

Un nouveau progrès de la statistique paritaire des salaires

Autor(en): **Jucker, Waldemar**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **51 (1959)**

Heft 1

PDF erstellt am: **19.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385083>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

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

Ce serait une erreur préjudiciable aux intérêts bien compris des travailleurs. Car l'histoire démontre que les avantages les plus grands ont été obtenus par les syndicats ouvriers au moyen de la convention collective de travail, par libres négociations entre associations d'employeurs et des travailleurs.

Mon propos était justement d'insister pour que cette action fructueuse soit poursuivie et développée. Une nouvelle civilisation est en train de sortir d'un douloureux enfantement. Ni le capitalisme exploiteur du libéralisme économique intégral, définitivement révolu, ni le collectivisme totalitaire, condamné par les syndicats libres, ne semblent avoir la moindre chance de s'imposer définitivement. Ce seront sans doute des solutions intermédiaires qui s'imposeront, bien en deçà et au-delà de l'absolutisme auquel continuent à rêver dans nos démocraties occidentales les faibles et les impuissants.

Les syndicats libres, conscients de leurs forces et de leur responsabilité, ont le devoir d'aller au-devant de la vie les yeux grands ouverts. Si tel est le cas, ils verront que les doctrines rigides, les dogmes créés par les hommes et les fétiches sont en train de s'user définitivement au contact de la vie réelle.

Ils ont donc, à mon avis, le devoir de s'engager résolument vers la construction d'un ordre nouveau, dans lequel le travail de l'homme aura sa juste place. L'empirisme traditionnel des syndicats, qui s'inspirent de l'expérience et se développe sur la base de programmes de travail à court ou long terme, sera plus utile dans l'étape constructive que les dogmes rigides des préventions et les craintes excessive, signes de faiblesse et non de force.

Un nouveau progrès de la statistique paritaire des salaires

Par *Waldemar Jucker*

Une comparaison entre l'évolution des taux de rémunération fixés contractuellement et celle des gains réels révèle que la situation du marché du travail exerce une forte influence sur l'aménagement des salaires. On n'en reproche pas moins aux syndicats de ne pas tenir suffisamment compte des diversités du marché du travail, de pratiquer une politique trop rigide en matière de salaires — ce qui aurait pour effet d'entraîner des « conséquences fâcheuses ».

Rappelons tout d'abord que maints de ces critiques visent moins les « méthodes » syndicales que l'augmentation des salaires. Ils sont sérieusement persuadés que si les syndicats n'existaient pas, les prix baisseraient progressivement, ce qui aurait pour corollaire une amélioration automatique des gains réels. La réalité économique et

sociale des cent cinquante dernières années ne les a pas encore guéris de cette illusion. Ils négligent le fait que l'une des fonctions régulatrices du prix qui s'impose sur le marché est d'assurer en permanence un transfert des facteurs de production (sol, main-d'œuvre, capital) des entreprises dont la productivité est la moins élevée vers celle où elle est la plus élevée. L'offre d'un prix plus haut stimule cette évolution. Le fait que seules des différences sensibles entre les prix sont en mesure d'assurer ces transferts des facteurs de production explique largement la tendance constante des prix à la hausse. Ce phénomène n'a rien à voir avec l'inflation. Les pénuries de facteurs de production, de main-d'œuvre notamment, apparaissent souvent bien avant que les capacités de production soient entièrement utilisées et que l'on enregistre un état de plein emploi.

La montée progressive des prix est en quelque sorte assimilable à une prime à l'« encouragement des transferts » des facteurs de production. On a lieu de penser que l'augmentation constante de la part des frais fixes par rapport aux frais globaux renforce encore cette tendance. De légers fléchissements de l'activité ne suffisent plus pour déclencher des baisses de prix sur une large échelle; en effet, lorsque les capacités de production sont insuffisamment utilisées, les coûts de revient par unité de production augmentent souvent dans une mesure telle que cette hausse ne peut pas être compensée par le recul des prix des matières premières et des frais de transport.

Dans l'économie industrielle d'aujourd'hui, la politique des salaires pratiquée par les syndicats vise toute une série d'objectifs. On peut admettre qu'elle tend en premier lieu à assurer aux travailleurs le niveau de vie le plus élevé que permettent les circonstances du moment et le degré atteint par le développement économique. A cet effet, les syndicats s'emploient à ajuster les salaires qui n'ont pas suivi l'évolution, à garantir l'adaptation des gains au renchérissement. Cet effort porte sur une plus juste répartition des revenus. Mais, parallèlement, les syndicats contribuent, en exigeant l'ajustement des salaires à l'accroissement de la productivité, à *promouvoir l'expansion économique*. Si, lors des divers fléchissements de l'activité enregistrés depuis la fin de la guerre, les employeurs sont demeurés assez optimistes dans l'ensemble et n'ont pas réduit de manière draconienne leurs stocks et leurs investissements, c'est parce qu'ils étaient persuadés qu'ils n'avaient pas à redouter un effondrement des revenus personnels — du pouvoir d'achat — et que le mouvement d'expansion de ces derniers se poursuivrait. *Cum grano salis*, on pourrait dire: *la confiance que la politique syndicale en matière de salaires inspire aujourd'hui à l'industrie est devenue l'un des principaux éléments stabilisateurs de la conjoncture — et même l'un des principaux facteurs d'impulsion!* Certes,

les employeurs ne demanderaient pas mieux que les syndicats les laissent tranquilles quand ils affrontent des difficultés. Mais ils ne voient pas d'un mauvais œil quand le concurrent est contraint d'augmenter les salaires; ils enregistrent avec satisfaction l'augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs — sur lequel repose en dernière analyse leur prospérité.

La politique des salaires remplit encore une troisième fonction: elle assure la mobilité du marché du travail, permet, facilite et même déclenche les transferts de main-d'œuvre qui sont indispensables pour que l'industrie puisse s'adapter au progrès technique et réaliser une productivité optimum. Certes, les syndicats ont tenté de tenir compte de cette fonction spéciale de la politique des salaires; nous n'affirmerons cependant pas qu'ils y sont toujours parvenus dans une mesure suffisante.

L'un des principaux obstacles qui empêchent encore les syndicats d'ajuster assez exactement leur politique en matière de salaires à l'évolution des conditions du marché du travail et à ses diversités est sans contredit *l'aménagement insuffisant des statistiques officielles des salaires*. Elles ne sont pas encore assez détaillées; elles sont encore trop générales. Dans chaque industrie, par exemple, les conditions de l'offre et de la demande sont rarement les mêmes pour les diverses catégories de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés.

Cela ne veut cependant pas dire que ces statistiques soient sans valeur. Elles sont indispensables aux études qui portent sur l'ensemble de l'économie. Mais les besoins des « consommateurs » de statistiques devenant plus précis, le moment est venu de perfectionner les méthodes d'investigation.

Il n'est pas absolument nécessaire de laisser ce soin aux organes de l'Etat. Dans divers pays, les associations patronales et syndicales procèdent en commun à des enquêtes sur les salaires; elles sont conçues de manière à répondre à leurs besoins réels. Dans maints cas, les groupements les publient sous la forme de résumés. Les partenaires contractuels sont partis de l'idée que des négociations et des accords contractuels fondés sur la bonne foi impliquent une information complète de part et d'autre. Tant que l'une des parties s'abstient de mettre une documentation complète à la disposition de l'autre, c'est le signe qu'elle doute de sa loyauté et de sa volonté d'entente, ou encore qu'elle espère tirer un avantage de l'insuffisance de son information.

Depuis quelque temps, un certain nombre d'associations patronales suisses ont reconnu la nécessité d'une statistique des salaires plus différenciée. Elles établissent des statistiques de ce genre, *mais se gardent bien de les communiquer aux syndicats*. Lors des pourparlers, elles se contentent de citer ici et là quelques chiffres, mais il est rare que les représentants syndicaux en apprennent davantage. Il existe néanmoins quelques statistiques établies paritairement.

Plusieurs associations patronales de l'artisanat du métal ont dressé, en collaboration avec la F. O. M. H., des statistiques de ce genre. Dans les arts graphiques également, les associations patronales ont mis au point des statistiques détaillées, qui sont communiquées aux organisations syndicales. Il y a quelque temps, l'Union suisse des entreprises de transport et la Fédération suisse des cheminots sont convenues d'un commun accord de mettre sur pied une statistique régulière des salaires. L'OFIAMT s'est déclaré prêt à coopérer avec ces deux organisations.

Depuis des années, la S. E. V. s'est efforcée, en collaboration avec diverses entreprises, d'établir pour chacune d'elles des statistiques plus détaillées que la statistique officielle. Elles sont devenues rapidement un auxiliaire indispensable lors des négociations. Ce succès a engagé l'Union suisse des entreprises de transport à mettre sur pied des statistiques analogues. Cependant, elles ont toujours révélé des divergences par rapport à celles de la S. E. V.; bien qu'elles ne fussent pas graves, elles avaient néanmoins pour effet de rendre les pourparlers plus difficiles.

L'Office fédéral des transports a invité les deux associations à une conférence au cours de laquelle a été examinée la possibilité de dresser une statistique unique sur les salaires et les prestations sociales en vigueur dans les entreprises privées de transport. Les nombreux directeurs présents ont donné à entendre qu'une statistique de ce genre ne les intéressait qu'indirectement. En plein accord avec les représentants de la S. E. V., ils se sont prononcés pour un développement de la statistique déjà entreprise par cette dernière. Ils se sont déclarés prêts à y collaborer, en commun avec la S. E. V. et l'OFIAMT.

En décembre 1957, les parties ont mis au point un questionnaire. Nous sommes aujourd'hui en possession d'une première statistique officielle des traitements et salaires du personnel des chemins de fer privés et des sociétés de navigation (avril 1958). Elle est complétée par une statistique des indemnités accessoires.

Il serait souhaitable que cet exemple fût écopé dans d'autres branches. A la longue, l'atmosphère de mystère n'est pas compatible avec le principe de la bonne foi sur lequel reposent les conventions collectives, et d'autant moins quand il s'agit d'informations indispensables au partenaire contractuel et qu'il ne peut se procurer que difficilement seul. Ce serait aussi un signe de sagesse. En effet, un partenaire bien informé adapte ses revendications à la situation réelle et l'on évite de cette manière de stériles contestations. Depuis quelque temps, diverses grandes entreprises, dans le cadre des « public relations », renseignent plus abondamment — ou moins parcimonieusement — leurs actionnaires et le grand public sur leur gestion. Pourquoi n'en feraient-elles pas autant, en matière de salaires, à l'égard de leurs partenaires contractuels?