

<b>Zeitschrift:</b>	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
<b>Herausgeber:</b>	Union syndicale suisse
<b>Band:</b>	46 (1954)
<b>Heft:</b>	4
<b>Artikel:</b>	Les primes de productivité dans les conventions collectives américaines
<b>Autor:</b>	Schmidt, H.
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-384855">https://doi.org/10.5169/seals-384855</a>

### **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:** 10.02.2026

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

travail des ouvriers, qu'on doit cette augmentation du tonnage livrable.

Actuellement encore, la prime a tendance à augmenter et l'entreprise, encouragée, procède à de nouvelles installations qui réduiront les travaux de manutention.

### *Conclusions*

On pourrait citer d'autres exemples, tout aussi favorables à l'entreprise qu'à ceux qu'elle occupe. Mais c'est inutile. On ne ferait que répéter ce que nous avons déjà dit. Nous avons exposé les principales variantes connues de nous. S'il en existe d'autres, nous serions reconnaissants à ceux qui voudraient bien nous renseigner. Une chose est certaine: partout où des systèmes d'intéressement collectif ont été introduits, les résultats parlent en leur faveur. Devant ces faits — car il ne s'agit plus de théories — on ne peut que s'étonner de l'indifférence que manifestent les associations patronales à leur égard et de leur esprit routinier.

## **Les primes de productivité dans les conventions collectives américaines**

Par *H. Schmidt*

Aux Etats-Unis, les conventions collectives sont généralement conclues pour un an; en règle générale cependant, elles sont renouvelées automatiquement pour une année si aucune des parties ne dénonce l'accord dans les délais prescrits. Depuis quelques années, on tend à signer des conventions pour une durée de deux ou trois ans, en stipulant toutefois que les parties sont libres, à la fin de chaque année, d'engager des pourparlers au sujet des salaires. De cette manière, l'instrument du contrat collectif conserve une grande souplesse.

Les premières conventions collectives à long terme ont été signées dans l'industrie automobile, avant l'éclatement de la guerre de Corée, à un moment où l'activité économique accusait des signes de fléchissement. Le premier contrat de ce genre a été conclu avec la General Motors Corporation, le 29 mai 1952. D'autres ont été passées avec Ford en septembre et avec Chrysler en décembre de la même année. De manière surprenante, des accords du même genre ont pu être signés, dans l'espace de quelques mois, dans d'autres branches

économiques: l'industrie chimique, la branche du bâtiment (New-York), le textile, l'industrie électrotechnique, l'industrie des machines, les chemins de fer, etc. Il est intéressant de noter que ces conventions ne s'étendaient pas seulement à des entreprises caractérisées par une production en énormes séries, telles que la General Motors, La General Electric, l'American Viscose, Ford, Textron, etc.

Jusqu'au début de 1950, pas même 1% des contrats collectifs déposés au Ministère du travail n'avaient été signés pour une durée de deux à trois ans. Mais au cours du second semestre de cette année, 5% déjà des 4600 conventions officiellement enregistrées avaient été conclues pour une durée de trois, quatre et même de cinq ans pour le plus grand nombre d'entre elles.

La plupart de ces conventions collectives à long terme présentent trois caractéristiques principales:

- a) la clause de l'échelle mobile — qui permet d'adapter automatiquement les salaires aux fluctuations du coût de la vie, généralement tous les trois mois et à raison de 1 cent à l'heure par modification de 1 point de l'indice;
- b) la clause de productivité — qui stipule, selon des modalités qui varient fortement d'une convention à l'autre, une adaptation des salaires à l'accroissement de la productivité, de 2,5% en moyenne par an;
- c) une clause qui exclut pendant toute la durée de la convention des pourparlers portant sur une modification des dispositions contractuelles, y compris celles qui règlent les salaires.

Ce nouveau type de convention collective n'est pas l'expression d'une nouvelle politique des salaires des syndicats américains; elle marque, en revanche, le début d'une nouvelle appréciation des relations entre le travail et le capital, entre le syndicalisme et le patronat.

Les syndicats américains visent avant tout à améliorer les conditions d'existence des travailleurs et non pas à les stabiliser à un certain niveau. C'est la raison pour laquelle ils se sont toujours refusés à ce que le jeu de l'échelle mobile détermine seul l'évolution des salaires. Même pendant la guerre, alors que les syndicats avaient ratifié le programme gouvernemental de stabilisation des salaires, ils se sont efforcés d'améliorer la réglementation des vacances payées, des indemnités pour heures supplémentaires, les prestations des institutions de prévoyance des entreprises aux fins d'augmenter le revenu réel — en quelque sorte en marge de l'adaptation des salaires au renchérissement; cette augmentation devait compenser l'effort accru qui était exigé des ouvriers. Les syndicats américains repoussent cependant comme statiques les formules qui se limitent à la simple adaptation des salaires au renchérissement.

Ce dernier ne commande pas seul leurs revendications en matière de salaire. Elles sont déterminées bien plus par le dynamisme même de l'économie, son expansion, les résultats du progrès technique. Les syndicats craignent qu'en limitant le mouvement des salaires à la simple adaptation au renchérissement, le travailleur ne soit frustré de sa part des fruits de l'accroissement de la productivité, des chiffres d'affaires et du revenu national. Cette conception, un militant syndical de premier plan l'a exprimée en ces termes: «Lier les rétributions à l'évolution du coût de la vie, ce serait admettre implicitement que nous sommes satisfaits des salaires payés; notre tâche est de porter les salaires à un niveau *supérieur* à celui de l'indice... »

C'est la raison pour laquelle les syndicats américains ont toujours, soit donné la préférence à des conventions collectives à court terme, soit tenté d'introduire dans les contrats à long terme une clause prévoyant, à la fin de chaque année, des pourparlers portant sur les salaires. De cette manière, ils avaient l'assurance que les revenus des travailleurs pourraient être adaptés non seulement au renchérissement éventuel, mais aussi à l'amélioration du rendement et des chiffres d'affaires. En signant aujourd'hui des conventions à long terme, les syndicats ne renoncent nullement à ce principe fondamental. D'ailleurs, ce nouveau type de contrats se heurte à des oppositions. La puissante fédération des travailleurs de l'acier (C. I. O.), par exemple, s'est dressée énergiquement contre la conclusion de contrats collectifs à long terme.

Tandis que, en liaison avec les conventions signées à court terme, l'adaptation des salaires à l'évolution du coût de la vie, des bénéfices et d'autres facteurs économiques était négociée chaque année, les pourparlers, dans le cadre des conventions conclues à long terme, ont lieu à des intervalles plus grands. Cependant, comme nous l'avons vu, une clause dite de l'échelle mobile assure dans tous les cas l'adaptation automatique des salaires aux fluctuations du coût de la vie. Les pourparlers portent donc uniquement sur les salaires *réels*, déterminés par les facteurs de productivité ou d'expansion (productivity or improvement factor) et les autres conditions de travail. Cette conception reflète donc bien le mobile permanent de l'action syndicale: l'élévation des niveaux de vie des travailleurs. La convention collective passée en 1950 avec la General Motors stipule que les salaires horaires sont augmentés chaque année de 4 cents, compte non tenu des modifications consécutives aux fluctuations du coût de la vie. Quant à la convention conclue pour trois ans et demi avec la Textron, Inc., elle implique pour l'entreprise l'obligation de majorer par deux fois les salaires nominaux de 5% au cours de la deuxième et de la troisième année. Quant aux modalités de calcul des primes à la productivité ou à l'expansion économique, elles sont extrêmement diverses.

La prime de productivité prévue par le contrat passé avec la General Motors suppose la reconnaissance du principe selon lequel « l'amélioration constante des conditions d'existence des travailleurs dépend du progrès technique, du perfectionnement de l'outillage, des méthodes de travail, des procédés de fabrication, ainsi que de la volonté de collaboration de toutes les parties qui contribuent à ce progrès ». La convention collective signée avec la Sheller Manufacturing Corporation (industrie de l'automobile) précise comme suit la condition à laquelle le syndicat consent au développement de la rationalisation et le consentement de la société de faire participer les travailleurs aux fruits de la productivité: « ... La prime de productivité implique l'acceptation de ce principe économique et social: produire davantage avec la même somme de travail humain. En conséquence, les parties conviennent que, de 1951 à 1954, les travailleurs toucheront, en novembre de chaque année, une prime de productivité. »

L'Office fédéral de stabilisation des salaires (Wage Stabilization Board) — supprimé depuis — a entériné, bien qu'en hésitant au début, les primes de productivité; il a admis qu'elles n'absorbent pas entièrement l'amélioration des rendements dus à l'amélioration de la productivité et qu'ils s'établissent approximativement au niveau de l'augmentation moyenne des revenus. Ainsi donc, la prime de productivité restant inférieure au résultat réel de l'accroissement du rendement par travailleur, l'augmentation des gains ne met nullement la société dans l'obligation de majorer ses prix. Au contraire, les entreprises conservent la possibilité de consacrer une partie des résultats de l'accroissement de la productivité à l'abaissement des prix, évidemment au détriment d'une élévation des bénéfices. Il va sans dire que ce partage des fruits du travail ne va pas tout seul, comme on dit, et que les syndicats doivent mettre toute leur puissance dans la balance pour arracher au patronat les concessions les plus larges possibles.

La conclusion de conventions collectives à long terme est conforme aux intérêts des deux parties, ce qui explique le développement relativement rapide de ces accords. Elle garantit une certaine stabilité des relations du travail. On sait qu'aux Etats-Unis, les négociations collectives provoquent plus facilement que chez nous des tensions et des conflits. Des négociations qui se renouvellent chaque année constituent, lorsqu'elles touchent de puissantes entreprises qui ont des succursales dans tout le pays, une lourde charge pour le syndicat et pour l'employeur. Lorsque les accords sont conclus pour une longue durée, le syndicat peut se consacrer plus largement au renforcement de son organisation, au recrutement, à l'exécution de ses diverses tâches, et notamment au contrôle de l'application des dispositions contractuelles. En outre, la signature de conventions à long terme a pour effet d'améliorer les

relations entre syndicats parce qu'elle diminue les conflits qui opposent encore la C. I. O. et l'A. F. L. (ou même des fédérations au sein de ces centrales) au sujet de la démarcation du domaine d'organisation. Des contrats à long terme sont aussi plus conformes que les autres au besoin de sécurité qui grandit parmi les travailleurs américains. Enfin, les accords à long terme permettent aux entreprises de prendre leurs dispositions à longue échéance, en particulier en matière d'investissements, et sans avoir à craindre des grèves.

Evidemment, cette nouvelle formule de la convention à long terme n'est pas sans susciter des critiques. On donne à entendre qu'elle a pour effet de renforcer outre mesure la position des syndicats, ou encore d'empêcher que les prix ne baissent proportionnellement à l'accroissement de la productivité et de frustrer ainsi les consommateurs d'une partie des avantages que cette amélioration du rendement implique, etc.

Pour l'instant, nous ne savons pas encore comment évoluera le système des primes à la productivité. Ensuite du ralentissement des affaires, les syndicats américains envisagent sans trop d'optimisme l'avenir immédiat. Walter Reuther, président du syndicat de l'automobile, n'est nullement certain d'obtenir l'amélioration qu'il souhaite de son contrat collectif passé avec la General Motors. Ce contrat, conclu il y a cinq ans, note un bon connaisseur du syndicalisme américain, G. Stern, dans la revue *Preuves* (mars 1954), assurait aux ouvriers de l'automobile des augmentations substantielles de leurs salaires, ainsi que l'introduction d'une clause de l'échelle mobile et de productivité, particulièrement favorable aux ouvriers de cette industrie qui, de leur côté, s'engageaient à ne pas se servir de l'arme de la grève pendant cette période. Les directions de General Motors, de Chrysler, de Ford et d'autres « géants » de l'industrie automobile, faisant valoir l'argument du ralentissement des affaires et du chômage partiel, semblent bien décidés à rester « fermes » et à ne vouloir accorder au syndicat aucun avantage substantiel; ils font la sourde oreille lorsque Reuther leur parle d'introduire le « salaire annuel garanti ». Un échec syndical, même partiel, dans l'automobile aurait des répercussions immédiates dans d'autres secteurs industriels, étant donné que, dans le passé, les conventions collectives conclues par le syndicat de l'automobile ont été fréquemment adoptées ou assimilées dans l'acier, le textile et d'autres branches.

Mais il n'en reste pas moins que le principe des primes de productivité est aujourd'hui ancré dans les conventions collectives américaines, et certainement assez fortement pour n'être pas balayé par une dépression économique; tout au plus cette dernière en ralentira-t-elle — si elle survenait — la généralisation et le perfectionnement.