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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 22 (1964)

Heft: 1

Artikel: Questions majeures dans le domaine des contrats collectif en Europe

Autor: Casserini, Karl

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-135787

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Questions majeures dans le domaine des contrats collectifs en Europe

Karl Casserini [1]
Chef du Département économique,
Fédération internationale des ouvriers sur métaux, Genève

Le mouvement syndical libre est l'un des facteurs les plus influents et les plus dynamiques dans la vie sociale de notre époque et joue aujourd'hui un rôle prépondérant dans l'évolution sociale. L'activité syndicale est toutefois rarement spectaculaire, sauf dans certaines circonstances et en cas d'événements exceptionnels tels que grèves, congrès et autres manifestations importantes qui sont largement rapportés et commentés par la presse. Et pourtant, l'action des syndicats transforme plus sûrement la vie sociale que l'agitation politique, laquelle retient surtout l'attention du grand public.

Lorsque les syndicats parviennent, par voie législative ou contractuelle, à réduire la durée du travail, lorsqu'ils obtiennent le relèvement des salaires, la prolongation des vacances, l'amélioration de la sécurité sociale, le renforcement de la protection de la santé des travailleurs ou l'octroi de droits syndicaux nouveaux, le rapport des forces et l'équilibre social s'en trouvent modifiés.

Une telle transformation sociale exige toutefois un travail préparatoire considérable qu'il est difficile d'évaluer et d'apprécier à sa juste valeur de l'extérieur. Elle est en effet le fruit d'une consultation démocratique au sein du mouvement syndical, du travail inlassable des syndicalistes militants, d'une éducation et d'une formation qui, à travers et au delà de ces hommes de confiance, pénètrent dans les rangs de dizaines, de centaines de milliers de syndiqués. Mais si cette activité interne présente un caractère fondamental, l'établissement et le maintien de relations industrielles est tout aussi important. Dans l'intérêt d'un aboutissement efficace et constructif, ces relations industrielles doivent se fonder sur la confiance et l'estime réciproques. En outre, une attention toute particulière doit être vouée à l'opinion publique afin qu'elle soit en mesure de réaliser pleinement les grands courants sociaux de notre époque. Dans certaines circonstances, l'organisation syndicale peut être amenée à envisager une action directe, telle qu'une grève, mûrement réfléchie et judicieusement menée.

On voit ainsi que la réussite d'une opération promotrice de progrès social, décidée par l'organisation syndicale, implique une multitude d'efforts soutenus et coordonnés.

La négociation et le contrat — moyens de base et de réalisation du mouvement syndical

L'action syndicale, c'est la négociation. La menace de grève — et, le cas échéant, sa mise à exécution — n'est en principe qu'un moyen pour relancer la négociation qui se trouve bloquée par suite de l'attitude figée des deux partenaires. Parallèlement, la fonction syndicale consiste aussi à assurer la représentation des intérêts des syndiqués et de tous les

[1] L'auteur collabore au cours sur les relations industrielles, donné à l'IMEDE, Institut pour l'étude des méthodes de direction de l'entreprise, à Lausanne, par le professeur Robert McGarrah.

travailleurs en général auprès des instances législatives ainsi qu'au sein des organismes paritaires qui font partie de la structure économique et industrielle du pays.

L'aboutissement de la négociation, c'est en premier lieu le contrat collectif. Celui-ci est fondé sur l'existence même du syndicat. Il est influencé par les circonstances économiques, sociales, culturelles et historiques du pays et de son industrie, mais il reste néanmoins l'expression du succès, du caractère et de la personnalité du syndicalisme.

Le contrat collectif étant le résultat de la négociation entre le patronat et l'organisation syndicale, il représente un compromis issu à première vue du rapport des forces des deux partenaires dans une situation donnée. C'est précisément ce rapport des forces qui bien souvent est mal compris par beaucoup de personnes qui ne saisissent pas sa fonction de promoteur dans les relations industrielles.

Précisons d'emblée que toute autre instance qui s'érigerait en tant que juge entre une revendication syndicale et la résistance patronale serait, elle aussi, soumise à cette loi des rapports de forces. Cela est valable surtout en ce qui concerne l'ingérence de l'Etat qui est lui-même l'expression d'une constellation de forces politiques.

L'argument selon lequel des instances autres que les deux partenaires sociaux seraient à même de porter un jugement plus objectif fondé uniquement sur les faits et les mérites d'un cas donné est en soi peu convaincant. N'est-il point vrai que les véritables données de profit — et surtout de rentabilité — sont le secret bien gardé des employeurs, qui justifient ici leur attitude en invoquant le facteur de concurrence ? La mesure de la productivité n'est-elle pas une chose très complexe et sujette à contradictions ? C'est pourquoi toute revendication sociale nécessite une discussion en pleine connaissance de la nature et de l'efficacité de l'appareil de production, des caractéristiques et des problèmes de gestion des entreprises ainsi que de la structure même du secteur — tout cela évidemment envisagé dans une perspective macro-économique.

On peut ainsi mesurer toute l'importance du contrat collectif qui est issu des circonstances et des situations industrielles et économiques qu'affrontent les deux parties contractantes.

La convergence des forces économiques et sociales

Nous avons dit qu'à première vue, la confrontation des partenaires contractuels joue un rôle promoteur dans les relations industrielles. Il faut néanmoins tenir compte des aspirations de chacune de ces forces: l'une est de nature économique, guidée par le profit, l'autre de nature sociale, inspirée par le respect de l'homme au travail et le bien-être général.

Aucune de ces aspirations n'est réalisable indépendamment, s'il n'y a pas conjugaison des efforts. Ce n'est que par leur stimulation réciproque que peut se réaliser un progrès solide.

Ainsi, ce qui semble à première vue une simple confrontation des forces peut devenir une convergence des efforts.

Mais pour arriver à ce résultat, il est indispensable que les partenaires fassent preuve de largeur d'esprit. La convergence de ces forces, bien qu'elle s'accompagne toujours d'une explication permanente, porte des fruits depuis de longues années déjà. C'est pourquoi le système contractuel a pu se renforcer en Europe et est devenu aujourd'hui une véritable base de la vie économique et sociale.

Le contrat collectif — base de coopération constante et instrument du progrès

Nombreux et importants sont toutefois les problèmes qui, dans les différents pays, doivent encore trouver leur solution dans le cadre de cette coopération fondée sur la négociation collective. D'une part, ces problèmes ont été suscités par le fait que la volonté de coopération dans l'intérêt mutuel ne s'est pas toujours suffisamment imposée par le passé et a ainsi laissé des lacunes dans la structure actuelle des conventions collectives; mais, d'autre part, des problèmes nouveaux surgissent sans cesse par suite du dynamisme technique et économique qui caractérise notre époque, problèmes qui doivent trouver eux aussi une solution par la négociation collective. Cela implique une adaptation rapide de l'esprit de coopération dans le sens d'une convergence des forces, chose qui toutefois n'est et ne sera pas toujours aisée.

Disons enfin que le contrat collectif lui-même ne saurait rester statique. En d'autres termes: le contrat tend, à chaque renouvellement, vers une amélioration constante. Le contrat collectif n'est donc pas un simple accord écrit entre deux partenaires; bien plus, il est une véritable base de coopération permanente et un instrument de progrès.

Lorsque ce sens profond du contrat collectif est bien compris, la recherche des solutions par les deux partenaires s'en trouve d'emblée considérablement facilitée.

Le durcissement des positions patronales et syndicales

Après avoir défini dans leurs grandes lignes les raisons majeures des problèmes qui se posent dans le domaine des contrats collectifs, approfondissons maintenant quelques problèmes spécifiques. Pour ce faire, nous nous référerons à différents contrats conclus au cours de ces dernières années dans les pays européens. Nous nous servirons surtout d'exemples tirés de l'industrie métallurgique, car c'est dans ce secteur précisément que les mouvements syndicaux trouvent une expression concrète dans des conventions collectives qui servent souvent de modèles pour les autres secteurs.

De nouveaux accords relatifs aux conditions de travail ont été conclus ces derniers temps en Italie, en Belgique, au Luxembourg, en Allemagne fédérale, au Danemark, en Norvège et en Autriche. Dans trois de ces pays (Allemagne, Italie, Belgique), les employeurs ont opposé une résistance si opiniâtre aux revendications sociales, que les organisations syndicales durent recourir à la grève pour obtenir satisfaction. Au Danemark, en Norvège, au Luxembourg et en Autriche, les négociations furent si tenaces que la grève ne put être évitée que de justesse.

Un fait nouveau s'est manifesté: en Norvège, les employeurs menacèrent de décréter le lock-out en cas de grève, et en République fédérale, le lock-out fut effectivement appliqué en réplique à la grève.

Nous constatons ici un durcissement des positions des partenaires sociaux. On le voit, l'esprit de coopération qui devrait présider à la négociation collective est aujourd'hui mis à rude épreuve.

Les raisons de ce durcissement

Ce durcissement s'explique par diverses causes. Selon la situation économique au moment de la négociation, il se manifeste une certaine incertitude — qui va s'accroissant — en ce qui concerne l'évolution future de la conjoncture. Un élément de cette incertitude

réside dans le fait que le marché s'est considérablement élargi et que les débouchés qui, plus que par le passé, dépendent de l'exportation, sont soumis à un plus grand nombre d'impondérables.

Le spectre de la concurrence fait que les entreprises doutent d'être en mesure d'absorber de nouvelles améliorations sociales.

De plus, l'incertitude quant à l'évolution future peut se fonder en partie sur le déplacement de l'accent conjoncturel du secteur de l'investissement vers le secteur des biens de consommation ou vice versa, ou s'expliquer encore par d'autres effets et changements structurels. Un autre facteur réside dans le dynamisme du progrès technique qui exige un effort accru dans le domaine des investissements par suite de l'acquisition d'installations et d'équipements plus complexes, plus rationnels et d'un meilleur rendement, ainsi que par leur remplacement plus rapide. Une des conséquences de l'accroissement des dépenses d'investissement est l'augmentation de la proportion des coûts fixes de l'entreprise, ce qui renforce les appréhensions que suscite toute hausse du coût de la main-d'œuvre. Enfin, une autre raison de la réticence patronale est la défense des prérogatives traditionnelles des directions d'entreprises.

Du côté syndical, il se manifeste une insistance grandissante à élargir le champ d'action que doit couvrir la négociation collective, à étendre la portée des contrats à des domaines nouveaux et à instituer une démocratisation économique et industrielle en matière de politique et de gestion économiques.

Les récentes négociations collectives au Danemark et en Norvège

La tournure prise par les négociations collectives au Danemark et en Norvège au printemps 1963 est une illustration frappante de l'évolution que nous venons de signaler.

Le Danemark se trouvait à ce moment face à une évolution défavorable de ses échanges commerciaux et de ses exportations vers certains de ses marchés traditionnels. Dans ces circonstances, la négociation s'avéra des plus difficiles et ne put finalement aboutir qu'après qu'une solution eût été trouvée à certains aspects purement politiques. Il fallait en effet qu'un ensemble de lois de la plus haute importance pour les travailleurs et les autres groupes de la société soit au préalable adopté par le Parlement sur proposition du gouvernement.

Ces solutions politiques étaient les suivantes:

— Blocage des prix, des bénéfices et des dividendes — les syndicats en avaient formulé le vœu à plusieurs reprises;

— Règlementation et contrôle des loyers des constructions nouvelles — réclamés depuis longtemps par les syndicats;

— Relèvement des indemnités journalières en cas de maladie;

— Amélioration des rentes de vieillesse.

Après l'adoption, par le Parlement, de ces mesures qui avaient trait à des domaines (prix, bénéfices, dividendes, loyers) où les syndicats n'ont pas d'influence directe, le patronat continua de refuser toute amélioration du contrat collectif. C'est pourquoi le gouvernement reconnaissant — en tant que médiateur — le bien-fondé des revendications syndicales (qui furent du reste restreintes à la suite des solutions adoptées dans les autres domaines) édicta une loi sur le renouvellement des contrats collectifs.

Cette loi, qui prévoyait une modeste augmentation des salaires, stipulait également le blocage des salaires pour les deux prochaines années. Cela signifie que le nouveau taux contractuel, qui constitue en même temps le nouveau salaire minimum, fixé à cr. d. 275,—(fr. s. 174,—) par semaine, demeurera inchangé pendant deux ans. Le contrat collectif contient toutefois depuis de longues années déjà une clause autorisant des augmentations de salaire, au niveau des entreprises, en fonction de l'accroissement de la productivité, ce qui permettra dans certains cas particuliers d'améliorer la rémunération en tenant compte des possibilités économiques des entreprises considérées individuellement.

Le déroulement extrêmement laborieux de cette négociation est particulièrement significatif des problèmes qui se posent aujourd'hui. On ne peut que déplorer que, face à des difficultés communes, les groupements économiques et sociaux n'aient pu librement tomber d'accord sur leurs responsabilités réciproques dans l'intérêt de l'ensemble de l'économie.

En Norvège, où la négociation fut tout aussi âpre, une solution n'intervint finalement, malgré les menaces de grève et de lock-out, qu'à la suite de l'insistance continuelle du gouvernement qui relançait à chaque fois la négociation. L'accord adopté se traduisit sur le plan pratique par une augmentation des salaires de 2½-3 % et, comme au Danemark, par un nouveau progrès dans la voie de l'égalisation des salaires féminins.

Cet accord ne reçut l'approbation syndicale qu'après que le gouvernement eût déclaré que les prix seraient maintenus à un niveau stable jusqu'à fin 1963. Cette promesse gouvernementale a nécessité un vote du Parlement sur l'octroi de subventions de quelque cr. n. 150 millions (fr. s. 91,85 millions) afin de permettre une augmentation parallèle des revenus dans le secteur de l'agriculture.

Les syndicats étant des organisations démocratiques, l'accord conclu avec les employeurs fut au préalable soumis à l'approbation des syndiqués qui l'acceptèrent dans une proportion de 70 %.

La négociation collective en Autriche

L'évolution des relations entre les forces économiques est tout aussi caractéristique en Autriche. Dans la métallurgie et les mines, la grève put être évitée, mais de justesse. En fin de compte, l'organisation syndicale a obtenu une augmentation assez substantielle des salaires, les employeurs ayant cédé malgré une préparation minutieuse de leurs mesures antigrève. Les circulaires et instructions envoyées à cet effet à toutes les entreprises par l'organisation patronale centrale ne sont certes pas un fait nouveau. Ce qui surprend toutefois, c'est l'esprit de lutte que le camp patronal a essayé de susciter pour faire face à une épreuve de force.

On constate ici également un net durcissement dans les relations industrielles. Cela n'empêche du reste nullement les syndicats autrichiens de reconnaître les difficultés économiques de leur pays et d'être absolument sincères lorsqu'ils proposent avec insistance des solutions économiques et sociales pour remédier aux difficultés de leur économie. C'est justement parce qu'ils se rendent compte que l'action dans le domaine purement social ne saurait en soi suffire et que celle-ci ne peut déployer tous ses effets en raison même des insuffisances structurelles du pays, qu'ils revendiquent des mesures de programmation et de planification économiques. C'est ainsi qu'il vient d'être créé sur leur insistance un conseil paritaire pour les questions économiques et sociales, organisme qui complète le conseil paritaire pour les questions de prix et de salaires institué il y a quelques années.

Nous avons donc ici un exemple qui illustre la nécessité, pour les syndicats, de pouvoir prendre une part active à l'élaboration des solutions indispensables pour assurer l'adaptation de la structure et de la politique du pays aux nouvelles exigences de l'évolution économique moderne et créer ainsi des conditions permettant de répondre favorablement aux revendications sociales.

Cela nous montre que face à l'évolution économique rapide à laquelle nous assistons, les négociations, les contrats collectifs et la coopération entre les forces économiques et les forces sociales doivent trouver des formules nouvelles, tout en maintenant et en améliorant la convergence des efforts vers l'expansion et la prospérité.

Les dangers d'une ingérence de l'Etat

Il est de première importance que la nature et le sens de la négociation et du contrat collectif soient bien compris tant par les partenaires contractuels que par les autorités et par l'opinion publique.

Sinon, nous ne serons pas en mesure de trouver des solutions valables aux problèmes de plus en plus vastes et complexes qui se posent à la négociation. Et à défaut de ces solutions librement négociées et acceptées, l'Etat ne saurait manquer d'intervenir, une telle ingérence, synonyme de contrainte, pouvant être fatale à l'évolution dynamique suscitée par les forces économiques et sociales représentées par les employeurs d'une part et les syndicats d'autre part.

Précisons ici que si la libre concurrence est tellement importante pour assurer la vitalité et le dynamisme de l'économie — à condition toutefois qu'elle ne dégénère ni en lutte acharnée dans un but monopolisateur, ni en politique déflationniste — l'explication entre les forces économiques et les forces sociales ne l'est pas moins en tant que facteur essentiel contribuant à la croissance maximale des conditions matérielles et humaines de la société.

Dans le premier cas, nous avons l'élément promoteur dans le domaine de la production, dans l'autre — et dans la mesure où l'aspiration sociale sait s'imposer — l'élément promoteur dans le domaine de la distribution, c'est-à-dire l'élément qui concourt à la solution des problèmes en confrontant les exigences sociales avec les possibilités économiques. C'est précisément cet élément qui empêche la libre concurrence de se faire au détriment de l'évolution sociale et d'aboutir à une politique de déflation.

L'économie dans son ensemble ne peut trouver un développement constant, sain et équilibré que si ces forces ne sont soumises à aucune contrainte et si l'Etat n'intervient que lorsque ce développement se trouve compromis — par un manque de compréhension pour l'intérêt commun.

Cet intérêt commun est bien le but vers lequel les forces économiques et sociales doivent converger. C'est dans ce but aussi que l'Etat doit prendre les mesures de politique économique nécessaires, créer les bases et conditions d'un développement équilibré de l'économie et, pour ce faire, prévoir et esquisser les grandes lignes de l'évolution future. Telles étant les fonctions fondamentales de l'Etat, il ne saurait être question d'une liberté absolue dans un régime de « laisser-faire ». L'équité sociale est un objectif aussi primordial que la démocratie qui, elle, ne peut être atteinte et assurée que si la liberté de confrontation des forces économiques et sociales existe.

Le sens des responsabilités que cela présuppose de toute part et le bon sens dont il faut faire preuve quant à la nécessité inévitable de l'intervention de l'Etat, nous font comprendre les hautes exigences de la démocratie et l'art de la manier au bénéfice de tous.

La liberté et l'indépendance indispensables au syndicalisme

Les quelques principes que nous venons d'esquisser sur la liberté des forces économiques et le rôle de l'Etat peuvent sembler assez subtils. Ils nous permettent toutefois de comprendre le rôle que le Parlement et le gouvernement ont été appelés à jouer au Danemark et en Norvège en marge des négociations collectives.

On ne peut mesurer toute l'importance de ces principes que lorsqu'on se rend compte de la fonction que doit pouvoir exercer le syndicalisme libre dans la démocratie. Cette fonction ne peut toutefois être pleinement assurée que par un syndicalisme libre, dont le droit de grève fait partie intégrante. Sans droit de grève, sans possibilité de grève, il n'y a pas de syndicat possible dans le vrai sens du terme.

A l'appui de cet argument, il nous suffit d'évoquer le sort des syndicats qui ne sont qu'un appendice du parti au pouvoir, un organisme d'Etat doté d'une autonomie factice, voire un organe dépendant directement du pouvoir exécutif. Au lieu de négocier avec la partie adverse, des contrats collectifs réglant les conditions de travail, ces « syndicats » ne font qu'exécuter des ordres. Servant à grouper et à « diriger » les travailleurs à l'échelon inter-entreprises, ils n'ont rien de commun avec d'authentiques organisations syndicales, à moins de conférer à la notion de syndicalisme — à l'instar de ce que font les communistes — un sens absolument contraire au rôle qui lui est dévolu.

On ne saurait négliger le risque de voir s'instituer des syndicats assumant de simples fonctions administratives. Tout syndicat qui est un instrument gouvernemental servant à dissuader les travailleurs est une contradiction en soi. Non moins douteux sont les syndicats qui acceptent des tâches de l'Etat.

Faisant pendant au risque « d'étatisation », il y a en outre le risque de voir les syndicats « s'arranger » avec le patronat dans les entreprises. Dans ce cas, le syndicat reste soumis à la volonté patronale et les accords conclus ne tiennent pas compte des intérêts extérieurs, par exemple de l'ensemble d'un secteur, voire de l'économie en général.

De telles situations pourraient se développer avec des syndicats « maison » n'ayant aucun lien avec le mouvement syndical central militant. Ce dernier fonde en effet ses revendications sociales sur le critère de l'entreprise, du secteur industriel et de l'économie en général, et recherche ainsi, en confrontant ses aspirations avec celles des employeurs, une solution aux problèmes économiques qui tienne compte de l'intérêt commun.

La question de la position des organisations syndicales se pose à priori aux syndicats eux-mêmes: doivent-ils, poussés par un loyalisme — d'ailleurs mal compris — appuyer « leur » gouvernement ? Doivent-ils, en tant que « partenaires », neutraliser leur action dans un esprit de « communauté » avec les employeurs ? Ou doivent-ils au contraire chercher à rester indépendants vis-à-vis de l'Etat et libres de toute contrainte ?

Les syndicats — dont la nécessité ne saurait être contestée — ne se conçoivent qu'absolument libres dans leur action. La séparation de l'Eglise et de l'Etat, de l'Eglise et des partis — dont se réclament les démocraties et qui est profitable à tous les intéressés — doit aller de pair, sur le plan syndical, avec l'indépendance complète des syndicats vis-à-vis de l'Etat et des partis comme aussi des entreprises et du patronat.

Seuls des syndicats indépendants et libres, n'ayant rien d'un satellite de l'Etat, des partis politiques ou du patronat, peuvent constituer ce « contrepoids » dont a parlé Galbraith et, partant, jouer le rôle qui leur est dévolu. Seuls des syndicats indépendants et libres peuvent prétendre déclencher des grèves politiques pour sauvegarder l'ordre démocratique. Dans ce domaine précisément, les syndicats ont une tâche très importante à accomplir, car à défaut de ce « contrepoids », la démocratie risquerait d'être sacrifiée aux ambitions de

certains partis et à la suprématie de l'Etat — problèmes que nous ne connaissons heureusement pas dans notre vieille démocratie, mais qui peuvent se présenter ailleurs, même en Europe.

Les relations industrielles modèles en Suisse ne touchent pas aux droits fondamentaux d'un syndicalisme libre et combatif

Notre pays connaît une situation particulièrement heureuse du fait que les relations industrielles sont très avancées. Le stade des relations « primitives et rudes » dont parle M. David-L. Cole [1] — et par conséquent les situations de conflit — a pu être surmonté en Suisse. L'état actuel des relations s'est institué dans le cadre d'un accord sur la paix du travail dans la métallurgie suisse. En souscrivant à cet accord, le syndicat a librement renoncé au recours à la grève pendant la durée du contrat. Il l'a fait en contrepartie de l'engagement pris par le patronat de négocier selon les règles de la bonne foi. Ces promesses, les employeurs suisses les ont tenues.

Cet accord sur la paix du travail est renouvelé périodiquement. Il ne viendrait à l'idée de personne de le remettre en question. Et pourtant, toutes les fédérations du mouvement syndical suisse adhèrent au principe du droit de grève, surtout en tant que droit démocratique. Les syndicats se félicitent de n'être point contraints à en faire usage. Nous en voulons pour preuve le fait qu'ils ont fait de leur mieux pour arriver à établir les relations industrielles telles qu'elles existent aujourd'hui et qu'ils prennent soin de les maintenir. Cela, ils le font tout en voulant rester une force combative, ce qui est du reste leur devoir aussi bien envers leurs membres que pour le bien de l'économie et de l'ordre démocratique suisses.

En conclusion de la question du droit de grève — indispensable même s'il n'en est pas forcément fait usage — soulignons encore que d'une manière générale le conflit en soi fait partie intégrante de notre société. Le droit au désaccord dans les disputes industrielles et l'effort visant à faire prévaloir son propre point de vue sont des traits caractéristiques, bien établis dans le cadre des relations progressistes entre employeurs et syndicats. A défaut de cela, ainsi que le dit M. David-L. Cole [1], « la doctrine du « Maître et du serviteur » aurait probablement encore toujours cours ».

La nouvelle portée des moyens d'action des partenaires sociaux

Si nous revenons à l'évolution qui caractérise actuellement les négociations collectives, nous constatons que non seulement les problèmes qu'ont à résoudre les deux partenaires ont évolué et prennent de plus en plus d'ampleur, mais aussi que la portée des moyens d'action subit une évolution parallèle.

Nous constatons que les négociations les plus récentes ont engendré des risques considérables de conflits, qui dans trois cas n'ont pu être évités. Il s'est ainsi avéré que dans une situation donnée, la solution ne put être trouvée que dans l'action directe.

Mais, l'action directe peut avoir aujourd'hui, des conséquences dont l'effet se fait sentir fortement dans l'économie et dans la population.

La spécialisation des entreprises, qui entraîne une étroite interdépendance des divers départements d'une grande entreprise, ou des différentes entreprises d'un même secteur, fait que l'économie industrielle est devenue de nos jours une véritable communauté.

---

[1] Voir page 71.

C'est pourquoi une grève — ou un lock-out — même limitée peut être lourde de conséquences. Mais si, d'une part, l'action de la grève ou du lock-out produit un effet plus important, cet effet, d'autre part, peut devenir général ou « démesuré » à tel point qu'il déclenche des réactions hostiles de la part de l'opinion publique ou met en danger l'évolution de l'économie nationale. On peut ainsi mettre en doute l'opportunité de toute stratégie de combat direct appliquée par l'un ou l'autre partenaire.

Les progrès de l'industrialisation offrent ainsi de nouvelles possibilités d'action très efficaces, dangereusement efficaces, de sorte qu'il ne peut en être fait usage qu'après mûre réflexion, en tenant compte également des facteurs psychologiques en plus des arguments économiques. De plus, l'action de grève ou de lock-out devient extrêmement onéreuse, aussi bien pour le camp syndical que pour le camp patronal, si bien qu'une entente à l'amiable sur le différend qui oppose les deux parties peut se révéler moins coûteuse pour les employeurs qu'une résistance obstinée et donner plus aux travailleurs que les avantages incertains résultant d'une grève.

A ce propos, il ne faut toutefois pas oublier que même si les sacrifices momentanés des ouvriers sont considérables, le résultat d'une grève peut — du point de vue syndical — être pour eux beaucoup plus important. C'est le cas notamment lorsqu'ayant obtenu un renforcement du pouvoir d'achat ou une meilleure protection sociale, le syndicat sait que la solution intervenue est en même temps conforme à son grand objectif, la sauvegarde du « plein emploi, qui est conditionnée précisément par l'accroissement des revenus et leur garantie » en cas de récession.

La grève et le lock-out peuvent-ils être mis sur pied d'égalité ?

La grève et le lock-out sont considérés dans le droit du travail et dans la jurisprudence d'un grand nombre de pays comme des moyens de lutte de valeur équivalente aussi justifiés l'un que l'autre.

Avant d'approfondir la signification du lock-out, écoutons ces quelques réflexions de M. David-L. Cole, ancien directeur de l'Office de médiation et de conciliation des Etats-Unis (Federal Mediation and Conciliation Service):

« La négociation collective, telle qu'elle se pratique, est encore très souvent primitive et rude. Les animosités traditionnelles ne sont pas encore surmontées et chaque partie en présence songe avec nostalgie à des circonstances antérieures où elle était à même de l'emporter sur l'autre ou de lui résister. Malheureusement, cet état de choses risque de durer un certain temps encore, les parties n'étant pas encore tout à fait disposées à employer le procédé de la négociation comme un moyen constructif dans les efforts visant à aplanir les difficultés qui surgissent inévitablement. Cela s'explique en partie par le fait que les négociations collectives sont dans l'ensemble âgées d'une génération à peine dans les industries de production de masse, celles précisément qui donnent lieu à la plupart des conflits prétendument critiques.

» Autre point important: les rapports réciproques peuvent difficilement apporter au conflit une solution dans un esprit raisonnable et empreint de compréhension, à moins d'une acceptation mutuelle du rôle dévolu au mouvement syndical. »

L'opinion prévaut dans les milieux syndicaux que les mesures de lock-out annoncées et même décrétées par les employeurs apportent la preuve que, dans un grand nombre de pays industriels, le rôle du syndicat — qui ne peut être dissocié de son droit de grève — n'est pas

encore reconnu. Ce sentiment est d'autant plus vif que les mesures de lock-out ont été appliquées avec prédilection surtout à l'époque des débuts du mouvement syndical dans le but d'empêcher d'emblée la constitution d'organisations syndicales par les travailleurs.

Le lock-out n'a plus été appliqué depuis une vingtaine d'années. S'il fait aujourd'hui sa réapparition, le but essentiel de l'emploi de cette arme patronale extrême est de donner un coup d'arrêt à la force sociale, ce qui, si l'organisation syndicale succombait à une action de lock-out, dispenserait les employeurs d'ajuster la gestion des entreprises aux exigences stimulantes du progrès social.

Notons en passant qu'un des autres buts du lock-out récemment décrété en Allemagne dans le secteur de la métallurgie était de forcer les syndicats à se soumettre aux directives contenues dans le Rapport du gouvernement sur l'évolution économique.

Il est assez significatif de constater que le compromis adopté à l'issue de la grève et du lock-out avait une portée qui allait au delà des chiffres contenus dans le Rapport gouvernemental. Ce qui n'a pas empêché l'auteur du compromis, M. Erhard, à l'époque encore ministre des Affaires économiques, de dire que la solution trouvée restait entièrement dans le cadre de ce que l'industrie pouvait supporter. Cela prouve premièrement qu'une négociation collective ne peut se baser uniquement sur les chiffres de productivité réalisés dans le passé (chiffres qui n'étaient du reste pas acceptés comme constituant une vérité absolue et qui fournissent eux-mêmes un sujet de discussion) et deuxièmement, que l'attitude des deux partenaires au cours de la négociation doit être flexible et qu'une intervention gouvernementale trop rigide aurait empêché le stimulant social de jouer pleinement son rôle.

Le lock-out est-il vraiment à placer sur un pied d'égalité avec la grève alors que, dans le passé, cette mesure patronale était essentiellement dirigée contre l'existence même des syndicats ? Cette prétention à l'égalité suscite dans les organisations syndicales de sérieuses réserves qui se fondent sur les considérations suivantes:

L'argument juridique tendant à mettre grève et lock-out sur un pied d'égalité se fonde sur le principe d'égalité formelle qui, dans la réalité des faits, ne correspond toutefois pas à la situation sociale réelle et fait d'un droit formel une injustice matérielle. Pour les syndicats, la grève constitue l'ultime mais indispensable ressort pour faire triompher les revendications des travailleurs. Du fait que les travailleurs n'ont que leur travail à offrir et que celui-ci constitue l'unique base de leur existence et de celle de leur famille, ils ne peuvent espérer faire valoir leurs revendications face au refus et à l'intransigeance du patronat qu'en refusant momentanément de fournir leur travail précisément. Mais par ce refus de travail, c'est en même temps toute leur existence qu'ils mettent en jeu. Ne serait-ce que pour cette raison, ils n'ont nul intérêt à manier cette arme à la légère et n'en feront jamais usage qu'à bon escient, en dernier ressort.

Il en va tout autrement des conséquences sociales du lock-out. L'application du lock-out, en privant les travailleurs de la base même de leur existence, n'entraîne pas de préjudice irréparable pour les employeurs (surtout si cette mesure est décrétée par l'ensemble de l'industrie). Ceux-ci conservent en tout cas la pleine possession de leurs moyens de production. Certes, pendant une période limitée, ils ne pourront produire et subiront même une perte financière. Il ne saurait en aucun cas être question d'une mise en péril de leur existence économique. Dans certaines circonstances, par exemple en cas de saturation du marché, un arrêt de travail peut même leur sembler souhaitable. A cela s'ajoute le fait que les employeurs, précisément en raison de leur position dans l'économie et de la possession des moyens de production, disposent de ressources infiniment plus puissantes pour financer leur action.

Bon climat social et meilleure entente au lieu d'une revalorisation du lock-out

Ce point de vue syndical est ouvert à la discussion, mais une discussion où il faudra s'efforcer de sauvegarder l'impartialité quant aux moyens d'action dont peuvent disposer les partenaires dans un régime démocratique.

Quoi qu'il en soit, une revalorisation du lock-out n'apporterait en aucun cas une solution aux relations industrielles. On ne saurait voir dans le lock-out un moyen de contrecarrer, voire de supprimer la grève, comme c'était l'intention des employeurs lors des récents événements dans la métallurgie allemande et norvégienne. Le seul moyen valable reste l'instauration d'un climat meilleur, d'une entente meilleure.

Il faut arriver à créer ce nouvel esprit de coopération sans ingérence de l'Etat. C'est ici que les questions en rapport avec le système de conciliation prennent toute leur importance. Précisons d'emblée qu'un système d'arbitrage obligatoire ne saurait entrer en ligne de compte, puisqu'il s'agirait en fait d'une contrainte. En revanche, on peut envisager l'obligation de l'effort de conciliation, ce qui ne revient certes point à dire que la conciliation elle-même est obligatoire. Toute procédure conciliatoire menant à l'arbitrage obligatoire serait néfaste en ce sens que l'un ou l'autre partenaire pourrait à chaque fois faire échec à la négociation en poussant l'affaire à un arbitrage, immobilisant ainsi les forces économiques et sociales en les empêchant de jouer leur rôle de promoteur. C'est pourquoi il est indispensable que les dispositions contractuelles en matière de conciliation facultative soient absolument formelles pour éviter toute équivoque.

C'est du reste précisément ce problème qui constitue en Allemagne le thème central des négociations entre la Fédération des ouvriers sur métaux et l'Organisation centrale des industries métallurgiques. Un accord dans ce domaine, qui constituerait une alternative au récent mouvement de lock-out, pourrait être le point de départ d'un règlement à l'amiable des conflits sociaux, sans coûteuse épreuve de force, et contribuer ainsi à une amélioration générale des relations industrielles.

Un système de conciliation facultative ne peut toutefois fonctionner que dans une société qui envisage et juge l'activité et l'action syndicales avec objectivité et impartialité.

Mieux comprendre les syndicats et leur activité

L'adoption envers les syndicats d'une attitude régie par le sens de l'équité et de l'objectivité s'impose d'autant plus que l'économie moderne est caractérisée par un dynamisme sans précédent.

En effet, la formation de capitaux considérables d'une part et l'énorme production de biens d'autre part, qui caractérisent les économies hautement industrialisées de notre temps, nécessitent la présence d'un instrument régulateur au niveau des investissements et de la consommation. Toute augmentation de la productivité appelle à son tour une impulsion énergique pour adapter parallèlement les conditions de travail et de rémunération, faute de quoi l'évolution s'effectuerait au détriment des salaires tandis que les investissements s'accroîtraient démesurément.

Nous pouvons citer ici M. Eugen Schmalenbach, professeur d'économie et spécialiste de la gestion de l'entreprise, qui, dans son ouvrage intitulé *Der freien Wirtschaft zum Gedächtnis*, écrit entre autre:

« Du point de vue économique, il n'y a guère affirmation plus insensée que de prétendre que les augmentations de salaires et les réductions de la durée du travail constituent une catastrophe nationale. Depuis des dizaines d'années, on procède dans les pays industrialisés de l'hémisphère occidental, à des augmentations de salaires et à des réductions de la durée du travail, et, par un effet d'interaction directe, on assiste à une rationalisation et à une mécanisation ininterrompue qui ont précisément créé le bien-être de notre société d'aujourd'hui. »

Par cette explication du professeur Schmalenbach, nous abordons un problème dont l'importance ne saurait être méconnue, l'absence d'objectivité dont fait preuve l'opinion publique dans les appréciations qu'elle porte sur le syndicalisme libre.

En effet, au fur et à mesure que les syndicats s'affirmaient, que leur statut était reconnu et que leur rôle gagnait en importance, de nouveaux préjugés ont surgi pour s'installer à la place des anciens partis-pris. Ce sont précisément ces préjugés-là qui suscitent sans cesse des difficultés au cours des négociations collectives.

Deux idées préconçues

A l'heure actuelle, alors que l'Europe connaît une vague de haute conjoncture économique sans précédent, ce sont essentiellement deux idées toutes faites qui ont le plus communément cours. Selon la première, les travailleurs jouissent de salaires et de traitements très élevés, ce qui revient à dire qu'on surestime le revenu des travailleurs. Selon la deuxième, le mouvement syndical est dépassé par les événements, c'est-à-dire qu'on sous-estime ou méconnaît l'importance de l'activité syndicale.

Le revenu des travailleurs est-il vraiment si élevé ? Prenons deux exemples. D'après les données de l'Office fédéral des statistiques de la République fédérale d'Allemagne, un ouvrier travaillant dans l'industrie gagnait au mois de mai 1963 en moyenne DM 685,70 (fr. s. 749,60). Il ne faut cependant pas oublier que les cotisations de la sécurité sociale représentent 11 % de ce salaire, que les loyers sont relativement élevés et que le coût de la vie est tel qu'une famille de quatre personnes arrive à grand-peine à joindre les deux bouts avec le résidu net d'un tel salaire. Certes, la télévision, la petite voiture et les vacances sont à la portée de cette famille, mais à condition que la femme contribue elle-même activement à l'entretien du ménage. Or, les conséquences négatives d'une activité salariée de la femme sur la vie familiale et l'éducation des enfants sont bien connues.

Si nous examinons maintenant les statistiques économiques publiées par la Chambre du travail de Vienne, nous constatons que le revenu brut moyen des travailleurs autrichiens n'a été, en 1962, que de Sch. 2600 (fr. s. 471,—) par mois, dont il faut déduire 11,6 % à titre de charges sociales. Ici encore, l'acquisition de biens « non indispensables » est directement fonction du gain supplémentaire provenant du travail de la femme.

Encore faut-il se souvenir qu'il s'agit en l'occurrence de salaires moyens, car nombreux sont les travailleurs qui gagnent beaucoup moins.

Le deuxième genre d'idées préconçues dont nous parlions plus haut, à savoir la sous-estimation de la valeur de l'activité syndicale et la méconnaissance des effets de l'action syndicale, est beaucoup plus difficile à réfuter, faute de chiffres précis.

Ces idées sont d'ailleurs aussi contradictoires que superficielles. Elles laissent entendre que les syndicats ne servent en fait pas à grand-chose, puisque les augmentations de salaires se font plus ou moins automatiquement par le simple jeu de l'offre et de la demande

sur le marché du travail, celle-ci étant supérieure à celle-là en période de haute conjoncture. Or cette thèse est en contradiction flagrante avec une autre assertion, très répandue dans le public et dans certains milieux dirigeants, selon laquelle les syndicats constituent un élément menaçant la stabilité des prix.

Il n'en demeure pas moins que la prétendue interdépendance de la spirale des salaires et de celle des prix impressionne l'opinion publique et a été bien souvent colportée d'une manière tout à fait irréfléchie.

Poursuite d'une politique de plein emploi et appréciation objective des causes de l'inflation

Cet argument ne tient pas compte du fait que les syndicats, dans les pays hautement industrialisés de l'Europe où la division du travail est très poussée, jouent un rôle qui déborde largement le cadre des préoccupations immédiates relatives au revenu des travailleurs. Il ignore aussi la fonction régulatrice qu'exercent les conventions collectives dans l'évolution conjoncturelle. C'est précisément cette fonction régulatrice qui conduit les syndicats à avancer des revendications fondées sur des considérations d'ordre économique dont l'objectif ultime est le plein emploi.

Dans une économie moderne, le plein emploi ne saurait se concevoir sans l'existence d'un équilibre entre la production et la demande, l'évolution de cette dernière dépendant essentiellement d'un renforcement parallèle du pouvoir d'achat. L'abaissement des prix se révélant illusoire (les syndicats n'ont aucune influence directe dans ce domaine qui relève des prérogatives patronales), le seul moyen de renforcer le pouvoir d'achat reste le relèvement des salaires.

Nous ne voudrions pas manquer nous-même d'objectivité : une augmentation excessive des salaires peut à la rigueur renforcer la demande de biens de consommation jusqu'à susciter une tendance inflationniste.

Mais soyons en même temps réaliste. Il ne semble pas qu'une telle augmentation puisse intervenir si facilement, sans contrôle aucun. D'une part, les syndicats sont hautement conscients de leurs responsabilités et savent pertinemment que toute augmentation de salaires qui se transforme en hausse des prix est nulle et va même jusqu'à contrecarrer des réalisations concrètes. D'autre part, la résistance patronale empêche elle-même toute exagération. La négociation collective, malgré certaines insuffisances, tend de ce fait à promouvoir une évolution sociale compatible avec les impératifs économiques.

Dans ce même esprit critique, il convient d'évoquer d'autres facteurs susceptibles de provoquer un mouvement inflationniste. On peut mentionner à titre d'exemple:

— les profits excessifs;

— la spéculation foncière et boursière;

— l'accroissement des investissements et l'autofinancement;

— l'opposition à la baisse des prix dans les secteurs accusant une forte progression de la productivité, accroissement qui ne peut être pleinement absorbé par la hausse des salaires;

— la modification de la structure générale des prix par suite de l'accroissement différencié de la productivité dans les divers secteurs;

— toute politique arbitraire en matière de prix pratiquée par certains secteurs industriels à structure oligopolistique;

— le renchérissement provoqué par une mauvaise récolte, par exemple;

— les effets psychologiques de certains développements économiques, etc.

Nous ne citons pas ces facteurs par pure défense syndicale, mais bien dans le but d'établir un climat d'objectivité qui est aujourd'hui, face à la complexité accrue de tous les problèmes, plus nécessaire que jamais à la négociation collective.

De nouveaux problèmes délicats

En effet, le progrès technique ne va pas sans placer les syndicats devant une multitude de problèmes de plus en plus complexes.

Les syndicats ne sauraient par exemple se soustraire à leur devoir de contribuer, par leurs revendications sociales, au maintien d'un taux de croissance économique qui tienne compte des répercussions de la rationalisation, de la mécanisation et de l'automation sur l'emploi. Ils doivent aussi veiller à ce que des mesures efficaces soient prises à temps pour protéger les travailleurs contre les effets néfastes de cette évolution technique et les changements structurels qu'elle entraîne.

Nous avons déjà évoqué ici les causes du durcissement qu'on constate dans les relations entre employeurs et syndicats. A cela s'ajoutent les répercussions techniques qui, à leur tour, posent aux partenaires sociaux des tâches plus difficiles et plus délicates en matière de négociation collective.

La garantie du revenu — pilier d'une conjoncture favorable

L'un des aspects de ces problèmes, qui suscite aujourd'hui déjà de vives controverses, a trait à la revendication syndicale pour une garantie contractuelle des revenus, afin d'assurer le maintien du pouvoir d'achat au moment critique, c'est-à-dire en cas de fléchissement économique.

On veut éviter ainsi que l'économie, lorsque surgissent les premières difficultés, ne recherche son salut dans une politique déflationniste qui ne pourrait qu'élargir dangereusement la brèche ouverte dans l'édifice conjoncturel. C'est ainsi qu'aux Etats-Unis, certaines mesures prises dans ce sens ont incontestablement contribué, à diverses reprises déjà, à soutenir et à renforcer le pouvoir d'achat en période critique: c'est notamment le cas des dispositions contractuelles relatives à l'octroi d'une assistance chômage supplémentaire, qui s'inscrivent dans le cadre des efforts tendant à assurer un salaire annuel garanti, ainsi que des conventions à long terme qui fixent les augmentations futures des salaires en prévision et en fonction de l'accroissement probable de la productivité.

L'écart entre les salaires contractuels et les salaires effectifs

En Europe, ce problème est quelque peu différent. Les syndicats estiment qu'il leur incombe en tout premier lieu d'assurer aux travailleurs, par voie contractuelle, les salaires et avantages obtenus en période de haute conjoncture.

Cette revendication soulève des problèmes fondamentaux de politique contractuelle, notamment en France, en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Autriche.

Dans l'industrie mécanique anglaise, par exemple, le taux de rémunération contractuel d'un ouvrier qualifié ayant fait un apprentissage de cinq ans s'établissait à 195 s. 2 d. (fr. s. 119,48) par semaine en 1961 (c'est-à-dire juste avant le renouvellement de la convention collective qui n'a du reste rien changé à cet état de choses), alors que le revenu hebdomadaire moyen de l'ensemble de la main-d'œuvre qualifiée, spécialisée et non qualifiée, atteignait 315 s. 3 d. (fr. s. 193.—) dans les industries manufacturières. Quant à l'ouvrier non qualifié, son salaire minimum était de 164 s. 10 d. (fr. s. 100,91), un taux qui est absolument insuffisant pour assurer des conditions de vie décentes à une famille moyenne. Cet exemple montre bien que les salaires stipulés dans les contrats ont perdu toute signification réelle. En effet, on trouve dans les industries mécaniques fort peu de salariés qui touchent exactement le salaire minimum; plus nombreux déjà sont ceux qui reçoivent une rémunération quelque peu supérieure. Mais la majorité des métallurgistes gagnent effectivement le double ou même plus des minima contractuels qui ne sont rien d'autre que l'expression d'une structure salariale anachronique. Cette situation est en grande partie responsable des difficultés que les organisations syndicales ont avec leurs représentants dans les entreprises (« shop stewards ») ainsi que des conflits qui surgissent perpétuellement et s'expriment par des grèves non officielles (« wildcat strikes »).

Il ne fait ainsi aucun doute que l'adoption, en Grande-Bretagne, d'une structure salariale réaliste est la condition même du maintien de bonnes relations industrielles.

En Allemagne fédérale, la différence entre les taux contractuels et les salaires effectifs atteint parfois 30 %. Le syndicat s'est toujours efforcé de réduire cet écart. Il a même profité de la situation conjoncturelle favorable en 1958-59 pour insister afin que les taux contractuels soient relevés dans une proportion plus forte que l'augmentation des salaires réels. Mais, aujourd'hui encore, la disparité entre les salaires réels et les taux tarifaires se perpétue.

Cela peut s'expliquer par deux raisons. D'une part, les employeurs sont disposés, surtout en période de haute conjoncture et de pénurie de main-d'œuvre, à accorder dans certaines entreprises des augmentations allant au delà des revendications syndicales. Souvent, une telle politique — de nature paternaliste — vise à affaiblir l'influence du syndicat, pour démontrer, à l'intention des travailleurs, la vanité de l'action syndicale. Une telle attitude est toutefois fort peu convaincante. Il est en effet incontestable que le principe même de l'augmentation et son importance réelle dépendent de l'activité syndicale, qui elle, par le renouvellement des contrats collectifs, a donné l'impulsion première à toutes les augmentations concédées. Si donc le relèvement des salaires est supérieur à l'augmentation prévue contractuellement, cela ne peut que signifier que les réalisations syndicales n'ont pas épuisé les possibilités financières dont disposent les entreprises dynamiques et prospères. Il n'est guère possible, dans un tel cas, d'accuser les syndicats d'être la cause d'une hausse des prix.

D'autre part, ce fait révèle que la négociation de contrats régionaux, tels qu'ils existent en Allemagne, se fonde sur le critère de la rentabilité financière des entreprises marginales. Cela est d'autant plus lourd de conséquences que les résultats tangibles d'un contrat régional

servent par la suite de modèle pour d'autres contrats régionaux, de sorte que ces résultats se répercutent dans l'ensemble du pays pour un secteur industriel donné.

Conscient de ce fait, le Syndicat allemand de la métallurgie insiste pour que soit incluse dans les nouveaux contrats une clause conférant également aux accords conclus à l'échelon de l'entreprise — qui prévoient des salaires supérieurs — la force légale d'une garantie des taux au même titre que les conditions de salaire arrêtées au niveau régional.

C'est là un moyen qui permet aux syndicats de présenter des revendications tenant mieux compte de la rentabilité des entreprises et qui est propre à assurer la pleine protection contractuelle à leurs membres.

Les employeurs s'opposent toutefois à cette politique syndicale en insistant sur le fait qu'il leur faut, en cas de fléchissement conjoncturel, un moyen d'ajuster leurs coûts à la baisse de leur revenu. Ce point de vue est inacceptable pour les syndicats.

Abstraction faite de l'importance du maintien du pouvoir d'achat en période critique, des taux de salaires qui ne sont pas pleinement garantis font que le travailleur est doublement touché par les fléchissements conjoncturels. Ce n'est pas seulement une réduction du taux de salaire à l'heure qui le frappe; il voit encore son revenu fondre par l'introduction du travail à temps réduit, une pratique qui est de plus en plus courante de nos jours en cas de récession.

Une meilleure garantie de la rémunération des travailleurs se justifie également par le fait que les employés jouissent de traitements fixes et sont moins exposés aux répercussions des récessions économiques. Il s'agit ici d'un principe d'égalité qu'on ne saurait ignorer plus longtemps.

Des problèmes analogues se posent dans la négociation collective en France, où l'on constate également des écarts considérables entre les taux contractuels valables dans les diverses régions et les salaires effectivement payés. L'ampleur de ces écarts a pour conséquence que l'effort syndical tendant à réduire les disparités salariales entre les diverses régions, s'il a provoqué un rapprochement des taux régionaux dans les contrats, n'a toutefois pas eu d'effet pratique. En effet, les écarts représentent le triple de ce qui est stipulé dans les contrats, de sorte qu'une partie considérable du revenu des travailleurs ne bénéficie d'aucune protection contractuelle.

La protection contre le travail à temps réduit

Dans sa conception de la politique salariale, le syndicat de la métallurgie « Force Ouvrière » va au delà d'une meilleure garantie des taux en substituant aux taux horaires garantis une notion de ressources salariales garanties qui vise à une compensation salariale en cas de limitation du nombre d'heures de travail. A cet effet, le syndicat demande l'introduction du *salaire mensuel garanti.* Un premier pas dans ce sens a déjà été fait au niveau de l'entreprise. C'est ainsi que les syndicats ont, dans un nombre restreint d'entreprises (essentiellement de la branche automobile), obtenu la création d'un fonds de régularisation qui permet de compenser en grande partie les pertes de ressources salariales résultant d'une réduction de l'horaire de travail.

La garantie du revenu — une source de conflits

Le développement des négociations collectives dans la métallurgie autrichienne au cours des dernières années montre dans quelle mesure l'écart entre taux contractuels et salaires effectifs peut être une source de conflits. Les employeurs ayant consenti en 1962 à

relever de 9 à 12 % les salaires contractuels minima, il fallut une grève de quatre jours, à laquelle participèrent 210.000 métallurgistes, pour que les employeurs acceptent en même temps une augmentation de 5,5 % des salaires réels. Il est évident que le syndicat, désirant ajuster les taux contractuels aux salaires réels, ne peut toutefois accepter un renouvellement du contrat collectif qui n'apporte rien de tangible à la grande masse des travailleurs dont la rémunération est supérieure aux salaires minima. Et le syndicat l'accepte d'autant moins que ce sont souvent les entreprises où le niveau salarial est relativement élevé qui peuvent, du fait de leur forte position bénéficiaire, supporter aisément une augmentation réelle à laquelle elles auraient, du reste pour la plupart, librement consenti par suite du renchérissement du coût de la vie. Qu'une grève n'ait pu être évitée montre une fois de plus que des taux contractuels qui ne correspondent pas à la réalité ne sauraient constituer une base valable pour de bonnes relations industrielles.

Les difficultés sont encore d'autant plus grandes que les prestations sociales (congés payés, etc.) sont très souvent accordées sur la base des taux contractuels. La même chose est valable également en ce qui concerne la majoration pour heures supplémentaires.

Signalons en passant qu'un nouveau contrat collectif est entré en vigueur le 1er octobre 1963 dans la métallurgie autrichienne. Il prévoit une augmentation de 5,5 % des salaires réels et le relèvement des taux contractuels minima jusqu'à concurrence de 10 %.

Ce résultat est conforme à la politique du syndicat autrichien qui tente d'adapter les contrats collectifs à la situation actuelle dans le domaine de la rémunération.

La solution aux écarts de salaires en Suède

Les syndicats suédois se trouvent placés devant le même problème, puisqu'il existe un écart considérable entre les salaires contractuels et les salaires effectifs. Ils ont néanmoins trouvé un moyen de contrôler l'évolution des salaires réels par voie contractuelle en appliquant solidairement, en matière de salaires, une politique à long terme centralisée.

N'oublions pas que la politique des salaires extra-contractuels n'échappe pas à certaines règles. Dans une économie fondée sur le plein emploi, lorsqu'on connaît la relation existant entre le nombre de travailleurs à la tâche et celui des travailleurs recevant un salaire au temps, on peut savoir approximativement à quel groupe — et dans quelle mesure — bénéficie l'écart entre le salaire contractuel et le salaire effectif. En en tenant compte dans la préparation des mouvements salariaux bisannuels, on peut dans une certaine mesure contrebalancer les effets de l'écart entre salaires contractuels et salaires effectifs en faveur du groupe défavorisé, notamment en faisant porter l'augmentation des salaires contractuels sur l'un ou l'autre des groupes. Cela a été fait à l'occasion des négociations collectives pour l'exercice 1962-1963, et cette procédure sera probablement reprise à la fin de l'année 1963. On tend ainsi vers une différenciation des augmentations de salaires, bien que les négociations se déroulent au niveau central. C'est là « le prix qu'il faut payer pour la continuation de la coordination centralisée et pour la durée de validité de deux ans des conventions collectives », comme le fait remarquer un commentaire paru dans une brochure de la Centrale syndicale suédoise au sujet du mouvement salarial 1962-1963. Il importe cependant que cette conception de la politique salariale ne se heurte pas à une opposition stérile de la part des employeurs, comme c'est notamment le cas en Allemagne.

La fixation du niveau salarial par les accords d'entreprises

Il est cependant des pays, entre autres la Belgique et la Suisse, où le problème de la disparité entre taux contractuels et salaires réels n'existe pas. Dans ces pays, les conventions nationales pour le secteur de la métallurgie n'arrêtent que les grandes lignes de la politique salariale, les conditions de rémunération proprement dites étant négociées et fixées au niveau de l'entreprise.

Et pourtant, la conclusion, au printemps de cette année, d'un accord sur une augmentation générale dans la métallurgie belge n'a pu intervenir qu'à la suite de brèves actions de grève et d'une intervention du gouvernement qui, de son côté, insistait pour que la politique salariale des parties contractantes tiennent compte des objectifs et réalisations de la politique économique du gouvernement. Le syndicat parvint toutefois à empêcher que le facteur social soit subordonné aux mesures d'ordre purement économique. A l'appui de sa position, il argumente que cette subordination du social aurait pour effet d'entraver l'amélioration des conditions de travail si l'initiative patronale et gouvernementale devait s'avérer insuffisante. Tout en étant disposé à tenir compte des facteurs économiques nationaux — pour autant qu'ils soient dynamiques et efficaces — le syndicat reste néanmoins fidèle au principe qui veut que l'élément social en soit le promoteur.

Dans la métallurgie suisse, où les employeurs se sont engagés à négocier d'après les règles de la bonne foi, la progression des salaires se fait d'année en année et, de ce fait, est dans une certaine mesure le résultat des négociations engagées au niveau de l'entreprise. Les accords conclus sur le plan national pour le relèvement des salaires ne portent que sur la compensation du renchérissement du coût de la vie et sur un minimum d'augmentation des salaires réels, ainsi que sur la réduction de la durée du travail sans perte de gain. Mais les taux de salaires proprement dits ne sont pas fixés à cet échelon. Cette politique a passablement bien servi tant les syndicats que les employeurs. Bien que les augmentations nominales soient relativement modestes par rapport à celles qui interviennent dans d'autres pays, la stabilité relative du coût de la vie — malheureusement menacée par la superconjoncture — fait que l'amélioration des salaires réels en Suisse soutient assez allégrement la comparaison avec l'étranger.

La réaction psychologique créée par les augmentations de salaires

Les augmentations de salaires qui interviennent en Suisse sont le fruit de l'activité que déploient inlassablement les syndicats dans toutes les entreprises, mais non pas le résultat des seules négociations centrales qui attirent l'attention du grand public. C'est là un avantage non négligeable. Par cette remarque, nous ne voulons certes point méconnaître ou dévaluer l'activité syndicale de base qui se poursuit au même titre dans les autres pays et qui est d'une importance décisive pour la conclusion d'un accord central. Il est un fait, aussi, que la progression des salaires au niveau de l'entreprise en Suisse n'intervient que grâce à la présence et au contact permanent des organisations nationales syndicales et patronales. Mais le résultat de leurs négociations ne s'étale pas en première page des journaux et n'entraîne pas une réaction psychologique dans d'autres milieux économiques, par exemple dans le commerce et dans les professions indépendantes.

Il ne fait nul doute que les réalisations qu'obtiennent les organisations syndicales dans d'autres pays en faveur de centaines de milliers, voire de millions de travailleurs d'une seule

industrie (c'est le cas dans la métallurgie) à la suite d'une seule négociation centrale, incitent d'autres secteurs économiques à revoir leurs prix. S'il y a là un facteur psychologique de renchérissement, la politique salariale des syndicats ne saurait en être tenue pour responsable.

Nécessité d'un changement de la structure contractuelle

Ce tour d'horizon dans le domaine de la négociation et des conventions collectives qui déterminent la situation salariale de différents pays, laisse entrevoir que des voies nouvelles doivent être trouvées en matière de relations industrielles. C'est ainsi qu'un changement s'avère nécessaire dans la structure des contrats valables pour l'ensemble de l'industrie d'un pays. On constate aussi de graves lacunes aux différents niveaux de la négociation collective.

La leçon des différences de conception en Europe et aux Etats-Unis

En Europe, les syndicats ont traditionnellement mis l'accent sur les contrats nationaux et régionaux: cela, essentiellement dans un esprit de solidarité envers les travailleurs des régions et des entreprises les moins favorisées, mais tout en reconnaissant que les salaires les plus élevés peuvent être maintenus et améliorés uniquement si l'écart entre les conditions optimales et les conditions les moins favorables ne s'accroît pas. Les syndicats se sont ainsi attribué une fonction régulatrice dans la politique salariale de leurs pays respectifs. Ce faisant, ils se sont laissé guider par les mêmes principes macro-économiques et par leur sens de responsabilité envers l'ensemble des travailleurs qui ont déjà trouvé leur expression dans les revendications syndicales en matière de sécurité sociale, et qui se sont traduits par une action en profondeur sur le plan législatif.

Aux Etats-Unis, les syndicats ont poursuivi une politique axée sur l'avance salariale la plus grande possible dans les entreprises capables de supporter leurs revendications. Sachant que les grandes avances de salaire ne sauraient constituer un handicap pour les entreprises les plus progressistes — du fait de leurs efforts de productivité — *les syndicats américains sont toujours partis du principe que les entreprises inefficaces et socialement rétrogrades n'ont qu'une alternative: s'adapter ou sombrer.*

La disparition d'entreprises peu rationnelles et incapables de s'assainir était ainsi considérée comme inévitable, nécessaire, voire profitable, tant du point de vue économique que social.

Les Etats-Unis connaissent ainsi une structure contractuelle fondée sur l'entreprise, ce qui leur permet de tenir compte dans une large mesure de ses possibilités financières (« ability to pay »), de sorte que le problème de la disparité entre taux contractuels et gains effectifs n'existe pas. Ce système s'est révélé particulièrement utile au cours de ces dernières années, où des récessions ont frappé assez durement certains secteurs (notamment la métallurgie), car les syndicats ont ainsi mieux pu se concentrer sur une garantie du revenu en cas de travail à temps réduit.

Cette brève comparaison des différences entre les Etats-Unis et l'Europe montre que la structure contractuelle existante est conditionnée par l'évolution historique de certaines attitudes prépondérantes dans les relations industrielles. En Europe surtout, les structures

issues de cette évolution sont devenues trop rigides pour faire face aux problèmes sociaux découlant du dynamisme économique et technique. Il est absolument indispensable qu'une plus grande souplesse et flexibilité président à la négociation collective, ce qui implique une modification de la structure actuelle du système contractuel. Il faudra qu'en Europe les contrats nationaux et régionaux, extrêmement précieux en soi, soient complétés par des accords locaux et des accords d'entreprises pour donner aux travailleurs une garantie contractuelle supplémentaire. De plus, le contenu de ces contrats devra être spécialement adapté aux problèmes qui se posent aux parties contractantes à ces différents niveaux. Ce n'est que de cette manière que la négociation collective pourra s'adapter au dynamisme de notre temps et se débarrasser d'un anachronisme qui peut dangereusement handicaper une entente des deux partenaires sur un progrès social compatible avec l'évolution économique.

Le changement de la structure contractuelle en Italie

Un exemple typique de ce grand problème nous est fourni par l'Italie, où les travailleurs de la métallurgie ont fait en 1962 le sacrifice de vingt-huit jours de grève, les syndicats — financièrement faibles — n'ayant pu compenser leurs salaires. L'Italie est le pays où le système des relations industrielles et des négociations contractuelles est demeuré des plus statiques, surtout dans l'industrie métallurgique. C'est ainsi que les métallurgistes italiens, bien que formant une catégorie particulièrement vaste et hétérogène, possèdent une seule convention collective nationale pour l'ensemble du secteur, abstraction faite d'un contrat spécial pour la sidérurgie et de quelques accords conclus avec des entreprises particulièrement importantes (par exemple Fiat et Olivetti).

Au cours de ces dernières années, l'écart entre les dispositions contractuelles et la situation effective n'a fait que croître, et ce, notamment dans les secteurs et les entreprises où la productivité et le progrès technique se sont fortement développés. Par conséquent, la mise sur pied d'une nouvelle structure contractuelle devenait impérative.

L'accord qui est finalement intervenu, d'abord à l'échelon des entreprises nationalisées ou à forte participation de l'Etat, ensuite dans le secteur privé où la résistance patronale était particulièrement acharnée, prévoit une convention collective générale sur le plan national, complétée par des accords conclus à l'échelon du secteur industriel. Des accords de secteurs ont été conclus par la suite dans la sidérurgie, l'industrie des machines, la construction automobile, les chantiers navals, l'industrie électrotechnique, les fonderies et l'industrie des métaux non ferreux et ont trait aux problèmes suivants: durée du travail, qualification et classification, taux de rémunération, salaire à l'accord, indemnités, allocations spéciales. Le contrat national reconnaît expressément la compétence des syndicats locaux comme partenaires contractuels de l'entreprise ainsi que leur droit de négocier en matière de primes au rendement, de primes à la production, de conciliation, etc.

La nécessité et l'efficacité d'un système contractuel différencié à tous les niveaux horizontaux et verticaux sont illustrées par les réalisations sociales obtenues grâce à l'introduction du nouveau système. C'est ainsi que le relèvement des salaires dans les industries sidérurgique, automobile, aéronautique, électrotechnique et électronique est arrêté à 10 %, et à 12 % pour l'industrie mécanique, les fonderies et la construction navale. De plus, la réduction de l'horaire hebdomadaire en trois étapes (1er janvier 1964, 1er janvier 1965, 1er juillet 1965) doit ramener finalement la durée du travail à 43 heures dans la sidérurgie, à 44 heures dans

l'industrie automobile et aéronautique, à 45 heures dans les industries mécanique, électrotechnique, électronique ainsi que dans les fonderies et, enfin, à 46 heures dans la construction navale, où la situation économique est particulièrement difficile. On voit donc que le nouveau système contractuel est conçu de manière à tenir compte dans une large mesure des niveaux de rentabilité et des conditions économiques qui peuvent varier considérablement d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre.

En introduisant une plus grande flexibilité dans les négociations collectives par l'extension et la diversification de la structure contractuelle, on cherche à instaurer une politique salariale qui tire son dynamisme des points et bases de contact créés à tous les niveaux entre employeurs et syndicats. L'élaboration d'une structure contractuelle plus réaliste ne doit évidemment pas se faire au détriment de l'harmonisation des conditions de travail qui reste nécessaire. Mais il faut bien reconnaître que l'harmonisation des salaires est en soi une chimère et ne saurait constituer le point de départ d'une action syndicale dynamique.

L'harmonisation des salaires en Europe

C'est là un problème qui se pose nécessairement dans le contexte de toute politique salariale nationale et qui gagne aujourd'hui encore en actualité dans le cadre du débat sur une politique européenne en matière de salaires. Ce problème mérite d'être étudié dans le contexte général de l'économie européenne.

La structure actuelle des salaires, que l'on retrouve à travers toute l'Europe, s'est développée en grande partie en dehors de tout cadre bien établi. On peut ainsi parler d'une « situation issue d'un développement historique ».

Malgré tout ce qui peut faire apparaître une structure salariale européenne comme une utopie, nous ne pouvons en aucun cas abandonner nos efforts visant à la réalisation de cet idéal. Nous devons aussi nous interroger sur notre conception de cet idéal, sur l'idée que nous nous faisons d'une structure salariale harmonieuse en Europe.

La croissance économique et la solidarité

L'examen de ce problème nous incite à nous préoccuper de deux facteurs qui doivent déterminer notre politique économique et sociale, à savoir: la croissance économique et la solidarité. Le premier facteur, qui a trait au volume du revenu national, est d'une importance considérable à long terme, car son rôle est décisif pour le plein emploi. Le deuxième facteur, tout aussi important, concerne la redistribution du revenu accru non seulement entre les travailleurs et les autres couches de la population, mais également entre les consommateurs et le secteur productif. Cela veut dire que la solidarité en matière de politique salariale ne permet pas de résoudre à elle seule le problème de l'harmonisation des conditions sociales et que cette même solidarité doit se retrouver dans la politique fiscale. Mais elle doit également se retrouver dans la prévision et la planification de la politique d'investissement et même de la politique commerciale. La solidarité exige dans tous les domaines économiques certains égards pour les autres facteurs et une certaine discipline en vue d'une croissance harmonieuse au bénéfice de tous.

Dans la réalité, nous sommes bien loin d'une telle situation. Aussi longtemps que l'économie européenne sera sujette à des augmentations de prix, soumise à la pression de

tant de groupes économiques qui ne tiennent nul compte des intérêts des autres, assujettie à une fiscalité qui ne joue pas un rôle effectif pour une meilleure répartition du revenu national entre riches et pauvres et qui ne met pas tout en œuvre pour venir en aide aux régions défavorisées, et aussi, tant qu'il y aura des lacunes dans l'effort d'éducation de toutes les couches de la population, toute solidarité dans la politique salariale qui s'exprimerait par le respect de ces autres facteurs, mais se concentrerait avant tout sur le relèvement des salaires les plus bas, condamnerait les salaires à la stagnation et, n'étant que l'expression d'un idéalisme, ne servirait guère dans le monde actuel ni aux travailleurs ni à l'économie.

Pour réaliser l'harmonisation des conditions de salaires en Europe, il faut donc que tous les groupes soient disposés à admettre un comportement solidaire comme principe fondamental de leur politique. Bien qu'il s'agisse là d'une vue très optimiste, il faut néanmoins persévérer afin que le relèvement des salaires vers le niveau le plus élevé possible se fasse par une progression constante.

La voie du juste milieu

Quelle est donc la politique salariale la plus adéquate pour arriver à ce but en respectant les principes de la croissance économique et de la solidarité ? Lequel des deux objectifs possibles faut-il viser : faut-il que les travailleurs possédant un même degré d'éducation et de formation professionnelle reçoivent un même salaire où qu'ils se trouvent en Europe ? La solidarité exige qu'il en soit ainsi. Ou bien faut-il que les ouvriers gagnent autant que possible en tenant compte des conditions locales ? Ainsi l'exige l'effort tendant à l'amélioration de la condition des travailleurs. On pourrait appeler cette alternative, d'une part l'égalisation des conditions, d'autre part le maximum micro-économique.

Il nous semble évident que la négociation collective, que ce soit à l'échelon national ou dans le cadre d'une politique salariale européenne, doit être à même de trouver un moyen terme en tenant compte des deux objectifs précités, tout en se conformant aux circonstances et aux intérêts macro-économiques. L'ensemble de l'économie est en effet le mieux servi par une négociation collective qui, en assurant un progrès constant, se montre dynamique et tient compte des insuffisances sociales qu'il faut corriger par l'effort inlassable tendant à réduire les écarts de salaires.

Productivité et salaires

La nécessité d'une telle politique en matière de salaires s'explique par le fait qu'il faut non seulement se fonder sur la qualification exigée pour un travail donné, mais aussi sur la productivité de l'économie locale et des entreprises en question. Ce dernier facteur dépend — aujourd'hui surtout — très peu du travailleur, car il est déterminé principalement par les investissements d'infrastructure de la région ainsi que par les investissements des entreprises pour leurs unités de production.

Les différences de productivité en Europe ne sont certainement pas justifiées, surtout en ce qui concerne leurs répercussions sur le revenu des travailleurs. C'est pourquoi ces écarts devraient autant que possible être réduits par des mesures prises spécifiquement à cet effet. Mais il n'en demeure pas moins qu'ils constituent une donnée non négligeable de la politique salariale. D'autre part, il est impossible que les écarts de productivité puissent

jamais être entièrement éliminés, parce qu'ils sont l'expression d'une économie en constante évolution.

Il existe de surcroît des différences considérables en ce qui concerne l'importance des ressources naturelles et l'incidence des conditions de vie.

Les salaires doivent ainsi s'adapter, dans une certaine mesure, à ces différences.

Ces faits justifient pleinement les efforts syndicaux tendant à améliorer encore et toujours les salaires et les prestations sociales les plus favorables qui doivent déterminer le rythme même du progrès social.

Il importe cependant d'accorder une attention toute particulière aux conditions sociales les plus défavorables. Partout où les écarts de productivité entravent leur amélioration, d'amples mesures de politique économique devront être prises en vue d'adapter la structure des secteurs arriérés et d'assainir les entreprises marginales.

Les difficultés des pays à niveau salarial peu élevé

Ce sont du reste ces écarts de productivité, l'adaptation des salaires en fonction de ces écarts et le rôle stimulant des salaires sur les investissements, qui contredisent l'assertion superficielle selon laquelle les salaires élevés constituent un handicap en matière de concurrence. En fait, les salaires élevés ne sont pas davantage un handicap que les salaires peu élevés ne sont un avantage. Il nous semble au contraire que les bas salaires, s'ils sont soutenus par une politique de bas prix dans le cadre de l'économie nationale, peuvent même constituer un frein sérieux à l'évolution favorable de la productivité. A l'appui de cet argument, nous pouvons invoquer deux raisons. En premier lieu, un niveau de prix relativement bas par rapport aux autres pays empêche les producteurs de se procurer les biens d'investissement nécessaires et de faire leur choix parmi les équipements les plus avantageux sur le marché international, ce qui les handicape dans leurs efforts visant à augmenter leur productivité et par conséquent leur capacité de concurrence sur les marchés étrangers. Deuxièmement, un marché intérieur restreint, précisément à cause des salaires peu élevés, enlève aux producteurs la possibilité d'augmenter leur rendement car ils ne peuvent produire en toutes grandes séries. La production en masse est, du reste, également un facteur important pour le pouvoir compétitif sur le marché d'exportation. Il nous semble, en dernière analyse, que les effets négatifs sont ici prépondérants et même loin d'être contrebalancés par l'avantage — très douteux du fait de l'écart de productivité — qu'on attribue aux bas salaires en temps que facteur de concurrence.

C'est la raison pour laquelle un pays comme l'Autriche, qui vit sous un régime de bas salaires, se heurte à des difficultés immenses dans ses efforts tendant à développer son économie au point où il sera possible de commencer à réduire l'écart salarial par rapport aux autres pays européens qui, eux aussi, continuent bien sûr à progresser. Une telle situation impose certaines mesures de planification pour encourager les investissements, surveiller la hausse du niveau des prix — qui a été l'une des plus rapides au cours des dix dernières années — et empêcher que les salaires n'en fassent les frais.

L'exemple des Pays-Bas, qui sont entrés au Marché commun alors qu'ils pratiquaient une telle politique, confirme qu'un niveau de salaire et de prix inférieur à celui des autres pays pose de sérieux problèmes. Il s'avère maintenant qu'une telle politique ne peut plus être appliquée dans la conjoncture actuelle du fait des incidences grandissantes d'un marché européen de plus en plus intégré. Preuve en soit l'augmentation des salaires de 10 % qui vient d'être décidée aux Pays-Bas pour l'année 1964.

Ces deux exemples particulièrement frappants montrent qu'une attitude restrictive en matière de salaires, qui surestime l'influence des coûts salariaux sur la capacité de concurrence, est difficile à maintenir et ne présente de plus aucun avantage pour l'économie nationale. Il faut toujours se souvenir que les coûts salariaux ne sont qu'un seul facteur — et même pas le plus important — du prix de revient et que l'importance de ce facteur peut même diminuer, malgré les augmentations de salaires, si la productivité s'accroît par suite de l'utilisation d'installations et d'unités de production plus rationnelles et aussi par suite d'une gestion plus efficace qui bien souvent est réalisable sans grands frais supplémentaires.

La productivité — un facteur important parmi tant d'autres

Nous voici donc revenus à l'important facteur de la productivité qui est si souvent considéré comme un critère dont il faut absolument tenir compte dans les négociations collectives. Nous ne voulons pas négliger l'importance de ce critère, d'autant plus que les syndicats se rendent compte qu'il serait illusoire de vouloir modifier la distribution du revenu par le moyen d'une politique salariale qui irait au-delà de l'accroissement de la productivité. Mais il est tout aussi peu réaliste, ceci dit en passant, de vouloir croire qu'une politique salariale dynamique peut influencer d'une manière décisive le relèvement d'une région défavorisée. Il est absolument indispensable de prévoir des mesures initiales de planification et d'encouragement des investissements pour que l'amélioration des salaires puisse jouer son rôle complémentaire. De même, il faut des mesures de politique générale — et notamment fiscales — pour arriver à une redistribution équitable du revenu national.

Ainsi donc, même si la politique salariale connaît certaines limites, elle doit néanmoins être un stimulant pour la productivité et non point être exclusivement dépendante de l'évolution antérieure de la productivité. C'est pourquoi la productivité n'est que l'un des critères qui entrent en ligne de compte dans la négociation des salaires. Un autre critère est indubitablement l'évolution conjoncturelle générale, ainsi que la situation financière des entreprises qui n'est pas influencée par la seule productivité, mais également par l'évolution du revenu de l'entreprise. Lorsqu'il s'agit de négociations au niveau de l'entreprise, voire sur le plan régional, la comparaison entre les salaires existants et les conditions en vigueur dans d'autres entreprises ou régions s'impose et peut même être décisive pour l'obtention d'augmentations allant au-delà de l'accroissement de la productivité, ce qui permettra d'éviter la perte d'une main-d'œuvre de qualité. Cela est valable également dans une très large mesure pour les niveaux salariaux dans les divers secteurs économiques qui, dans l'intérêt de leur vitalité, doivent adapter leurs conditions sociales à l'évolution générale, car même les secteurs en difficulté ne pourront survivre qu'en allant de pair avec le progrès social.

Une mise au point en ce qui concerne la relation salaire/productivité

Dans ce contexte, d'aucuns argumentent que l'augmentation des salaires doit se maintenir dans le cadre de l'accroissement de la productivité dans l'économie en général. Mais est-il vraiment possible que les augmentations de salaires soient les mêmes dans tous les secteurs, régions et entreprises qui subissent des influences conjoncturelles et financières si différentes et dont les possibilités d'absorption de nouvelles charges sociales diffèrent considérablement ? Ce serait demander là un uniformisme et une rigidité absolument étrangers à la réalité

et incompatibles avec la complexité de la vie économique. Si l'avance des salaires devait, dans l'ensemble de l'économie, se conformer à un unique indice de productivité, il n'y aurait pas stimulation optimale de l'économie et les écarts sociaux existants seraient acceptés comme constituant une structure sociale immuable. N'oublions pas que toute économie a ses problèmes structurels et subit des changements, ce qui implique une politique différenciée en matière de salaires.

En revanche, s'il fallait se conformer à l'augmentation de la productivité de chaque secteur pris séparément, les problèmes ne seraient pas moindres, du fait que certains secteurs économiques présentent un accroissement de la productivité inférieur à la moyenne, de sorte qu'on ne pourra, dans ces cas, éviter à long terme que les salaires évoluent plus rapidement que le taux de croissance de la productivité. Dans les secteurs qui se prêtent à une forte mécanisation et à l'introduction relativement aisée de procédés automatiques et qui accusent de ce fait une croissance rapide de la productivité, les salaires ne devraient en principe pas absorber la totalité du gain résultant de l'accroissement de la productivité. Il n'est en effet guère possible que les syndicats obtiennent une amélioration aussi forte des conditions sociales.

Et pourtant, le surplus du gain de productivité n'entraîne pas une réduction des prix. La modification de la structure des prix, qui se traduirait essentiellement par un renchérissement des produits agricoles et des services nécessitant une main-d'œuvre nombreuse, ainsi que par une réduction des prix de la production industrielle, ne s'effectue donc pas. Cela explique l'intérêt croissant que les syndicats portent aux mesures de politique économique intéressant la structure des prix et des bénéfices, ainsi que l'illustrent les négociations collectives qui se sont déroulées dernièrement dans différents pays.

Tirons également au clair un autre point relatif à la thèse de l'augmentation des salaires en rapport direct avec l'accroissement de la productivité. Il ne s'agit pas ici d'un rapport entre la productivité et le salaire nominal. En fait — et c'est là une chose rarement spécifiée — il faut que la hausse des salaires réels reste en principe dans les limites de l'accroissement de la productivité. Cela est extrêmement important, d'une part pour que les travailleurs obtiennent leur juste part du revenu accru, et d'autre part, pour que le pouvoir d'achat se développe dans la même mesure que le potentiel de production, afin que soit assuré le plein emploi.

Cela dit, nous pouvons constater que les accusations prétendant que l'avance salariale est supérieure à l'accroissement de la productivité sont très souvent infondées.

En conclusion, il faut retenir ce qui suit comme constituant un point particulièrement important pour la négociation collective: le rapport entre le coût des salaires et la productivité, bien qu'il ne faille pas le négliger, ne doit en aucun cas être considéré comme un impératif absolu, mais bien comme un facteur important parmi beaucoup d'autres. Cela revient à dire que d'autres considérations entrant dans la politique salariale doivent également trouver leur place dans la négociation collective.

L'objectivation dans la politique de négociation

La question du rapport salaire/productivité, très controversée, nous amène à considérer ce qu'il est convenu d'appeler l'objectivation de la politique de négociation.

Il faut noter, en premier lieu, que l'examen objectif du problème de la politique salariale dans une économie fondée sur le principe de la libre concurrence se meut, par définition,

dans un cadre relativement restreint, d'autant plus que ce problème est envisagé sous une multitude d'angles très subjectifs. Nous ne citerons ici qu'un seul exemple: les mouvements de salaires au printemps 1963 dans le bâtiment et la métallurgie en Allemagne.

Dans le bâtiment, le salaire de base de l'ouvrier qualifié a été relevé de 4,9 % au début d'un contrat d'une durée de validité de vingt mois et le sera par la suite de 4,8 %. Au total, 1,2 million de travailleurs bénéficient de ces augmentations stipulées dans le nouveau contrat collectif.

Du fait que ces améliorations ont été obtenues sans conflit de travail, l'opinion publique et la presse réagirent d'une manière favorable. En revanche, l'augmentation globale dans la métallurgie, qui n'a atteint que 7 % en l'espace de dix-huit mois, a rencontré beaucoup moins de sympathie. On peut conclure que la réaction défavorable de l'opinion publique s'explique par le conflit du travail qui n'a pu être évité, et qu'elle ne tient nullement compte ni du bien-fondé des arguments avancés en faveur des augmentations ni du fait que les résultats obtenus restent dans les limites des données objectives.

Cette conclusion est d'autant plus valable qu'une comparaison des augmentations obtenues dans ces deux industries révèle que l'augmentation dans la métallurgie était plus faible que dans le bâtiment pour un taux d'accroissement de productivité pour le moins comparable.

Aux yeux de l'opinion publique, les syndicats et les employeurs du bâtiment ont fait preuve d'objectivité en tenant compte de l'accroissement de la productivité et de la conjoncture favorable. Le fait que les employeurs du bâtiment ont introduit dans les contrats de construction des clauses spéciales leur permettant de porter les nouvelles charges salariales aux frais des clients n'a pas été considéré comme un facteur à retenir pour une véritable objectivation.

Dans la métallurgie, en revanche, les arguments économiques invoqués, quoique plus convaincants, n'ont pourtant pas toujours trouvé un écho favorable dans l'opinion publique. Il ne fait pas de doute que les ressentiments et l'obstination l'emportèrent dans la métallurgie. Les employeurs ont objecté que la situation économique n'était pas uniforme, mais cette objection aurait pu être surmontée par la conclusion de contrats — que les syndicats réclament depuis longtemps — adaptés à la situation prévalant dans les diverses entreprises considérées individuellement.

On voit donc que l'objectivation n'empêche pas les conflits en l'absence de confiance réciproque, de respect mutuel et de volonté de coopération si l'opinion publique est insuffisamment informée.

Le rôle des commissions neutres

Comme ceux d'autres pays, les syndicats allemands ne sont point hostiles à l'objectivité, bien au contraire. Depuis fort longtemps déjà, ils demandent une analyse et une synthèse objectives des phénomènes économiques. Depuis longtemps aussi, ils cherchent à obtenir l'institution de commissions neutres chargées de rassembler et d'analyser objectivement toutes les données économiques. Les syndicats se rendent certes compte que la politique contractuelle ne peut être fonction uniquement de processus arithmétiques quasi automatiques. Si les commissions neutres sont souhaitables et nécessaires pour établir les faits objectifs, elles ne sauraient cependant assumer le rôle de négociateur qui, lui, revient exclusivement aux parties en cause.

C'est de la confrontation des points de vue que naissent les solutions de compromis, chaînons indispensables dans une société libre et démocratique. De tels compromis ne préjugent d'ailleurs en rien les conceptions et les aspirations des partenaires sociaux, puisqu'ils sont limités dans le temps et sujets à de nouvelles négociations.

Les facteurs essentiels de l'objectivation

L'objectivation aurait déjà fait de grands progrès si les partenaires s'efforçaient, pendant la durée de validité même d'un contrat, d'affronter au fur et à mesure les problèmes nouveaux qui surgissent, au lieu de repousser leur solution jusqu'au moment de la reprise du dialogue social pour le renouvellement du contrat.

Ce qui est essentiel pour l'objectivation, c'est que les employeurs mettent à disposition toutes les données indispensables à une appréciation véritablement valable de la situation économique et financière. En effet, si les données financières authentiques étaient connues des syndicats, la discussion pourrait se dérouler en toute connaissance de cause et en l'absence de toute insinuation, supposition ou hypothèse.

L'objectivation — un facteur important pour équilibrer salaires et investissements

Ces données sont particulièrement importantes, car elles permettent aux syndicats de se faire une idée objective de l'effort d'investissement dont l'importance est considérable pour assurer le plein emploi. L'industrie sidérurgique du Luxembourg nous fournit un exemple typique d'une négociation fondée sur cette relation entre les salaires et les investissements.

Depuis la fin de la dernière guerre, l'industrie luxembourgeoise du fer et de l'acier a couvert l'ensemble de ses investissements par voie d'autofinancement. Ces investissements, qui n'ont fait que croître au cours des ans, n'ont pu être financés de cette manière que grâce à une excellente situation bénéficiaire en constante progression tandis que les dividendes annuels restaient approximativement stables, voire accusaient un léger recul. Précisons d'emblée que la gratification annuelle des travailleurs est directement fonction de l'importance des dividendes. La situation était donc la suivante: d'une part les actionnaires, qui touchaient certes des dividendes moins élevés, mais qui, à la suite de l'accroissement massif du capital investi, voyaient cette perte minime plus que compensée par l'octroi d'actions gratuites et par la hausse des cours, d'autre part les travailleurs, qui voyaient leur gratification diminuer sans compensation aucune, le patronat se refusant à modifier le rapport gratification/dividende en leur faveur.

Dans ces conditions, une seule conclusion s'imposait: si les investissements, certes absolument indispensables, entraînent une diminution de la participation de la main-d'œuvre au résultat bénéficiaire, il faut en contrepartie qu'ils procurent aux travailleurs des augmentations de salaire plus élevées afin que reste assurée leur part aux bénéfices résultant précisément de ces investissements.

Dans cette situation, le syndicat luxembourgeois, se fondant sur les statistiques officielles de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) ainsi que sur une enquête de rentabilité faite par la Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM), a pu prouver que le coût de la main-d'œuvre par tonne d'acier produite était resté stable malgré les augmentations antérieures et que les charges salariales totales par tonne d'acier produite figuraient parmi les moins élevées au sein de la CECA.

Grâce à cet effort syndical d'objectivation, il fut possible d'obtenir une amélioration salariale et sociale de l'ordre de 10-11 % au total par la conclusion d'un contrat collectif valable deux ans.

L'objectivation de la politique salariale au moyen du budget national

L'objectivation de la politique salariale peut également se faire par le moyen du budget national, comme l'illustre un exemple particulièrement intéressant, celui de la Suède. Ce pays, de même que la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et la Norvège, connaît l'établissement d'un budget national qui constitue en quelque sorte une revue générale des perspectives économiques nationales. Mais c'est en Suède que la corrélation entre la planification et la programmation, d'une part, et les négociations collectives, d'autre part, apparaît avec le plus de clarté.

Par l'établissement d'un budget national, on cherchait en Suède essentiellement à assurer un certain équilibre entre l'offre et la demande afin d'éviter une évolution inflationniste dans une économie compétitive. On établit à cet effet le rapport existant entre l'offre et la demande de biens et de services, ce qui devrait permettre de déceler à temps l'existence d'un écart éventuel présentant un caractère inflationniste.

M. Gösta Rehn, chef de division au Ministère suédois des finances, signale [1] la polyvalence sémantique du mot « plan », qui peut signifier « intention », mais aussi « coordination centrale ». Si, à ses débuts, le budget national suédois comportait de nombreux éléments d'une coordination centrale, et par conséquent d'une planification centrale, il devint par la suite de plus en plus un simple aperçu statistique sur les « intentions décentralisées », c'est-à-dire les intentions des secteurs privé et coopératif ainsi que celles de l'Etat. Ainsi que le souligne M. Rehn, ces facteurs sont soumis, eux aussi, à une loi très sévère, plus précisément à la « dictature des conditions ».

Le budget national ne fixe aucun but qu'il s'agirait d'atteindre. Il s'efforce simplement de fournir, sous forme de budget, un pronostic dont le gouvernement, l'économie et aussi les syndicats ont la possibilité — mais non point l'obligation — de tirer les conséquences (les partenaires sociaux s'abstiennent du reste très souvent de faire usage de cette possibilité). Ce pronostic est établi sur la base des données statistiques disponibles, des comptes des recettes et des dépenses de l'économie privée et de l'Etat, des engagements des institutions de sécurité sociale, des projets de l'Etat, du mouvement coopératif et de l'économie privée, des contrats collectifs sociaux dont la conclusion est vraisemblable ou prévisible, des tendances conjoncturelles nationales et internationales, etc., etc.

---

[1] Article paru dans le Bulletin trimestriel de la *Skandinaviska Banken*, n° 2, 1962.

Au début, ce budget national a suscité de grands espoirs, mais on s'est rapidement aperçu par la suite qu'il fallait se garder de surestimer son importance. Ce changement d'attitude est particulièrement révélateur dans le contexte de l'objectivation, si l'on examine l'évolution et la fonction actuelle du budget national.

Les effets néfastes d'un blocage des salaires

Devant le spectre d'une poussée inflationniste des prix, on instaura en Suède, pendant la la période de 1949 à 1950, le dirigisme en matière de politique salariale ainsi que la stabilisation du coût de la main-d'œuvre en proclamant une « pause des salaires ». Le résultat fut désastreux.

En effet, bien que les syndicats eussent renoncé à présenter des revendications dans le domaine des augmentations contractuelles, non seulement les salaires progressèrent de 8 à 9 % à la suite d'augmentations extracontractuelles, mais encore les prix poursuivirent leur mouvement ascensionnel.

Le malaise croissant en résultant dans les rangs des travailleurs imposa finalement l'abandon de la politique de « modération » par les syndicats. A l'occasion des négociations collectives de 1951, les salaires de base furent améliorés de 14 à 15 %.

Cet épisode est connu en Suède sous le nom d'« explosion des salaires ». Il semble que, depuis ce moment, l'influence du budget national sur l'attitude des syndicats suédois se soit considérablement affaiblie.

Citons encore une fois M. Rehn: « Dans certains cas, les syndicats se sont distancés ostensiblement des directives fondées sur le budget national, soit parce qu'ils n'ont eu aucune confiance dans les chiffres budgétaires avancés, soit parce que la situation psychologique ou la relation entre l'offre et la demande sur le marché du travail ont rendu impérative l'adoption d'une autre politique. Rien ne permet de conclure que l'équilibre budgétaire entre l'offre et la demande peut s'établir exclusivement en modifiant l'évolution de la consommation. » En effet, les mesures prises en matière de politique d'investissement peuvent être tout aussi importantes.

Un système de décision institutionnalisé

Le rôle du budget national n'est donc autre que celui d'un élément servant de base aux négociations collectives. Dans les commissions élaborant le budget national, on s'efforce du reste d'arriver à des opinions unanimes reflétant le point de vue des trois parties intéressées. De plus, les expertises de ces commissions sont renvoyées pour examen aux associations professionnelles, bien que celles-ci soient déjà représentées. On cherche à éviter ainsi que les représentants des associations au sein des commissions prennent des engagements jugés inopportuns par leurs mandants.

Ce système de décision institutionnalisé illustre le mécanisme relativement lent et compliqué (qu'il serait trop long de vouloir expliquer en détail ici) des négociations collectives centrales qui sont devenues de règle en Suède au cours des dernières années.

Bornons-nous à relever que le budget national ne détermine point l'étendue des revendications salariales. Il est toutefois indéniable qu'il exerce une influence — certes indirecte, mais non moins certaine — sur ces revendications.

Le plein emploi et la stabilisation des prix

Lors de la détermination de l'ampleur des revendications salariales présentées par les syndicats, les calculs du budget national ne jouent aujourd'hui presque plus aucun rôle. Cela s'explique en partie du fait que les conventions collectives ont une durée de validité de deux ans, tandis que le budget national s'établit chaque année. C'est pourquoi ce dernier ne peut avoir qu'une valeur limitée pour l'élaboration de la politique syndicale. Une autre raison est que les syndicats ne se laissent plus impressionner par l'argument selon lequel leurs revendications pourraient avoir des effets inflationnistes. Au centre de toutes leurs préoccupations, on trouve toujours le souci d'assurer en priorité le plein emploi plutôt que la stabilisation des prix — pour autant que ces deux éléments puissent à certains moments être contradictoires l'un par rapport à l'autre. Le plafond, au delà duquel les prix ne sauraient s'élever, est déterminé, dans l'optique syndicale, par la nécessité absolue pour l'industrie suédoise d'exporter ses produits. Dès que la hausse des prix met en danger les exportations, le plein emploi — la revendication primordiale des syndicats — se trouve en même temps remis en question. C'est à cette exigence — et à elle seule — que se plie la politique salariale du mouvement ouvrier. Pendant la période de pause des salaires en Suède, il s'est révélé très clairement que l'évolution des prix n'est pas fonction du seul coût de la main-d'œuvre, mais qu'il dépend effectivement d'un grand nombre d'autres facteurs ?

La corrélation entre la programmation et les effets de la politique syndicale

Or, si la politique salariale des syndicats suédois ne dépend pas du budget national, ce dernier ne peut toutefois être établi si l'on ne connaît l'évolution probable et prévisible des salaires, c'est-à-dire si l'on ne sait pas quelles seront vraisemblablement les revendications salariales et sociales des syndicats, quelles réactions ces dernières susciteront auprès des employeurs et, finalement, quelle est l'importance de l'écart entre les salaires contractuels et les salaires réels. La situation se trouve ainsi renversée: à défaut d'une influence du budget national sur la politique des syndicats, c'est cette dernière qui ne reste pas sans effet sur l'établissement du budget national, bien qu'il faille admettre que l'attitude des syndicats sera nuancée par l'argumentation des experts du budget national. Pour les syndicats, il s'agit non seulement de tenir compte des facteurs économiques, mais aussi — et surtout — des facteurs sociaux, syndicaux et tactiques qui constituent le point de départ pour l'établissement des revendications concrètes des salaires.

Les problèmes structurels de la planification à long terme[1]

En 1962, le Ministère suédois des finances a chargé une commission d'experts d'établir des prévisions à long terme sur l'évolution de l'économie suédoise. Cette expertise contient diverses suggestions et énonce un certain nombre d'objectifs. C'est ainsi que la commission d'experts recommande pour la période 1960-1965 une augmentation de 40 %

[1] Voir à ce propos les articles sur la planification économique, dans la *Revue économique et sociale*, octobre 1963.

des investissements industriels. Etant donné l'absence de réserves de main-d'œuvre suffisante, l'accent est mis sur la productivité qui doit être améliorée de façon à rendre possible un accroissement annuel de 4 % de la production globale.

Quant au reste, et les syndicats et les institutions responsables de la recherche en matière de conjoncture économique se penchent dès maintenant sur les problèmes soulevés par les disparités qu'on constate dans la situation de l'emploi dans les divers secteurs industriels. On cherche actuellement à les éliminer en accroissant la mobilité de la main-d'œuvre (versement d'indemnités de transfert, de réétablissement, etc.) et en implantant de nouvelles industries dans les régions économiquement peu développées, mais disposant d'une main-d'œuvre excédentaire.

Il se confirme ainsi qu'une politique salariale, qui tient compte des objectifs économiques, n'est pas le seul et unique moyen de venir à bout des problèmes sociaux.

La revalorisation des contrats collectifs

Si d'une part des mesures spécifiques, y compris des investissements sélectifs, s'imposent, il faut d'autre part que le champ de la négociation s'élargisse et que les conventions collectives ne se limitent plus aux seules questions salariales. Depuis quelques années, nous assistons en effet à une très importante revalorisation des contrats collectifs.

D'une part, on trouve aujourd'hui un nombre sans cesse croissant de contrats et d'accords spéciaux en matière tarifaire, qui ont trait à la structure des relations entre employeurs et syndicats, aux principes régissant les systèmes de rémunération, à l'institution et à l'application de systèmes de rémunération au rendement et de systèmes de primes, à l'évaluation du travail, etc. Prenons un exemple: on a constaté que l'égalisation des salaires féminins et masculins pour un travail d'égale valeur ne peut intervenir que si les femmes non seulement reçoivent le même salaire, mais encore si elles sont correctement incorporées dans la hiérarchie salariale. C'est ici que l'évaluation des postes de travail peut se révéler particulièrement utile. C'est ainsi qu'en Norvège, un accord spécial a été conclu sur l'application de la méthode d'évaluation pour l'administration des salaires.

D'autre part, certains problèmes d'adaptation aux changements technologiques, de même que les méthodes susceptibles de résoudre ces problèmes, apparaissent aujourd'hui fréquemment à l'ordre du jour des négociations collectives. Relevons à ce propos les thèmes qui, dans ce contexte, se trouveront à l'avant plan des négociations futures: information préalable des travailleurs lorsque des changements techniques sont envisagés; protection meilleure contre le licenciement; réadaptation professionnelle. A titre d'exemple, nous pouvons mentionner ici l'accord relatif à la protection des travailleurs contre le chômage technologique dans l'horlogerie suisse, accord qui traite des problèmes du transfert des travailleurs dans d'autres entreprises, du reclassement, de la réadaptation professionnelle et des cours d'initiation aux techniques industrielles nouvelles.

De plus, les contrats collectifs devront dans une mesure accrue prévoir des dispositions propres à protéger les travailleurs contre les répercussions financières de l'évolution technologique: indemnités de licenciement («severance pay»), droit au transfert, remboursement des frais de déménagement, aide financière pendant la période de réadaptation, etc. Enfin, dans l'intérêt d'une meilleure mobilité de la main-d'œuvre et dans le but de conserver aux travailleurs, lors d'un changement d'employeur, les droits sociaux acquis dans une entreprise donnée, les réglementations relatives aux pensions complémentaires créées dans certaines entreprises devront être régies par une nouvelle institution nationale. C'est du reste à

cet effet qu'un fonds national à caractère paritaire a été créé en France; des solutions analogues sont à l'étude au Danemark et en Norvège.

La protection sociale, dont l'intérêt économique ne saurait être contesté, constitue un vaste domaine qui sera de plus en plus couvert par les contrats collectifs, même dans les pays européens où la protection sociale fournie par l'Etat ne peut être qu'un minimum qu'il s'agira néanmoins d'adapter au fur et à mesure que les contrats évolueront et s'amélioreront. La déclaration d'Otto Brenner, président de la Fédération allemande des métallurgistes, qui compte quelque 2 millions de membres, est significative à cet égard. Brenner déclare en effet que « les syndicats allemands devront à l'avenir se préoccuper sérieusement de l'incorporation de ces aspects sociaux dans les contrats collectifs ». Relevons ici que le contrat, qui s'appelle « contrat tarifaire » en Allemagne — ce qui est bien révélateur de la nature des contrats actuels — devra devenir un « contrat collectif » dans le sens le plus large du terme.

Il s'agit là d'une nécessité d'autant plus impérieuse qu'à l'heure actuelle 1,5 millions de travailleurs deviennent disponibles chaque année en Allemagne par suite de l'avance technique, un phénomène qui ne suscite pas trop de préoccupations aussi longtemps que l'économie nationale reste en pleine ascension, mais qui pourrait très rapidement placer le syndicat allemand devant d'immenses problèmes sociaux.

La définition la plus globale des nouvelles compétences que réclament les syndicats par le moyen d'une convention réglant leur coopération avec les organisations patronales, a été donnée récemment par Hans Rassmussen, président de l'Organisation centrale des métallurgistes danois, qui déclarait en substance: « La démocratie industrielle doit assurer aux syndicats une influence grandissante dans les entreprises et, par un traité de coopération modernisé, des compétences plus étendues dans le domaine de la gestion, de la production, des achats et ventes, de la politique des prix, des investissements, de la politique du personnel, y compris la protection des travailleurs en matière de licenciements et de transferts.

« Les syndicats n'entendent pas atténuer les responsabilités qu'assume la direction de l'entreprise. Ces responsabilités, ainsi que les compétences de la direction, doivent même faire l'objet d'une détermination précise, toute entreprise demandant en effet à être dirigée. Mais cela ne doit pas empêcher la direction de s'en tenir à des principes démocratiques et d'avoir des égards envers autrui. »

La nécessité d'une politique contractuelle couvrant tous les travailleurs — employés et ouvriers

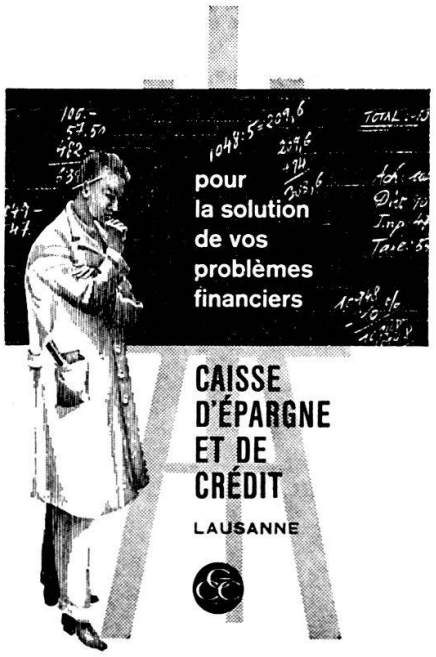
Mentionnons enfin une résolution, récemment adoptée par l'un des plus grands syndicats britanniques, qui demande une nouvelle orientation de la politique syndicale dans le sens de l'institution de bénéfices sociaux contractuels: cela, d'une part, pour répondre aux exigences de notre époque et, d'autre part, pour mieux tenir compte des intérêts spécifiques des employés en matière d'assurances et de protection sociales.

Dans les réformes que doit subir l'édifice complexe des conventions collectives, l'important problème des employés ne saurait être négligé. En effet, dans un monde où leur nombre s'accroît rapidement — en partie au détriment des travailleurs de production — les employés devront nécessairement se joindre au syndicat tant dans leur propre intérêt que dans celui de nos démocraties, qui exige la participation active du citoyen aux problèmes de la communauté, participation qui s'exprime essentiellement à travers les organisations économiques et sociales.

Les contrats collectifs — base d'une démocratisation de l'industrie

L'œuvre contractuelle qui constitue de nos jours la pierre d'angle du progrès social substantiel réalisé dans les pays industrialisés, doit être considérée comme étant l'expression réelle de la démocratisation industrielle — complément indispensable à la démocratie politique — à laquelle aspire le mouvement syndical libre. Une démocratisation véritable qui s'étend également au domaine économique grâce à la présence syndicale et à l'intervention des organisations ouvrières dans les affaires nationales, n'est toutefois réalisable qu'en l'absence de tout préjugé et de tout dogmatisme. Et à cet effet, le moyen le plus indiqué est incontestablement l'expérience acquise dans les relations contractuelles, qui gagne en profondeur par l'activité syndicale dans l'entreprise et l'intérêt que chaque citoyen porte aux aspirations des forces économiques et politiques dans un ordre social stable et solidement implanté.

Quelque explosives que puissent sembler par moment les négociations collectives dans un pays démocratique, elles n'en constituent pas moins un atout et une prérogative indispensable de la démocratie et dont nous pouvons être fiers, car ce sont des négociations collectives qui nous ont doté d'un système contractuel qui tend ultimement au plein épanouissement de chaque homme dans la liberté.



LAUSANNE
Vevey - Lucens - Morges - Renens - St-Prex
14 agents régionaux dans le canton