

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 42 (1950)  
**Heft:** 1

**Artikel:** La politique des salaires du Trade Unions Congress  
**Autor:** Liniger, Pierre  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384642>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

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

Le postulat Freimüller a été signé par des députés de tous les partis qui voient dans les méthodes que nous avons dénoncées un danger très réel pour la démocratie. Quant au postulat Bühler, seuls des gens de l'extrême droite, en communion d'idée avec les adversaires, l'ont appuyé.

\*

La date du 11 décembre marque une victoire des forces qui veulent construire. C'est à ce titre qu'elle restera inscrite dans nos annales. Si cette victoire n'a pas écarté à toujours les dangers qui menacent, elle a cependant démontré que nous pouvons envisager l'avenir avec confiance si ces forces constructives savent collaborer raisonnablement. Les organisations des ouvriers, des employés et des fonctionnaires groupées au sein du comité d'action des salariés sont prêtes à coopérer encore avec les milieux représentés par le comité interpartis, à travailler sous le signe du progrès, de la justice sociale et de la liberté. Elles espèrent que l'on saisira la main qui est ainsi tendue.

## La politique des salaires du Trade Unions Congress

Par *Pierre Liniger*

M. André Siegfried, de l'Académie française, écrivait il y a deux ans: « Nous observerons avec curiosité, mais avec une curiosité intéressée et largement solidaire, la façon dont l'Angleterre résoudra ce problème de la responsabilité politique et même nationale du syndicat. » Si les syndicats britanniques n'ont jamais été aussi forts moralement et matériellement, leur responsabilité, elle aussi, n'a jamais été aussi grande. Les difficultés économiques de la reconstruction ont mis en évidence leur maturité. Cependant, lorsque le 18 septembre 1949 sir Stafford Cripps annonça au monde la dévaluation de la livre sterling, tous les yeux se tournèrent vers Transport House.

Qu'allaient faire les trade-unions devant cet événement susceptible de réduire le pouvoir d'achat du dockeur de Bristol comme du mineur du Lancashire?

Chacun réalisait parfaitement que la dévaluation devait naturellement provoquer l'augmentation des prix des produits importés. Mais la dévaluation signifiait pour un temps que la Grande-Bretagne pouvait vendre ses produits plus facilement. Il était clair que si la production n'était pas accrue, si les exportations à destination des pays créanciers n'étaient pas développées, la Grande-Bretagne ne pouvait alors se procurer les vivres nécessaires à sa population et les matières premières indispensables à son industrie. En ne tentant pas de pratiquer cette politique d'exportations, la

baisse du standard de vie et le chômage étaient inévitables. Mais si la Grande-Bretagne voulait saisir les occasions offertes par la dévaluation, elle devait, pour assurer ses exportations, stabiliser le prix de revient de ses produits ou du moins les éléments du prix de revient qu'elle avait la possibilité de stabiliser. En d'autres termes, l'ouvrier britannique devait ajourner plusieurs de ses revendications en matière de salaires.

Que fallait-il faire?

Le Conseil général du Trade Unions Congress chargea, le 26 septembre, un comité économique extraordinaire d'étudier la situation et d'établir la politique du T. U. C. à la lumière des conséquences de la dévaluation. Ce comité extraordinaire eut de fréquentes réunions avec quelques membres du gouvernement. Toutes les questions furent étudiées à fond, toutes les solutions possibles pesées longuement. Le comité présenta son rapport et le 23 novembre 1949, soit après deux mois d'études fouillées, le Conseil général fixait dans un document de la plus haute importance sa politique des salaires.

Tout d'abord, le Conseil général, considérant la gravité de la présente situation économique, déclare que le danger d'inflation, inhérent aux conséquences de la dévaluation, doit être combattu et écarté par la « restriction rigoureuse de toute augmentation de salaires, traitements et revenus individuels ». C'est là un principe d'ordre général. Cependant, il y a le problème des bas salaires. A ce propos, le Conseil général estime que le standard de vie des travailleurs peu payés doit être élevé. Mais il faudra toujours tenir compte de la situation économique générale. On pourra peut-être aider les travailleurs peu payés en établissant un système stimulant (*incentive schemes*).

Le Conseil général recommande aux syndicats affiliés au T. U. C. de reconsidérer leurs demandes d'augmentations de salaires actuelles. Il se prononce en faveur d'une stabilisation des salaires, mais cette stabilisation est conditionnée au maintien de l'indice du coût de la vie entre 106 et 118. L'indice du coût de la vie a été institué en Grande-Bretagne en juin 1947; l'indice était à 100 le 17 juin 1947. Aujourd'hui, il est à 112.

Dans certaines industries, les « collective agreements » comportent des « clauses d'échelle mobile » qui permettent aux ouvriers d'invoquer la hausse du coût de la vie pour obtenir des augmentations. Or, le Conseil général recommande de suspendre l'application de ces clauses, mais seulement si l'indice du coût de la vie se maintient entre 100 et 118. S'il dépasse l'une de ces deux limites, les parties pourront reprendre alors leurs négociations.

Si l'indice du coût de la vie n'atteint pas l'une de ces deux limites avant le 1<sup>er</sup> janvier 1951, l'accord ou plutôt les recommandations du T. U. C. seront valables jusqu'à cette date-là. Le Conseil général

a donc fixé sa politique des salaires non pas pour quelques mois, mais jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1951. A ce moment-là, on étudiera à nouveau la situation. Le Conseil général intensifie enfin sa campagne en faveur de l'augmentation de la productivité et il demande que toutes les suggestions possibles soient étudiées à cette fin, « la question des heures supplémentaires, dit-il, n'étant pas exclue ».

Il recommande pour finir que chaque industrie se préoccupe de la question de l'extension du système du salaire selon le rendement (*payment by result*). On voit ici que cette notion défendue par Arthur Deakin, le secrétaire général de la puissante Transport and General Workers Union, gagne du terrain.

Tels sont les principaux points du document que le Conseil General du T. U. C. a envoyé à ses cent quatre-vingt-sept syndicats affiliés. On a pu dire avec raison que le T. U. C., fidèle à la fois à sa responsabilité ouvrière et nationale, a donné une consigne non seulement à ses huit millions de membres, mais à toute la nation.

Ce n'est là qu'une consigne, qu'un ensemble de recommandations très claires et très réalistes, ce qui est bien dans la tradition du syndicalisme britannique. Les diverses fédérations sont, bien entendu, libres du suivre ou de ne pas suivre cette politique.

Remarquons que le Conseil général a adopté cette politique à une très grande majorité. Sur un total de trente-trois membres présents, il n'y eut que deux opposants, James Figgins, de la Fédération des cheminots, et Edward Hill, de celle des ferblantiers. Les milieux bien renseignés du Transport House pensent que toutes les fédérations se rallieront très probablement à cette politique. Sans doute, ce n'est pas de gaieté de cœur que tous l'ont approuvée. Les cheminots présentent actuellement des revendications qui sont loin d'être exagérées. Il en est de même des ouvriers du bois et du bâtiment. Rappelons cependant qu'en octobre, alors que plusieurs syndicats locaux de cette importante fédération réclamaient une augmentation de 6 pence (30 ct.) à l'heure, Richard Coppock, le secrétaire général de la fédération avait déclaré: «Plutôt du travail que des pence!» Aucune argumentation n'est plus solide. Le plein emploi auquel le T. U. C. tient par-dessus tout n'est pas conciliable avec des augmentations de salaires qui accroissent ou qui tendent à accroître le prix de revient au moment précis où les produits de l'industrie britannique doivent être le meilleur marché possible.

On ne saurait dire que la politique des salaires du T. U. C. consiste purement et simplement en une stabilisation des salaires. Ceux-ci ne sont nullement bloqués. Au contraire, si l'on s'en tient au document lui-même, à l'esprit autant qu'à la lettre, on constate que le Conseil général parle d'une extension possible du salaire selon le rendement. Les barèmes de salaires (*wages rates*) restent inchangés, certes, mais le salaire peut augmenter en fonction du rendement.

En ce qui concerne la question délicate des travailleurs peu payés, le T. U. C. songe plus à hausser leur standard de vie qu'à augmenter leur salaire. Là aussi, on établira un système faisant appel à l'effort individuel. Le T. U. C. n'a pas défini ce qu'il entendait exactement par « travailleur peu payé » ou « bas salaire ». Cela est, semble-t-il, du ressort des fédérations. Si le T. U. C. s'avérait de donner une définition, on pourrait alors le prendre pour un partisan d'un minimum national, notion qu'il a toujours repoussée. En ce faisant, le T. U. C. reste fidèle à l'une de ses vieilles traditions qui est la défense des ouvriers qualifiés par les écarts de salaires. On ne cherchera pas à augmenter le salaire du manœuvre, on aidera celui-ci par quantités de mesures indirectes qui lui permettront de jouir d'un niveau de vie acceptable. Le T. U. C. tient à ce principe des écarts de salaires nominaux. Et si aujourd'hui les écarts n'existent presque pas entre les salaires réels, c'est uniquement parce que nous vivons une période d'exception.

Il va sans dire que cette politique de restrictions s'adresse aussi aux chefs d'entreprise et aux actionnaires. La partie patronale devra observer, elle aussi, ces principes que les syndicats sont prêts à appliquer. L'augmentation de la production, le redressement économique, ne sauraient être réalisés si une partie de la nation se sert sans vergogne tandis que l'autre peine héroïquement.

Le but ne sera atteint que par la volonté des deux parties. En ce qui concerne spécialement la question si brûlante de l'accroissement de la production, c'est en se consultant et en échangeant des suggestions que patrons et ouvriers mettront au point les méthodes les plus efficaces.

Faut-il s'étonner de cette politique énergique, de ces initiatives résolues? Le 23 novembre 1949, le T. U. C. a bien donné, comme nous l'avons déjà dit, une consigne à toute la nation. Le premier ministre Clement Attlee, quelques heures après la publication du document du Conseil général du T. U. C., put exprimer sa satisfaction: « Le pays tout entier, déclara-t-il, comprendra la signification de cette décision. »

La Grande-Bretagne, une fois encore, ne reçoit pas des leçons elle en donne, et au milieu de ce XX<sup>e</sup> siècle les syndicats ont résolu de façon certainement heureuse le problème de leur responsabilité nationale.