

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 44 (1952)
Heft: 7-8

Artikel: Le problème de l'échelle mobile aux États-Unis
Autor: Miche, Charles
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384772>

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: 18.02.2025

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

laquelle ils sont. Trop d'entre eux croient encore nécessaire pour subsister de se livrer à une course effrénée au rabais sans tenir compte des intérêts de leur concurrents. Mais l'action néfaste des outsiders est encore aggravée par une mentalité de patronat de droit divin qui ne se résout à traiter avec l'organisation syndicale ouvrière que quand il n'y a plus moyen de faire autrement et que son entêtement a trouvé sa punition. Certains conflits récents dans la coiffure neuchâteloise et auparavant dans la coiffure lausannoise illustrent très bien cette amère constatation. Quant on sait que sur le plan national, après des mois de pourparlers, les maîtres coiffeurs ne se sont pas encore résolus à renouveler le contrat collectif de travail qui les liait à la Fédération suisse des ouvriers coiffeurs, on reste confondu devant tant d'inconséquence et on se demande sérieusement s'il vaut encore la peine d'aider ces gens par une législation restreignant unilatéralement la liberté du commerce! Ces messieurs feraient bien de montrer plus d'intelligence et de diligence s'ils ne veulent pas encourir le risque d'une opposition ouvrière déterminée au projet de loi dont ils seront les premiers bénéficiaires. Heureusement, les maîtres cordonniers sont cette fois mieux chaussés et ont eu l'intelligence d'obtenir la prorogation de l'application générale obligatoire du contrat collectif de travail qu'ils ont passé avec la partie ouvrière! Cela doit constituer le dernier avertissement pour les coiffeurs.

Le problème de l'échelle mobile aux Etats-Unis

Par *Charles Miche*, Washington

1. Généralités

Le système de l'échelle mobile, c'est-à-dire de l'adaptation plus ou moins automatique des salaires aux fluctuations du coût de la vie, est toujours plus largement appliqué aux Etats-Unis. Mais son extension soulève, parallèlement, de vives oppositions. Le secrétaire syndical auquel je confiai mon étonnement d'Européen respectueux des principes me répondit en souriant: « L'échelle mobile est comparable au parapluie: comme lui, c'est un instrument de protection assez peu efficace, dont on ne se souvient que lorsque le temps est incertain; quand il pleut, on l'utilise peu volontiers parce qu'il n'empêche personne d'être mouillé. » Cette réponse est caractéristique de la philosophie américaine de la vie, de cette manière d'empoigner directement les problèmes sans se soucier trop des principes et des idéologies, de cette manière de concevoir les choses qui facilite si grandement les rapports entre les hommes et la solution des difficultés. Les Américains estiment que ce n'est pas à la vie de se plier aux théories, que celles-ci ne doivent pas entraver l'évolution

et les nécessaires changements. La position adoptée à l'égard de l'échelle mobile reflète bien cette conception. Cette position est fluctuante; elle varie au gré de la situation économique et des exigences de la politique syndicale. Le principe de l'échelle mobile a surtout été affirmé et imposé alors que l'évolution économique apparaissait incertaine: avant et pendant la première et la seconde guerre mondiale. La rapide montée des prix et les fiévreuses fluctuations qui ont suivi l'éclatement de la guerre de Corée l'ont remis à l'ordre du jour.

Quelques citations éclaireront mieux le comportement des milieux dont l'influence est décisive en la matière. En septembre 1950, c'est-à-dire peu après le début de l'affaire coréenne, alors que huit cent mille travailleurs seulement étaient assujettis, par le truchement des contrats collectifs ou d'autres accords, au principe de l'échelle mobile, la Fédération américaine du travail a cru devoir lancer un avertissement. Le 69^e congrès de l'A. F. L. s'est prononcé vigoureusement contre l'échelle mobile:

Nous repoussons de la manière la plus nette toute formule rigide ayant pour effet de lier les augmentations de salaire aux modifications de l'indice du coût de la vie. La possibilité d'aménager les salaires doit subsister afin de permettre aux syndicats de corriger en tout temps les différences notées d'une entreprise et d'une branche à l'autre et d'adapter constamment les salaires à l'accroissement de la productivité.

Une année plus tard, en septembre 1951, les salaires de plus de trois millions de travailleurs étaient déterminés par l'indice. Cela n'a pas empêché le congrès de l'A. F. L., réuni au cours de ce mois, de voter une résolution précisant que « les travailleurs n'ont jamais admis et n'admettront jamais que l'indice du coût de la vie détermine seul la fixation des salaires ».

L'A. F. L. est composée en grande partie de fédérations professionnelles ayant une longue tradition syndicale et très solidement organisées; les liens étroits qu'elles ont noués avec les industries et les entreprises les mettent en mesure d'influencer très fortement, par la voie des conventions collectives, la formation des salaires. L'opposition de l'A. F. L. contre l'échelle mobile a donc plus de poids dans le secteur qu'elle organise que dans celui de la C. I. O., qui groupe des fédérations industrielles moins strictement organisées; c'est la C. I. O. surtout qui a préconisé, bien avant l'éclatement du conflit européen, le système de l'échelle mobile. Bien que la résolution votée par son congrès de novembre 1951 ne mentionne pas expressément l'échelle mobile, elle précise cependant qu'il con-

vient d'ouvrir la possibilité d'adapter les traitements et les salaires au renchérissement. Ces adaptations sont nécessaires pour maintenir les niveaux de vie des salariés.

Walter Reuther, le président des ouvriers de l'industrie automobile, l'un des promoteurs de l'échelle mobile, s'est opposé très énergiquement à l'intention de bloquer également l'adaptation au mouvement de l'indice en liaison avec les mesures envisagées pour stabiliser les salaires. Au cours des négociations qui ont eu lieu avec les représentants du gouvernement, Reuther a relevé que l'abrogation du principe de l'échelle mobile aurait pour effet de rendre caduques les conventions collectives ad hoc conclues pour cinq ans par l'organisation syndicale: « Cette dernière a renoncé à certaines revendications (notamment aux majorations massives assurées par d'autres conventions dont la durée de validité est moins longue); en revanche, la longue durée du contrat l'a incitée à accepter d'autres revendications (formulées par le partenaire). » La suppression du principe de l'échelle mobile, a ajouté Reuther, aurait précisément pour résultat de compromettre la stabilisation recherchée. John Lewis, par contre, le puissant leader des mineurs, l'un des derniers preux chevaliers du libéralisme et de l'antiétatisme, s'oppose irréductiblement à ce que les salaires soient liés de manière quelconque à l'indice. Sûr de sa force, Lewis repousse toute intervention de l'Etat dans les relations entre employeurs et travailleurs (alors que la plupart des autres syndicats ont révisé leur manière de voir). Lewis ne manque pas d'arguments à l'appui de sa thèse, et cela d'autant moins que les mineurs ont fait, en 1874 déjà, une première tentative de lier les salaires à l'évolution du coût de la vie. « Les mineurs ont tôt fait de s'apercevoir que, sous le régime de l'échelle mobile, les salaires — sauf en phase de dépression — évoluent toujours dans le mauvais sens. En 1950, on (Lewis vise W. Reuther, qu'il tient pour un intellectuel et un planificateur en marge de la réalité) a tiré ce système de l'oubli, on lui a donné un autre nom, on a fait avaler cette panacée aux travailleurs de l'industrie automobile. » Et Lewis d'esquisser à l'intention de ces « victimes » ce qui serait advenu si les mineurs n'avaient pas renoncé il y a cinquante ans déjà au système de l'échelle mobile:

Au cours de ces cinquante années, les mineurs sont parvenus, par la voie des négociations, à augmenter leurs gains de 1760% par rapport aux salaires de base d'alors. Pendant la même période, les prix de vente du charbon pris à la mine ont augmenté de 40 % seulement. Les progrès réalisés sont dus avant tout à l'amélioration des méthodes de production, en d'autres termes à l'accroissement de la productivité par travailleur. Si les mineurs s'en étaient tenus au principe de l'échelle mobile, le relèvement des salaires n'aurait pas dépassé 500 %, c'est-à-dire moins du tiers de l'amélioration que nous avons obtenue par le moyen des négociations collectives. Il convient de tenir compte aussi des progrès enregistrés depuis: réduction de la durée du travail (à 35 heures environ par semaine), amélioration des conditions de travail, accroissement de la sécurité dans les mines (dans ce domaine, Lewis ne s'oppose plus à l'intervention de l'Etat; au contraire,

à la suite d'une récente catastrophe minière, il l'exige même énergiquement), suppression du travail des enfants, généralisation des soins médicaux, prévoyance en faveur des veuves et des orphelins, assurance-vie de 1000 dollars par mineur et rente-vieillesse de 100 dollars par mois. Tels sont les fruits des négociations collectives. Ils sont à l'opposé de ceux que permet d'obtenir une application rigide du système de l'échelle mobile que l'on est en train d'introduire dans l'industrie automobile.

Bien que les acrobaties arithmétiques de Lewis puissent faire sourire, il faut cependant reconnaître que les mineurs, qui figuraient autrefois parmi les travailleurs les plus mal payés, sont aujourd'hui parmi les mieux rétribués; si ce résultat est dû aux négociations collectives, il est dû également à l'énergie, au génie politique de Lewis, voire à la brutalité de ses méthodes. Quoi qu'il en soit, une résolution votée l'an dernier à l'unanimité par le congrès de la Fédération des mineurs montre que Lewis ne songe pas le moins du monde à reviser sa manière de voir. Cette résolution précise, entre autres choses, que la fédération, « aux fins d'assurer la défense de la tradition américaine de la libre entreprise et de la liberté du travail, s'oppose à toute fixation des prix et des salaires par le gouvernement ». Pour ce qui est des améliorations qui ont accompagné la hausse des salaires et que Lewis a énumérées plus haut, notons que les travailleurs de l'industrie automobile ont également obtenu la plupart d'entre elles préalablement à l'introduction du régime de l'échelle mobile; il s'agit donc de savoir si, en liaison avec cette innovation, ces conquêtes complémentaires pourront être poursuivies en marge ou dans le cadre de la fixation des salaires, et dans ce dernier cas si elles seront ou non « mobiles ». Les améliorations obtenues par les mineurs sont avant tout une conséquence de l'accroissement de la productivité. Les syndicats qui préconisent l'échelle mobile entendent d'ailleurs que ce système implique le paiement d'un supplément au titre de la productivité (fixé chaque année).

On oppose souvent à l'introduction de l'échelle mobile le niveau insuffisant de nombre de salaires de base. Sur ce point, les travailleurs de l'automobile, abstraction faite de la nécessité d'ajuster encore les salaires de certaines catégories, avaient moins de sujets de craintes que ceux d'autres professions: les employés de commerce (dont les traitements moyens sont très bas) et certaines catégories de fonctionnaires de l'Etat, par exemple. Aussi, ces salariés se dressent-ils très résolument contre le système de l'échelle mobile.

Cette opposition est également dirigée contre l'indice lui-même. Aux Etats-Unis, l'indice mesure les fluctuations des prix de détail de deux cents marchandises et services divers utilisés par les consommateurs des grandes villes. Le calcul de l'indice ne porte donc pas sur l'ensemble de la consommation. Comme il arrive qu'en

période de fluctuations rapides des prix, ces fluctuations provoquent de sensibles modifications dans les habitudes de consommation, dans le choix des qualités consommées, qu'elles raréfient même l'offre de certains produits, l'indice cesse parfois d'être représentatif au moment même où il devrait l'être sans conteste. Ces inconvénients, comme aussi sa structure suscitent des doutes à son égard et des contestations. On estime donc que les bases de calcul de l'indice devraient être élargies, qu'il devrait englober non seulement la consommation dans les petites agglomérations, mais aussi d'autres éléments. On est d'avis que cette réforme donnerait d'autres résultats. (On sait que le calcul de l'indice a donné lieu aux mêmes discussions en Suisse. — *Réd.*) Tant que l'indice jouait uniquement le rôle d'un étalon général de mesure — peut-il être autre chose? — il ne donnait pas lieu à de notables critiques. Mais depuis que les salaires de millions de travailleurs — ensuite de l'introduction de l'échelle mobile — sont largement déterminés par l'indice du coût de la vie, la question de l'exactitude de cet instrument est posée, et d'autant plus fortement que, ces derniers temps, les autorités ont modifié certains éléments de calcul. Vers la fin de 1950, au moment où les prix montaient rapidement, le directeur de la section économique de la C. I. O. a écrit en liaison avec la révision de l'indice: « Cet instrument ne permet pas de déceler la hausse dans toute son ampleur. Les modifications qui ont été apportées ont été opérées sur la base de données insuffisantes. Les syndicats ont pourtant proposé au Bureau fédéral de statistique de différer cette révision jusqu'à ce que les chiffres de 1951 soient disponibles. Si nous avons fait cette proposition, c'est parce que nous estimions que le renchérissement et les conséquences du réarmement auraient pour effet de modifier la structure des budgets ménagers par rapport aux deux ou trois dernières années, en particulier parce qu'il ne sera pas possible, en 1951 et au cours des années suivantes, de se procurer aussi facilement que par le passé certains biens de consommation (aspirateurs, armoires frigorifiques, etc.). Les dépenses de la famille moyenne augmenteront pour les denrées alimentaires et diminueront pour les autres biens de consommation. Or, on constate que l'indice met davantage l'accent sur les biens de consommation que sur les dépenses d'alimentation. Nous sommes donc d'avis que le Ministère du travail agit de manière imprudente en introduisant un nouvel indice au moment où cet instrument joue un rôle considérable dans la fixation des salaires en liaison avec les contrats collectifs. Cette mesure est d'autant moins opportune que les prix des denrées alimentaires sont en train de monter et que nous sommes encore trop insuffisamment informés sur la modification des habitudes de vie dont nous sommes actuellement les témoins et sur l'évolution de l'offre de biens de consommation. » On peut dire, aujourd'hui déjà, que maintes de ces prévisions ne

se sont pas réalisées, du moins pas dans l'ampleur prévue, ce qui démontre combien il est difficile de trouver un étalon de mesure exact, qui ne peut être exact que s'il est maintenu constant, de manière à pouvoir être utilisé pendant une longue période. L'indice du coût de la vie a des tâches plus générales à remplir que celle d'un étalon de mesure fluctuant de salaires qui sont également fluctuants. En matière de salaire, l'indice ne peut avoir qu'une valeur d'indication. Lorsque les prix oscillent très fortement, l'indice ne peut être l'instrument de mesure précis que d'aucuns voudraient qu'il fût, pour la simple raison que la publication de chiffres précis retarde généralement de deux à trois mois sur l'évolution des salaires.

2. La voie vers l'échelle mobile

Seuls les événements expliquent le développement considérable du système de l'échelle mobile aux Etats-Unis. Cette évolution a été amorcée par l'éclatement du conflit coréen, le renchérissement, la perspective de nouvelles hausses et l'instabilité de la situation économique. Il est donc intéressant de suivre le devenir des conventions collectives impliquant l'échelle mobile.

La loi sur la production de guerre (Defence Production Act) a été promulguée en septembre 1950. Elle ne visait pas à réglementer les salaires de manière générale; un court chapitre prévoyait un blocage général des traitements et des salaires. L'état de nécessité ayant été proclamé le 15 décembre 1950, ce blocage est devenu effectif le 26 janvier 1951. L'ordonnance y relative précisait que le chef de l'Office de stabilisation économique était tenu, en application du Defence Production Act, de stabiliser non seulement les prix, mais aussi les traitements, les salaires et d'autres prestations (allocations diverses, rentes de vieillesse, indemnités versées par les caisses de maladie, etc.). Dans le cadre de la « stabilisation générale », aucun entrepreneur n'était autorisé à payer, sans autorisation expresse de l'Office de stabilisation, des salaires ou des prestations plus élevées que celles qui étaient en vigueur le 25 janvier 1951. En revanche, aucuns salaires ou prestations ne pouvaient être stabilisés sur la base de taux inférieurs à ceux notés du 24 mai au 24 juin 1950. Le texte officiel prévoyait que l'ordonnance pouvait être modifiée et complétée selon les circonstances, ce qui revient à dire qu'elle n'avait pas pour objet de bloquer de manière absolue tous les salaires pour un temps indéterminé. Cela n'aurait d'ailleurs pas été possible pour la simple raison que 60% environ des travailleurs avaient bénéficié de hausses de salaires en 1950, alors que les autres n'avaient rien obtenu. Pour réaliser une adaptation uniforme des salaires au renchérissement, une nouvelle ordonnance, décrétée à fin février 1951, autorisait, par rapport aux

salaires en vigueur le 15 janvier 1951, une majoration générale de 10%. A ce moment, personne n'a admis un instant que l'on s'entendrait là. Peu de temps après, une nouvelle ordonnance (N° 8) autorisait une majoration, sans autorisation préalable de l'Office de stabilisation, des salaires fixés par conventions impliquant l'échelle mobile le 25 janvier ou antérieurement, et cela même si ces hausses étaient supérieures à 10%. Il va sans dire que cette ordonnance a eu pour effet d'encourager la conclusion de contrats collectifs fondés sur le système de l'échelle mobile, et cela d'autant plus que l'on pouvait escompter que cette autorisation s'étendrait aussi aux conventions conclues après le 25 janvier. En liaison avec la revision, le 1^{er} août 1951, du Defence Production Act, un avenant à l'ordonnance N° 8 faisait une distinction entre les conventions conclues avant le 25 janvier et celles qui ont été signées ultérieurement et les cas où aucun accord relatif à l'échelle mobile n'avait été signé. Pour la première catégorie de conventions, les salaires pouvaient être modifiés conformément aux dispositions contractuelles et sans autorisation de l'Office de stabilisation. Pour les autres conventions, l'ordonnance précisait expressément qu'en cas de recul de l'indice les salaires ne pouvaient en aucun cas être ramenés au-dessous du niveau en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Pour ce qui est des cas où aucun accord n'existait lors de l'entrée en vigueur de l'ordonnance et où l'on constatait une baisse des salaires réels par rapport au 25 janvier 1951, des adaptations étaient autorisées, mais tous les six mois seulement, sur la base de l'indice. Enfin, l'ordonnance contenait diverses clauses destinées à éliminer certaines rigueurs dans son application ou certaines inégalités.

En d'autres termes, l'ordonnance invitait plus ou moins directement les 60 millions de salariés à conclure des accords fondés sur le principe de l'échelle mobile ou des conventions similaires. Des modifications de cette ordonnance demeurent réservées. « Cette nouvelle ordonnance, a déclaré Johnston, l'ancien directeur de l'Office de stabilisation, ouvre aux travailleurs, syndiqués ou non, la possibilité d'obtenir des adaptations équitables de leurs salaires, comparables à celles que le Parlement a accordées par voie légale au monde des affaires et aux producteurs agricoles en les autorisant à adapter leurs prix aux modifications des coûts de revient... Je suis entièrement d'accord avec la clause de l'ordonnance qui précise que l'Office de stabilisation doit réexaminer ultérieurement cette politique. »

La formation des prix et des salaires étant donc largement commandée par une sorte de système de l'échelle mobile des salaires, des prix et des coûts de revient... il va sans dire que la réussite d'un système aussi libéral dépend avant tout de la discipline, du sens des responsabilités et de la bonne volonté des intéressés. Il

est évident que si cette discipline est absente, ce système doit avoir pour effet d'accélérer la marche à l'inflation.

Pour le moment (avril 1952), il ne semble pas qu'on aille au-devant d'une stabilisation. Les prix de nombreux produits continuent de monter et les syndicats ont exigé que les gains des travailleurs dont les salaires ne sont pas rattachés à l'échelle mobile soient révisés non pas tous les six mois, mais tous les quatre mois. Des revendications semblables ont été formulées au sujet des prestations des entrepreneurs, telles que primes annuelles à la productivité, indemnités pour vacances et jours fériés, versements aux fonds de prévoyance, aux caisses de maladie et de vieillesse, taux du travail à l'accord, allocations d'ancienneté, gratifications, participation aux bénéfices, etc.

La plupart de ces prestations ont fait ou feront encore l'objet d'enquêtes ou d'ordonnances. La plupart des hausses de salaire dépassant la norme initialement fixée de 10% et les gains pouvant être désormais adaptés automatiquement au renchérissement, on comprend dès lors que les autres prestations suivent le mouvement. Comme l'a déclaré le chef de l'Office des salaires :

Si l'on immobilisait les salaires et que cette mesure ait pour effet de paralyser les livraisons de fusils et d'avions, les entraves ainsi opposées à l'exécution du programme d'armement pèseraient davantage dans la balance que les frais qu'implique d'adaptation des salaires.

Dans l'ensemble cependant, il était entendu que ces augmentations des salaires et des prestations diverses des entrepreneurs ne devaient en aucun cas donner une impulsion à l'inflation. Mais à partir de quelle ampleur contribuent-elles à l'inflation? Il est clair que les opinions divergent fortement. Les syndicats notamment font valoir que l'amélioration des prestations patronales aux institutions de prévoyance, aux caisses de maladie, etc., n'ont pas d'incidences inflationnistes, ces subsides n'étant pas lancés immédiatement dans le circuit économique. On estime donc que ces prestations peuvent être augmentées indépendamment des salaires. Des ordonnances ad hoc ont été promulguées qui autorisent une majoration des prestations patronales pour l'assurance-maladie, l'assurance-accidents, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité.

Les syndicats estiment également que les primes à la productivité n'ont pas un effet inflationniste du moment qu'elles ont pour corollaire un accroissement de la production et un abaissement des coûts de revient. On objecte que ce ne serait le cas que si cette amélioration de la productivité portait uniquement sur les biens de consommation. Ces primes correspondraient alors à une augmentation correspondante de l'offre de biens de consommation. Mais l'accroissement de la production et de la productivité concerne en bonne partie le matériel de guerre, lequel ne peut pas être « con-

sommé » par les travailleurs, de sorte que la somme des primes de productivité et l'amplification du pouvoir d'achat qu'elle représente n'ont pas pour corollaire une augmentation correspondante de l'offre de biens de consommation.

Cette manière de voir est partagée par les milieux officiels. Dans le rapport sur la situation économique présenté au début de cette année par le président Truman au Parlement, nous lisons :

Si, en liaison avec l'élargissement des débouchés et l'accroissement de la productivité, c'est-à-dire avec un phénomène qui paraît appelé à durer, le rapport entre les salaires et les prix était stabilisé, les bénéfices augmenteraient beaucoup plus fortement que les salaires. La population ne disposerait pas alors d'un pouvoir d'achat suffisant pour absorber cette production supplémentaire. Dans une économie normale (économie de paix), les salaires, lorsque la productivité générale augmente, devraient monter dans la même proportion que les prix. Cependant, ce principe n'est pas intégralement applicable lorsque règne un état de nécessité, lorsqu'une partie considérable de l'accroissement de la productivité est absorbé par les armements et qu'il n'est pas, en d'autres termes, à la disposition des consommateurs.

Pour ne pas s'écarter trop fortement de la thèse « des canons *et du beurre* », le délégué aux armements, afin d'assurer autant que possible le maintien de la production civile, a insisté pour que de nouvelles installations industrielles soient mises à la disposition de la fabrication de matériel de guerre. C'est la raison pour laquelle, en 1951, le volume des constructions industrielles a augmenté de 90% par rapport à l'année précédente, ce qui a naturellement eu pour effet de raréfier encore davantage les matières premières.

Comme on le voit, les milieux officiels sont très prudents au sujet des primes à la productivité, en d'autres termes de la participation des travailleurs à l'accroissement de la productivité. Quant aux entrepreneurs, ils sont d'avis que cette participation est d'ores et déjà assurée par les prestations spéciales énumérées plus haut; à leur avis, exiger des primes à la productivité équivaut à demander que le « même morceau du gâteau » soit servi deux fois. Il est évident que le montant de la participation ouvrière à l'accroissement de la productivité ne pourra être précisé que si l'on dispose d'une statistique exacte de la production et de la productivité. Pour le moment, on ne dispose encore que de statistiques partielles.

Dans l'ensemble, on peut dire qu'au mois d'août de l'an dernier le renchérissement de 10% avait été compensé, et même au delà, dans de nombreuses branches. Il y a cependant, à l'heure où nous écrivons ces lignes (avril 1951) de nombreuses catégories de travailleurs qui n'ont pas encore bénéficié de la majoration de 10%; c'est en particulier le cas pour les employés — pour lesquels la

majoration ne dépasse pas 5% dans bien des cas, les salariés de l'agriculture et de diverses professions mal organisées. Les différences notées dans l'adaptation des salaires au renchérissement ont pour effet de donner une impulsion aux revendications de salaire dans les branches les moins favorisées.

3. *Le mécanisme de l'échelle mobile*

Le système de l'échelle mobile, c'est-à-dire de l'adaptation automatique des salaires aux fluctuations du coût de la vie n'est pas le seul moyen d'ajuster les salaires aux modifications de la situation économique. Il suffit pour cela d'inscrire dans la convention collective une clause permettant d'entamer des pourparlers au sujet des salaires *pendant la durée de validité des accords collectifs*. Cette méthode est assez largement répandue aux Etats-Unis. C'est ce qui ressort d'une statistique de 1946, à une époque où la situation était relativement normale. Cette enquête s'est étendue à 22 industries et à 99 entreprises dont les salaires et les conditions de travail sont déterminants; 71 des 99 conventions collectives (applicables à 72% des travailleurs englobés dans l'enquête) contenaient une clause permettant d'entamer des pourparlers relatifs aux salaires pendant la durée de la convention; 5 seulement de ces 71 conventions stipulaient que de tels pourparlers ne pouvaient être entamés qu'en cas de modification du coût de la vie. La plupart des conventions précisaient que des négociations peuvent avoir lieu à n'importe quel moment et sous n'importe quel prétexte. Il existe encore nombre d'autres possibilités de déclencher des pourparlers relatifs aux salaires: après l'expiration d'un certain délai, après avis préalable (de trente jours par exemple), dans les limites d'une période donnée (par exemple tous les six mois, tous les deux ans, etc.) ou encore sur la base d'un accord, etc. Dans le cas de l'échelle mobile, l'adaptation peut être convenue au préalable ou non: modification de tant pour-cent ou négociations dès que la modification de l'indice atteint un certain nombre de points. Comme nous l'avons dit, les adaptations peuvent avoir lieu en tout temps (éventuellement après dénonciation de la convention) ou à intervalles réguliers (par exemple tous les trois mois ou deux fois au cours de la durée de validité du contrat, etc.). La convention peut contenir des dispositions au sujet des sentences arbitrales, ou encore une clause aux termes de laquelle les salaires ne peuvent être adaptés qu'en cas de renchérissement, ou encore que l'adaptation à la baisse doit être moins marquée que l'adaptation à la hausse, ou encore que les adaptations ne seront convenues que pour les catégories de travailleurs les moins bien payées, etc.

C'est l'accord conclu pour deux ans avec la General Motors, en 1948, par la Fédération des travailleurs de l'automobile qui a

donné la première impulsion aux conventions collectives fondées sur le système de l'échelle mobile. Cet accord contenait une disposition relative à la participation des travailleurs à l'accroissement de la productivité par une majoration annuelle du salaire horaire de l'ordre de 3 cents. En mai 1950, cet accord a été prorogé pour cinq ans et l'amélioration annuelle a été portée de 3 à 4 cents.

De 1948 à 1950, la convention signée avec la General Motors n'a guère fait école. Mais l'éclatement du conflit coréen et les hausses qu'il a déclenchées ont très rapidement créé un terrain favorable au développement des accords impliquant l'échelle mobile, dans l'industrie automobile avant tout. A la fin de septembre, toutes les grandes fabriques de la branche avaient accordé des augmentations de salaire, dans la plupart des cas en se fondant sur l'indice officiel du coût de la vie et en se ralliant à la solution adoptée par l'accord passé avec la General Motors: majoration de 1 cent pour toute modification de l'indice de 1,14 point. Des conventions de ce genre ont été conclues avec Ford, Packard, Studebaker, Nash, Kaiser-Frazer. Chrysler et Hudson ont consenti, lors du renouvellement des conventions, une augmentation de salaire de 10 cents par heure, mais sans clause relative à l'échelle mobile. D'autres entreprises et syndicats ont également conclu des accords stipulant l'adaptation automatique des salaires aux fluctuations du coût de la vie; ils se distinguent cependant à maints égards de la convention passée avec la General Motors. Par exemple, l'Association des aiguilleurs et des surveillants des gares de marchandises et les compagnies de chemins de fer sont convenues, après un long conflit, d'une adaptation de 1 cent à l'heure par augmentation ou diminution d'un point de l'indice. Les parties ont pris comme base de départ l'indice 174 (août-septembre 1950); en décembre 1951, l'indice s'établissait à 189,1.

Dans la plupart des cas, les adaptations ont été de 1 cent par modification de 1,14 point de l'indice. Ce chiffre est le résultat de la division de l'indice au 15 avril 1948 (169,3) par le gain moyen des ouvriers de la General Motors (environ 1,48 dollar au printemps 1948). Voici encore quelques exemples de l'adaptation des salaires aux mouvements de l'indice: augmentation des salaires de 50 cents par semaine pour toute modification de l'indice de 1 point; adaptation du salaire proportionnelle à la modification de l'indice (en pour-cent); augmentation de 1 cent par modification de 1 point de l'indice. Dans certains cas, seul un déplacement important de l'indice déclenche une hausse du salaire, par exemple: modification de 1 cent dès que l'indice a bougé de 5 points, ou encore adaptation de 5 cents par heure pour toute modification de l'indice de 4,25 points, etc. Nombre de contrats stipulent que les salaires ne seront pas abaissés tant que le fléchissement de l'indice n'aura pas atteint 5% au moins. A partir de ce moment, les parties doivent négocier

pour déterminer en commun l'ampleur de la baisse. La convention passée avec la General Motors stipule que la baisse ne peut dépasser une certaine ampleur. En bref, l'application de l'échelle mobile fait l'objet d'une centaine de formules; sur ce nombre, quarante-cinq environ prescrivent une modification de 1 cent par point de l'indice et une quarantaine une majoration de 1 cent pour chaque mouvement de l'indice de l'ordre de 1,14 point.

De manière générale, les salaires de la General Motors sont ajustés tous les trois mois; nombre de conventions ramènent ces délais à un ou deux mois. Certaines conventions stipulent que les salaires ne peuvent être modifiés qu'une fois pendant la durée de validité de l'accord. Il s'agit, dans la plupart des cas, de conventions conclues pour une durée de deux ans et prévoyant une révision à la fin de la première année. On notait même naguère l'existence d'accords prévoyant que les modifications des prix des articles produits par l'entreprise entraînent des adaptations des salaires. Les accords de ce genre sont en voie de disparition. 44% des travailleurs assujettis au système de l'échelle mobile sont occupés dans les transports (dans les chemins de fer surtout); 38% travaillent dans l'industrie métallurgique (dans la fabrication des automobiles et des machines agricoles surtout), 5% dans le textile et 5% dans le bâtiment. Le reste se répartit entre diverses industries.

Quatre-vingts environ — parmi les plus importantes — des quelque deux cents associations syndicales des Etats-Unis ont conclu des conventions impliquant l'échelle mobile. Mentionnons les syndicats de cheminots, les travailleurs des industries de l'automobile, de l'aviation, des machines agricoles, de l'électrotechnique, de la radio, etc. 10% environ des membres de la Fédération américaine du travail et de 20 à 25% des adhérents de la C. I. O. sont liés par des contrats fondés sur le système de l'échelle mobile. Notons encore que 250 000 employés des entreprises qui ont introduit l'échelle mobile sont également assujettis à ce système.

4. De la relativité des comparaisons portant sur les salaires

On sait que rien n'est plus hasardeux que des comparaisons dans le domaine des salaires. Les Etats-Unis en fournissent un exemple frappant. Tout d'abord, des salaires relativement très élevés voisinent avec des salaires relativement très bas, de sorte que les moyennes, sur lesquelles se fondent la plupart des informations, ne disent pas grand-chose. Les différences sont considérables non seulement d'une profession à l'autre, mais encore dans le cadre du même métier. Les salaires varient également très fortement d'une région à l'autre et reflètent dans une certaine mesure les contrastes géographiques, ethniques, climatiques, sociologiques dont ce pays est si riche: les régions fertiles jouxtent les déserts; New-York et ses environs

immédiats abritent près du dixième de la population des États-Unis, tandis que la plus grande partie du territoire n'est que très faiblement peuplée. Alors que le district de Columbia, où se trouve Washington, compte 13 150 habitants par mille carré, le petit État de Rhode-Island (1508 milles carrés) en compte 748 seulement; cette densité tombe même à 1,5 dans l'énorme État de Nevada (109 789 milles carrés). L'État d'Alabama compte 983 000 nègres pour une population blanche de 1,8 million d'habitants. Dans le New-Hampshire, il y a 414 nègres seulement pour 490 989 blancs. Le réarmement et la décentralisation industrielle ont redonné une forte impulsion aux migrations. C'est actuellement à l'Ouest que les salaires sont les plus élevés; il y a quelques dizaines d'années encore, on ne pouvait parler dans cette région de salaires industriels pour la simple raison que l'Ouest était encore très peu industrialisé. Dans la Nouvelle-Angleterre, il y a peu de temps encore la forge des États-Unis, le chômage est devenu un problème permanent: nombre d'industries émigrent vers le Sud ou vers l'Ouest; malgré cela, la population continue à s'accroître. Dans le Sud, la densité démographique augmente sans cesse; dans l'État de Virginie, elle est passée de 57,4 habitants par mille carré en 1920 à 83,2 aujourd'hui (de 52,7 à 82,7 dans la Caroline du Nord et de 22 à 67,5 en Californie).

C'est à l'Ouest que l'on trouve les salaires les plus élevés, puis dans le Nord-Ouest et dans le Middlewest; c'est dans le Sud qu'ils sont les plus bas. Lors des enquêtes les plus récentes (1945/1946), les différences de salaire entre l'Ouest et le Sud atteignaient 35% en moyenne (contre 32% en 1919 et 53% en 1931/1932). Ces écarts, enregistrés dans les limites d'une catégorie nettement déterminée, en disent long sur la relativité des moyennes. Une enquête faite par le Ministère du commerce en 1950 évalue à 1436 dollars par tête le revenu moyen pour l'ensemble des États-Unis. Par région, c'est dans le district de Columbia que cette moyenne est la plus élevée (1986 dollars); c'est dans l'État de Mississippi que la moyenne est la plus basse (698 dollars). En revanche, le gain moyen d'un ouvrier d'industrie pleinement occupé s'établissait à 3085,16 dollars en 1950.

Il convient aussi de relever que les prix accusent également de fortes différences d'une région à l'autre et qu'elles influencent fortement le salaire réel. Ces différences ressortent d'une statistique établie en octobre 1950 par le Bureau fédéral de statistique pour déceler dans trente-quatre villes le revenu minimum dont une famille de quatre personnes a besoin pour vivre décemment; les chiffres oscillent entre 3453 dollars à la Nouvelle-Orléans et 3933 dollars à Milwaukee dans le Nord-Ouest.

Le fait aussi que l'on ne peut apprécier tant soit peu exactement les salaires sans connaître l'ampleur des diverses prestations patronales mentionnées plus haut — de prestations qui varient très forte-

ment d'une entreprise, d'une industrie et d'une région à l'autre — diminue très fortement les possibilités de comparaison. Ces possibilités sont plus faibles encore dès que les comparaisons sont internationales. Non seulement il est presque impossible de comparer entre elles les prestations patronales, mais encore d'apprécier exactement le pouvoir d'achat des diverses monnaies. On y renonce d'ailleurs de plus en plus pour donner la préférence à d'autres systèmes de comparaison. Pour ce qui est du dollar, par exemple, on constate souvent que le cours augmente en même temps que les prix intérieurs (en d'autres termes, le pouvoir d'achat du dollar baisse, mais sa valeur augmente simultanément à l'étranger). Ce phénomène paradoxal est peu propice aux comparaisons. Notons aussi que la valeur, le pouvoir d'achat d'une monnaie ne sont pas les mêmes pour tous les groupements sociaux. Par exemple, pour le ressortissant suisse qui voyage aux Etats-Unis sans connaître le pays, un dollar n'équivaut souvent pas même à un franc. Le dollar a un pouvoir d'achat plus grand pour une famille ouvrière que pour une famille de la classe moyenne. En effet, la famille ouvrière consacre une partie appréciable de son budget à l'alimentation, souvent meilleur marché qu'en Suisse. Mais même dans ce cas, le pouvoir d'achat du dollar est plus bas que celle qui devrait correspondre au cours officiel de 4 fr. 30. Dans la plupart des cas, elle ne dépassera guère 3 fr. Les comparaisons entre les revenus fondées sur les cours des devises aboutissent souvent à des résultats grotesques. Dans un article consacré à la Libye, nous lisions dernièrement que le revenu moyen par tête d'habitant ne dépassait pas 30 dollars par an, alors qu'un maçon de Washington gagne 25 dollars par jour. Une telle comparaison incite à cette conclusion: ou bien le travailleur libyen meurt de faim, ou bien le maçon de Washington vit comme un prince; bien que la Libye soit le plus pauvre des pays du monde et les Etats-Unis le plus riche, ces deux conclusions sont fausses. Tout au plus peut-on dire que le prolétaire libyen est plus près de la famine que le travailleur américain ne l'est de l'opulence.

Les comparaisons fondées sur les cours des devises paraissent inutilisables; on a recherché des méthodes plus « perfectionnées ». Par exemple, on tend à déceler les quantités de tel ou tel produit qu'une heure de travail permet de se procurer. Cette méthode n'échappe pas aux dangers d'inexactitude inhérents à toutes les moyennes. Il faut aussi que ces comparaisons portent sur des produits de même qualité. Cette dernière joue un rôle considérable. Dernièrement, un jeune agronome suisse qui fait un stage aux Etats-Unis nous a confié l'étonnement provoqué dans le village par les chaussures de travail qu'il avait apportées de Suisse. Ces chaussures sont appelées à durer des années, tandis que les ouvriers agricoles américains doivent en acheter constamment de nouvelles. Une comparaison entre le pouvoir d'achat des salaires portant sur les chaus-

sures est donc illusoire; si elles sont meilleur marché aux Etats-Unis qu'en Suisse, elles durent moins longtemps et les frais de réparation sont nettement plus hauts que chez nous. Aux Etats-Unis, pays des fabrications de masse, la qualité de nombre de produits laisse fortement à désirer et les frais de réparation sont prohibitifs. Les objets doivent donc être remplacés plus souvent que chez nous. Bien que les chaussures soient moins chères qu'en Suisse, il est donc probable que le travailleur américain dépense plus pour cet article que son collègue suisse. Cette usure rapide est peut-être aussi l'un des secrets du « miracle américain »; elle a pour effet de maintenir constamment les ventes à un niveau élevé. Si, par exemple, le robinet de la cuisine n'est plus étanche, on ne le fait pas réparer: on en achète purement et simplement un nouveau (on peut d'ailleurs être certain que la publicité annoncera un nouveau modèle; et l'on ne serait pas à la page si on ne l'essayait pas). En hiver, les locaux publics, les magasins, les bureaux sont à tel point surchauffés que l'on travaille en manches de chemise et la fenêtre ouverte; en été, en revanche, dans les locaux où l'air est « conditionné », on grelotte littéralement.

En bref, mille impondérables faussent les comparaisons, sans parler du fait que l'homme ne vit pas que de pain seulement. Les chiffres relatifs aux salaires ne disent rien tant que l'on ne sait rien sur la joie de vivre de l'individu, qui est en quelque sorte le but et la fin dernière du travail et du progrès social. L'homme qui touche un très haut salaire à New-York, mais qui doit passer de deux à trois heures par jour dans des trains, des métropolitains et des autobus bondés est-il plus heureux que le travailleur d'une petite ville dont l'atelier est à quelques minutes de la maison, qui cultive son propre jardin? Le possesseur d'une armoire frigorifique, mais dans laquelle on ne trouve que des boîtes de conserve — fort coûteuses — est-il plus heureux que l'ouvrier qui produit lui-même ses légumes? Bien que son salaire nominal soit moins élevé que celui de son collègue américain, l'horloger suisse qui peut se rendre à ski à sa fabrique n'a-t-il pas plus de joie à la vie? Nous pourrions multiplier les questions de ce genre qui, toutes révèlent la relativité des comparaisons portant sur les salaires. Entre les deux guerres mondiales, on avait tenté de mettre au point la méthode dite de la corbeille, de calculer le pouvoir d'achat des salaires en partant d'une quantité donnée de denrées alimentaires. Les Français voulaient que la bouteille de vin y figurât. Mais si elle était caractéristique de l'alimentation française, elle ne l'était pas du tout de celle d'autres nations. Même le pain, un aliment pourtant international, ne permet pas des comparaisons valables; sa consommation varie fortement selon le revenu et les pays; dans certaines régions, il est remplacé par le riz. Tandis que le pain joue un grand rôle en Suisse (il constitue un aliment complet en Suisse allemande); il ne joue qu'un rôle secondaire aux

Etats-Unis, où, de plus, il est physiologiquement malsain parce que privé d'éléments essentiels; en revanche, tel qu'il est, il constitue pour les Américains un délice, ce que l'on ne peut prétendre du pain gris consommé en Suisse. Les Suisses tiennent les rösti accompagnés de café au lait pour un aliment succulent (qui a également l'avantage d'être nourrissant et bon marché); les Américains, en revanche, considéreraient un tel menu comme misérable. Les Suisses n'apprécieraient guère l'alimentation américaine, composée en bonne partie de conserves relativement chères. L'automobile, dont l'usage croissant est considéré comme l'un des signes les plus tangibles de la prospérité américaine, est-elle un critère? Certainement pas. L'auto est un moyen de transport relativement coûteux. L'ouvrier suisse qui se rend à son travail en chemin de fer ou à bicyclette en traversant une contrée riante n'est-il pas plus heureux que l'ouvrier américain qui parcourt en voiture des kilomètres de rues embouteillées, bordées de maisons mal entretenues et de laides usines? L'ouvrier suisse qui, son travail achevé, contemple de sa fenêtre un beau lac ou les Alpes, n'éprouve-t-il pas une plus grande joie de vivre que son collègue américain qui doit faire des centaines ou des milliers de kilomètres pour retrouver une riante campagne?

*

Nous ne saurions mieux compléter ces considérations qu'en citant quelques déclarations faites récemment par M. W. Boveri lors de l'assemblée générale de B. B. C. S'élevant contre le reproche des protectionnistes américains qui prétendent que les entreprises suisses qui concurrencent la production américaine pratiquent un dumping social, M. Boveri n'a pas nié qu'en fait les salaires nominaux des ouvriers américains sont plus élevés que ceux de leurs collègues suisses. Selon les chiffres établis par la National Electrical Manufacturers Association, le salaire horaire moyen d'un ouvrier qualifié de l'industrie électrotechnique s'établissait à 1,476 dollar aux Etats-Unis, alors qu'il n'était que de 0,656 dollar en Suisse. En fait, le salaire nominal est deux fois et demi plus haut aux Etats-Unis que chez nous. Mais ce n'est pas une raison pour en tirer la conclusion que le niveau de vie du travailleur américain est plus élevé que celui de l'ouvrier suisse. Aux Etats-Unis, le bifteck coûte 3,5 dollars, les loyers sont de trois à cinq fois, le moindre traitement médical est de trois à quatre fois plus coûteux que chez nous; et si la paire de chaussures coûte le même prix qu'ici, elle dure trois fois moins longtemps. Certes, presque chaque Américain possède une auto ou un poste de télévision, mais la plupart sont achetés à tempérament... La moindre des réparations ne coûte pas seulement deux fois et demi plus que chez nous, mais dix fois, de sorte qu'on y renonce... En bref, il est bien difficile de trancher qui, de l'ouvrier suisse ou de l'ouvrier américain, a le niveau de vie le plus élevé...