre ouvriers qualifiés et manœuvres est fixée à 20% aux Pays-Bas, pourcentage considérablement inférieur à ce qu'il était avant la guerre (tome II, p. 113). De 1953 à 1955, on note une certaine différenciation qui apparaît comme une des conséquences de l'introduction de primes à la tâche; cette différenciation s'est encore accentuée en 1954, lorsqu'il a été décidé de relever de 2 cents supplémentaires le salaire horaire des ouvriers qualifiés, ce qui a augmenté encore l'écart entre les salaires des ouvriers qualifiés et ceux des manœuvres. Cette mesure avait pour but d'éveiller un plus grand souci de formation professionnelle.

De plus, la classification des qualifications a fait augmenter les écarts entre les salaires correspondant à des qualifications plus ou moins bien classées. Lorsqu'il fut procédé au classement des qualifications dans l'industrie sidérurgique, il fallut accorder des augmentations qui furent les plus substantielles dans la catégorie 6 et moins importantes, parfois même inexistantes, dans les catégories inférieures.

40. En France et en Italie, le système de l'échelle mobile des salaires a exercé une forte influence sur le rapport entre les salaires des travailleurs qualifiés et ceux des manœuvres. L'introduction jusqu'en 1951 en Italie d'indemnités de vie chère uniformes, quelle que soit la catégorie professionnelle, et la fixation en France du salaire minimum interprofessionnel garanti ont déterminé un certain nivellement des salaires. Ce furent en premier lieu les ouvriers travaillant dans les industries où les salaires sont bas qui en bénéficièrent; pour les salariés des catégories inférieures, cette innovation signifiait: à travail égal, salaire égal, quelle que soit l'industrie dans laquelle ils travaillent. Mais cela signifiait aussi que si l'on ne change en rien les salaires des travailleurs qualifiés, l'écart des salaires diminue entre les ouvriers qualifiés et les manœuvres.

Au lendemain de la guerre, la situation en Italie était donc la suivante: les travailleurs dont les salaires étaient les plus bas étaient favorisés, la tendance étant à l'écrasement des écarts entre les salaires des diverses qualifications professionnelles (tome II, p. 13). Il se produisit une réaction quand en 1949 les employeurs et les travailleurs signèrent un accord appelé «accord préliminaire de réévaluation»; cet accord prévoyait que le montant correspondant aux quatre premiers points de l'augmentation du coût de la vie servirait à une réévaluation des écarts hiérarchiques entre les salaires des ouvriers ainsi qu' à l'augmentation des allocations familiales. Comme conséquence de cet accord, on note un relèvement du niveau moyen des salaires nominaux qui, dans l'ensemble, s'établit à 2,85% par rapport à juillet 1949. Comme les salaires des catégories supérieures ont été revalorisés par rapport à ceux du manœuvre ordinaire, les augmentations les plus sensibles ont été enregistrées dans les milieux des travailleurs qualifiés et spécialisés (tome II, p. 16). En mars 1951, la situation changea; l'échelle mobile des salaires fut appliquée à nouveau. L'on obtint ainsi que les faibles réductions du pouvoir d'achat des salaires des ouvriers de qualification inférieure s'accompagnent d'augmentations plus sensibles du pouvoir d'achat des rémunérations des employés et des ouvriers de qualification supérieure. Le tableau suivant, qui est emprunté au rapport (tome II, p. 25) le montre clairement:

	1950	1951
Ouvriers qualifiés	108,2	112,7
Ouvriers spécialisés	105,0	105,6
Manœuvres spécialisés	103,5	102,3
Manœuvres ordinaires	102,6	99,8

Il s'est donc produit un nouvel élargissement de l'écart entre les salaires des ouvriers qualifiés et ceux des manœuvres.

41. En France également, on constate une diminution de l'écart entre les salaires des différentes catégories de travailleurs qualifiés.

Tout de suite après la guerre, de 1946 à 1952, on note non seulement une diminution de l'écart entre les salaires payés dans les différentes industries, mais aussi un nivellement à l'intérieur de chaque industrie, dû à la réduction de l'échelle de hiérarchie pro-

fessionnelle. C'est dans les catégories inférieures que les salaires ont subi l'augmentation la plus forte. Par rapport à 1946, le salaire du manoeuvre ordinaire masculin, au 1<sup>er</sup> janvier 1952, est au coefficient 490, contre 474 pour le manoeuvre spécialisé, 450 pour l'ouvrier ordinaire et 436 pour l'ouvrier spécialisé (tome I, p. 134). Cette tendance est apparue également au cours de l'évolution ultérieure. La revalorisation des bas salaires par le moyen de l'augmentation du salaire minimum (S.M.I.G.) a toujours entraîné une réduction de l'écart entre les salaires des différentes catégories professionnelles. Si on analyse l'évolution des salaires pendant le deuxième trimestre de 1955, on remarque que, pour une fois, le relèvement du S.M.I.G. n'a pas amené un relèvement plus important des salaires des basses catégories et, de plus, qu'au cours des trimestres où il n'y a pas eu de relèvement du S.M.I.G. les salaires des catégories élevées ont bénéficié d'augmentations plus importantes. On peut donc noter une légère différenciation (tome I, p. 157). En règle générale, il n'y a pourtant pas eu de grands changements pendant cette période. Aussi les auteurs du rapport constatent-ils que, malgré les décisions gouvernementales et les barèmes de salaires contractuels, l'échelle hiérarchique réelle a été relativement rigide, puisque les bas salaires n'ont pas été les seuls à bénéficier du relèvement du S.M.I.G.; les salaires des catégories supérieures ont été aussi augmentés, ce qui a réduit l'effet de la mesure de revalorisation des bas salaires. Les salariés des catégories professionnelles supérieures ont ainsi bénéficié dans les entreprises d'avantages qui réduisent l'effet de la tendance à la diminution des écarts entre les diverses catégories professionnelles (tome I, p. 158). Le résultat de cette évolution en France est, en fin de compte, semblable à ce que nous avons observé en Italie et aux Pays-Bas: dans ces deux pays, un nivellement suivi d'une différenciation, les deux mouvements se compensant l'un l'autre; en France, une situation analogue caractérisée par le fait que le relèvement des salaires les plus bas, à la suite d'un ajustement du S.M.I.G., s'est répercuté sur la revalorisation des salaires plus élevés. On aperçoit donc dans l'évolution des salaires, en dépit des tentatives de nivellement, une tendance au maintien d'une certaine hiérarchie professionnelle et d'une distinction entre manoeuvres et ouvriers qualifiés en ce qui concerne les salaires pratiqués dans les entreprises.

42. En Allemagne, l'image n'est pas différente quant aux écarts entre les salaires des manoeuvres et ceux des ouvriers qualifiés. Dans la sidérurgie, nous notons une faible réduction de l'écart entre la catégorie supérieure et la catégorie inférieure. Dans les charbonnages, la différenciation s'accroît dans les divers bassins; jusqu'en 1955, on constate une diminution de l'écart entre les catégories supérieures et les catégories inférieures, de même qu'entre les mineurs du fond et les mineurs du jour. A partir de 1955, nous observons à nouveau un relèvement des salaires des abatteurs et des autres travailleurs du fond par rapport aux autres catégories. Dans le rapport, ce phénomène est rattaché à la conjoncture. *Dans une période de régression de la conjoncture, où les salaires demeurent pour ainsi dire constants, l'éventail de la hiérarchie des salaires se resserre, tandis que pendant les périodes de progression rapide des salaires, l'écart entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas s'accroît* (tome I, p. 67).

Cette constatation nous paraît juste en soi. Le phénomène s'explique sans peine: en cas de conjoncture ascendante, on investit davantage. Les installations nouvelles exigent toujours plus un travail de spécialistes, et c'est pourquoi la demande d'ouvriers qualifiés devient plus forte. Cette situation se reflète dans le niveau des salaires. En général, l'augmentation rapide de la production fait d'ailleurs naître sur le marché du travail une plus grande demande d'ouvriers qualifiés.

43. Quant à la Belgique, les renseignements dont on dispose ne sont pas nombreux. Dans les mines, les syndicats insistent sans cesse pour que les écarts entre les catégories soient réduits par une revalorisation des bas salaires; on note donc une forte tendance à la réduction des différences entre catégories par les salaires conventionnels (tome I, p. 109). En ce qui concerne les salaires conventionnels, on note une forte tendance à la diminution des écarts (tome I, p. 109). Il semble aussi que l'éventail des salaires effectifs se soit assez considérablement rétréci, tout en étant de beaucoup supérieur aux salaires convenus. Dans la sidérurgie, entre 1949 et 1951, un léger resserrement se dessine, à la suite de quoi la hiérarchie demeure très stable et se situe au niveau de 1948. Là encore, nous voyons que le plein emploi dans la sidérurgie a eu pour conséquence une très forte demande de main-d'œuvre qualifiée, ce qui a fait échec à la tendance au nivellement. Le tableau suivant, emprunté au rapport, illustre l'évolution des salaires en Belgique (tome I, p. 110):

INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE		
Salaire horaire normal moyen (Manœuvre ordinaire = 100)		
	Manœuvre spécialisé	Ouvrier qualifié
1948	116	141
1949	115	139
1950	114	137
1952	115	139
1955, 2 <sup>e</sup> trim.	116	139

### 3. Les différences entre les salaires des adolescents et des adultes

44. Les différences entre les salaires des adolescents et ceux des adultes coïncident partiellement avec les différences entre les salaires des travailleurs non mariés et mariés. Contrairement à la tendance au nivellement, qui s'exerce sur les écarts régionaux de salaire et sur la différence entre la rémunération des manœuvres et celle des ouvriers qualifiés, on observe dans plusieurs pays un désir d'accentuer l'écart entre le salaire des adolescents et celui des adultes, ainsi qu'entre celui des travailleurs mariés et celui des célibataires.



En Italie, à partir de 1954, les adolescents, s'ils sont travailleurs qualifiés et spécialisés d'une part, et ouvriers et manœuvres d'autre part, sont traités de façon différente (tome II, p. 44). Les salaires de base des adolescents des deux catégories supérieures ne subissent aucune réduction par rapport aux salaires des adultes, par contre les adolescents des deux catégories inférieures touchent un salaire réduit. Les adolescents, quelle que soit leur catégorie professionnelle, perçoivent une indemnité de vie chère réduite. En fin de comptes, il y a encore une sensible différence entre les salaires des adolescents et ceux des adultes (tome II, p. 44).

45. Aux Pays-Bas, une distinction claire et nette a été faite, lors des différentes augmentations de salaire, entre les salaires des adolescents et ceux des adultes. En général, les salaires des adolescents ont été relevés beaucoup moins fortement que ceux des travailleurs adultes. En un certain sens, il faut voir dans cette tendance une réaction contre les fortes augmentations que les salaires des jeunes ont subies après la guerre. On cherche actuellement à normaliser de nouveau les rapports afin de les rapprocher davantage de la situation d'avant-guerre. En Allemagne, nous constatons au contraire, particulièrement dans la sidérurgie, une tendance au relèvement des salaires des adolescents.

#### *4. Les différences entre les salaires masculins et féminins*

46. Dans la Communauté le nombre de femmes employées dans les industries du charbon et de l'acier est très limité.

Dans la grande majorité des pays, on constate, en ce qui concerne la différence entre les salaires masculins et féminins, une volonté très nette de faire disparaître ces différences. Les Pays-Bas font exception à cet égard; jusqu'en 1953, on y a remarqué une visible tendance à freiner le relèvement des salaires féminins par rapport à celui des salaires masculins.

47. C'est sans doute en France que la tendance au nivellement apparaît le plus visiblement, puisqu'une loi de juillet 1946 a supprimé toute différenciation entre les salaires féminins et masculins. Pendant la période de 1946 à 1952, il y a eu non seulement une réduction des écarts de salaires entre les différentes industries, mais aussi une réduction des écarts à l'intérieur des industries, par la suppression des abattements servant à déterminer les salaires féminins, compte tenu des salaires masculins (tome I, p. 134). Quant à l'évolution des salaires, les salaires féminins ont augmenté plus fortement, au cours de cette période, que les salaires masculins, et cela d'autant plus que la qualification professionnelle était faible. Par rapport à 1946, le salaire du manœuvre ordinaire féminin était, au 1<sup>er</sup> janvier 1952, au coefficient 548, celui du manœuvre spécialisé à 526, celui de l'ouvrière à 490 et celui de l'ouvrière spécialisée à 469. Après 1954, on a assisté à une nouvelle réduction de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. Il est incontestable que les décrets du Gouvernement ont favorisé cette réduction et que, chaque

fois que le S.M.I.G. a été modifié, les salaires des femmes ont été augmentés plus que ceux des hommes (tome I, p. 148). En effet, la loi de juillet 1946 avait établi le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins.

En dépit de cette évolution, qui a considérablement réduit l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, les statistiques font apparaître un certain écart entre les salaires masculins et féminins (tome I, p. 159).

Ces chiffres doivent être examinés avec prudence, étant donné que les femmes sont plus que les hommes employées dans les industries dont les salaires sont souvent assez bas, et ont une qualification professionnelle moyenne moins élevée que celle des hommes.

48. En Italie également, la tendance est à la réduction de l'écart entre les salaires masculins et féminins. C'est notamment à partir de 1954 que l'écart entre les salaires féminins et ceux des hommes adultes, à qualification égale, a subi une diminution. Si on donne au salaire masculin la valeur de 100, le salaire des femmes de même qualification était de 54 en 1938, de 70 en 1946 et de 84 en 1956. La diminution des écarts s'explique principalement par l'effet de l'indemnité de vic chère.

49. En Allemagne, on observe dans la sidérurgie une plus forte augmentation des salaires féminins que des salaires masculins; l'évolution y est donc analogue à celle des autres pays. En Belgique, les abattements sur les salaires de la main-d'œuvre féminine sont progressivement réduits, ce qui n'empêche que les salaires féminins, notamment dans la sidérurgie, sont encore sensiblement inférieurs aux salaires masculins. Des abattements de 25%, puis de 20%, ont été prévus lors de la fixation des minima nationaux (tome I, p. 109). Aussi les syndicats ne cessent-ils de revendiquer un véritable nivellement des salaires féminins et masculins. Le tableau ci-après, emprunté au rapport, donne un aperçu de l'évolution aboutissant à la situation actuelle (tome I, p. 109).

Salaires féminins (en % des salaires masculins)

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

50. Aux Pays-Bas, la situation est entièrement différente. Jusqu'en 1953, on y a noté une tendance à freiner l'augmentation des salaires féminins par rapport au mouvement des salaires masculins. Une certaine stabilisation s'est établie ensuite. Les données que le rapport fournit à cet égard sont incomplètes et l'on n'aperçoit pas quel est le rapport actuel entre les salaires masculins et les salaires féminins dans ce pays.

51. Déjà dans les chapitres précédents, nous avons constaté, et cela ne laisse pas de nous surprendre, que l'évolution des salaires et le rapport entre les salaires de la main-d'œuvre masculine et féminine sont pour la plupart restés parallèles dans les six pays. N'empêche que, du point de vue absolu, il subsiste dans les divers pays, de grands écarts entre les salaires. A cet égard, on peut noter que la France a une nette avance sur les autres pays. Il importe qu'une action soit entreprise en ce domaine dans le cadre de la nouvelle Communauté Economique Européenne.

*5. Les différences entre les salaires des diverses industries*

52. On peut également noter dans la Communauté une tendance à modifier les écarts entre les salaires versés dans les diverses industries. Surtout aux Pays-Bas, on cherche à égaliser les salaires des différents secteurs; cette action constitue un des aspects de la politique tendant à assurer aux travailleurs un salaire égal pour un travail équivalent, quelle que soit l'industrie à laquelle ils appartiennent.

Elle s'oppose à une autre tendance qui consiste à agrandir délibérément l'écart entre les salaires des industries de la Communauté et ceux des industries non intégrées. En se fondant sur les dispositions de l'article 3e) du Traité, on cherche à relever le niveau de vie et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'industrie charbonnière et sidérurgique en tirant parti des meilleurs résultats que l'unification du marché du charbon, du fer et de l'acier permet d'obtenir sur le plan économique. De plus, il se pose pour les mines de houille un problème particulier, puisqu'il faut assurer aux mineurs du fond une position spéciale en compensation des inconvénients et des dangers du métier. C'est ce qu'on a compris en s'efforçant d'établir un statut européen conférant aux mineurs une position privilégiée.

53. C'est en Allemagne que se manifeste le plus nettement la tendance à faire bénéficier les travailleurs des fruits de l'intégration et à leur accorder, par conséquent, une position privilégiée par rapport aux industries comparables. Entre 1949 et 1956, les augmentations de salaire ont été beaucoup plus importantes dans l'industrie charbonnière et sidérurgique que dans les autres industries comparables (tome I, p. 47). Dans la métallurgie, l'industrie chimique et l'industrie du bâtiment, les salaires ont pu être relevés, au cours de ces sept années, de 60% environ, soit de 8,5% environ par an. Dans l'industrie sidérurgique et charbonnière, l'augmentation des salaires a été de plus de 80%, c'est-à-dire de presque 12% par an. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure il s'agit d'un relèvement imputable spécialement à une amélioration de la situation des entreprises à la suite de l'intégration. Le rapport indique en effet que les différences entre les salaires de l'industrie charbonnière et sidérurgique, d'une part, et les industries comparables, d'autre part, pourraient provenir en partie du fait que l'industrie sidérurgique et les mines de houille sont concentrées dans une région fortement industrialisée (Rhénanie-Westphalie), alors que les chiffres concernant les autres secteurs de l'industrie sont à

répartir sur un grand nombre de régions, économiquement moins développées, dans lesquelles le niveau des salaires est en général moins élevé (tome I, p. 49). Néanmoins, par comparaison avec la situation des autres industries de Rhénanie-Westphalie, les industries charbonnière et sidérurgique se trouvent encore en tête.

En France, l'évolution des taux de salaire dans l'industrie de production des métaux, de 1949 à 1952, est assez semblable à celle qui se constate dans l'ensemble de l'industrie. Comparés à ceux des autres industries, les salaires de la production des métaux sont parmi ceux qui ont le plus augmenté de 1946 à 1949. Par contre, l'augmentation dans l'industrie de la production des métaux a été la plus faible de 1949 à 1952 (tome I, p. 132). Aussi le rapport conclut-il en ces termes, (tome I, p. 133): «On peut donc constater que l'évolution des salaires de la production de métaux a été plus importante en période de dirigisme que celle de la plupart des autres industries, alors qu'elle est par contre plus faible en période de liberté.»

Ce phénomène s'explique par le fait que le salaire minimum garanti (S.M.I.G.) a précisément été instauré au cours de la période allant de 1949 à 1952. Comme l'industrie de la production des métaux est l'une des industries dans lesquelles les salaires sont les plus élevés, l'introduction du S.M.I.G. y a eu moins d'influence que dans d'autres, car la plupart des salaires étaient déjà supérieurs au salaire minimum.

Au cours de la même période, les salaires dans les mines de houille ont évolué de la même façon que dans les autres industries.

En 1954, le S.M.I.G. a de nouveau été modifié. Comme on se trouvait en période de haute conjoncture, les répercussions de cette modification du salaire minimum sur l'industrie métallurgique ne furent pas les mêmes qu'en 1949. Si de 1949 à 1952 les salaires de l'industrie de la production des métaux avaient été peu influencés par la fixation et le relèvement du S.M.I.G., on peut constater qu'en 1954 ce secteur a été indirectement favorisé par la nouvelle augmentation. Le relèvement des salaires les plus bas a influencé les salaires des travailleurs qualifiés de l'industrie des métaux, qui ont également été majorés.

C'est surtout dans les industries qui ont les salaires les plus élevés (production des métaux, industrie mécanique et électrique, industrie polygraphique) que le nombre des bénéficiaires indirects était très supérieur au nombre des bénéficiaires directs (tome I, p. 147).

A la suite de cette évolution, l'écart entre les salaires des diverses branches s'est accru, ce qui constitue une réaction contre la tendance au nivellement des salaires entre les diverses industries.

54. La forme spéciale des négociations tarifaires en Belgique, qui mettent l'accent sur les consultations paritaires à l'intérieur des branches d'activité, détermine des différences de salaires dans les divers secteurs. Le rapport distingue les industries de transforma-

tion et les industries de consommation (tome I, p. 106). L'industrie de transformation, qui occupe environ les deux tiers de la main-d'œuvre salariée, est très sensible à la conjoncture; elle est largement tournée vers l'exportation et c'est elle qui détermine le rythme de la politique salariale. Les salaires y sont plus élevés, car il s'agit d'industries plus dynamiques et requérant une main-d'œuvre plus spécialisée.

Pour les industries de consommation, il s'agit, en Belgique, de vieilles industries traditionnelles (textiles, verrerie) qui posent avant tout un problème de structure industrielle très souvent lié, par la localisation géographique de ces industries, à un chômage structurel. La rentabilité limitée de ces entreprises, jointe à la surabondance de main-d'œuvre, empêchent le niveau des salaires d'être élevé.

En ce qui concerne le rapport entre les salaires des mines de houille et ceux des autres industries, on constate que la situation privilégiée des mineurs, qui était prévue dès 1946, n'était pas atteinte en 1956 (tome I, p. 107). Les ouvriers du fond devaient percevoir un salaire de 25% supérieur à celui des ouvriers faisant un travail comparable dans d'autres industries de la même région. Les salaires de l'industrie sidérurgique, en pleine expansion, ayant été relevés, l'écart entre les salaires des mineurs du fond et ceux des travailleurs de la sidérurgie ne cesse de diminuer.

En novembre 1956, les syndicats ont obtenu une augmentation extra-conventionnelle de 10% en faveur de la catégorie la plus basse du fond et du jour et de 11% pour les autres catégories. Cette augmentation a contribué à rapprocher les mineurs de la position privilégiée prévue en 1946 (tome I, p. 108).

55. Aux Pays-Bas, les écarts entre les salaires des diverses branches d'activité étaient très réduits en 1946. On cherchait à assurer un salaire égal aux travailleurs de qualification égale, quelle que fût l'industrie qui les occupait. C'était là la caractéristique de la politique salariale jusqu'en 1956. En 1956, le Gouvernement a décidé d'établir en principe une certaine différenciation par branche d'activité. Les rondes de salaires de l'année en question n'ont plus abouti à un relèvement uniforme des salaires dans toutes les entreprises. Les pourcentages pouvaient varier de 3 à 6%. Cette augmentation ne devait pas provoquer des hausses de prix; sauf si l'augmentation ne dépassait pas 3%, l'augmentation du coût salarial pouvait être répercutée sur les prix, à condition que les intéressés puissent prouver qu'il ne leur aurait pas été autrement possible d'augmenter les salaires. L'autre tranche d'augmentation de 3% pouvait être accordée dans les industries dont le résultat d'exploitation permettait d'en supporter les coûts sans hausse des prix. Cette différence ne s'est guère réalisée dans la pratique. La plus grande partie des travailleurs a bénéficié d'une augmentation de salaires de 6%. La modification du système n'a pas manqué de provoquer des réactions. En général, les confédérations syndicales protestantes et catholiques ont approuvé la modification, mais la Fédération néerlandaise des syndicats ouvriers (N.V.V.) restait favorable à un système comportant des salaires peu différenciés et fixés sur le plan central (tome II, p. 144).

Le Gouvernement a accepté progressivement de faire l'essai d'une libéralisation des salaires, tout en maintenant le contrôle des pouvoirs publics par l'intermédiaire du « Collège des Contentieux ». Il faut donc se demander si le système des salaires en vigueur aux Pays-Bas permet de conférer une position privilégiée aux travailleurs de l'industrie charbonnière et sidérurgique. Le principe de cette différenciation est en contradiction avec la politique salariale, bien que la dernière modification de ce système offre des possibilités un peu meilleures.

Outre les augmentations de salaires, il existe d'autres possibilités de remplir les conditions de l'article 3e) du Traité, qui prescrit l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre de chacune des industries de la Communauté. On peut atteindre le même but en améliorant ce qu'on appelle les conditions de travail secondaires (indemnités journalières en cas de maladie, indemnité d'attente, pensions etc.). Le système des conditions de travail secondaires est plus souple, aux Pays-Bas, que celui des salaires.

Il existe une deuxième possibilité qui consiste à faire bénéficier les travailleurs des avantages sociaux grâce à la mise en œuvre de fonds européens. Nous retrouvons là les idées de M. Schiavi, ancien membre de l'Assemblée, qui ont amené l'Assemblée à se prononcer en faveur de la constitution de fonds (par les industries de la Communauté) destinés à financer les allocations spéciales versées aux travailleurs de la Communauté (industries du charbon, du fer et de l'acier), afin de leur permettre de passer leur congé à l'étranger, dans un des pays de la Communauté.

En ce qui concerne les mineurs, le problème ne se pose pas de la même façon. Aux Pays-Bas, il ne serait pas difficile d'améliorer la position des mineurs du fond, si leurs salaires n'étaient pas liés à ceux des travailleurs du jour; c'est l'existence de ce lien qui complique les négociations relatives à l'amélioration de la position des mineurs du fond. Il n'empêche qu'aux Pays-Bas les mineurs du fond occupent le sommet de la pyramide des salaires.

#### **e) La liaison des salaires au volume de la production**

56. Au cours des premières années après la guerre, les salaires étaient fixés surtout en fonction des besoins. La haute conjoncture a fait apparaître une tendance de plus en plus marquée à faire partager aux travailleurs le bénéfice de cette situation, en établissant un lien entre la rémunération et la production. Du point de vue de l'intégration européenne, c'est un avantage considérable car on pourrait en tirer parti pour faire bénéficier les travailleurs des fruits de l'intégration. Si l'intégration se veut fructueuse, il faut qu'elle se concrétise dans un accroissement de la production et une meilleure rentabilité des entreprises. Si les salaires deviennent fonction de la production, l'amélioration de la situation profite également aux travailleurs. En outre, on peut considérer la participation aux bénéfices comme un moyen permettant de profiter de l'intégration. La liaison des salaires

au volume de la production a permis une évolution parallèle dans le domaine social et économique. Elle présente cependant un inconvénient: ce système donne de bons résultats dans les industries dont la production est susceptible d'être accrue et améliorée. Dans les industries telles que l'industrie charbonnière, dont la production ne peut être améliorée que dans la mesure où les conditions géologiques le permettent, son application peut provoquer de graves injustices. Sous ce rapport, il existe donc une grande différence entre l'industrie sidérurgique et l'industrie charbonnière. C'est particulièrement frappant en Allemagne où la production de l'industrie sidérurgique a augmenté de plus de 80% de 1950 à 1956, tandis que l'accroissement de la production charbonnière n'a même pas atteint 20% (tome I, p. 38).

Ces raisons et d'autres encore ont suscité la question de savoir s'il ne vaudrait pas mieux lier les salaires à la prestation plutôt qu'à la production. C'est seulement si l'augmentation de la production correspond à une augmentation de la prestation qu'il y a lieu de faire participer aux fruits de l'augmentation les travailleurs intéressés. Dans le cas contraire, l'augmentation de production, obtenue par exemple au moyen d'une augmentation de la productivité, doit profiter aux travailleurs sous d'autres formes et non pas uniquement à ceux qui travaillent par hasard à la production en question.

57. La tendance à lier les salaires à l'évolution de la production se manifeste le plus fortement en Allemagne. Dans le rapport, il est fait mention de l'institution dans les mines allemandes, au début de 1952, d'une prime «en vue de faire participer le personnel aux résultats économiques d'un accroissement du rendement» (tome I, p. 11). Les syndicats ouvriers appuient largement ce mouvement. Chez l'«I. G. Metall», on note une tendance de plus en plus marquée à motiver les revendications salariales par la situation économique de l'industrie métallurgique (tome I, p. 38). Bien que les conventions collectives de l'industrie sidérurgique ne prévoient aucun lien entre les salaires et la production, le système de rémunération au rendement fait que ce lien existe néanmoins en pratique. La situation est entièrement différente dans les mines de houille, où l'accroissement des salaires, de 1950 à 1956, a dépassé l'accroissement de la production (tome I, p. 43). On ne peut donc pas dire que l'évolution des salaires soit fonction du développement de la production. Dans les mines, la liaison des salaires à la production provoquerait de graves difficultés, car les salaires des mineurs seraient en retard sur ceux des autres secteurs, au lieu d'occuper le sommet de la hiérarchie et l'approvisionnement des mines de houille en main-d'œuvre serait menacé.

58. En Belgique, le principe d'une liaison des salaires à la production a été posé dès 1954. Le Gouvernement a suggéré que «le problème des salaires soit désormais traité en liaison avec un index de la production, au contrôle duquel les représentants des employeurs et des travailleurs seront associés» (tome I, p. 88). Après la reprise de 1954, les syndicats ont redoublé d'efforts en vue d'obtenir que les salaires soient liés aux résultats des entre-

prises. Ils se déclarèrent disposés à signer avec la Fédération des industries belges un protocole déterminant les conditions à observer pour que les travailleurs s'associent à une campagne pour l'accroissement de la productivité (tome I, p. 99). A la suite de cette initiative, des primes ont été instaurées dans certaines industries. Dans la sidérurgie de Charleroi, par exemple, une prime annuelle de productivité et de rentabilité a été accordée à tout le personnel des entreprises sidérurgiques à partir du 1er janvier 1955 et pour une période de deux ans.

59. En France, la tendance à lier les salaires à la production s'est manifestée de diverses façons :

En 1947, une prime à la production a été instituée dans les charbonnages français en vue d'intéresser l'ouvrier au rendement. Après différentes modifications, cet intéressement a été réalisé en 1956 par :

- une prime mensuelle de productivité,
- une prime annuelle de productivité,
- une prime semestrielle de productivité.

En 1948, une prime particulière a été instituée dans les mines de fer en vue également d'intéresser l'ouvrier au rendement.

La tendance à lier les salaires à la production s'est fortement manifestée en 1955, lorsque des accords d'entreprises ont été conclus, dans lesquels il était question, pour la première fois, de cette liaison (tome I, p. 145). L'accord relatif aux charbonnages a été signé en décembre 1955, celui des mines de fer en janvier 1956. Le préambule de l'accord des charbonnages stipule (tome I, p. 145) :

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

...qu'une telle amélioration ne peut être obtenue si elle ne s'appuie sur une coopération loyale et réciproque entre les Charbonnages de France, les Houillères du Bassin, et les représentants du personnel, liés par des engagements que les parties sont décidées à respecter,

...qu'en particulier, il apparaît indispensable de régler d'une façon durable et aussi satisfaisante que possible le niveau de rémunération du personnel, qui doit être apprécié en fonction de ses conditions particulières de travail, et de la situation qui est faite aux travailleurs des autres industries, tout en tenant compte de l'évolution de la productivité dans les mines et de la nécessité d'une bonne gestion des Houillères, qui leur garantisse des possibilités normales de développement et de progrès...».



60. La liaison des salaires à la production s'accroît, en France également, sous l'effet de la haute conjoncture. Les syndicats s'efforcent d'obtenir que le niveau élevé de la production s'exprime dans le niveau du salaire minimum garanti (S.M.I.G.). Afin de bénéficier de l'évolution favorable de la situation économique du pays, les organisations ouvrières ont demandé que le «budget type soit l'instrument des variations du coût de la vie... et de l'augmentation de la production par la modification de sa composition et que le salaire minimum dépende non seulement du coût de la vie, mais aussi et surtout de l'accroissement de la richesse nationale» (tome I, p. 173). Ce principe a surtout été appliqué dans les charbonnages. La tendance à faire participer les travailleurs aux résultats de l'entreprise s'est manifestée sous trois formes: la participation aux résultats passés, la participation aux résultats actuels et la participation aux résultats à atteindre (tome I, p. 173).

Lorsque le Gouvernement a relevé, en 1954 et en 1955, la garantie accordée par le S.M.I.G., c'était pour faire bénéficier les salariés du développement de la situation économique.

61. En Italie et au Luxembourg il existe également des primes de productivité.

Au Luxembourg on distingue:

- des primes de prospérité ou de productivité instituées en septembre 1948. Il s'agit d'un système unique, applicable à la sidérurgie et aux mines de fer, qui détermine un montant de prime horaire calculée en fonction de la production journalière moyenne, en acier brut, des trois sociétés sidérurgiques du pays;
- des primes de fin d'année qui varient avec la durée du contrat de travail et peuvent atteindre un pourcentage appréciable du salaire. En général, elles sont versées en deux tranches, la première en automne, la seconde au printemps. Elles sont calculées en fonction du volume global de la production et non pas de la production de l'entreprise. Il existe plusieurs moyens de lier les salaires à la production.

Dans les rapports auxquels nous nous référons, nous avons relevé les méthodes suivantes:

- a) la liaison du salaire à la production du travail individuel;
- b) la liaison du salaire à la production du service;
- c) la liaison du salaire à la production de l'entreprise;
- d) la liaison du salaire à la production de l'industrie;
- e) la liaison du salaire au total du revenu national.

Tous ces systèmes ont été appliqués et il conviendrait d'échanger les expériences qu'ils ont permis de recueillir, afin de parvenir à une certaine coordination.

62. Aux Pays-Bas, la prime de rendement est un moyen d'éviter le nivellement trop rigoureux des salaires. Les tarifs contiennent toujours de larges possibilités de gains supplémentaires. Aussi les salaires effectivement perçus sont-ils de beaucoup supérieurs aux salaires conventionnels.

Il est apparu que ce principe ne pouvait pas s'appliquer aux mines de houille. De 1951 à 1952, la production a légèrement augmenté, mais en 1958 elle a marqué un fléchissement qui l'a ramenée à un niveau inférieur à celui de 1951. Quant au rendement par ouvrier du fond et par poste, il était déjà en baisse dès 1950 (tome II, p. 128). Du fait de cette évolution défavorable qui doit être attribuée à la mise en exploitation d'un nombre relativement plus important de veines de charbon moins riche, les mineurs n'ont pas eu les primes de production et de rendement qui les auraient fait profiter de l'essor de l'activité économique à l'égal des travailleurs d'autres industries.

#### **f) La liaison des salaires au revenu national**

63. Dans les syndicats des divers pays s'annonce la tendance à mettre les salaires en rapport avec le développement du revenu national. On pourrait parler d'une variante de la liaison des salaires à la production, dont il était question au chapitre précédent. L'idée qui est à l'origine de ces deux systèmes est de faire bénéficier les travailleurs de l'accroissement de la prospérité. La tendance à lier le niveau des salaires au revenu national n'a fait que s'amorcer pour le moment.

64. En ce qui concerne l'Allemagne, il est indiqué dans le rapport qu'en 1950, l'Institut des sciences économiques des syndicats (W.W.I.) a commencé à calculer la part des salaires et traitements dans le revenu national net et a constaté ainsi une diminution constante de cette part depuis 1949 (et par rapport à la période d'avant-guerre) (tome I, p. 12). Cette constatation a amené les syndicats à affirmer qu'ils ne pouvaient pas se borner à revendiquer une adaptation des salaires aux prix, car cette adaptation serait en réalité une nouvelle répartition du revenu national au préjudice des travailleurs. Le développement du revenu national permettait donc de trouver de nouveaux arguments pour appuyer des revendications salariales ultérieures.

Cette nouvelle conception de la politique salariale apparaît très clairement dans le rapport de la «I. G. Metall» de 1953/1954, lorsqu'elle écrit (tome I, p. 13):

«Notre action pour la reconstitution d'un pouvoir d'achat satisfaisant des salaires (augmentations de salaires basées sur les augmentations de prix) peut être considérée comme étant couronnée de succès, au cours des années allant de 1948 à 1952. Depuis lors, notre lutte tend à rapprocher l'évolution du salaire réel de l'évolution économique afin:

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

Les organisations patronales se sont vivement opposées à cette idée. Les employeurs estiment que, face aux revendications salariales de travailleurs, une attitude réservée s'impose en période de plein emploi, d'une part, afin de pouvoir assurer les investissements supplémentaires et, d'autre part, afin de sauvegarder la stabilité du système des prix et de la monnaie.

Le point de vue des employeurs au sujet de la liaison des salaires au revenu national s'exprime clairement dans le rapport annuel de l'Union fédérale des associations allemandes d'employeurs de la fin de 1955, où il est dit (tome I, p. 23): «Alors que, dans les discussions en matière de salaires, les arguments présentés dans le passé étaient principalement d'ordre économique ou social et s'appuyaient en particulier sur l'évolution du coût de la vie pour motiver les revendications de salaires, c'est désormais un nouvel argument de politique sociale qui est mis en avant, pour motiver une politique active en matière de salaires et de traitements, à savoir le désir d'influencer la position sociale des travailleurs, grâce à une nouvelle répartition du revenu national. Avec cette façon de présenter le problème, on renonce à considérer la question des salaires sous l'angle de l'économie générale et l'on rend impossible une orientation objective de la politique salariale».

65. Des négociations analogues ont eu lieu également aux Pays-Bas, avec la différence que, dans ce pays, les organisations d'employeurs acceptent, elles aussi, le principe de la fixation des salaires en fonction du revenu national. A ce propos, le rapport fait mention en 1954 d'un ajustement des salaires de 6% qui était en rapport, partiellement, avec le développement du revenu national. Cet ajustement, qui n'était donc pas provoqué par une hausse des coûts de la vie, mais par la disproportion entre le développement du revenu national et l'évolution des salaires, est connu sous le nom de «majoration de prospérité». Dans un avis établi par le Conseil économique et social, institution tripartite composée de représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que d'experts indépendants désignés par les pouvoirs publics, il est indiqué que les revenus des travailleurs accusaient un certain retard par rapport au développement du revenu national; ce retard pouvait être évalué à 2 ou 3,5% par unité de la population active par rapport à l'année 1951 et à 3 ou 4,5% par rapport à l'année 1949. Le Conseil économique et social en a déduit que l'économie nationale pouvait supporter une légère augmentation des salaires. Le montant en a été évalué par comparaison de l'évolution du revenu national par tête de la population active à l'évolution de la somme des salaires par tête de la population active. Le résultat de cette comparaison a donné le chiffre de l'augmentation des salaires.

66. Les indications que le rapport contient au sujet de la tendance à lier le niveau des salaires au développement du revenu national concernent uniquement l'Allemagne et les Pays-Bas. Il n'empêche que cette question peut également être discutée dans les autres pays.

## B. PROPOSITIONS EN VUE DE L'EXAMEN ULTÉRIEUR DE LA QUESTION

67. Dans les chapitres qui précèdent, nous nous sommes livrés à une analyse de quelques grands traits de la politique des salaires dans chacun des six pays. Les divergences de vues ne nous ont pas empêchés de constater malgré tout des points communs qui certes ne sont pas le fruit d'une volonté d'harmoniser de propos délibéré la politique des salaires des six pays, mais dont la coïncidence est plus ou moins naturelle. Comment devons-nous exploiter les données dont nous disposons? Si nous voulons vraiment favoriser l'harmonisation du niveau de vie et des conditions de travail, il nous faudra fatalement nous attaquer un jour au problème des salaires.

68. L'article 3 e du Traité parle d'une égalisation progressive du niveau de vie et des conditions de travail de la main-d'œuvre, égalisation qui dériverait du processus dynamique de l'élévation du niveau de vie et de l'amélioration des conditions de travail. Comment parvenir à cette égalisation? Telle est la question qui s'est posée maintes et maintes fois dans les institutions de la Communauté.

Trois conceptions se sont fait jour en commission.

Selon la première, c'est le progrès économique qui est primordial: l'élévation du niveau de vie et l'amélioration des conditions de travail ne peuvent que suivre l'amélioration économique.

La deuxième s'oppose à la première: c'est le progrès social qui est primordial: l'économie doit s'adapter au progrès social afin de le rendre possible.

La troisième conception constitue un refus d'établir un ordre de priorité et l'affirmation de la nécessité de faire évoluer parallèlement les conditions sociales et les conditions économiques.

69. Votre rapporteur s'abstiendra de se prononcer en faveur de l'une ou l'autre de ces conceptions. Dans la pratique, le problème ne se pose pas de façon aussi absolue qu'il ne paraît à première vue. La vie en société est difficile à cliquer en formules rigides.

Plutôt que d'approfondir l'analyse de cette opposition relativement abstraite, faite dans le paragraphe précédent, nous tenterons de faire une suggestion tendant à faire progresser d'un pas l'harmonisation et à faire suite à la documentation rassemblée par la Haute Autorité au sujet de l'évolution des salaires.

70. Jusqu'à présent, la politique des salaires n'a pas été incluse dans les conversations relatives à l'harmonisation. Même si l'on admet que cette harmonisation n'est pas une condition préalable du fonctionnement du marché commun, il est néanmoins souhaitable que dans un marché européen en fonctionnement une politique d'harmonisation des con-

ditions de travail, des systèmes de sécurité sociale et des salaires soit poursuivie. Plus d'un gouvernement et plus d'une organisation professionnelle éprouvent une crainte inexplicable à faire discuter à l'échelon européen des questions de salaires. En ce domaine de la politique sociale, on préfère s'isoler chacun dans ses frontières. Or, l'isolationisme national est aux antipodes d'une forte conviction européenne. Nous estimons que la crainte d'inclure la politique des salaires dans l'effort d'harmonisation ne repose sur aucun fondement, parce que la compétence exclusive des partenaires sociaux et des gouvernements en matière de fixation des salaires ne fait de doute pour personne. En soi, ce serait une raison de plus de faire taire les hésitations que l'on éprouve à parler d'harmonisation, même en matière de salaires.

71. En entendant parler d'harmonisation des salaires, il arrive souvent que l'on se figure à tort que l'harmonisation des salaires tend directement à un alignement du niveau des salaires dans les différents pays. Personne ne dénierait que l'objectif final de l'harmonisation soit d'atténuer l'écart des salaires, mais il reste un gros travail préparatoire à faire avant d'en arriver là. L'harmonisation des salaires n'est par le premier, mais l'un des nombreux chapitres de l'harmonisation sociale. Si l'on veut finir par diminuer l'écart des salaires, il faut commencer à mettre plus d'uniformité dans les régimes des salaires. L'étude des rapports que la Haute Autorité a établis au sujet de la politique des salaires nous a appris qu'il est très certainement possible de rapprocher les systèmes de rémunération du travail. Nous avons vu plus haut les curieux rapprochements auxquels se prête déjà la politique des salaires dans les différents pays.

Nous avons constaté partout l'existence d'une relation entre salaires et coût de la vie. Dans tous les pays, nous avons retrouvé une tendance à niveler l'écart des salaires, tendance qui s'est renversée par suite de la haute conjoncture. Nous avons vu accueillir partout l'idée d'une relation entre salaires et volume de la production.

Ceci ne nous empêche pas de relever cependant aussi des différences entre pays. Le nivellement des salaires masculins et féminins n'a pas été poursuivi avec autant d'énergie dans tous les pays. Du point de vue de la réduction des différences régionales des salaires, l'orientation est autre en France et aux Pays-Bas, autre en Belgique et en Allemagne. En revanche, la politique des salaires trahit assez généralement une orientation commune dans l'intention de marquer par un écart des salaires la différence entre les mineurs du fond et les travailleurs des autres industries.

72. Votre Commission estime qu'il importe au plus haut point que les partenaires sociaux et les gouvernements confrontent en ces matières leurs conceptions et échangent leurs expériences à l'échelle européenne des six pays. Ce serait un premier pas vers une plus grande uniformité du système de rémunération. Si, par exemple, il finissait par en résulter, pour la formation des salaires dans les six pays, plus d'unanimité dans les relations entre salaires et coût de la vie, entre salaires et productivité, entre salaires et revenu

national, les bases d'un nouveau progrès vers l'harmonisation seraient déjà posées. Si l'on pouvait se mettre d'accord pour orienter partout dans le même sens la tendance à réduire certains écarts de salaires et à en augmenter d'autres, un grand pas serait franchi sur la voie qui mène à des relations sociales européennes plus satisfaisantes. C'est pourquoi votre Commission suggère à la Haute Autorité de convoquer une conférence de délégués des organisations patronales, des syndicats et des gouvernements, afin de mettre ces questions en discussion à la lumière de la documentation d'ores et déjà constituée par la Haute Autorité. Une telle conférence devra notamment se prononcer sur la façon dont les salaires doivent être liés au coût de la vie, sur la nécessité d'atténuer les écarts régionaux des salaires, sur la nécessité et la manière de lier les salaires à la production. Elle sera également appelée à examiner le point de savoir si les avantages de l'intégration économique doivent s'exprimer dans les salaires et de quelle façon, ou s'il faut trouver d'autres moyens d'élever le niveau de vie des travailleurs pour que ceux-ci recueillent également leur part des fruits de l'intégration.

Si un accord de principe s'établit sur ces quelques idées, les nouvelles conventions collectives et les réglementations applicables aux salaires pourront en tenir compte. Des conversations fructueuses à ce propos feraient faire de gros progrès à l'harmonisation des salaires sans qu'il soit nécessaire pour autant d'abandonner *a priori* le système de rémunération que l'on connaît chez soi.

73. Au cours de ses travaux, votre Commission a été frappée de constater combien la politique des salaires était sujette à de perpétuels changements. Les données des rapports de la Haute Autorité sont déjà périmées en partie: les événements les ont dépassées. C'est ce qui incite votre Commission à inviter la Haute Autorité à donner un caractère permanent à l'étude qu'elle a entreprise, afin de constamment tenir à jour sa précieuse documentation. Votre Commission aimerait être tenue au courant des changements qui se produisent.

### **C. LIMITES IMPOSÉES A L'HARMONISATION DES SALAIRES EN RAISON DU CARACTÈRE PARTIEL DE L'INTÉGRATION**

74. La formation des salaires ne peut et ne doit jamais être envisagée comme un problème social isolé. L'effort d'harmonisation a de multiples aspects et le problème des salaires n'en constitue qu'un seul. Le salaire n'est pas seulement un revenu, il est aussi un élément du coût. Il est le revenu du travailleur et, à ce titre, il est pouvoir d'achat et de là vient son influence sur les prix. De là vient aussi son influence sur l'équilibre de la balance des paiements et sur l'équilibre monétaire.

Comme élément du coût, le salaire influence également les prix et, par ce biais, les exportations. Les uns et les autres se répercutent à leur tour sur l'emploi. Si une hausse des salaires a pour effet de majorer les prix au point de provoquer une perte de débouchés intérieurs et extérieurs, le niveau de l'emploi s'en ressentira.

75. En vertu du Traité, les institutions de la Communauté doivent favoriser l'élévation du niveau de vie et l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre (article 3e). Le salaire n'est qu'un des facteurs du niveau de vie. Le niveau de vie est déterminé tout autant par le niveau des prix, tandis que celui de l'emploi a une grande importance pour le bien-être social. Il ne suffit pas de garantir un bon salaire et des prix raisonnables aux travailleurs qui ont un emploi et de mettre en chômage l'excédent de main-d'œuvre pour que le niveau de vie soit relevé au sens où nous l'entendons. Voilà pourquoi, en harmonisant les salaires, il faut tenir compte rigoureusement du danger d'inflation (prix) et de la balance des paiements, ainsi que de la position des pays sur les marchés d'exportation (emploi). Le danger de l'inflation et la rupture de l'équilibre de la balance des paiements posent des limites à l'effort d'harmonisation sociale. Si on outrepassé ces limites, on touche à des principes fondamentaux d'intérêt économique et monétaire dont les gouvernements nationaux détiennent la responsabilité.

76. Par conséquent, toute harmonisation sociale est condamnée à rester inachevée, si elle ne se prolonge dans une intégration monétaire destinée à écarter les dangers d'inflation et dans une intégration européenne de la politique de la balance des paiements. Il serait prématuré d'en conclure qu'il est trop tôt pour entreprendre l'harmonisation. Il y a énormément à faire en ce domaine tout en veillant à rester dans les limites fixées par l'équilibre monétaire et le niveau de l'emploi dans les pays. Si les régimes de rémunération étaient orientés dans le même sens et si les régimes d'assurances sociales étaient identiques, ce serait déjà un grand pas de franchi vers l'intégration sociale.

77. La Haute Autorité a déjà travaillé à mettre de l'ordre dans les régimes d'assurances sociales. Il existe une volumineuse documentation décrivant ce qui existe et quels sont les systèmes appliqués dans les différents pays. Il s'agira donc d'obtenir ensuite que les gouvernements se déclarent disposés, lorsqu'ils modifieront leurs systèmes d'assurances sociales, à aligner autant que possible ces systèmes les uns sur les autres. Pratiquement, tout est à faire en ce domaine et force nous est malheureusement de constater que les gouvernements des six pays, en modifiant leurs systèmes d'assurances sociales, n'ont tenu absolument aucun compte de ce qui existait dans les autres pays de la Communauté. Le moins qu'on puisse demander est que les six gouvernements se mettent d'accord et que chacun s'engage à ne rien changer à son système d'assurances sociales sans avoir consulté les autres.

78. La situation est pire encore en matière de salaires. Il ne s'agit plus ici des gouvernements, mais ce sont les partenaires sociaux qui agissent chacun dans leur pays sans tenir compte de ce qui existe ailleurs, ni des expériences faites dans d'autres pays. Or, ce qui est remarquable, c'est que les systèmes de rémunération aient encore tant de points communs, malgré cette dispersion des efforts. En cette matière également, il serait extrêmement intéressant de discuter ensemble pour chercher le meilleur système, fût-ce même en laissant

provisoirement de côté la question de savoir si la politique des salaires doit être libre ou dirigée. Votre rapporteur espère avoir contribué à hâter la discussion de cette affaire dans l'intérêt du sain développement des conditions sociales dans les six pays.

79. En traitant la politique des salaires, le présent rapport ne s'est pas borné aux industries du charbon et de l'acier. Il n'existe pas de politique des salaires, valable pour les industries du charbon et de l'acier et complètement indépendante de la politique des salaires qu'on applique aux autres industries. Dans tous les pays, la politique des salaires a des caractéristiques nationales, mais ceci n'empêche nullement la politique des salaires de tenir largement compte des particularités des industries du charbon et de l'acier. En étudiant la politique des salaires en général, le présent rapport acquiert aussi un caractère plus général et il déborde le cadre des problèmes sociaux qui se posent à la C.E.C.A. Ce faisant, il pourra servir de base à la discussion du problème à la nouvelle Assemblée de la Communauté Economique Européenne.



## ANNEXE

### NOTE

établie par les deux membres de la Commission  
qui n'ont pas adopté le rapport (voir p. 5)

Au cours de la réunion de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée Commune, à Luxembourg, le 7 février, deux membres de la Commission ont déclaré ne pouvoir approuver le rapport intérimaire de M. Nederhorst, tout en reconnaissant que ce rapport est fort complet et expose clairement les problèmes. Leurs conceptions divergentes sur les questions de principe motivent leur opposition au projet de rapport où se trouvent formulées des propositions applicables à la politique et à l'évolution des salaires et allant au delà de la simple constatation des faits. Ils estiment que si le rapport affirme au paragraphe 68 que l'harmonisation peut être envisagée de divers points de vue, la suite du texte, sous les lettres B et C, omet de mentionner les thèses qu'ils estiment devoir servir de point de départ à l'harmonisation (priorité du progrès économique). Au demeurant, le rapporteur semble se contredire dans la suite de son texte, après avoir exposé, d'accord avec les auteurs de la présente déclaration, que l'évolution sociale ne peut être clichée en formules rigides. Les conclusions du rapporteur au sujet de l'harmonisation des régimes de rémunération ne sont pas conciliables avec la conception des auteurs de la présente déclaration. En outre, l'autonomie des partenaires sociaux, telle qu'elle est affirmée par le rapporteur, risque de ne pas être compatible avec l'énoncé, rappelé dans le rapport, de certains principes concernant l'organisation de conférences (paragraphe 72 du rapport).

