La structure des Etats-Unis

Autor(en): **Oltramare, Fernand**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **4 (1946)**

Heft 1

PDF erstellt am: **02.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-132289

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

La structure sociale des Etats-Unis

par FERNAND OLTRAMARE,
licencié ès sciences économiques et sociales

Organisations ouvrières et patronales

A. *Organisations ouvrières*

Il existe aux Etats-Unis quatre grands groupements syndicalistes ayant un caractère partiellement international, du fait que les travailleurs du Canada et du Mexique y sont rattachés.

Ce sont :

La Fédération américaine du travail, A. F. L., qui a six millions et demi d'adhérents.

L'Organisme international du travail, C. I. O., qui en a cinq millions et demi.

Le Syndicat des mineurs, U. M. W., qui a quatre millions de membres.

L'Union des syndicats indépendants, I. U., qui en a quinze millions.

Ces syndicats ont une organisation verticale ou horizontale. Les syndicats à organisation verticale groupent les ouvriers d'une même industrie ; ceux à organisation horizontale, des ouvriers de métiers et branches différentes.

La Fédération américaine du travail englobe les travailleurs manuels et notamment tous ceux des industries du bâtiment : maçons, charpentiers, électriciens, etc. C'est une organisation horizontale.

Le C. I. O., qui est une organisation verticale, groupe toute l'industrie automobile et les industries annexes.

Le Syndicat des mines et houillères, organisation verticale, réunit tous les ouvriers des mines, à quelque spécialité qu'ils appartiennent.

L'Union des syndicats indépendants englobe tous les autres travailleurs. On y trouve un employé des téléphones aussi bien qu'un garçon épicier. C'est évidemment une organisation horizontale.

L'union n'a pas toujours été parfaite entre les quatre grands syndicats. Il y avait lutte et rivalité pour recruter le maximum d'adhérents, mais depuis le début des hostilités, les dirigeants de ces organes ont décidé de suspendre toute manœuvre intersyndicale, pour se consacrer uniquement à l'effort de guerre. Le résultat de cette trêve a dépassé de beaucoup toutes les estimations. Cette forte organisation syndicale bien concentrée, présente, en période grave

---

[1] Au cours d'un séjour que nous avons fait en France, nous avons pris contact avec quelques personnalités particulièrement au courant de la structure sociale des Etats-Unis. L'exposé qui va suivre résumera cet important sujet sous les différents aspects de l'organisation ouvrière, de l'organisation patronale et des conditions de travail et de vie.

comme celle que nous traversons, des avantages certains ; c'est ainsi que deux des plus grandes organisations ouvrières se sont engagées à ne pas faire grève pendant toute la durée de la guerre ; de ce fait, le pourcentage des journées de travail perdues est tombé à un chiffre infime.

Tous les membres d'une entreprise ont droit de faire partie d'un syndicat, à l'exclusion de ceux qui participent à la direction. Les ingénieurs et les cadres sont généralement syndiqués. Depuis la loi sur le travail (Wagner law) de 1933, tout patron est obligé de négocier avec ses ouvriers qui ont le droit d'être représentés par le syndicat de leur choix ; il n'y a pas là d'obligation, mais en fait, il n'y a pas d'ouvriers non syndiqués. Ces organisations ouvrières sont très fortes ; elles comptent, pour une population de 123 millions d'habitants plus de 30 millions de membres.

Les syndicats ne font pas de politique, au cours de la campagne présidentielle il est toutefois admis que ces organisations prônent telle candidature, mais au fait, ils ne font aucune pression véritable et l'on peut affirmer qu'aux Etats-Unis, les syndicats n'exercent ni influence, ni ingérence dans la vie politique du pays. Les organisations ouvrières ne s'occupent que des questions et intérêts professionnels. Un double désir anime les travailleurs dans leur action syndicale : obtenir un salaire décent et avoir du travail chaque jour. Les décisions sont prises à la majorité des membres. Les principes directeurs sont authentiquement démocratiques. Le respect des engagements pris est scrupuleusement observé ; la structure sociale repose entièrement sur les « Collective Bargainings », semblables à nos contrats collectifs ; ils règlent entre l'entreprise et son personnel la question des salaires et les conditions de travail. Ils prévoient aussi le règlement des conflits du travail. Ces conventions sont le résultat de libres discussions engagées entre contractants et peuvent être considérées comme la conclusion d'un marché. Les « Collective Bargainings » sont très différents selon les Etats, les industries et l'importance de l'entreprise.

Les comités d'entreprises sont facultatifs ; il en existe très peu. Ils traitent surtout de l'amélioration des conditions de travail. Le personnel ne choisit pas les délégués chargés de le représenter auprès de la direction ; c'est le syndicat qui les nomme. En outre, chaque syndicat possède un avocat-conseil qui accompagne les représentants du personnel dans leurs démarches auprès du patron. Il faut voir dans ce détail, le souci des dirigeants syndicaux de défendre éloquemment les intérêts du personnel, tout en respectant la légalité et les termes du contrat de travail.

On étudie actuellement la durée et la fixation d'un salaire minimum annuel. Selon l'économie d'après guerre, il est possible que la durée du travail soit abaissée à trente heures par semaine. Les industries saisonnières, telles que l'industrie de la glace, la production du coton et des fruits, ne seraient pas soumises à ce régime. Le salaire annuel, qui constituerait une innovation et n'apporterait aucune garantie ni aucun avantage supplémentaire à ceux déjà attachés aux contrats collectifs, ne serait qu'un nouveau mode de calcul du minimum vital. De plus, prévoyant la fin de la guerre, les syndicats demandent, lorsque la semaine sera réduite, que les salaires payés pour quarante-huit heures continuent à l'être pour trente heures. Le pouvoir d'achat des ouvriers resterait donc sensiblement au niveau actuel, si les syndicats obtenaient gain

de cause. En Suisse le pouvoir d'achat des ouvriers a diminué, tandis qu'aux Etats-Unis il a considérablement augmenté. En effet, le coût de la vie a crû de 25 % seulement de 1940 à 1944, d'après les données du bureau des statistiques du travail à Washington ; les salaires ont augmenté beaucoup plus que les prix de détail, c'est-à-dire que le coût de la vie, puisque leur hausse nominale a été d'environ 80 %, le salaire hebdomadaire moyen passant de 27 dollars 04 cents en 1939 à 45 dollars 88 en 1943 (chiffres donnés par la National Industrial Conference of Board).

B. *Organisations patronales*

Il n'existe pas aux Etats-Unis de syndicats patronaux ; par contre, les Chambres de commerce et les Boards of Trade sont représentatifs de l'organisation patronale. Chaque ville possède une Chambre de commerce, chaque comité son « Board of Trade ». Les Chambres de commerce ne se trouvent pas sous la dépendance des « Boards of Trade », mais en fait elles en font presque toujours partie. Ces organismes jouissent d'une grande influence ; ils s'occupent de toutes les questions importantes et délicates, telles par exemple la concurrence déloyale. L'adhésion des employeurs est libre.

Conditions de travail et de vie

A. *Conditions de travail*

En règle générale, ce sont les contrats collectifs qui fixent les salaires. Ceux-ci sont très différents, selon les Etats, les industries, les entreprises. Aussi est-il pratiquement impossible d'établir une hiérarchie des salaires. Pour avoir un ordre de grandeur, on peut se reporter néanmoins au tableau ci-dessous, qui donne le salaire moyen d'un ouvrier électricien de l'Etat de Michigan :

Manœuvre	85 cents l'heure
Apprenti (ayant un à trois ans d'expérience)	85 à 95 cents
Ouvrier spécialisé, première catégorie	1 dollar 35
Ouvrier spécialisé, deuxième catégorie	1 dollar 65
Contremaître	1 dollar 90

Pour les ingénieurs, dont le traitement est parfois très élevé, il n'est pas possible de donner d'indications précises. Leur salaire est en fonction de leur valeur personnelle et des services rendus à l'entreprise.

Il est exceptionnel que la loi fédérale fixe un minimum vital, le cas se produit lorsque les salaires payés paraissent anormalement bas. Dans l'Etat de New-York, par exemple, si une enquête révèle que certains ouvriers reçoivent un salaire insuffisant, les patrons sont convoqués devant la Chambre des standards et, en présence des représentants ouvriers, l'Etat fixe, par l'intermédiaire de ces Chambres d'appel, un salaire minimum vital. Dans quelques

Etats du Sud, et pour certaines catégories de travailleurs à domicile, le minimum vital a dû être appliqué.

Toutes les entreprises donnent une gratification en fin d'année. Celle-ci se traduit, quelquefois, par un tiers du mois, mais la plupart du temps, par un demi-mois remis aux employés et ouvriers le 24 décembre. L'ensemble du personnel bénéficie de ces gratifications. La participation aux bénéfices n'intéresse pas le travailleur américain. S'il réalise des économies, il les investira volontiers dans l'entreprise où il travaille, en devenant actionnaire.

L'ouvrier américain est peu économe. Il a même tendance à vivre au-dessus de ses moyens ; les ventes à crédit, qui ont aidé puissamment au développement de certaines industries, ont développé aussi ses tendances dispendieuses. Le gouvernement s'en est ému, c'est pourquoi il s'efforce de favoriser le goût de l'épargne chez les ouvriers.

La durée du travail est de quarante heures par semaine (cinq journées de huit heures). Les horaires sont strictement respectés. Il n'y a pas de motif valable d'absence, sauf maladie, évidemment. Un exemple typique illustre bien le scrupule avec lequel l'américain entend ne pas interrompre sa tâche : les enterrements ont lieu à partir de 20 heures ! Il n'existe pas de congés payés. L'ouvrier bénéficie des quatre jours de congés légaux répartis dans l'année, mais en dehors de ceux-ci toute interruption de travail est considérée comme rupture de contrat. Il y a pourtant une dérogation, en passe de devenir une coutume : le mari de l'accouchée bénéficie d'un ou deux jours de congés, non payés !

Le travail s'effectue dans les meilleures conditions d'éclairage, d'aération, de propreté. La dépense physique de l'ouvrier est réduite au strict minimum ; les ouvriers travaillent assis partout où cela est possible. Les conditions de travail ont largement bénéficié des progrès techniques ; l'organisation syndicale, de plus en plus centralisée, n'est pas étrangère non plus à ces résultats. La durée du travail a diminué, les salaires ont augmenté, de même que le rendement.

Le travailleur américain est très zélé et consciencieux. Il met un point d'honneur à se perfectionner dans sa profession et à battre les records de rendement. Dans la plupart des bureaux et ateliers existe un service de surveillance du rendement, qui enregistre les résultats. Les charges sociales de l'ouvrier sont très minimes. Il n'existe pas d'assurance maladies ni d'allocations familiales. On compte par contre trois autres sortes d'assurances :

1. Assurance vieillesse. — Celle-ci donne droit à une rente représentant les deux tiers du salaire touché pendant les trois dernières années. L'intéressé en bénéficie à l'âge de 65 ans. Ce sont des sociétés d'assurances privées et agréées par l'Etat, qui assurent ces retraites ; elles sont tenues de déposer une parties des fonds dans les Caisses d'Etat. Patrons et ouvriers versent chacun une cotisation représentant le 1 % des salaires.

2. Assurance accidents. — Seul le patron verse une cotisation dont le taux varie suivant le risque encouru par les ouvriers.

3. Assurance chômage. — Aucune règle fixe. Dans certains Etats, patrons et ouvriers versent une cotisation ; dans d'autres cas, les patrons seuls font

un versement. Le maximum des cotisations est de 4 % (2 % supporté par l'employeur, 2 % par les employés).

Pour le débauchage, comme dans tous les autres domaines, il règne la liberté la plus complète. Aucune entrave légale n'est apportée, tant en ce qui concerne l'employeur qu'en ce qui concerne l'employé, sauf bien entendu, en cas de clause contraire figurant dans le contrat collectif. L'employé quitte son patron sans préavis, de même que l'entreprise remercie son employé sans indemnité de licenciement. Quant au chômage, malgré son importance à la veille de la guerre, il préoccupait peu l'opinion publique américaine. Les chômeurs bénéficiaient d'allocations très substantielles (les deux tiers du salaire), qui leur étaient versées pendant six mois. Compte tenu de la minorité des chômeurs professionnels que l'on rencontre dans tous les pays, les ouvriers ne demeuraient en chômage que provisoirement. Peu avant la guerre, le Gouvernement fédéral avait mis au point un plan de résorption du chômage, basé notamment sur l'intensification des exportations vers les Républiques sud-américaines. Avec les hostilités ce problème a été passagèrement résolu.

En cas de conflit du travail, la procédure habituelle est celle de l'arbitrage. Les contrats de travail comprennent généralement des clauses d'arbitrage très complètes et vont même, parfois, jusqu'à mentionner les noms des arbitres choisis d'un commun accord. Dans le même esprit que celui qui a présidé au « Collective Bargaining », patrons et ouvriers s'assoient à la même table et cherchent un règlement à l'amiable ; 80 à 85 % des conflits sont réglés ainsi. Ce n'est qu'en cas de désaccord persistant que l'affaire est portée devant le Bureau du travail. Chaque Etat en possède un, devant lequel sont portés les différends qui ne dépassent pas le cadre de la question. En cas de différend intéressant deux Etats, celui-ci est porté devant le Bureau d'arbitrage d'Etat à Etat. Si le conflit n'a pas pu être résolu à la suite de discussions directes entre employés et employeurs par l'intervention du Bureau du travail et du Bureau d'arbitrage, le différend est porté et tranché en dernier ressort par le Comité suprême d'arbitrage et de médiation siégeant à Washington.

B. *Conditions de vie*

Le salaire élevé touché par le travailleur lui assure, en général, un standing de vie également très élevé. Son foyer bénéficie de toutes les commodités matérielles, si bien que le train de vie d'un ouvrier ne diffère pas sensiblement du train de vie d'un ingénieur ou même d'un chef d'entreprise, d'ailleurs lui-même assez simple. Les chiffres ci-dessous donneront sans entrer dans les détails, une idée générale, mais assez exacte du coût de la vie :

Prix d'un repas dans un restaurant moyen.	65 cents
Prix d'un complet	de 16 20 dollars
Prix d'une paire de chaussures	de 2 ½ à 3 ½ dollars

Si la nourriture et l'habillement sont très bon marché, le logement, par contre, constitue un gros poste de dépenses. Dans les villes, l'appartement type, constitué par deux pièces (salle à manger-salon et chambre à coucher),

revient 35 à 40 dollars par mois et atteint à New-York jusqu'à 65 dollars. La cuisine, la salle de bains et le frigidaire qui font automatiquement partie de l'appartement, ne sont jamais mentionnés dans le nombre de pièces.

Il est intéressant de noter que les ouvriers ne bénéficient d'aucune disposition spéciale en ce qui concerne les loyers et le logement. On ne construit pas d'habitations ouvrières. Lorsque le cas se produit, on demande à l'ouvrier locataire un loyer normal. Les transports sont très bon marché. Il est rare que les ouvriers ne se rendent pas au travail dans leur propre voiture. Généralement les ouvriers achètent une voiture d'occasion qu'ils paient à crédit en douze mois, 125 à 150 dollars. La valeur des voitures se déprécie rapidement : une « Ford » valant actuellement 750 dollars ne vaudra que la moitié de cette somme l'année prochaine.

Si la vie aisée est à la portée de tout le monde, il faut indiquer cependant que le luxe n'est accessible qu'à un petit nombre. Les domestiques sont introuvables. Une servante (et rare sont les gens qui en ont une à leur service), nourrie et blanchie, se paie 60 à 75 dollars par mois. Une femme de ménage est payée 75 cents l'heure, s'il s'agit d'une femme blanche, et 50 cents s'il s'agit d'une femme noire.

Conclusions

Les Etats-Unis sont un pays de liberté. Toute la vie sociale repose sur le respect des contrats, librement discutés et signés entre employeurs et employés.

L'Etat n'intervient dans la fixation des salaires et les conflits du travail que là où les intérêts particuliers n'ont pu réaliser l'accord ou n'ont pas su respecter le droit.

La compétition la plus libre existe dans tous les domaines. A chacun est laissée la possibilité de courir sa chance.

Fernand OLTRAMARE.