



**HAL**  
open science

## Comparaison de structure interne des salaires : Italie, Allemagne, France. Entreprises 131, 231, 331

Jacques Bouteiller, Jean-Pierre Daubigney, Jean-Jacques Silvestre

### ► To cite this version:

Jacques Bouteiller, Jean-Pierre Daubigney, Jean-Jacques Silvestre. Comparaison de structure interne des salaires : Italie, Allemagne, France. Entreprises 131, 231, 331 : Document de travail. 1976. halshs-03738666

**HAL Id: halshs-03738666**

**<https://shs.hal.science/halshs-03738666>**

Preprint submitted on 26 Jul 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

COMPARAISON DE STRUCTURE  
INTERNE DES SALAIRES  
Italie - Allemagne - France  
Entreprises 131 - 231 - 331

Ce travail a été effectué dans le cadre d'un contrat passé entre l'ADERAM-ASSIPRA et la Société ITALSIDER. La recherche a été réalisée au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Chemin du Coton Rouge, Aix-en-Provence.

J. BOUTEILLER, JP. DAUBIGNEY, J. J. SILVESTRE  
ont été chargés de cette recherche.

## S O M M A I R E

	Pages
1 - PRINCIPAUX RESULTATS TENDANCIELS	5
1.1. Dispersion globale	5
1.2. Travail manuel - travail non manuel	6
1.3. Cadres - employés - ouvriers	9
1.4. Salaires féminins et masculins	13
2 - RESULTATS DE L'ANALYSE SECTORIELLE	16
2.1. Position des employés non cadres	19
2.2. Structure des salaires ouvriers	27
2.3. Position des cadres	31
NOTE SUR LES METHODES -	36

Cette note constitue un premier commentaire sur les grandes tendances qui se dégagent d'une comparaison des structures internes des salaires de l'établissement de Gênes de la Société Italsider d'une part, et des établissements de Dunkerque et Brême des Sociétés Usinor et Klockner, d'autre part. Les commentaires proposés s'appuient sur l'ensemble des résultats rassemblés dans deux notes statistiques jointes au présent document. La première note permet de situer l'établissement ITALSIDER par rapport à l'établissement USINOR. La deuxième note permet de situer l'établissement ITALSIDER par rapport à l'établissement KLOCKNER. Dans les commentaires de ces notes, nous utiliserons alternativement, et selon le type de résultat, soit les oppositions à l'intérieur d'un même couple soit les lois de variation qui apparaissent entre les trois unités de production.

La présentation des résultats statistiques sur lesquels nous fonderons nos commentaires n'est évidemment pas neutre par rapport à la démarche scientifique que nous avons implicitement retenue.

La première hypothèse qui fonde notre démarche est qu'il existe une interdépendance étroite entre les salaires relatifs entre groupes d'emplois et la structure de la main d'oeuvre appréhendée selon une partition identique à celle qui sert de base à l'étude de la structure des salaires. Cette hypothèse suppose évidemment que l'on considère la structure de la main d'oeuvre comme un indicateur, sommaire mais tendanciellement significatif, des choix organisationnels dans les entreprises et des données du marché du travail. Ce premier choix explique pourquoi dans les notes statistiques nous présentons, à chaque étape de l'étude de la structure des salaires, les indicateurs des structures d'emplois correspondants.

Les critères de partition retenus dans cette première étape pour étudier les structures des salaires et des emplois sont assez larges et prévoient une division de l'entreprise en grands secteurs fonctionnels d'une part (1), en niveaux statutaires et hiérarchiques d'autre part (ouvriers, employés, cadres...). Ce type de désagrégation reflète un second choix effectué au départ de notre analyse. En effet nous avons étudié la structure des salaires à partir de groupes concrets d'emplois en considérant à titre principal non pas les inégalités de salaires entre les mêmes emplois particuliers observés dans les entreprises des trois pays mais des différences de salaires qui apparaissent entre des individus qui concourent, dans chaque entreprise aux mêmes ensembles de tâches dans les mêmes secteurs d'emploi. Il résulte de ce choix que notre comparaison n'est pas fondée sur des analyses de postes très détaillées mais repose plutôt sur la forte comparabilité de la tâche globale à réaliser au niveau des établissements comparés, et sur l'identité du découpage, fonctionnel ou hiérarchique, de ces établissements.

---

1) Nous avons divisé les établissements en quatre grands secteurs : la production, l'entretien, le secteur technique et le secteur administratif et commercial.

Une telle démarche suppose, implicitement, que la structure interne des salaires d'un établissement ne reflète pas seulement l'addition de prix de marché attribués à des métiers spécifiques mais exprime, plus fondamentalement, une politique d'organisation technique du management et de valorisation relative des diverses tâches (commandement - exécution ; travail manuel - travail intellectuel. . . .)

C'est évidemment à partir de ces deux choix fondamentaux que nous organiserons nos commentaires des résultats statistiques.

En ce qui concerne les choix de méthodes statistiques, il importe d'attirer l'attention sur les faits suivants :

Nous avons retenu deux mesures du salaire. Un salaire mensuel et un salaire horaire. Dans chaque cas l'information de base est l'ensemble des rémunérations brutes perçues par le salarié avant déduction de sa contribution obligatoire à la Sécurité Sociale, mais à l'exclusion des contributions patronales volontaires et obligatoires. Le salaire horaire nous semble être un meilleur indicateur lorsqu'il s'agit de comparer des salaires ouvriers. En revanche, le salaire mensuel est plus satisfaisant si nous voulons étudier les salaires relatifs de non ouvriers. Lorsqu'il s'agit d'établir une relation entre les deux catégories de salaires la référence au salaire horaire apparaît comme peu satisfaisante par le seul fait que la durée du travail effective des non ouvriers, et particulièrement des cadres, est plus mal connue et souvent arbitrairement estimée. Pour cette raison nous ferons plus facilement référence aux résultats concernant les salaires mensuels. Il convient toutefois de noter que ces résultats auraient pu être fortement faussés par la prise en compte, particulièrement au sein de la population ouvrière, de salariés dont la durée mensuelle de travail a été particulièrement faible. Ces salaires ont donc été  systématiquement éliminés  des échantillons

./.

sur lesquels ont été calculés les indicateurs de la structure des salaires. Ils ont, toutefois, été pris en compte dans le calcul des indicateurs de la structure des emplois.

On peut noter que les principaux résultats tendanciels obtenus, sont assez significatifs pour ne pas dépendre de la définition du salaire retenu, horaire ou mensuel, qui ne peut avoir une influence que lorsque les différences observées sont faibles donc de toute manière peu révélatrices des tendances profondes que nous voulons déceler ici.

Les indicateurs statistiques utilisés sont aussi simples que possible. En ce qui concerne la dispersion à l'intérieur des catégories, il s'agit du coefficient de variation rapport de l'écart type des salaires au salaire moyen de la catégorie (1). La mesure des distances entre catégories est réalisée par des indices hiérarchiques calculés à partir d'une catégorie particulière dont le salaire moyen est donné égal à 1,00.

Nous présenterons les résultats en deux parties. Dans une première partie nous analyserons les tendances générales qui se dégagent de l'analyse des résultats globaux et de la seule partition des entreprises en grandes catégories statutaires (six premières pages des notes statistiques). Dans une deuxième partie nous analyserons plus en détail comment ces tendances générales se concrétisent par la prise en compte du découpage sectoriel et d'un découpage hiérarchique simple à l'intérieur des secteurs.

---

1) Cet indice n'est pas toujours adapté lorsqu'il s'agit de comparer des distributions disymétriques ; le calcul du même coefficient sur le logarithme du salaire aurait été plus rigoureux. Les tendances générales n'auraient évidemment pas été modifiées.

## 1. - PRINCIPAUX RESULTATS TENDANCIELS

Nous présenterons ces résultats tendanciels en les organisant autour de quatre types de résultats qui nous ont paru les plus "révélateurs" pour situer l'établissement Italsider par rapport aux deux autres unités de production :

1. L'ampleur de la dispersion globale.
2. La situation du travail non ouvrier par rapport au travail ouvrier.
3. La signification et l'intérêt de la distinction statutaire entre deux catégories de non ouvriers : les cadres et les non cadres.
4. La situation de la main d'oeuvre féminine dans les établissements comparés.

1.1. L'observation de la dispersion globale des salaires souligne une opposition assez nette entre l'établissement français, d'une part et les deux autres établissements, d'autre part. Les coefficients de variation des salaires prennent en effet les valeurs résumées dans le tableau 1. ci-dessous.

TABLEAU 1.

Coefficients de variation : tous salaires.

	Allemagne (1)	Italie (1)	France (1)
· Salaires mensuels	27 %	25 %	39 %
· Salaires horaires	26 %	25 %	36 %

1) Dans la suite de cette note les pays d'appartenance seront repérés par les lettres A. I. F.



C'est toutefois en Italie que la dispersion est dans tous les cas la plus faible.

Il importe donc de rechercher à travers quelles tendances s'exprime ce choix plus égalitaire, et c'est ce que nous avons essayé de faire en examinant dans l'ordre, le rôle respectif des discriminations selon le type de travail (manuel, non manuel), le statut conventionnel (cadres, non cadres, ouvriers) et le sexe.

1. 2. Le premier indicateur simple mesurant la place faite au travail non manuel par rapport au travail manuel est le rapport du salaire moyen des non ouvriers à celui des ouvriers pour la seule population masculine. Ce rapport est minimum dans l'entreprise italienne comme le montre le tableau 2. ci-dessous pour les salaires mensuels.

TABLEAU 2.

	A.	I.	F.
Salaire moyen non ouvrier (hommes) - salaire moyen ouvrier (hommes)	142	131	147
% de non ouvriers (1)	18,4 (11,9)	21,2 (9,3)	34,8 (10,9)

1) Entre parenthèses le pourcentage des femmes parmi les non ouvriers.

Cette moindre valorisation salariale des non ouvriers de l'entreprise italienne correspond aux choix d'une main d'oeuvre non ouvrière plus nombreuse et de qualité moyenne peut être inférieure. Il semble bien qu'il n'en soit rien puisque les indicateurs de structure d'emploi montrent que la part de l'emploi non ouvrier n'est pas particulièrement élevée en Italie. Cette proportion de non ouvriers y est un peu plus élevée qu'en Allemagne, mais considérablement plus faible qu'en France où pourtant la main d'oeuvre non ouvrière apparaît comme très valorisée. La deuxième ligne du tableau 2 nous permet de comparer ces résultats pour les trois établissements.

Un examen plus détaillé, et anticipant sur l'analyse sectorielle de la population des non ouvriers, montre que le poids plus grand de cette population en Italie par rapport à l'Allemagne vient de l'importance numérique différente des agents d'encadrement du secteur productif (production et entretien). En ce qui concerne le cas de l'entreprise française c'est à la fois l'importance supérieure des agents d'encadrement du secteur productif et des agents du secteur technique qui explique la différence observée. Ces résultats seront repris dans la deuxième partie.

Ces observations donnent donc les premières lignes de force d'une explication des différences qui apparaissent essentiellement entre l'entreprise italienne et son homologue française. La population non ouvrière y est très différemment utilisée (essentiellement en ce qui concerne la main d'oeuvre d'assistance technique) et assez différemment valorisée.

Une dernière différence intéressante concerne la structure interne des salaires des deux populations douvriers et de non ouvriers.

C'est dans l'entreprise italienne que l'inégalité des salaires ouvriers est la plus forte et que l'inégalité des salaires non ouvriers est la plus faible. Les chiffres donnés dans le tableau 3 ci-dessous confirment cette tendance.

TABLEAU 3.

Dispersion des salaires à l'intérieur des catégories  
ouvriers et non ouvriers  
(salaires mensuels) (1)

	A.	I.	F.
. Ouvriers (1)	14 %	17 %	15 %
. Non ouvriers	38 %	28 %	47 %

Il apparaît donc que l'entreprise italienne tend, beaucoup plus que les deux autres, vers un rapprochement des formes d'inégalités salariales à l'intérieur des deux catégories de travail manuel et non manuel. Le cas opposé étant illustré par l'entreprise française où on observe une différence très marquée entre la structure des salaires ouvriers, normalement dispersée, et la structure très inégalitaire, et disymétrique des salaires non ouvriers.

La convergence des deux résultats que nous venons d'énoncer (faible distance des salaires moyens ouvriers et non ouvriers

---

1) La référence, pour les ouvriers, au salaire horaire maintient la différence entre l'Italie et l'Allemagne, mais annule l'écart entre la France et l'Italie.

et rapprochement des types de structures inégalitaires) fait que l'entreprise italienne semble tendre vers une forte imbrication des deux hiérarchies ouvrières et non ouvrières et une réduction du pouvoir discriminatoire, en matière de salaire, de la nature du travail effectué. Ce pouvoir discriminatoire restant, en revanche, très fort dans l'établissement français (1).

1. 3. On peut se demander maintenant dans quelle mesure la prise en compte à l'intérieur du travail non manuel, d'une catégorie statutaire supplémentaire, les cadres, met en évidence de nouvelles différences ou de nouveaux rapprochements entre les établissements comparés. Tel est bien le cas, dans une certaine mesure et plus particulièrement en ce qui concerne l'existence plus ou moins marquée d'un "phénomène cadres" dans les trois entreprises. Cette spécificité de la rémunération des cadres apparaît à travers deux indicateurs :

- le rapport du salaire moyen des cadres à celui des ouvriers ;
- le rapport de salaire moyen des cadres à celui des non ouvriers de sexe masculin autres que les cadres.

Le tableau 4 regroupe les valeurs de ces indicateurs.

---

1) Les histogrammes proposés en annexe à cette note et concernant les trois établissements étudiés illustrent assez bien cette différence.

TABLEAU 4.  
Position des salaires des cadres (salaire mensuel)

	A.	I.	F.
<u>Salaire moyen des cadres</u> Salaire moyen des ouvriers	2,07	2,18	3,20
<u>Salaire moyen des cadres</u> Salaire moyen des non ouvriers non cadres (hommes)	1,61	1,76	2,1
% des cadres dans l'établissement	3,7	1,47	2,47

La situation des salaires des cadres par rapport à la population ouvrière met en évidence une position relative des cadres très valorisée dans l'entreprise française et une valorisation moins forte dans les entreprises allemande et italienne. Notons toutefois que cette catégorie de personnel est un peu plus valorisée en Italie qu'en Allemagne alors que l'on constatait une relation inverse pour l'ensemble du personnel non manuel moins valorisé en Italie. C'est donc que la distance salariale entre les cadres et les non cadres, parmi les non ouvriers, est assez sensiblement plus marquée en Italie. C'est bien ce que montre la deuxième ligne du tableau 4 où l'on voit que la situation des cadres par rapport à leurs subordonnés est, en Italie, intermédiaire entre une distance salariale faible en Allemagne (60 %) et un écart très important en France (140 %).

La constatation d'une certaine valorisation des cadres dans l'entreprise italienne conduit à prévoir que c'est sur la popula-

tion des non ouvriers non cadres que se concentre l'essentiel de l'effet de moindre valorisation du travail non manuel constaté d'autre part.

C'est bien ce que montrent les résultats du tableau 5 ci-dessous dans lequel nous avons distingué les non ouvriers non cadre de sexe masculin et ceux de sexe féminin.

TABLEAU 5.

Position salariale des non ouvriers non cadres  
(salaires mensuels)

	A.	I.	F.
. Salaire moyen des non ouvriers non cadres (hommes)	1,28	1,23	1,32
Salaire moyen des ouvriers	(26%)	(20%)	(30%)
. Salaire moyen des ouvriers non cadres (femmes)	0,79	1,01	0,85
Salaire moyen des ouvriers			
. % de non ouvriers non cadres dans l'établissement	15,4	19,8	32,4

Ce tableau souligne un nouveau clivage significatif, pour la comparaison effectuée, entre deux catégories de non ouvriers selon leur sexe. Les résultats observés montrent en effet que c'est sur la catégorie des employés de sexe masculin que porte l'essentiel du phénomène de dévalorisation relative de la main d'oeuvre non

ouvrière dans l'entreprise italienne. Le rapport du salaire moyen de cette catégorie au salaire moyen ouvrier y est minimum (1,23) alors qu'il est maximum dans l'entreprise française. La considération des coefficients de variation des salaires moyens pour cette catégorie (1) montre que les salaires y sont également plus homogènes dans l'entreprise italienne. Les deux structures de salaires des employés de sexe masculin et des ouvriers sont donc très proches l'une de l'autre et les différences de salaires entre les salaires ouvriers moyens (ou supérieurs) et les employés non cadres les plus favorisés doivent être minimales par rapport à ce que l'on peut prévoir pour l'entreprise allemande et a fortiori pour l'entreprise française.

La situation respective des entreprises est inversée en ce qui concerne les employés de sexe féminin (essentiellement du personnel de bureau) dont la structure des salaires est pratiquement comparable (en niveau et en dispersion) à celle du personnel ouvrier dans l'entreprise italienne, et en cela assez proche de celle des employés de sexe masculin. En revanche, ce personnel féminin se trouve beaucoup plus dévalorisé par rapport au même personnel ouvrier dans l'entreprise française et surtout dans l'entreprise allemande.

Cette dernière remarque nous introduit déjà dans l'analyse de la situation de la population de sexe féminin dans les trois entreprises.

---

1) Ces coefficients de variation des catégories d'employés sont indiqués entre parenthèses dans le tableau 5.

1.4. L'entreprise italienne se caractérise par une position relative de la main d'oeuvre féminine (1) plutôt favorable par rapport à ce que l'on constate en France ou en Allemagne.

Nous avons vu précédemment que la relative valorisation des employés par rapport aux ouvriers dans l'entreprise italienne ne pouvait pas être interprétée comme la conséquence d'une plus grande valorisation du travail non manuel. Cette hypothèse serait en effet infirmée par la position salariale des employés dans cette même entreprise. Il s'agit bien d'un phénomène de valorisation relative du travail féminin.

D'autres indicateurs confirment cette tendance de façon spectaculaire. La comparaison des rapports de salaires moyens entre non ouvriers de sexe masculin et de non ouvriers de sexe féminin conduit à isoler très nettement le cas de l'entreprise italienne où ce rapport est particulièrement faible comme le montre la première ligne du tableau 6 ci-dessous.

TABLEAU 6.

Salaires féminins et masculins : population non ouvrière.

	A.	I.	F.
. <u>Salaires moyens des non ouvriers de sexe masculin</u> Salaire moyen des non ouvriers de sexe féminin	1,77	1,28	1,71
. <u>Salaires moyens des non cadres de sexe masculin</u> Salaire moyen des non cadres de sexe féminin	1,60	1,21	1,55
. Pourcentage de femmes parmi les non cadres	14 %	10 %	11,6 %

1) Il s'agit évidemment de la main d'oeuvre féminine non-ouvrière. La main d'oeuvre ouvrière de sexe masculin est pratiquement absente des établissements comparés. ./.



L'écart entre salaires féminins et masculins y apparaît comme de l'ordre de 70 % en Allemagne et en France, et de l'ordre de 30 % en Italie. Il ne s'agit évidemment pas de comparaisons de salaires relatifs entre groupes d'emplois comparables, et les hommes ont sans aucun doute, dans toutes les entreprises, une qualification supérieure à celle des femmes. Il est donc possible que les termes de la comparaison soient influencés par la façon dont sont rémunérés les employés de sexe masculin les mieux payés, et en particulier les cadres dont la valorisation est, comme nous l'avons vu, assez différente selon les établissements.

Nous avons donc calculé un deuxième indicateur qui compare des groupes de salariés non cadres de sexe différent. (Ligne 2 du tableau 6). L'écart de qualification étant réduit, les rapports de salaires moyens le sont également mais la différence entre ces rapports demeure et souligne tout aussi fortement la moindre dévalorisation de la main d'oeuvre féminine dans l'établissement italien.

On peut noter enfin que le pourcentage de femmes parmi les non ouvriers non cadres est plus faible dans l'établissement italien, et que la dévalorisation de la main d'oeuvre féminine est maximum dans le cas de l'Allemagne où son poids dans l'effectif non ouvrier est le plus élevé. Il est toutefois difficile de ne voir dans cette corrélation que le simple résultat d'un principe de compensation entre effectif et rémunération.

./.

Les quatre ensembles de résultats que nous venons d'examiner permettent de dégager, par comparaison avec les deux autres entreprises, les caractéristiques les plus marquantes de la structure des salaires dans l'entreprise italienne. Il est incontestable que les employés (non cadres) de sexe masculin y apparaissent comme assez peu valorisés. Il s'agit là de toute une population d'agents d'exécution et, ce qui est sans doute plus important, de cadres intermédiaires. Il importe de noter que la faible inégalité des salaires à l'intérieur de cette catégorie a pour conséquence inévitable une faible valorisation de toute une population de cadres moyens aussi bien par rapport aux employés d'exécution qui sont sous leurs ordres que par rapport aux travailleurs manuels. ~~Les salaires~~ **Les salaires de ces derniers** apparaissent relativement bien situés dans la structure d'ensemble, au moins pour les mieux payés d'entre eux dont le salaire atteint des niveaux assez élevés de la hiérarchie non ouvrière.

En ce qui concerne les deux autres catégories employés et cadres, nous avons déjà remarqué la position assez favorable des employés de sexe féminin dont le niveau de rémunération moyen peut être assimilé à celui des travailleurs manuels de sexe masculin, ce qui est loin d'être le cas dans les deux autres entreprises. La position des cadres supérieurs met en évidence l'existence d'une "distance salariale" non négligeable entre cette catégorie et la masse des exécutants et cadres moyens. Cette distance salariale n'atteint pas l'ampleur de ce que nous constatons dans l'entreprise française, mais ne tend pas vers un large chevauchement des deux structures comme c'est le cas dans l'entreprise allemande.

## 2. - PREMIERS RESULTATS DE L'ANALYSE SECTORIELLE (1)

Les analyses proposées dans la première partie de cette note conduisaient à déceler dans l'entreprise italienne une tendance à une moindre valorisation, dans l'ensemble de la structure des salaires, du personnel non ouvrier non cadre de sexe masculin. Les premiers résultats d'une analyse sectorielle assez sommaire permettent de mieux comprendre quels sont les choix de politique salariale et de politique du personnel qui sous tendent cette tendance. Il nous faut pour cela examiner et commenter les résultats des pages 7 et 8 de la note statistique à partir de trois ensembles de données que l'analyse sectorielle permet de mettre en lumière, et qui peuvent se résumer de la façon suivante:

1/ La population des employés a, dans l'entreprise italienne, une position relative différente selon qu'il s'agit d'agents d'encadrement du secteur productif ou d'agents fonctionnels.

2/ La ventilation de la population ouvrière en deux secteurs (production et entretien) et deux niveaux de qualification, conduit à des inégalités différentes selon les entreprises.

---

1) Nous avons distingué quatre secteurs :

- Le secteur de la production regroupe les hauts fourneaux, l'acierie, les laminoirs, la cokerie, la préparation du minerai.
- Le secteur de l'entretien regroupe l'entretien proprement dit et le secteur de l'énergie.
- Le secteur technique regroupe l'ensemble des services et des fonctions de contrôle : qualité, laboratoire, gestion technique, préparation du travail, recherche.
- Le secteur administratif et commercial regroupe les services d'administration générale de comptabilité et d'administration du personnel.

3/ L'importance numérique et la valorisation des cadres est variable selon les secteurs et les unités de production comparées.

Cette approche sectorielle nous a conduit à ventiler la population des entreprises comparées en seize catégories significatives (Cf. tableaux 21. 22. 23).

- Quatre catégories permettent de distinguer les cadres selon leur secteur d'appartenance ;

- La population des non ouvriers non cadres de sexe masculin a été ventilée en six catégories:

- . Les agents d'encadrement de la production et de l'entretien ont été répartis dans chaque secteur selon deux niveaux hiérarchiques : les chefs d'équipe et la maîtrise. Ces deux niveaux ont pu être isolés dans les entreprises françaises et italiennes. Il n'y a pas de chefs d'équipe dans l'établissement allemand au moins parmi les salariés ayant un statut de non ouvrier (1).
- . Les deux autres catégories de non ouvriers de sexe masculin regroupent les agents techniques et les employés administratifs et commerciaux.

- 
- 1) Dans l'entreprise française la catégorie ~~maîtrise~~ regroupe les chefs d'atelier et les contremaîtres tels qu'ils sont définis dans les conventions collectives. La catégorie chef d'équipe regroupe les chefs d'équipe.
  - 2/ Dans l'entreprise allemande la catégorie maîtrise regroupe l'ensemble des "Meister" reconnus par la convention collective, et dont la classification s'échelonne de M2 à M4 (en fait, il s'agit essentiellement de M3 et M4).
  - 3/ Dans l'entreprise italienne la ventilation a été plus difficile, et les principes en sont expliqués dans une annexe méthodologique jointe à ce texte. ./.

. Les employées de sexe féminin ont été réparties en deux catégories d'employées de bureau et d'agents techniques. Seule la première catégorie a une véritable existence statistique.

- Les ouvriers ont été répartis selon quatre catégories : les ouvriers spécialisés de production ; les ouvriers qualifiés de production ; les ouvriers qualifiés d'entretien ; les ouvriers spécialisés d'entretien.

Ce type de partition exclut les ouvriers des autres secteurs que la production et l'entretien. Cette dernière catégorie correspond à une population assez nombreuse, mais difficilement analysable à cause de son hétérogénéité (1).

Les tableaux 2.1. - 2.2. - 2.3. rassemblent les résultats concernant la structure des salaires (à partir d'une base 1,00 pour l'ouvrier spécialisé de production) et la structure des emplois (2).

- 
- 1) La ventilation des ouvriers selon le niveau de qualification a été faite à partir des catégories conventionnelles. Dans le cas d'Ital-sider, les ouvriers des catégories O-1, 2 et 3 ont été classés comme non qualifiés (O.S.), les autres comme qualifiés (OP). Cette population comprend aussi bien les ouvriers de secteurs comme le mouvement, les services qualité et les laboratoires, le service du personnel, etc... Il importe, toutefois, de signaler que cette population a une importance variable selon les entreprises.
  - 2) Or, le fait que tout le personnel salarié, et particulièrement ouvrier, ne soit pas représenté dans la "partition" retenue, explique que le total des pourcentages du tableau 2-3 ne soit pas égal à 1,00.

./.

2.1. Une première série de résultats permet de mettre en évidence des différences sensibles dans la position relative des employés non cadres de l'entreprise italienne. Ce clivage essentiel sépare alors les activités d'encadrement et de commandement du personnel ouvrier (maîtrise, chefs d'équipe), d'une part et les fonctions d'assistance technique ou administratives et commerciales, d'autre part. Dans le cas des fonctions techniques administratives, il n'est pas possible, en effet, de parler de dévalorisation du personnel de l'entreprise italienne par rapport à ce qui se pratique dans les deux autres entreprises. Les coefficients hiérarchiques de ces catégories en Italie sont égaux ou supérieurs à ceux observés en France ou en Allemagne, comme le montre le tableau 7 ci-dessous, établi à partir de salaires mensuels.

TABLEAU 7.

Positions hiérarchiques des fonctionnels techniques et administratifs  
(Base 1,00 - l'ouvrier spécialisé de production).

	A.	I.	F.
. Administratifs non cadres (hommes)	1,16 (0,81)(1)	1,33 (1,08)	1,16 (0,89)
. Techniques non cadres (hommes)	1,31	1,40	1,28
. Administratifs non cadres (coefficient de variation)	24 %	20 %	30 %
. Agents techniques non cadres (coefficients de variation)	26 %	20 %	30 %

1) Entre parenthèses, le coefficient hiérarchique des employés administratifs et commerciaux de sexe féminin.

./.

Nous constatons donc, en fait, une plus grande valorisation de ces catégories fonctionnelles dans l'établissement italien particulièrement en ce qui concerne le personnel administratif. Il importe, toutefois, de noter que la dispersion des salaires à l'intérieur de ces catégories est sensiblement plus faible en Italie (Cf. lignes 3 et 4 du tableau 7). Il en découle une valorisation relativement moins importante, que ne l'indiquent les rapports de moyennes, des salaires les plus favorisés de ces catégories (agents d'encadrement, agents hautement qualifiés).

On peut noter également, bien que nous traitons ici du seul personnel masculin, que la position relative, par rapport aux ouvriers non qualifiés, des employées de sexe féminin dans l'entreprise italienne est presque aussi favorable que celle des employés de sexe masculin dans les deux autres établissements. On peut se demander s'il ne faut pas voir dans la position relativement favorable des employés administratifs de sexe masculin en Italie la conséquence indirecte d'une pression en faveur d'une valorisation des salaires féminins dans ce pays (1). Encore faudrait-il alors isoler les facteurs autonomes d'une telle valorisation.

Cette plus grande valorisation du personnel administratif mesurée dans le tableau 7 par rapport aux ouvriers sans qualification se retrouve si on situe les deux catégories de personnel fonctionnel les unes par rapport aux autres comme le montre le tableau 8.

---

1) Ceci compte tenu du fait que la distance salariale entre les hommes et les femmes est minimale dans l'établissement italien.

TABLEAU 8.

Position techniciens par rapport aux administratifs

	A.	I.	F.
<u>Salairé moyen techniciens (hommes)</u>	113	105	111
Salairé moyen des admi- nistratifs (hommes)			

Le rapport des salaires moyens entre ces deux catégories de main d'oeuvre, toujours favorable aux techniciens, est minimum et voisin de 1 pour l'entreprise italienne. Il est comparable dans les deux autres entreprises. Notons, toutefois, pour conclure, que cette différence entre la position relative des administratifs et des techniciens ne modifie pas la tendance fondamentale à une plus grande valorisation de ces catégories dans l'entreprise italienne.

C'est la tendance opposée qui domine pour les agents d'encadrement de niveau moyen dans les secteurs de la production et de l'entretien dont la position relative est assez défavorable dans l'entreprise italienne. Ces salariés ont été répartis en deux catégories que nous avons intitulées maîtrise et chef d'équipe (1). Le tableau 9 permet de mesurer cette dévalorisation relative.

---

1) Ces catégories ont été définies au début de la deuxième partie.



TABLEAU 9

Position des agents d'encadrement moyens  
(base 1,00 - l'ouvrier spécialisé de production)

	A.	I.	F.
. Agents de maîtrise			
- PRODUCTION	1,46	1,49	2,01
- ENTRETIEN	1,70	1,47	1,87
. Chefs d'équipe			
- PRODUCTION	-	1,17	1,53
- ENTRETIEN	-	1,22	1,44

Les coefficients hiérarchiques de ces catégories d'agents d'encadrement observés dans l'entreprise italienne sont très sensiblement plus faibles que ceux observés dans les deux autres pays. Les agents de maîtrise italiens ont un salaire moyen de 50% plus élevé que les ouvriers sans qualification alors que cet écart est de 70% en Allemagne et de près de 100% en France. En ce qui concerne la petite maîtrise (chefs d'équipe), celle-ci bénéficie, en Italie, d'un salaire comparable à celui d'un ouvrier qualifié alors que dans l'entreprise française l'écart entre ces deux dernières catégories est de l'ordre de 30% (1). Dans le cas de l'Allemagne, il existe des ouvriers qualifiés dont les fonctions sont assimilables à celles d'un chef d'équipe, et qui ne sont pas distinguées dans notre analyse

1) Des chiffres plus précis sur ce point seront donnés ultérieurement.

statistique. Ces chefs d'équipe ont alors la même position salariale que dans l'entreprise italienne. On peut noter enfin que les chefs d'équipe français ont une position hiérarchique comparable à celle des agents de maîtrise italiens.

La séparation des agents d'encadrement en deux secteurs n'apporte pas d'information très intéressante sauf dans le cas de l'entreprise française où on constate une valorisation assez surprenante des chefs d'équipe et agents de maîtrise du secteur de la production par rapport à l'entretien. Ce phénomène, que nous retrouverons pour la population ouvrière, s'explique sans doute par un certain type d'organisation du travail dans l'entretien de l'entreprise française où dominent les agents techniques (préparateurs du travail, agents de planning, etc...) Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

Cette faible valorisation des agents d'encadrement apparaît de façon encore plus nette si nous situons leur salaire par rapport aux autres employés non cadres agents administratifs et agents techniques. Le tableau 10 ci-dessous nous donne les coefficients hiérarchiques correspondants.

TABLEAU 10.

Position relative des agents d'encadrement  
et agents fonctionnels.

	A.	I.	F.
<u>Salaire moyen des agents de maîtrise</u> Salaire moyen des agents techniques	127	106	157
<u>Salaire moyen des agents de maîtrise</u> Salaire moyen des agents administratifs	143	112	172

Les différences entre les trois catégories sont considérables. Deux types de hiérarchie s'opposent très nettement. Le type observé chez Usinor où les fonctions d'encadrement sont très fortement valorisées. Le type observé chez Italsider où ces fonctions d'encadrement sont à peine valorisées par rapport aux fonctions techniques et administratives. Tout se passe un peu comme si, dans ce dernier cas, ces fonctions tendaient à disparaître en tant que telles pour se confondre dans l'ensemble des tâches d'assistance technique ou de gestion administrative. Tout le problème serait alors de savoir si cette tendance que dégage la seule observation des salaires a sa traduction dans la définition des tâches et particulièrement dans le maintien, voire le renforcement, ou la disparition d'une activité spécifique de commandement à côté de l'ensemble en expansion des activités d'assistance et de contrôle.

Nous pouvons alors nous demander si l'observation de la structure des emplois nous permet de faire quelques hypothèses sur la relation entre organisation du travail et structure des salaires.

Les résultats du tableau 2. 3. concernant la structure des emplois conduisent à distinguer deux oppositions à l'intérieur du groupe des trois entreprises. Une première opposition entre Usinor et Italsider qui concerne essentiellement la proportion de fonctionnels techniques, et de façon moins nette le pourcentage d'employées de bureau. Les proportions de ces deux catégories sont très sensiblement plus élevées chez Usinor (15 % et 3,5 %) que chez Italsider (7,1 % et 2,0 %). Une deuxième opposition entre Italsider et Klockner qui concerne le pourcentage d'agents d'encadrement pour l'ensemble production-entretien, est, par rapport à l'ensemble de l'établissement, de 6,6 % chez Italsider et 2,5 % chez Klockner. Les entreprises Usinor et Klockner s'opposent enfin sur l'ensemble des trois indicateurs que nous venons de donner. La proportion de non cadres administratifs de sexe masculin est le seul indicateur dont la valeur est comparable dans les trois établissements.

TABLEAU 11.

Indicateurs significatifs de la structure des emplois  
(% dans l'ensemble de l'établissement)

	A.	I.	F.
. Agents d'encadrement (Production-entretien)	2,5	6,6	6,7
. Agents techniques	6,8	7,1	16,0
. Employés (hommes)	3,5	4,2	4,0
. Employées (femmes)	2,0	2,0	3,5
. Ouvriers (production-entretien)	60,0	57,0	56,0

./.

Il est difficile d'établir un lien entre ces observations et celles concernant la structure des salaires sans savoir ce qu'il en est de la répartition effective des tâches dans les entreprises concernées particulièrement entre les agents techniques et les agents d'encadrement. Ces derniers sont 'relativement nombreux' dans l'entreprise italienne et peu valorisés par rapport à des agents techniques dont l'effectif semble plus 'normal'. On pourrait donc voir dans certains résultats salariaux un simple effet de compensation de rapports d'effectifs. Les résultats concernant l'entreprise française soulèvent alors d'autres problèmes puisque la main d'oeuvre d'encadrement y est très valorisée (Cf. tableau 10) tout en étant simultanément nombreuse par rapport à la population ouvrière et relativement peu nombreuse par rapport à des agents techniques dont l'effectif est considérable.

Ces observations soulèvent plus de questions qu'elles n'apportent de réponses satisfaisantes. Pour aller plus loin dans la compréhension des différences observées, il importerait d'analyser en détail la façon dont sont réparties et organisées les fonctions d'autorité et de contrôle, d'une part, d'assistance technique, d'autre part entre les trois groupes qui concourent aux tâches productives : les ouvriers ; les agents d'encadrement ; les agents techniques. Il s'agirait alors de développer une étude systématique de l'organisation du travail, des qualifications relatives, des courants d'information, du contrôle sur le travail des différents groupes, etc. . .

Nous venons d'analyser une première dimension de la 'position salariale des non ouvriers non cadres à partir de l'hétérogénéité de ce groupe. Cette position salariale a toutefois été

évalués par référence à une population particulière : les ouvriers spécialisés de production. Cette population est sans doute importante dans les entreprises comparées, mais elle ne représente pas toute la population ouvrière et constitue en cela une base de référence insuffisante. La révélation de types différents, selon les entreprises, de structure des salaires ouvriers (par qualification et par secteur) peut modifier certaines des conclusions auxquelles nous venons de parvenir.

2. 2. La structure des salaires ouvriers a été observée à partir de la double classification sectorielle et de niveau de qualification (1).

L'influence de la qualification à l'intérieur d'un même secteur semble être la plus faible en Allemagne et assez élevée en France. Le cas de l'Italie étant plus proche de ce que l'on observe en France. Le tableau 12 ci-dessous illustre ces différences.

TABLEAU 12.  
Rapports de salaires entre qualifications ouvrières.  
Salaires mensuels (2).

	A.	I.	F.
. <u>ouvrier qualifié (production)</u> ouvrier spécialisé (product.)	1, 11 (1, 09)	1, 13 (1, 13)	1, 15 (1, 15)
. <u>ouvrier qualifié (entretien)</u> ouvrier spécialisé (entret.)	1, 09 (1, 09)	1, 17 (1, 17)	1, 16 (1, 18)

- 1) La distinction ouvriers spécialisés - ouvriers qualifiés a été faite par référence aux classifications conventionnelles.
- 2) Les résultats concernant les salaires horaires sont indiqués entre parenthèses dans le tableau.

Ces résultats sont cohérents avec l'observation déjà faite précédemment d'une plus grande dispersion générale des salaires ouvriers en Italie et en France (1). Ils montrent également que la seule référence au salaire moyen des ouvriers non qualifiés de production n'est pas suffisante pour comparer la distance salariale entre les ouvriers et les non ouvriers dans les trois entreprises. La mesure de l'influence du secteur, présentée dans le tableau 13 confirme cette inégale hétérogénéité des salaires entre groupes d'ouvriers selon les entreprises.

TABLEAU 13.

Salaires des groupes d'ouvriers selon le secteur.

(Salaires mensuels (2)  
(Base 1,00 le salaire moyen de l'ouvrier  
spécialisé de production )

	A.	I.	F.
. Ouvrier qualifié d'entretien	1,14 (1,12)	1,18 (1,17)	1,02 (1,03)
. Ouvrier qualifié de production	1,11 (1,09)	1,13 (1,13)	1,15 (1,15)
. Ouvrier spécialisé d'entretien	1,05 (1,03)	1,01 (1,00)	0,90 (0,86)
. Ouvrier spécialisé de production	1,00	1,00	1,00

- 1) Il aurait toutefois pu en être autrement puisque la dispersion des salaires à l'intérieur des catégories de qualification, et due à des inégalités d'ancienneté ou de durée du travail, peut aussi avoir sur la dispersion générale des salaires un effet inverse à celui attendu de l'ampleur des prix relatifs entre qualification.
- 2) Les salaires horaires sont entre parenthèses.

./.

Ces résultats montrent que la place du secteur de l'entretien dans la hiérarchie ouvrière est très variable selon les établissements. Les ouvriers qualifiés d'entretien sont curieusement dévalorisés dans l'entreprise française et apparaissent en revanche comme assez fortement valorisés dans l'entreprise italienne.

L'observation de la structure de la main d'oeuvre renforce les conséquences de ce résultat sur la comparaison des salaires ouvriers et non ouvriers. En effet, comme le montre le tableau 14, les ouvriers qualifiés d'entretien ont un effectif assez important parmi la population ouvrière dans l'entreprise italienne. Ce résultat ne permet pas d'expliquer leur position salariale mais renforce la tendance à un rapprochement des salaires moyens relatifs des ouvriers et des non ouvriers.

TABLEAU 14.

Répartition de la population ouvrière  
(en % du total des salariés)

	A.	I.	F.
. Ouvriers qualifiés d'entretien	17,3	20,0	17,5
. Ouvriers qualifiés de production	9,1	16,0	17,0
. Ouvriers spécialisés d'entretien	4,4	3,7	3,5
. Ouvriers spécialisés de production	29,0	17,0	17,0

Ces ouvriers d'entretien ne sont en revanche pas particulièrement nombreux dans l'entreprise française où leur dévalorisation est pourtant évidente. Dans ce dernier cas, il faut sans doute rechercher dans l'organisation du travail les causes principales de cette dévalorisation salariale. Nous constatons, en effet, dans l'entreprise française que c'est dans le secteur de



l'entretien que la concentration d'agents d'encadrement et d'agents techniques, déjà considérable dans la production, atteint son intensité maximum. Il est normal de supposer que cette structure des emplois entraîne une déqualification des tâches du personnel d'entretien que traduit en terme monétaire ce que nous observons sur le salaire. Noton enfin que l'entreprise allemande se singularise par un faible pourcentage de personnel qualifié dans le secteur de production. Ce résultat, inexplicable à ce niveau d'analyse, ne fait que renforcer la différence entre l'entreprise allemande et les deux autres du point de vue des prix relatifs des deux qualifications ouvrières.

Le calcul de quelques ratio permet de montrer enfin comment cette inégale valorisation des groupes ouvriers conduit à nuancer les conclusions que nous avons proposées précédemment à partir des résultats des tableaux 7 et 9.

Le rapport du salaire moyen des agents techniques au salaire moyen des ouvriers qualifiés d'entretien (catégories entre lesquelles il peut y avoir une continuité de qualification) tend à converger dans les trois entreprises dans la mesure où il se réduit dans l'entreprise italienne (cf. tableau 7). Il en va de même si on se réfère au salaire moyen ouvrier. (Cf. tableau 15). Cette convergence entre les salaires des ouvriers qualifiés et ceux des agents techniques dans l'entreprise italienne est renforcée par le fait que les structures de salaires dans ces deux catégories tendent, plus qu'ailleurs, vers des taux d'inégalités comparables (Cf. tableau 15). Les positions les plus élevées de la hiérarchie des agents techniques apparaissent alors comme relativement peu valorisées par rapport aux positions les plus favorables de la hiérarchie ouvrière.

La référence aux ouvriers qualifiés les plus favorisés nous conduit donc à nuancer notre conclusion sur la relative valorisation des agents techniques en Italie. Dans le cas des agents

d'encadrement leur dévalorisation (1) se trouve alors renforcée si on situe leur salaire par rapport à celui des ouvriers qualifiés. C'est le cas par exemple dans le secteur de l'entretien comme le montre la deuxième ligne du tableau 15.

TABLEAU 15.

Salaires relatifs des non ouvriers par rapport  
aux ouvriers (2)

	A.	I.	F.
. <u> Salaire moyen des agents techniques</u>	(26)	(19)	(26)
<u> Salaire moyen des professionnels d'entretien</u>	1,15	1,18	1,26
	(13)	(15)	(12)
. <u> Salaire moyen des agents techniques</u>	1,24	1,27	1,23
<u> Salaire moyen ouvrier (3)</u>			
. <u> Salaire moyen de la maîtrise (entretien)</u>	1,49	1,24	1,84
<u> Salaire moyen des ouvriers qualifiés (entretien)</u>			

2. 3. Il nous faut maintenant terminer notre analyse des résultats statistiques en étudiant un peu plus en détail la place des cadres dans la hiérarchie des salaires et des emplois et plus particulièrement leur situation par rapport à leurs subordonnés immédiats, les agents techniques, les agents d'encadrement moyens et les agents administratifs.

Avant d'aborder ce dernier point, nous pouvons remarquer que si les cadres ne sont pas également valorisés selon les secteurs, il n'y a pas, de ce point de vue, de différences ./.

- 1) Il s'agit évidemment toujours, lorsque nous employons les termes de valorisation et dévalorisation, d'appréciations relatives par rapport à la situation dans les autres entreprises et en aucune manière d'une appréciation sur l'état, dans une entreprise donnée, des salaires relatifs entre catégories.
- 2) Entre parenthèses, et de part et d'autre du coefficient hiérarchique, on trouvera le coefficient de variation des salaires des agents techniques et ouvriers qualifiés d'entretien.
- 3) Il s'agit de l'ensemble des ouvriers de la production et de l'entretien.

notables entre les trois entreprises. Les résultats du tableau 16 (1) montrent que dans tous les cas les cadres techniques sont les moins valorisés et les cadres de production les plus valorisés. On peut seulement remarquer que les inégalités entre secteurs sont un peu plus importantes en France et en Allemagne qu'en Italie.

TABLEAU 16.

Position hiérarchique des cadres selon les secteurs.

( salaires mensuels)

	A.	I.	F.
. Cadres de production	1,25	1,16	1,28
. Cadres d'entretien	1,21	1,13	1,14
. Cadres commerciaux	1,16	1,05	1,22
. Cadres techniques	1,00	1,00	1,00

Les différences entre entreprises sont beaucoup plus significatives si l'on considère la situation des cadres par rapport à leurs subordonnés selon les secteurs. La lecture des rapports de salaires moyens entre cadres et non cadres nous conduit à distinguer deux cas (Cf. tableau 17 ci-dessous).

TABLEAU 17.

Rapports de salaires moyens entre cadres et nonouvriers non cadres

(salaires mensuels)

	A.	I.	F.
. <u>Cadres de production</u> maîtrise de production (1)	1,46	1,76	1,85
. <u>Cadres d'entretien</u> maîtrise d'entretien (2)	1,37	1,73	1,78
. <u>Cadres techniques</u> Agents techniques	1,47	1,62	2,28
. <u>Cadres administratifs</u> Agents administratifs	1,93	1,80	3,07

1 - 2) Voir notes page suivante.

./.

Le premier cas est celui des "secteurs productifs" (production et entretien) pour lesquels on doit opposer l'entreprise allemande d'une part et les entreprises française et italienne d'autre part. Dans l'entreprise allemande l'écart hiérarchique entre l'encadrement supérieur et moyen est faible et on observe une certaine continuité des niveaux de salaires entre ces deux catégories (3). Dans l'entreprise française et l'entreprise italienne l'écart hiérarchique entre les deux types d'encadrement est beaucoup plus marqué et on observe une véritable discontinuité entre les deux structures de salaires. Ce résultat est évidemment à rapprocher des observations concernant les effectifs dans ces diverses catégories. Les cadres supérieurs représentent en effet 29 % de l'ensemble des agents d'encadrement non ouvriers du secteur productif en Allemagne contre respectivement 7 % et 13 % en Italie et en France. Ces proportions deviennent respectivement 29 % ; 12 % et 19 % si on élimine les chefs d'équipe de la population des agents d'encadrement. Il y a donc une certaine cohérence entre les résultats concernant la hiérarchie salariale et ceux portant sur la structure des emplois. Encore faudrait-il se demander quels sont les facteurs économiques ou sociologiques qui assurent, plus fondamentalement, cette cohérence. Plusieurs ensembles de facteurs peuvent concourir à expliquer les différences observées.

- 
- 1) Ces résultats sont établis à partir du tableau 2-3 des notes statistiques. (Note de la page précédente)
  - 2) Il s'agit de l'ensemble des agents d'encadrement à l'exclusion des chefs d'équipe. (Note de la page précédente)
  - 3) Ceci n'est pas vrai si l'on tient compte du fait que dans chaque catégorie les salaires sont dispersés autour de la moyenne et que les deux structures sont assez fortement imbriquées lorsque les salaires moyens diffèrent peu.

Il y a sans doute entre les entreprises comparées des différences quant aux niveaux de qualification relatifs et donc aux critères de sélection des cadres et des non cadres. Les systèmes de recrutement dans les deux catégories et les taux de promotion interne vers la catégorie supérieure diffèrent également en créant, selon les cas, des groupes plus ou moins isolés ou plus ou moins compétitifs. La plus ou moins grande discontinuité des statuts, les rapports de forces entre catégories de personnels et les systèmes de valeur des dirigeants et des dirigés constituent autant d'autres facteurs qu'il faudrait corrélérer avec les types de structures de salaires observés.

L'explication proposée aux inégalités d'écart hiérarchique devrait de toute manière tenir compte de tous ces éléments dont l'interdépendance est évidente.

L'analyse des résultats concernant les deux autres secteurs pourrait aider à progresser dans une recherche plus explicative. On constate, en effet que pour les secteurs technique et administratif les résultats observés sur l'écart hiérarchique entre cadres et non cadres rapprochent l'entreprise italienne de son homologue allemande, l'entreprise française ayant un comportement qui reste différent. Ces conclusions ressortent évidemment d'une comparaison interentreprise et non pas d'une comparaison à l'intérieur de chaque entreprise. Ce dernier type de comparaison concluerait, par exemple dans le cas de l'entreprise italienne, à un écart hiérarchique identique selon les secteurs ce qui est vrai arithmétiquement mais n'a aucun sens du point de vue des questions que nous nous posons ici. Il importe, nous semble-t-il, de remarquer que la dévalorisation relative des salaires des non ouvriers non cadres par rapport à leurs supérieurs est plus forte dans les secteurs qui regroupent l'essentiel de la main d'oeuvre ouvrière et pour des salariés qui ont pour mission essentielle d'assurer l'encadrement des ouvriers.

Cette dernière remarque nous permet de conclure sur ce qui semble ressortir le plus nettement de la comparaison effectuée en ce qui concerne l'entreprise italienne. Il s'agit, nous semble-t-il, d'une tendance assez nette à une moindre valorisation de la main d'oeuvre d'encadrement moyen. Ce résultat est évident en ce qui concerne les secteurs productifs où la maîtrise est particulièrement peu valorisée par rapport aux ouvriers les mieux qualifiés. En ce qui concerne les services fonctionnels, la faible dispersion des salaires qui y est observée<sup>(1)</sup> pour le personnel non cadre semble montrer que les cadres moyens de ces secteurs sont peu valorisés par rapport au personnel d'exécution. La conclusion que l'on peut tirer est comparable si on situe les agents techniques les plus favorisés par rapport aux ouvriers les plus qualifiés. Cette relative dévalorisation du personnel d'encadrement moyen est d'autant plus remarquable que la population des cadres supérieurs est très faible dans l'entreprise italienne, et que les non ouvriers non cadres de haut niveau doivent logiquement assumer des tâches réservées à des cadres dans les deux autres entreprises.

---

1) Cf. les résultats du tableau 7, lignes 3 et 4.

## NOTE SUR LES METHODES

### 1. - LES GROUPES DE QUALIFICATION

Les conventions collectives distinguent dans la sidérurgie :

- Les "OPERAIE" = ouvriers
- Les "CATEGORIE SPECIALI" = l'appartenance d'un individu à cette catégorie impose "l'exercice nécessaire d'un certain pouvoir d'initiative en rapport avec la conduite et les résultats du travail" . . . . par exemple : "carpo-treno di laminazione" (chefs de trains des laminoirs), "contromaestro", "maestro", "caposquadra" (chef d'équipe). . . .

- Les "IMPIEGATI" = Employés.

Non prévus dans les conventions collectives, on trouve.

- LES "DIRIGENTI" = Cadres, mais peut être plus strictement définis qu'en France.

Plusieurs niveaux peuvent être distingués à l'intérieur de ces groupes =

1. 1. Pour les ouvriers. L'entreprise distingue 6 niveaux (numérotés de 0 à 5) conformément aux conventions collectives :

- 0 - Les MANOVALI . . . . travaux de "Propreté" et de "transport manuel", "colleurs d'étiquettes", "serveurs à table", etc. . . = M.
- 1 - Les OPERAI COMUNI di 2<sup>a</sup> . . . . travaux simples ou "légers" à caractère répétitif ou semi-répétitif, n'exigeant aucune connaissance professionnelle mais une période suffisante de pratique . . . . = M
- 2 - Les OPERAI COMUNI di 1<sup>a</sup> . . . . exigent une "brève période de pratique et une connaissance professionnelle de type élémentaire" . . . . = OS<sub>1</sub>

- 3 - Les OPERAI QUALIFICATI . . . . exigent une capacité pratique spécifique ou conduisent des machines pour lesquelles il est exigé de bonnes connaissances techniques et pratiques :  
Ajusteurs, forgerons, mouleurs, soudeurs au gaz, nickeleurs, maçons ordinaires, ciseleurs, zingueurs, réceptionnistes, vernisseurs, monteurs-bobineurs, traceurs, conducteurs de locos . . . . = OS<sub>2</sub>
- 4 - Les OPERAI SPECIALIZZATI . . . . exigent des connaissances techniques et pratiques inhérentes à la technologie du travail ou à l'interprétation des dessins, acquises dans des écoles professionnelles ou par une instruction moyenne équivalente, ou des capacités et des aptitudes particulières à la suite d'un nécessaire apprentissage : outilleurs, calibreurs, mouleurs, ajusteurs, conducteurs de chaudières, tourneurs, ouvriers d'entretien, rectifieurs, traceurs, électriciens, aléseurs, fraiseurs... raboteurs... = OP<sub>1</sub> et OP<sub>2</sub>
- 5 - Les OPERAI SPECIALIZZATI PROVETTI . . . . accomplit, sans l'aide de schémas prédéterminés, dans des conditions de particulière autonomie d'exécution en appliquant des compétences spécifiques et personnelles, des opérations sur des appareils ou des outils complexes, qui supposent la connaissance complète de la technologie spécifique du travail, et du fonctionnement des appareils.

Sont exigés : une très bonne connaissance professionnelle et technico-pratique, et la connaissance optimale de la "mathématique d'atelier" (?), la capacité d'interprétation critique du dessin mécanique ou des schémas électriques ou de toute représentation graphique équivalente . . . . haute connaissance des systèmes et des instruments de mesures utilisés, etc. . . . = Ajusteurs mouleurs, calibreurs, monteurs, metteurs au point, modeleurs. . . pour travaux délicats. . . etc. . .  
= OP<sub>3</sub> et CH<sub>3</sub>



Dans notre étude, nous avons considéré les groupes 0-1-2 et 3 comme non qualifiés (manoeuvres et OS français), les classes 4 et 5 comme classes d'ouvriers qualifiés (OP et OHO français)

1.2. Pour les catégories spéciales. La convention collective ne distingue aucune catégorie. L'entreprise ITALSIDER a distingué (comme pour les employés) un certain nombre de niveaux : classés 1 à 10. Les taux de base correspondant à ces 10 classes sont rigoureusement les mêmes que pour les 10 premières classes d'employés.

1.3. Pour les employés. La convention collective semble distinguer 5 groupes : l'entreprise a établi 17 classes, pouvant se ramener par agrégation à ces 5 groupes.

- classe B : 3EME CATEGORIE B = Employés d'ordre technique ou administratif sans préparation particulière, ni expérience, ni pratique. . . employés "ordinaires". Il n'y en a pas chez ITALSIDER.
- classes 1 à 5 : 3EME CATEGORIE A. : ceci n'est pas spécifié mais il doit s'agir des "premiers en mieux" . . . ils restent le bas de la hiérarchie chez ITALSIDER : dactylos, archivistes, employés aux écritures.
- classes 6 à 10 : 2EME CATEGORIE . . . employés de formation technique ou administrative (peu de détails dans la convention collective.
- classes 11 à 13 : 1ERE CATEGORIE : . . . employés de formation technique ou administrative, avec des fonctions directives ou qui ont acquis une préparation spécifique et une capacité professionnelle, avec un pouvoir discrétionnaire, faculté de décision et autonomie d'initiative dans les seules limites des directives générales qui leur sont imparties ou de leur "directeur". . . .
- classes 14 à 16 : 1ERE CATEGORIE SUP. . . . ont le qualificatif "supérieur" ceux de la 1ère catégorie qui sont préposés aux services et aux travaux les plus fondamentaux de l'entreprise et qui ont acquis une grande expérience de la direction à la suite d'une pratique prolongée de leurs fonctions.  
Nous les avons assimilés, dans les programmes, à des cadres (après entretien à Gênes avec M. Consolini).

Remarques. A la suite de cette présentation, il est aisé de déceler la grande difficulté qui existe en Italie, de distinguer les non ouvriers, ~~ayant une~~ fonction d'exécution de ceux qui encadrent, soit des ouvriers soit des employés (c'est à dire : les chefs d'atelier, de bureaux, ou de services, les contremaîtres, les chefs d'équipe).

Au cours de la mise sur cartes (codage des catégories) et (plus profondément encore) lors de l'étude des "grands services" de l'entreprise, nous avons résolu le problème de la seule manière possible : en confrontant le groupe de qualification de l'individu à sa position dans l'organigramme extrêmement précis et détaillé (et plus que fidèle à la réalité) que nous a fourni l'entreprise. Un troisième élément, mais le plus déroutant, nous a guidé : l'appellation de l'emploi de l'individu sur les listings ITALSIDER. (En effet, la seule dénomination utile dans ce domaine est celle de "CAPO" (chef), mais on s'aperçoit que le directeur d'une division de l'entreprise - hauts fourneaux, par exemple - est tout aussi "CAPO" sur les listings que celui qui encadre une trentaine d'ouvriers).

C'est ainsi que, sur les cartes, le codage de l'encadrement a été fait de la manière suivante :

- Chefs d'équipe : Tous les CAPO SQUADRA ( En général catégories spéciales) ; Tous les individus, de bas niveau hiérarchique d'employés ayant, d'après l'organigramme, des ouvriers placés directement sous leurs ordres (souvent des CAPO TURNO).

- Contremaîtres : Les individus placés dans l'organigramme au niveau au-dessus des précédents ; il y avait là deux catégories : ceux qui "coiffaient" des "chefs d'équipe" ; ceux qui encadraient directement des ouvriers, soit nombreux, soit dans un secteur important de l'entreprise. Il s'agit des "CAPO", "CAPO TURNO", ou "MAESTRO DI FORNO", ou encore d'"ASSISTENTE A TURNO".

- Cadres moyens : C'est peut être la catégorie qui a été le plus "gonflée" dans notre étude, de par la difficulté de les isoler des contremaîtres. En effet, nous avons considéré comme tels les individus placés au niveau au-dessus des précédents (donc au troisième niveau

dans des secteurs importants, au second dans de très gros secteurs). Ils sont en général juste en-dessous du cadre ou des cadres dirigeant le secteur. Le codage ne semble donc pas tout à fait mauvais dans les secteurs de la production et de l'entretien.

Dans les secteurs administratifs et techniques, notre règle de catégorisation a pu nous faire commettre plus d'une erreur : le fait que ces individus soient au niveau au-dessus d'un groupe d'employés (et qu'ils ne soient pas cadres ou assimilés) ne nous dit pas s'il y a de par leurs compétences techniques ou de par leur fonction de direction . . . . c'est là un des dangers des organigrammes.

Une dernière remarque, beaucoup moins importante : rien n'est prévu (contrairement au cas allemand) pour distinguer les employés administratifs et commerciaux des employés à compétences techniques. Nous avons donc eu recours, là encore, à la dénomination de l'emploi pour réaliser une affectation convenable des individus dans les deux secteurs.

En fait, il semble y avoir une coupure très nette entre les deux catégories : les employés ADM et C. se retrouvent systématiquement aux plus bas niveaux catégoriels ; les techniciens appartiennent aux groupes de qualification élevés.

## 2. - LA DIVISION DE L'ENTREPRISE EN "GRANDS SERVICES"

Nous aurions souhaité décomposer l'entreprise, en toute rigueur, de la même manière que KLOCKNER et USINOR. Cela a été particulièrement difficile, et, sauf pour quelques secteurs, nous ne garantissons pas les résultats.

- Dans le secteur de la production (Hauts fourneaux, Aciérie, Laminaires, Cokerie, Agglomération) il semble que le type de décomposition réalisé coïncide avec celui adopté chez USINOR et KLOCKNER. Pour ce faire, nous avons dû retirer systématiquement les ouvriers et les non-ouvriers de l'entretien assigné à chacun de ces grands

services : chaque aire de production semble avoir des équipes spécifiques d'entretien, à peu près isolables.

- De ce fait, le secteur de l'entretien est beaucoup moins "homogène", semble-t-il, que chez USINOR, puisque nous y avons adjoint les équipes "assignées" à chaque service productif. Nous voulons dire par là que nous ne savons pas trop comment se situent ces équipes dans l'organigramme du secteur "entretien".

- Nous avons un peu artificiellement baptisé "énergie" le secteur appelé par l'entreprise "services auxiliaires", qui englobe : la distribution de vapeur, d'eau, d'énergie électrique, de naphte, de gaz (métaux, oxygène, azote), air comprimé, etc. . . .

- Les principaux problèmes de décomposition se sont posés dans le secteur technique. Un seul des "grands services" retenus (Métallurgie - Contrôle Qualité-Labo) semble pouvoir être mis en correspondance avec son équivalent chez USINOR et chez KLOCKNER. Les trois autres services retenus (Programmation et élaboration des données ; organisation et programmation de la production et services centraux ; office technique de l'établissement) ne peuvent être comparés séparément aux services distingués chez USINOR et chez KLOCKNER.

- Par contre, les secteurs administratifs (Administration générale et comptabilité ; Service du personnel) son grossièrement comparables à leurs homologues français et allemand.

### 3. - SALARIES RETENUS

Un dernier avertissement concerne l'élimination de nos calculs des individus ayant effectué moins de 150 heures de présence au cours du mois d'enquête. C'est ainsi que nous n'avons retenu que 68 % des ouvriers (presqu'aucun non-ouvrier n'ayant été éliminé).