

Prestations sociales et salaires

Autor(en): **Gagnebin, P.-H.**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **49 (1957)**

Heft 4

PDF erstellt am: **23.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-385004>

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.

leurs, à un rythme un peu plus lent qu'au cours des deux dernières années; des fléchissements partiels ne sont pas exclus. Nous devons intensifier la lutte contre le renchérissement pour conserver nos positions et maintenir notre capacité de concurrence. A cet effet, le marché des capitaux doit être suffisamment alimenté pour arrêter la hausse des taux de l'intérêt avant qu'elle n'entraîne l'ensemble des taux hypothécaires dans son mouvement.

Prestations sociales et salaires

Par P.-H. Gagnebin

L'évolution des contrats collectifs de travail

Nos conditions de travail et de salaire sont régies par contrats collectifs de travail dans l'industrie privée, par le statut des fonctionnaires dans l'administration fédérale, par lois ou règlements, etc., dans la fonction publique relevant des cantons et communes. En dehors des statuts, lois, ordonnances ou règlements dans la fonction publique, il existe tout naturellement des dispositions particulières sur le droit aux vacances, à l'indemnisation en cas de maladie, accidents ou aux congés accordés lors de décès dans la famille, naissances, allocations familiales, etc.

Le contrat collectif de travail, qui, à son départ, réglait essentiellement, sinon uniquement, la rémunération et la durée du travail, a tout naturellement évolué vers la stabilité du gain. Sans être de ceux qui, pour des raisons intéressées, prédisent la fin de la haute conjoncture, comme les « Témoins de Jéovah » la fin du monde, il convient d'admettre néanmoins que dans divers secteurs de notre économie l'activité actuelle est la conséquence d'une paralysie due à la guerre. Le corps économique, si nous pouvons nous exprimer ainsi, est semblable à un être humain trop longtemps sous-alimenté et qui doit consommer plus qu'un être régulièrement nourri. Il se produira certainement un tassement et, sans parler de crise, nous reviendrons à un état plus équilibré entre l'offre et la demande. C'est à cette période que nous devons penser. Nos contrats collectifs reprendront leur juste place et leurs raisons essentielles seront remises en évidence.

Il faut reconnaître que le caractère normatif du contrat collectif de travail n'a plus, momentanément, la cote d'amour d'avant la haute conjoncture. Un secrétaire de la F. O. B. B. nous accusait dernièrement de ne pas avoir suivi l'évolution des salaires et relevait que nos contrats collectifs *étaient en retard sur la réalité*, ce qui,

tout naturellement, détourne les ouvriers du syndicat. Durant la guerre de 1914-1918, nous avons vu des manœuvres se spécialiser sur la munition, gagner plus que les mécaniciens qui réglaient leurs machines, plus que des techniciens diplômés! Nous avons, actuellement, des ouvriers de qualification moyenne qui sont plus payés que des ouvriers qualifiés. Certains ouvriers, qu'il fallut défendre en commissions paritaires pour qu'ils obtiennent le salaire minimum fixé au contrat collectif, sont actuellement payés au-dessus des minima, sans que, pour autant, leur qualification se soit améliorée. *L'offre et la demande ne sont point équilibrées.* Jouant en faveur de la demande, il est facile aux travailleurs qui ont l'habitude de changer d'employeurs de se faire payer au-delà des normes minima des contrats collectifs de travail. Le contrat collectif de travail ne saurait suivre ces fluctuations. Mais n'oublions jamais qu'au moment où la situation serait renversée les salaires minima fixés aux contrats collectifs de travail constitueront le seul barrage efficace à la volonté spéculative de ceux qui verraient défiler les chômeurs.

Si le contrat collectif de travail semble avoir ses actions en baisse sur la cote salaires, il n'a cessé de gagner des points sur le terrain social.

Dans l'industrie privée, si la rémunération peut supporter certaines comparaisons avec la fonction publique, le sort des travailleurs de la première catégorie reste néanmoins en état d'infériorité dès l'instant où l'on examine *objectivement* la stabilité de l'emploi et tout naturellement la *sécurité du gain*.

Le contrat collectif de travail devait évoluer rapidement ces dix dernières années. Comment parer à la perte de gain lors de l'inspection militaire, de la maladie, du chômage, des absences justifiées, des jours fériés?

En plus de ces besoins de compensation du gain, le progrès dans le domaine des loisirs et de la santé exigeait que nous étendions plus avant nos revendications par le droit aux congés payés.

Enfin, notons, en complément du salaire, les allocations familiales.

Avant d'aller plus avant dans l'examen de cette évolution, nous ne saurions trop insister sur le fait que chacune des réalisations sociales que nous venons d'énumérer est *partie des organisations syndicales*. En revendiquant la paternité de ces réalisations, que personne ne nous conteste d'ailleurs, nous avons le droit de nous insurger contre tous ceux qui entendent s'emparer de ce qui est l'œuvre de nos fédérations, dans le secteur privé essentiellement, pour la parfaire, la modifier et en faire un objet de surenchère électorale. Nous n'attaquons pas ici tel parti politique plutôt que tel autre, car, en examinant cette tendance d'un canton à l'autre, nous pourrions parler tout aussi bien du Parti catholique conservateur que du Parti communiste.

Nous avons eu à répondre à la question suivante: « Jusqu'où allez-vous développer les prestations sociales? »

Nous avons répondu: « Jusqu'à leur disparition si cela est possible! »

Cette réponse lapidaire mérite quelques commentaires.

Le salaire heure ou au rendement s'arrête au moment où l'ouvrier pose l'outil. Chaque heure perdue entraîne une perte de gain qu'il faut compenser par des prestations sociales.

Si le salaire continue même alors qu'il faut poser l'outil, certaines prestations sociales sont inutiles.

Comparons la fonction publique à l'industrie privée sur le seul point des jours fériés officiels. Les jours fériés officiels sont déterminés par la loi. Le fonctionnaire ne touche aucune indemnité de jours fériés, parce que son salaire n'est pas diminué. Les travailleurs du bâtiment, il n'y a pas si longtemps, subissaient des pertes de salaire écrasantes pendant les fêtes de fin d'année, soit au moment où le père de famille devrait justement disposer d'un salaire plus important, face aux dépenses accrues. Les indemnités de jours fériés ont corrigé tout ou partie de ces pertes par une contribution patronale d'environ 2% du salaire. On a même, dans plusieurs contrats, une disposition qui veut que l'indemnité de jours fériés soit payée quand bien même ces jours fériés tombent sur un dimanche, par exemple Noël, Nouvel-An, les employeurs ayant admis que si même à cette occasion il s'agissait d'un sursalaire la période d'hiver entraînait une telle perte de gain que ces indemnités sont les bienvenues.

Or, nous avons quelques contrats qui fixent le salaire hebdomadaire — exemple ramoneurs — qui veulent, tout naturellement, que tombe l'indemnité de jours fériés, le salaire étant garanti quel que soit le nombre d'heures effectives durant la semaine.

Les indemnités pour absences justifiées, mariage, naissances, décès, n'ont plus leur raison d'être si le salaire est assuré hebdomadairement.

Ces quelques exemples justifient notre réponse lapidaire. La sécurité du gain élimine les prestations sociales qui ont pour but essentiel de parer à l'insécurité du gain.

La sécurité sociale constitue, sur le plan économique, un facteur de stabilité en cas de crise. En effet, grâce aux prestations sociales, le pouvoir d'achat des travailleurs contraints d'abandonner l'outil reste le même, tout au moins sur les besoins essentiels. Or, une crise s'aggrave toujours au fur et à mesure que le pouvoir d'achat diminue.

L'intervention de l'Etat

En comparant ce qui se fait chez nous avec ce qui est codifié à l'étranger, nous nous sentons en état flagrant d'infériorité. En Suisse,

le législateur intervient pour sanctionner un état de fait. Ailleurs, la loi prend les devants. Autrement dit, chez nous, la loi est en retard sur les faits. En plus de cela, il convient de préciser que les mots n'ont pas toujours la même portée.

Exemple:

La loi sur l'assurance-chômage en Suisse pose le principe suivant: Ont droit aux indemnités ceux qui chôment sans qu'ils en soient responsables.

Cette notion veut que si un chantier est arrêté parce qu'il pleut ou qu'il neige, le droit à l'indemnité est reconnu.

En Belgique, par exemple, le chômeur n'est secouru que s'il y a rupture du contrat de travail. En conséquence, celui qui chômait à la suite d'intempéries, ce qui occasionnait un arrêt des travaux et non une rupture du contrat de travail, ne pouvait prétendre à une indemnité quelconque. Il fallut corriger. Par décret, une loi sur les intempéries vit le jour. On ne fit que rattraper le retard sur notre législation, mais en attendant, lorsqu'un camarade de la Centrale du bâtiment de Belgique nous pose la question suivante: « Avez-vous une loi sur les intempéries? » nous devons répondre « *Non* » et nous nous sentons en état d'infériorité.

Pourtant les restrictions apportées, aussi bien en France qu'en Belgique, aux indemnités d'assurance-chômage en raison d'intempéries sont telles que malgré les imperfections de notre système de « carence » il est heureux que nous n'ayons pas de loi sur les intempéries calquées sur celles de nos voisins.

Il est parfaitement compréhensible que les partis politiques cherchent à améliorer le sort des travailleurs en déposant motions ou postulats dont le but est de mettre sur pied diverses législations touchant au domaine social.

Il est par contre de notre devoir de mettre chacun en garde contre une extension de ces interventions qui finiront par menacer nos contrats collectifs. Et, enfin, de déviation en déviation, on risque de demander à l'Etat d'intervenir jusque dans la fixation des salaires.

Tant ridicule que cela puisse paraître, un courant se dessine, en Suisse, dans cette direction, particulièrement dans les cantons pauvres qui, hélas, *c'est une constatation*, sont à majorité catholique. C'est probablement dans ces cantons que l'on est le plus étatique! On désire que l'Etat fixe un salaire minimum vital, en dessous duquel il y a état de gêne. Cette discrimination existe par la loi sur les poursuites, mais n'a jamais, heureusement, servi de critère dans nos négociations avec les associations patronales, mais on désire aller plus loin. Or, dès l'instant où l'Etat établira des salaires minima considérés comme normaux pour l'ensemble des professions de l'industrie privée, en tenant compte des charges de famille, nous n'aurons plus rien à envier au système communiste. Pourtant, ce sont

généralement des ennemis du communisme qui s'orientent dans cette direction.

Nous ne saurions sous-estimer cette tendance, car, enfin, histoire de ne pas dire non, nous pourrions nous laisser entraîner dans cet engrenage en considérant que cela est sans importance, que nos salaires dépassent largement les normes envisagées par le minimum vital et que, par contre, cela peut aider les plus pauvres! Cette sentimentalité, aussi louable soit-elle, peut nous conduire à la pire expérience. Le fait que nos contrats collectifs dépassent largement ce qui serait le minimum vital est justement le danger que nous courons. Avez-vous déjà pensé à cet argument *patronal*: *Vous dépassez le minimum vital, donc vous vivez dans l'aisance, sinon dans le luxe!*

Prestations sociales d'inspiration gouvernementale

S'il est incontestable qu'une famille composée du couple et de nombreux enfants a besoin pour vivre décemment de plus d'argent qu'un ménage sans enfant, il appartient aux syndicats, qui ont à se préoccuper en premier lieu de la rémunération, de se prononcer à ce sujet en toute objectivité.

Nous disions plus haut que, de déviation en déviation, on peut arriver à sacrifier, en somme, l'essentiel au complément.

En Suisse, les salaires des fonctionnaires sont répartis en classes de traitements établies selon la classification professionnelle. Sous la forme d'allocations familiales qui, elles, ne sont point progressives, on vient en aide aux familles nombreuses selon un barème semblable, qu'il s'agisse de la première ou de la dernière classe des traitements. *Ce principe est sain*. Il revêt bien le caractère d'un complément social sans influence sur le salaire, qui doit rester *l'image objective de l'effort*. C'est à nous qu'il appartient de corriger dans sa progression ce qui nous paraît inéquitable.

Le *salaire familial*, par contre, ne tient pas compte de l'effort individuel dans l'ordre des valeurs professionnelles. L'U. R. S. S., après un essai d'unification des salaires, a instauré le stakanovisme, qui n'est pas autre chose que la compétition sur la production avec ses tolérances pour les recordmen qui servent d'exemples pour la détermination d'un prix d'unité ou, plus exactement, de la plus mauvaise méthode du travail aux pièces et de l'exploitation des ouvriers. Nous devons donc écarter cette notion du salaire unique, enflé simplement selon les charges familiales. Une fois de plus, allez-vous dire, nous n'en sommes pas là. D'accord, mais qu'on le veuille ou non, celui qui s'oppose au salaire familial passe pour un ennemi de la famille et nous nuancions notre appréciation de telle façon que nous encourageons inconsciemment les défenseurs du salaire familial dans le but qu'ils se sont tracé et qui, finalement, éliminerait

toute attraction du syndicalisme avec son atout essentiel: le *contrat collectif de travail*.

Nous ne sommes pas en France, entendons-nous dire quelquefois. Mais si un travailleur venant d'outre-Jura prend la parole dans l'une de nos assemblées et fait état des largesses gouvernementales en matière d'allocations familiales, par exemple, il se trouvera certainement dans l'assistance un père de famille nombreuse qui souhaitera que s'applique chez nous le régime français. Bien entendu, celui qui aura fait l'apologie du régime français se gardera bien de parler des salaires de base et du standard de vie de l'ouvrier français.

Nous devons, aussi brièvement que possible, rappeler les caractéristiques essentielles du système français, ce qui nous permettra, en même temps, de mieux comprendre la position de la C. G. T.-F. O. face aux prestations sociales.

La loi sur les allocations familiales en France est encore appelée la loi Philippe, en mémoire de Pétain, dont le cléricalisme n'est pas discuté. Pétain entendait, par le système des allocations familiales, encourager les naissances en France, et il y a pleinement réussi. La loi actuelle reste l'image de cette volonté. Les allocations de *maternité* — ne pas confondre avec les allocations familiales, c'est le prélude! — sont graduées ainsi:

- 1° Pour la première naissance, *dans les deux ans* du mariage, l'allocation est égale à *trois fois* le salaire de base.
- 2° Pour la deuxième naissance, dans les trois ans de la première maternité ou dans les cinq ans du mariage, à *deux fois* le salaire de base, et *sans condition de délai*, pour les naissances survenues avant que la mère ait atteint l'âge de 25 ans.

On ne nous pardonnera jamais, à Radio-Lausanne, d'avoir eu l'outrecuidance de parler de *prime à la production*! Si cette expression n'est point diplomatique, elle reste néanmoins la seule qui soit juste en l'occurrence et nous ne saurions la regretter.

En septembre 1956, le collègue Veillon, secrétaire de la C. G. T.-F. O., nous fournissait des précisions édifiantes, dont nous extrayons notamment ce qui suit pour les allocations familiales:

« La loi du 22 août 1946 met à la charge exclusive de l'employeur la cotisation qui se monte à 16,75% du salaire, avec toutefois un plafond de 44 000 fr. français par mois. La cotisation mensuelle maximum est donc de 7370 fr. »

Autre démonstration pratique de l'incidence des allocations familiales sur le salaire:

« Le salaire minimum interprofessionnel garanti (*minimum vital*) est actuellement pour Paris de 25 200 fr. français par mois. Les statistiques sur les salaires moyens des ouvriers occupés dans toutes les activités donnent pour Paris:

144 fr. à l'heure pour le manœuvre ordinaire;
154 fr. à l'heure pour le manœuvre spécialisé;
171 fr. à l'heure pour l'ouvrier spécialisé;
200 fr. à l'heure pour l'ouvrier qualifié.

» Un ouvrier spécialisé à Paris qui gagnerait, par exemple, 35 000 francs par mois en travaillant quarante-cinq heures par semaine (majoration pour heures supplémentaires incluses) toucherait en plus, s'il a cinq enfants, 35 652 fr. Le salaire social est égal, dans ce cas, au salaire direct. Il est de nombreux cas où il est supérieur. Il en fausse donc le jeu normal et c'est contre cette évolution que nous luttons. »

Ainsi s'exprime l'un des camarades les plus objectifs de F.O.

En ce qui concerne les autres prestations sociales ajoutées aux allocations familiales, soit chômage, assurance-accidents, assurance-maladie, congés payés, jours fériés et A. V. S., elles atteignent au total 40 à 50% du salaire dans l'industrie privée pour arriver jusqu'à 50% et 56% dans certains secteurs publics, tels que les employés de chemin de fer.

Ces renseignements nous sont précieux.

Dernièrement, un entrepreneur du bâtiment de notre pays, qui demandait à un office du travail l'autorisation de faire venir des saisonniers étrangers, présentait un tableau des salaires qui représentait un écart de 20 à 30 ct. à l'heure sur notre propre statistique, laquelle démontrait que sur certains points les salaires payés étaient en dessous des minima contractuels. Selon lui, il dépassait ces minima. Pour induire en erreur l'Office du travail, il avait tout simplement ajouté ses charges sociales, lesquelles sont de l'ordre de 14%. Qu'en serait-il si nous étions à 50%!

Il est évident que le patronat français doit calculer qu'une augmentation des salaires mensuels de 1000 fr., ce qui est peu de chose compte tenu du pouvoir d'achat du franc français, représente en réalité une augmentation effective de 1400 fr. à 1560 fr., ce qui explique certains raidissements.

Si l'exemple français ne paraît pas déterminant parce que nous ne sommes pas en France, nous ne saurions l'ignorer. Dans tous les pays qui nous environnent, dans tous les pays plus lointains, partout où les salaires sont notoirement insuffisants, le remède est recherché du côté des prestations sociales. On pare au plus pressé et, finalement, la rémunération directe devient secondaire. Pris dans l'engrenage, il devient illusoire de revendiquer une augmentation des salaires en même temps que des prestations sociales.

Le travail de qualité est probablement notre principale vertu. Nous avons à encourager la formation professionnelle. Il faut que nos jeunes conservent notre goût du travail bien fait. *La récompense de l'effort doit être la rémunération.*

Nos prestations sociales, *très modestes, il est vrai*, sont proportionnées au salaire dans tout ce qui touche à la sécurité du gain. Plus le salaire est élevé, plus forte est l'indemnité de jours fériés, d'assurance-maladie, d'assurance-accidents; l'A.V.S., elle-même, doit rester le reflet de l'activité professionnelle.

N'est-il pas préférable de toucher le 80% d'un salaire de 25 à 30 fr. par jour en cas d'arrêt du travail lors d'un accident, de maladie, lors des jours fériés, etc., plutôt que le 100% d'un salaire de 12 à 15 fr. par jour?

Certes, nous sommes loin d'être au paradis terrestre. L'essentiel est plutôt de se mettre bien d'accord sur ce qui doit être supporté par la collectivité et ce qui doit, pour des raisons techniques ou scientifiques, être supporté par la profession.

C'est cette démarcation qui doit, en quelque sorte, déterminer le rôle du contrat collectif de travail et celui de législateur.

Nous avons, pour des raisons faciles à comprendre, à veiller au maintien des droits acquis par le contrat collectif de travail.

Qu'il nous soit permis une dernière comparaison entre le secteur privé et le secteur public.

Nos fonctionnaires ont leur contrat collectif de travail. Il s'appellera, ici, statut des fonctionnaires, ailleurs, loi sur les traitements, ou encore règlement des conditions d'engagement, peu importe. Les modifications à apporter à ces différents règlements sont décidées soit par le législatif ou l'exécutif, selon les dispositions d'application. Les pouvoirs politiques restant toujours à l'image de la volonté des électeurs, on en pourrait déduire que le sort des travailleurs de la fonction publique dépend *uniquement* de la volonté du corps électoral, et qu'il suffit de voter pour tel parti politique pour que satisfaction soit donnée aux revendications des intéressés. *Le bulletin de vote est gratuit, et pourquoi faudrait-il payer une cotisation syndicale?* La vérité veut que le respect des conditions d'engagement nécessite d'innombrables interventions des syndicats de la fonction publique et que chaque amélioration des conditions sociales des travailleurs de cette catégorie de salariés soit préparée par l'Union fédérative, laquelle agit sur les patrons, représentés par les élus du peuple.

Dans le secteur privé, où le patron est la société anonyme ou la personne physique, les revendications de salaires nécessitent avant tout l'intervention directe de l'organisation syndicale. Pourquoi faudrait-il en conclure que l'Etat peut résoudre, à lui seul, la question sociale?

L'Etat peut, à l'exemple de la France, légiférer sur toutes les prestations sociales sans s'occuper de leur incidence sur les salaires. Le syndicat, se trouvant alors relégué au second plan, ne représente plus une force d'attraction suffisante pour les salariés. Nos voisins d'outre-Jura nous fournissent la preuve de cette paralysie. Au fur et à mesure que s'est développée l'intervention du gouvernement dans

le régime des salaires et des prestations sociales, les syndicats ont vu leurs effectifs diminuer.

Nous avons à choisir.

Nous avons intérêt à sauvegarder le véritable pouvoir d'achat des travailleurs suisses, basé sur le salaire direct, les prestations sociales n'étant qu'un complément du salaire.

Actualités

Réduction progressive de la durée du travail dans la métallurgie suisse

Le 16 mai 1955, la Commission syndicale consacrait une partie de ses travaux au problème de la réduction de la durée du travail. Sa résolution, votée à l'unanimité en conclusion du débat, rappelait fort opportunément que les fédérations affiliées à l'U. S. S. considèrent sans cesse la réduction de la durée du travail comme un des premiers objectifs à poursuivre et qu'elles furent à l'origine des réductions obtenues dans le passé. Il ne fait pas de doute que l'économie suisse a diverses possibilités d'abaisser encore la durée du travail, affirmait cette résolution, mais avec le corollaire d'un relèvement correspondant des salaires. La Commission syndicale constatait ensuite que le problème ne se posait pas seulement sur le plan social, mais aussi sur le plan économique. Elle se préoccupait d'éviter dans la mesure du possible un renchérissement qui pourrait avoir pour effet d'affaiblir la capacité de concurrence de notre pays, d'empêcher aussi l'accélération excessive des cadences de travail, ou encore la recrudescence des heures supplémentaires et de l'engagement de main-d'œuvre étrangère. Pour éviter ces obstacles, la Commission syndicale invitait en conclusion les fédérations affiliées à demander des réductions *progressives* de la durée du travail.

Cette formule frappante de la réduction de la durée du travail par étapes a fait fortune dans les arts graphiques en 1956, successivement dans la lithographie, l'imprimerie et la reliure. Dans ces trois corps de métiers, l'expérience aboutira à l'horaire de 44 heures par semaine en l'espace de trois ans. Un accord du même genre vient d'être passé le 29 mars dernier entre les organisations de l'industrie des machines et des métaux participant à la convention du 19 juillet 1939-1954 sur la durée du travail.

Dès mai 1957, la durée hebdomadaire normale du travail dans les entreprises de l'industrie des machines est fixée à 47 heures par semaine et à 46 heures dès mai 1958. Un supplément de 25% sera