

CENTRE D'ETUDES DES RELATIONS SOCIALES

d'AIX-EN-PROVENCE

Directeur : François SELLIER

ENQUETE SUR LES CADRES ET LES MODALITES
DE LA DETERMINATION DES SALAIRES EN FRANCE
de 1954 à 1961

I - RAPPORT SUR L'INDUSTRIE DU BATIMENT

présenté par Maurice PARODI

Sommaire :

- 1° - Rapport sur les méthodes du travail.
- 2° - Rapport sur l'industrie du bâtiment à Marseille
- 3° - Rapport de synthèse sur l'industrie du bâtiment
à Marseille, Grenoble et Rennes.
- 4° - Graphiques et documents annexes.

Maurice PARODI, chargé de cours d'économie à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques, a assuré la direction technique de l'enquête et la rédaction du rapport.

Louis FREY, assistant de sociologie à la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, s'est chargé du traitement statistique des données.

Pierre CANDAU a mené l'enquête sur la validité des indices d'activité et les indicateurs

Les interviews ont été conduits par Michèle FREY, Pierre CANDAU et Michel BOREL.

Les graphiques ont été mis en forme par Jean SAUGE et René BARETJE.

A Grenoble l'enquête a été effectuée par Mademoiselle Ch. RIPERT et Monsieur TROUMIER, à Rennes par Mademoiselle Françoise LENAT et par M.M. JACOB et BIDAULT.

I - RAPPORT SUR LES METHODES DE TRAVAIL

Nous aborderons successivement :

- Le choix des entreprises,
- La collecte des salaires ou le choix des séries,
- Le traitement des séries recueillies,
- Les interviews.

1° - Choix des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête -

Nous n'avons retenu tout d'abord que les entreprises qui n'avaient jamais été pénalisées par l'U.R.S.S.A.F., pour fausses déclarations et comptabilité falsifiée.

Nous nous étions proposés au départ, de ne retenir que les entreprises possédant une comptabilité-salaires organisée, c'est à dire plus précisément, une comptabilité salaire tenue sous forme de fiches annuelles individuelles (on trouvera en Annexe I, un modèle de ces fiches individuelles); elles permettent de suivre facilement un ouvrier sur une ou plusieurs années et rendent plus facile, la constitution de séries.

Malheureusement, ce type d'organisation comptable, pourtant très simple, semble être assez rare dans le bâtiment. Le plus souvent, on y rencontre des registres de paye volumineux par période et par chantier. Suivre un ouvrier sur plusieurs années nécessite la manipulation et le dépouillement de nombreux registres. D'autre part on ne peut se faire une idée de la série que l'on s'efforce de constituer qu'après avoir recopié toutes les données relatives à tel ou tel ouvrier au cours de la période étudiée. Par conséquent, on est pratiquement amenés à retenir de nombreuses séries pour pouvoir faire une sélection plus rigoureuse "à tête reposée", c'est à dire pratiquement en dehors de l'entreprise. Or, ces multiples reports favorisent les erreurs et les omissions et on est souvent conduit à retourner plusieurs fois dans une entreprise pour corriger ou compléter une série intéressante. Nous nous permettons d'insister sur les difficultés qui sont liées à un simple défaut d'organisation comptable car elles expliquent en particulier pourquoi les vérifications des comptabilités-salaires sont si compliquées. La difficulté du chercheur est celle la même de l'inspecteur de l'administration fiscale ou de la sécurité sociale.

- Donc contrairement à nos souhaits, nous avons dû, dans la plupart des cas, nous contenter de systèmes comptables archaïques, afin de ne pas sacrifier d'autres critères de sélection et en particulier ceux relatifs à la taille de l'entreprises.

.../

Sur les trois entreprises choisies par région, une au moins représente une firme-baromètre en matière de salaires, c'est à dire que les rémunérations qui y sont pratiquées reflètent dans une grande mesure celles du "marché du travail".

On voudra bien se reporter aux rapports régionaux pour obtenir des détails sur chacune des firmes sélectionnées à Marseille, Grenoble et Rennes.

2° - Choix des catégories et des séries. -

Notre but était de retenir un certain nombre de séries représentatives de l'éventail hiérarchique professionnel.

Après une préenquête auprès des organisations professionnelles et syndicales, nous décidions de retenir quatre catégories principales et deux séries.

a) - Choix des catégories professionnelles.

Il nous est apparu très rapidement dès le début - toute l'enquête devait confirmer ce point par la suite - que les catégories professionnelles habituellement retenues par les services officiels, en particulier par les services chargés de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre, ne correspondaient absolument pas à la réalité. Ainsi tous les manoeuvres sont pratiquement classés O.S. et tous les ouvriers qualifiés sont pratiquement classés O.H.Q. Nous entendons par là que leurs bulletins de salaires portent effectivement cette qualification dans la plupart des cas ; quelquefois le bulletin de salaire ne comporte que la dénomination : maçon, grutier boiseur, etc... et le taux de base correspondant au taux conventionnel ou de barème de recommandation de l'O.H.Q. Il fallait donc reclasser ces catégories officielles et serrer la réalité professionnelle de plus près. C'est pourquoi nous nous sommes efforcés de délimiter quatre catégories principales et d'en préciser les limites.

1) La catégorie des ouvriers sans qualification ou catégorie de main d'oeuvre banale.

Cette première catégorie comprend aussi bien les manoeuvres proprement dits, c'est à dire les ouvriers qui n'ont rigoureusement aucune qualification ni aucune aptitude à en acquérir, que les ouvriers dits spécialisés comme des aides-maçons, aides-boiseurs, c'est à dire des ouvriers qui ont déjà une petite compétence ou certaines aptitudes.

Les manoeuvres proprement dits apparaissent rarement en tant que tels dans les livres comptables. En effet, ils sont classés la plupart du temps dans la catégorie O.S. (en d'autres termes, leur bulletin de

.../...

salaire porte cette qualification au bout d'un certain temps d'emploi). En outre les manoeuvres ordinaires (M.1) sont eux-mêmes très rares ; le plus souvent ils effectuent quelques tâches exigeant déjà certaines qualités : travail à la bétonneuse par exemple.

2) La catégorie des ouvriers qualifiés attachés à l'entreprise et rémunérés au temps à titre principal.

Il s'agit des ouvriers qualifiés qui effectuent principalement le "gros oeuvre", mais qui sont capables toutefois d'effectuer des "travaux de finissage". Citons : les maçons, les boiseurs, les ferrailleurs. Les ouvriers qualifiés sont rémunérés sur une base temps : ils bénéficient de primes diverses qui seront analysées plus bas. On leur accorde quelquefois aussi des travaux à la tâche. Ils représentent le noyau stable d'ouvriers qualifiés de l'entreprise.

3) La catégorie des ouvriers qualifiés rémunérés à la tâche.

Les ouvriers qui interviennent à un certain stade de la construction - quand le gros oeuvre est terminé - peuvent être attachés de manière durable à une même entreprise (c'est le cas dans certaines entreprises qui ont plusieurs chantiers en cours et à des stades de construction différents, ce qui permet un roulement des mêmes tâcherons) ; mais le plus souvent, ils sont relativement indépendants et circulent de chantier en chantier et pas souvent dans la même entreprise. Ils se louent le plus souvent en équipe. Le chef d'équipe ou maître tâcheron exerce alors de véritables fonctions de contremaître à l'intérieur de l'équipe tout en étant le principal artisan du groupe. Citons parmi les tâcherons : les plâtriers, les façadiers, les carreleurs...

Quelquefois, les tâcherons sont à la limite de la catégorie des ouvriers qualifiés et de la catégorie des sous-traitants, c'est à dire à la limite du contrat de travail et du contrat d'entreprise. La différence, importante pour notre propos, est que dans un cas on les trouve sur les registres de la comptabilité salaire et dans l'autre on ne les trouve que dans les registres de comptabilité générale ; autant dire qu'ils sont alors perdus pour l'enquêteur.

Le cas est net pour les sous-traitants qui n'ont pas de matériel propre et qui travaillent par conséquent avec les moyens matériels mis à leur disposition par l'entreprise. La différence entre ces sous-traitants et les tâcherons est alors purement juridique et comptable. Ceci explique que certaines de nos séries relatives aux tâcherons soient discontinues. A Rennes et à Grenoble nous n'avons pu retenir aucune série relative à des ouvriers travaillant à la tâche. Les travaux de finition sont confiés le plus souvent à des entreprises sous-traitants ; parfois ils sont effectués par le personnel stable de l'entreprise.

4) La catégorie du personnel d'encadrement subalterne (ou cadres moyens).

Nous nous sommes efforcés enfin de recueillir quelques séries relatives aux contremaîtres, conducteurs de travaux et chefs de chantiers expressément désignés comme tels dans les registres de paye. Il s'agit donc d'un personnel qui n'effectue pas de tâches matérielles - de manière courante tout au moins - et dont les fonctions sont véritablement des fonctions de surveillance, d'encadrement, d'organisation et d'embauche.

b) - Choix des séries par catégorie -

Après avoir déterminé par une première approche, les quatre catégories principales, nous nous sommes efforcés d'en fixer les limites. A cette fin, nous avons sélectionné chaque fois que cela était possible, c'est à dire chaque fois que nous pouvions suivre des catégories homogènes, au moins deux séries par catégorie : une série représentative de l'ouvrier le mieux payé dans la catégorie et une série représentative de l'ouvrier le moins payé dans la catégorie.

Souvent même, nous avons retenu quatre ou six séries par catégorie. Par exemple à l'intérieur de la catégorie n°3 (ouvriers qualifiés rémunérés à la tâche), nous avons retenu :

- une série représentative du façadier le mieux payé
- " " " le moins payé
- une série représentative du plâtrier le mieux payé
- " " " le moins payé

etc.....

Nous nous sommes laissés guider ici par la bonne occasion, c'est à dire que nous avons multiplié nos observations chaque fois que nous tombions sur de bonnes séries ; par exemple sur des ouvriers stables tout au long de la période étudiée 1954-1960, ou tout au moins sur la plus grande partie de cette période.

Précisons que nous avons pris deux sortes de précautions pour choisir nos séries et les compléter lorsque c'était nécessaire.

1) Par des conversations avec le ou les comptables ou quelquefois même avec les chefs de chantiers -

Nous nous sommes efforcés de constituer des séries vraiment homogènes, c'est à dire des séries correspondant à une même spécialité professionnelle et à un même degré de qualification à l'intérieur de cette spécialité. Il est évident que notre tâche était simplifiée lorsqu'il était possible de suivre un seul ouvrier représentatif de la spécialité et de la catégorie sur toute la période (cas rare). Le problème ne se posait que

.../...

pour les séries incomplètes. Si nous avons adopté ce procédé quelque peu empirique du mieux payé et du moins payé par spécialité et par grande catégorie, c'est qu'il était parfaitement exclu d'établir de véritables moyennes à partir d'un dépouillement exhaustif des comptabilités-salaires surtout dans des entreprises comptant plusieurs centaines d'ouvriers. Il est bon de souligner à ce sujet que les comptables procèdent eux-mêmes par sélection empirique et non par moyenne, comme nous avons pu le vérifier, pour répondre aux enquêtes trimestrielles du Ministère de la main d'oeuvre. De plus, les comptables se contentent de mouler leurs chiffres (gain moyen horaire par exemple) dans les catégories qui figurent sur les imprimés c'est à dire dans la gamme complète : M 1, M 2, O S 1, O S 2, O P 1, O P 2, O P 3, O H Q.

Or nous avons déjà dit que cette classification n'avait que de très lointains rapports avec la réalité. Signalons enfin que les corrections qui sont réclamées sur les imprimés officiels (pour heures supplémentaires et pour les primes de rendement dans le cas des ouvriers payés au temps), ne sont effectuées là encore que de manière très approximative.

Nous avons donc toutes raisons de penser que notre procédé de sélection des séries représentatives était le seul praticable en l'absence d'un dépouillement exhaustif. Toutefois une dernière précaution s'imposait.

2) Il fallait prendre garde d'éliminer dans toute la mesure du possible, l'incidence du perfectionnement professionnel sur les hausses de salaire. Or le risque était particulièrement grand lorsque nous tombions précisément sur une "bonne série", c'est à dire sur une série représentée par un même ouvrier sur toute la période. Nous avons réduit ce risque en sélectionnant des ouvriers qualifiés d'une quarantaine d'années. On peut raisonnablement penser en effet que des ouvriers qui ont atteint la quarantaine ont une qualification stable dans leur spécialité, à moins qu'ils ne suivent de manière méthodique et régulière des cours de perfectionnement, ce qui est très rare dans le bâtiment.

Pour la catégorie inférieure, la difficulté est plus grande, et le risque d'autant plus grand, car les occasions d'ascension dans l'échelle professionnelle sont plus fréquentes. D'autre part, il est bien rare de trouver des manoeuvres d'une quarantaine d'années qui portent encore la dénomination de manoeuvre s'ils sont dans la même entreprise, depuis un certain temps. La difficulté ne peut donc être résolue qu'avec l'aide du comptable ou chef de chantier qui confirme bien que tel ou tel ouvrier classé comme manoeuvre ou O.S. est bien le manoeuvre simple, c'est à dire le manoeuvre caractériellement incapable d'effectuer une tâche requérant une certaine qualification ou même certaines qualités (attention, initiative...).

Un autre procédé pour trouver une base valable, consiste à relever le taux d'embauche du manoeuvre. Mais ce taux, en fait, ne correspond pas à la réalité, car si l'ouvrier embauché fait l'affaire, il est rapidement

.../...

augmenté et souvent même dans les huit jours de son embauche. Donc la première méthode de sélection est supérieure.

3) Traitement statistique des séries recueillies.

Les enquêteurs ont fidèlement reproduit les indications portées sur les livres de paye :

- Nom, spécialité professionnelle, qualification attribuée, taux de base correspondant aux accords de salaires, nombre d'heures de travail normales et supplémentaires pour la période de paye.
- Composition du gain total brut de la période :
 - . Gain de base correspondant au nombre d'heures normales multipliées par le taux de la catégorie.
 - . Gain correspondant aux heures supplémentaires,
 - . Primes diverses.

Dans un premier temps, nous nous sommes efforcés de calculer : le gain mensuel global et le gain annuel global.

CORRECTION DES SERIES POUR ABSENCES

Lorsque les ouvriers que nous suivions s'arrêtaient de travailler pendant une certaine période pour une raison quelconque (congés, congés de maladie, accident de travail, congés de naissance...) il devenait nécessaire de compléter nos séries, si on voulait obtenir des séries de gains annuels à peu près comparables et se faire une idée exacte du niveau normal des gains annuels par catégorie.

Pour cela, nous avons conservé sans les modifier les quinzaines qui comptaient au moins 80 heures de travail.

Nous avons complété toutes les quinzaines qui comptaient moins de 80 heures en les remplaçant par des quinzaines théoriques calculées, pour un ouvrier donné, sur la base de la moyenne des quinzaine normales de l'année.

Ces corrections ont porté au maximum sur quatre quinzaines.

- - Les données annuelles corrigées ont été traduites sur des graphiques chronologiques à échelle arithmétique (série n°1). Ces graphiques permettent déjà un certain nombre d'observations concernant :
- Le niveau des rémunérations des ouvriers ayant des spécialités et des qualifications différentes à l'intérieur d'une même firme.

.../...

- Les comparaisons inter-firmes des niveaux de rémunération pour une même spécialité et une même qualification.

- Les mouvements généraux des salaires au cours de la période étudiée. Toutefois il était difficile de pousser l'analyse de ces mouvements d'après des graphiques portant sur les valeurs absolues.

- Dans le but d'étudier de plus près les mouvements de salaires et en particulier le rythme de variations des gains par catégorie, nous avons sélectionné à nouveau un certain nombre de séries correspondant à nos catégories générales et à partir de ces séries nous avons calculé : les gains trimestriels et les coefficients de ces gains trimestriels par rapport à la base correspondant au gain du premier trimestre de l'année 1955. À l'aide de ces coefficients de gains trimestriels, nous avons tracé les courbes des graphiques de la série n°2.

- Puis nous avons calculé les moyennes mobiles sur quatre trimestres afin d'éliminer les variations saisonnières (primes de fin de chantier et de fin d'année en particulier).

- Enfin, nous avons calculé les coefficients de quatre moyennes mobiles sur la base du premier trimestre de l'année 1955 désaisonnalisée. Nous avons porté les coefficients sur le même graphique de la série n°2 : la courbe que l'on obtient traduit bien le rythme d'évolution des gains de chaque série au cours de la période après l'élimination des variations saisonnières. Afin de comparer les rythmes de ces évolutions pour des spécialités et des qualifications différentes, nous avons regroupé les courbes des coefficients, des moyennes mobiles sur un même graphique par région (cf. graphiques de la série n°3).

L'observation des graphiques de la série n°2 nous permet en particulier de comparer l'amplitude des variations en valeur relative des gains trimestriels. Pour nous faire une idée plus précise de ces amplitudes nous avons calculé les écarts moyens des gains trimestriels. Ces écarts ont été obtenus en faisant la somme des écarts absolus des coefficients, des gains trimestriels et en divisant cette somme par le nombre d'écarts.

- Les observations relatives aux graphiques et aux calculs divers des séries n°2 et n°3 portent sur un nombre de séries réduit par rapport au nombre de séries qui ont fait l'objet de nos observations sur les gains annuels en valeur absolue. Cela s'explique simplement par le fait que le calcul des moyennes mobiles nécessitait des séries complètes sur toute la période et des données au moins trimestrielles. Or, un certain nombre de nos séries primitives comportait des trous d'un ou plusieurs trimestres, quelquefois d'une année ; le cas est fréquent pour les tâcherons qui disparaissent des livres de paye à certaines périodes.

- Nous avons également calculé les coefficients hiérarchiques dans chaque entreprise par rapport à une base représentée par le salaire brut annuel du

.../...

manoeuvre simple. Ces coefficients nous donnent une idée exacte non seulement de l'ouverture globale de l'éventail hiérarchique (manoeuvre, tâcheron très qualifié ou contremaître), mais encore de l'importance des écarts hiérarchiques intermédiaires (maçon moins payé - maçon mieux payé par exemple).

4) Les interviews -

Ils avaient pour objet de vérifier un certain nombre de données ou bien d'hypothèses formulées à la suite de nos premières observations directes. Ces interviews menés par des sociologues du C.E.R.S. ont été conduits selon la méthode des entretiens ouverts.

Les interviews de chefs d'entreprises avaient pour objet de vérifier :

- La connaissance du marché du travail par le chef d'entreprise ;
- Les modalités de calcul de prix de revient dans le bâtiment ;
- Le rôle joué par le "fonds de salaire" aux divers stades de la construction ;
- L'opinion du chef d'entreprise sur les interventions de la chambre syndicale et du gouvernement en matière de politique salariale.

Les interviews de chefs de chantier avaient pour objet de vérifier :

- Les procédures d'embauche des tâcherons ;
- Les pratiques de rémunération (modalités de répartition des primes entre les diverses catégories d'ouvriers) ;
- Les moyens de contrôle mis en oeuvre par certaines catégories de tâcherons pour limiter l'entrée dans la profession ;
- Les fonctions exactes du chef de chantier et de la maîtrise dans l'organisation du travail.

Les interviews des secrétaires de syndicats du bâtiment et des Travaux Publics avaient pour objet de vérifier :

- Le taux de syndicalisation des ouvriers dans le bâtiment ;
- Le taux de syndicalisation des tâcherons et le type d'organisation syndicale de ceux-ci ;
- La tactique de négociation sociale des syndicats ;

.../...

- La connaissance du marché du travail par les syndicats.

Les interviews d'ouvriers avaient pour objet de vérifier :

- Les procédures d'embauche ;
 - La connaissance du marché du travail ;
 - Les pratiques salariales.
-

II - RAPPORT REGIONAL

MARSEILLE - BATIMENT

INTRODUCTION : Présentation sommaire de l'industrie du Bâtiment à Marseille et des entreprises retenues -

a) - Présentation de l'industrie -

En fait il n'est pas possible de présenter l'industrie du bâtiment sans les travaux publics et les "activités annexes", car les statistiques professionnelles et officielles ne distinguent que très rarement ces diverses activités.

On trouvera dans le tableau ci-joint la répartition par spécialité et par taille des entreprises du bâtiment et des travaux publics pour Marseille. On y relèvera le nombre élevé d'entreprises (plus de 1.200) mais aussi le fait que 95 % de ces entreprises comptent moins de 20 ouvriers. Il s'agit donc en très grande majorité d'entreprises artisanales. Même les plus grosses entreprises conservent d'une certaine façon ce caractère artisanal comme nous le soulignerons plus loin.

Les diverses évaluations du personnel salarié qui ont été faites soit par les syndicats patronaux ou ouvriers, soit par les administrations (Sécurité Sociale en particulier) aboutissent à des résultats très différents, qui fluctuent entre 34.000 et 54.000 salariés.

Il semble que le chiffre de 45.000 pour l'année 1960 correspond mieux à la réalité. De ce chiffre il faudrait déduire environ 2.000 cadres techniques supérieurs et moyens (ingénieurs, conducteurs de travaux, agents techniques, métreurs, dessinateurs, chefs de chantier) et 2.000 employés environ pour obtenir le chiffre des ouvriers proprement dits (comprenant donc les chefs d'équipe).

On trouvera en annexe diverses évaluations relatives à la répartition par spécialité professionnelle des ouvriers qualifiés et des statistiques plus précises concernant la formation professionnelle (nombre de C.A.P. et de brevets techniques délivrés, formation professionnelle accélérée...). D'après les responsables de cette formation professionnelle, la région de Marseille ne souffrirait d'aucune pénurie d'ouvriers qualifiés. Mais cette affirmation est largement démentie par les faits. Il semble qu'il y ait ici un malentendu qui porte sur la nature même et le degré de qualification ou si l'on veut qui résulte de l'appréciation subjective des éléments et la qualification : ainsi il existe à Marseille un grand nombre de carreleurs, de façadiers, de plâtriers si l'on en croit les statistiques officielles ; mais les professionnels du bâtiment ne savent que trop qu'il n'existe qu'un très petit nombre de "bons" carreleurs, de "bons" façadiers. Le malentendu est si grand à ce sujet que les responsables de la F.P.A. ont cru devoir ralentir la formation des carreleurs à partir de 1959 et il serait même question de l'interrompre tout à fait à l'heure actuelle. Comment expliquer dans ce cas la rémunération excessive des carreleurs sur la place de Marseille ?

.../...

Il semble que le taux de syndicalisation ne soit pas élevé parmi le personnel ouvrier (inférieur à 40 %) : il est très négligeable chez les tâcherons.

La C.G.T. réunit environ 90 % des adhésions. Le reste se répartit entre la C.F.T.C. et F.O.

La C.G.C. est évidemment majoritaire chez les cadres.

On peut dire d'une manière générale que la négociation sociale est très peu active dans le bâtiment et les travaux publics pour des raisons que nous aurons à analyser dans la conclusion générale de cette enquête.

Signalons enfin que la situation générale du marché du bâtiment dans la région marseillaise paraît être caractérisée par un déséquilibre structurel, c'est à dire un déséquilibre durable entre une offre relativement rigide, malgré l'augmentation du nombre des entreprises dans notre région depuis 1954 et une demande rapidement croissante sous l'effet de facteurs généraux comme l'accroissement naturel de la population, et de facteurs spécifiques : industrialisation de la région de Berre ; grands travaux entrepris dans la région qui réagissent sur le bâtiment proprement dit, migrations de population dues à divers facteurs (1).

b) - Présentation des entreprises étudiées -

Nous avons sélectionné quatre entreprises : trois entreprises marseillaises et une entreprise varoise. Toutes ces entreprises peuvent être considérées comme des entreprises "leader".

M.B.1 -

Société anonyme, spécialisée dans les constructions assez importantes, grands ensembles, hôtels, églises, garages, etc...

La société sous-traite tout ce qui n'est pas directement construction.

L'effectif est en moyenne de 300 ouvriers ; la maîtrise y est un peu plus importante qu'ailleurs : de plus certains ouvriers sont organisés en équipes relativement autonomes.

L'organisation administrative de l'entreprise est relativement bonne, comptabilité salaire très bien tenue sous forme de fiches individuelles, barèmes internes de taux horaires, discutés en réunions plénières par les chefs de chantiers, les ingénieurs et la direction.

(1) On trouvera en annexe une évaluation des besoins minima et maxima de logements de 1959 à 1964, compte tenu de diverses hypothèses et une évaluation du rythme de construction moyen annuel.

M.B.2 -

Coopérative ouvrière spécialisée dans la construction style plan Courant.

La coopérative fait elle-même les travaux de peinture, soustraite ceux qui concernent le plâtre, les façades, l'électricité, etc...

Les effectifs varient entre 180 et 200 ouvriers suivant les périodes d'activité. La maîtrise est réduite au strict minimum, ce qui fait dire aux responsables : "Nous n'avons pas de bouches inutiles".

En outre, on trouve très peu de tâcherons.

La comptabilité salariale, dont les archives antérieures à 55 ont été détruites, est extrêmement mal tenue jusqu'en 57 et à peu près correcte depuis cette date, sous forme de fiches individuelles.

M.B.3 -

Il s'agit d'une filiale "bâtiment" d'une très grande entreprise de bâtiment et travaux publics, Elle construit des immeubles parfois importants (600 logements) et depuis 1961, procède à des essais de construction en préfabriqué.

Les plâtres et façades sont exécutés par des tâcherons de l'entreprise ; les installations électriques, la chaudronnerie, l'équipement sanitaire etc... sont confiés à des sous-traitants.

Les effectifs varient entre 500 et 600 ouvriers et se répartissent en deux catégories :

- D'une part, les "Equipes" groupées autour d'un chef d'équipe dont elles portent le nom et qui effectuent des travaux spécialisés, tels que boisage.

- D'autre part, le "chantier" qui comprend la masse du personnel.

- La maîtrise est rare.

La comptabilité salariale est tout à fait inadaptée à une entreprise de cette taille. Elle est tenue par quinzaine sur des registres de chantiers.

M.B.4. -

Il s'agit d'une entreprise qui est établie et qui travaille exclusivement dans le département du Var. Elle compte 250 ouvriers environ.

.../...

Sa comptabilité salaires est tenue sur fiches individuelles annuelles. On y trouve très rarement des ouvriers payés à la tâche. En général tous les travaux de finition sont confiés à des entreprises sous-traitantes.

PLAN DE L'ETUDE

Nous aborderons successivement les points suivants :

- 1 - Observation des mouvements généraux des gains annuels et comparaison inter-firmes des niveaux de salaire.
- 2 - Etude des disparités d'évolution par catégorie générale et par spécialité professionnelle.
- 3 - Etude des modalités courantes de hausse de salaires de 1954 à 1960 et mécanisme du mouvement de hausse générale.

I - ANALYSE DES GAINS ANNUELS EN VALEUR ABSOLUE

Nous procéderons successivement :

- A l'analyse des mouvements généraux des gains annuels (graphique de la série n°1).
- Au rapprochement de ces observations avec celles relatives aux mouvements des indices d'activité.
- A la comparaison interfirme des niveaux des gains annuels par catégorie principale et par spécialité.

1) - Analyse des mouvements généraux des gains annuels -

Une observation sommaire des graphiques des gains annuels pour chaque firme nous permet de dégager les grands mouvements suivants :

Entreprise M.B.1 -

- Hausse rapide de toutes les séries étudiées en 1955, 1956, 1957.

.../...

- Ralentissement de la hausse en 1958.
- Plafonnement en 1959 et même une tendance à la baisse en 1960.

Ces observations sont surtout valables pour le personnel stable de l'entreprise.

Entreprise M.B.2 -

- Hausse rapide de toutes les séries en 1955 et en 1956 et pour certaines en 1957.
- Ralentissement ou arrêt de la hausse en 1958.
- Reprise du mouvement ascendant en 1959.
- Pour certaines séries ralentissement, arrêt ou baisse en 1960.

Là encore ces observations sont essentiellement valables pour le personnel stable de l'entreprise.

Entreprise M.B.3 -

- Hausse rapide de presque toutes les séries en 1955, 1956.
- Fléchissement de certaines séries de boiseurs en 1957.
- Fléchissement ou ralentissement ou arrêt de la progression de presque toutes les séries en 1958, sauf pour les "boiseurs" les mieux payés qui poursuivent leur course.
- Le mouvement de ralentissement ou de baisse se prolonge en 1959 pour tous les boiseurs inférieurs et pour deux séries de maçons sur quatre.
- L'année 1960 est une année de reprise générale.

Entreprise M.B.4 - (entreprise varoise)

- La hausse est rapide et à peu près régulière de 1954 à l'année 1958 incluse.
- Presque toutes les séries accusent soit un arrêt, soit une baisse en 1959.

2) - Rapprochement entre ces observations et les observations relatives aux divers indices d'activité du bâtiment.-

Les divers indices d'activité de l'industrie du bâtiment analysés dans notre rapport annexe accusent un net fléchissement en 1959 et en 1960.

.../...

La reprise n'est sensible que fin 1960, début 1961. Or le mouvement quasi général de fléchissement des séries de gains annuels se produit en 1958. On peut donc noter un décalage entre les mouvements généraux de salaire et les indices d'activité ou les séries qui nous ont servi d'indicateurs de conjonctures. Ce décalage est normal entre les mouvements de gains et le nombre de logements terminés ou encore le nombre de branchements réalisés par l'E.D.F. Il ne l'est pas pour les autres séries.

La concordance s'opère toutefois en 1959 pour toutes les entreprises sauf pour M.B.2 et en 1960 sauf pour M.B.3. Ces déphasages particuliers peuvent facilement s'expliquer par le fait que telle ou telle entreprise peut être l'heureuse bénéficiaire d'une ou plusieurs adjudications importantes, même au cours d'une phase de ralentissement de l'activité générale de la branche ; cette circonstance particulière la mettra donc à l'abri des effets normaux de la conjoncture générale. Le volume des crédits et des aides diverses consenties en faveur de la construction, la répartition des adjudications viennent donc contrarier souvent les mouvements normaux de la conjoncture.

3) - Comparaison interfirme des niveaux de gains annuels par catégorie générale et par spécialité (1).

a) Catégorie des manoeuvre -

- Les gains annuels totaux des manoeuvres simples, c'est à dire des manoeuvres proprement dits, sont tout à fait comparables dans toutes les entreprises étudiées, y compris dans l'entreprise varoise M.B.4.

Le gain annuel total d'un manoeuvre simple se situait au niveau de 285.000 francs à 310.000 francs en 1954 ou en 1955. Il varie entre 4.050 NF. (M.B.4) et 4.800 NF. (M.B.2) en 1960, mais se situe plus couramment aux alentours de 4.350 NF. (M.B.3.). La différence entre le manoeuvre de l'entreprise varoise et le manoeuvre des entreprises marseillaises s'explique en partie par l'abattement de zone.

- Il existe par contre des différences importantes entre les niveaux de rémunération des manoeuvres les mieux payés : ainsi en 1960 :

M.B.1	: 5.450 NF.
M.B.2.	: 6.900 NF.
M.B.3	: 4.950 NF.
M.B.4	: 4.200 NF.

(1) On se reportera au rapport sur les méthodes de travail pour obtenir des détails sur les modalités de calcul des gains annuels et en particulier sur la méthode de correction des séries en cas d'absence pour maladie par exemple.

.../...

cela s'explique par le caractère sinueux de la frontière qui sépare la catégorie des manoeuvres de la catégorie des ouvriers qualifiés stables payés au temps. Ainsi dans certaines entreprises le manoeuvre le mieux payé et le maçon le moins payé ont des niveaux de rémunération comparables. Voici par exemple les rémunérations annuelles de ces deux catégories d'ouvriers dans l'entreprise M.B.2 :

- manoeuvre le mieux payé : - 1955 : 500.000 francs.
1960 : 6.900 N.F.

- maçon le moins payé : - 1955 : 465.000 francs
1960 : 7.100 N.F.

b) Catégorie des ouvriers qualifiés stables de l'entreprise rémunérés principalement au temps -

- Voici tout d'abord quelques exemples pour la sous-catégorie des moins payés :

M.B.1. (boiseur) : 1955 : 432.000 francs
1960 : 7.360 NF.

M.B.2. (maçon) : (exemple déjà cité)
1955 : 465.000 francs
1960 : 7.100 NF.

M.B.3. (maçon) : 1955 : 400.000 francs
1960 : 6.500 NF.

M.B.4. (maçon) : 1955 : 285.000 francs
1960 : 4.650 NF.

La comparaison de ces chiffres confirme bien le caractère approximatif de la frontière qui sépare les deux catégories que nous avons distinguées. Cette observation, toutefois, n'infirme pas la validité de la distinction. En effet à niveau de rémunération égale, il n'est pas du tout indifférent à un ouvrier d'être classé manoeuvre ou d'être classé maçon, c'est à dire en fait O S 2 ou O P 1. Ce classement se traduit dans le deuxième cas par la mention de maçon O S 2 ou O P 1 sur son bulletin de salaire et éventuellement sur ses certificats de travail. C'est donc une garantie en cas de changement d'entreprise. Le manoeuvre le mieux payé au contraire, s'il change d'entreprise devra souvent redémarrer au bas de l'échelle.

- Observons à présent le niveau de rémunération des ouvriers les mieux payés.

M.B.1 (boiseur) - 1955 : 610.000 francs
1960 : 9.500 NF.

M.B.2 (maçon) - 1955 : 610.000 Francs
1960 : 9.200 NF.

.../...

M.B.2. (boiseur)	- 1955 : 575.000 francs
	1960 : 9.350 NF.
M.B.3 (maçons)	- 1955 : 600.000 francs
	1960 : 11.000 NF.
M.B.4. (maçon)	- 1955 : 335.000 francs
	1960 : 8.000 NF.

Donc, si l'on excepte l'entreprise varoise M.B.4., aucun doute ne subsiste : le niveau des rémunérations des maçons vraiment qualifiés est comparable en 1955 comme en 1960 dans des entreprises très diverses. Un "bon maçon" gagnait à peu près 50.000 francs par mois en 1955 à Marseille et à peu près 80.000 francs par mois en 1960. Le bon maçon de M.B.3. semble faire exception en 1960 (plus de 90.000 francs par mois) ; cette différence s'explique par le fait que ce maçon s'est vu accorder quelque travaux à la tâche en 1960. Nous aurons l'occasion de voir plus loin que c'est là précisément une des modalités de hausse individuelle des salaires pour les meilleurs ouvriers formant le noyau le plus stable des ouvriers qualifiés.

Entre les limites extrêmes de la catégorie des ouvriers qualifiés stables rémunérés principalement au temps, on trouve la plus grande variété des gains. On s'en rend compte à la difficulté que l'on éprouve à constituer des séries modèles.

c) - Catégorie des ouvriers qualifiés peu stables, payés à la tâche ou "tâcherons" -

Procédons à quelques observations :

M.B.1 (Façadier) - 1955 : 1.300.000 francs
1960 : 19.200 NF.

M.B.2. : Plâtrier le moins payé :
1955 : 685.000 francs
1960 : 10.600 NF.

Plâtrier le mieux payé :
1955 : 720.000 francs
1960 : 13.500 NF.

Façadier: 1955 : 1.360.000 francs
1960 : 20.900 NF.

M.B.3. boiseur - 1955 : 890.000 francs
1960 : 14.500 NF.

↳ Parmi les mieux payés - 1955 : 1.300.000 francs
1960 : 20.000 NF.

.../...

M.B.4. : cette entreprise n'utilise que rarement des tâcherons ; en général elle fait appel à des entreprises sous traitantes pour ses façades, ses plâtres et ses carrelages en particulier. En 1958, 1959 et 1960, nous avons trouvé quelques tâcherons cependant :

- Plâtriers : 1960 : 12.000 NF environ
(gain moyen de 1.000 NF. par mois)

- Carreleurs : 1958 : gain mensuel moyen supérieur à 1.000 NF.

- De prime abord il existe une grande indétermination des rémunérations des tâcherons. Cela n'a rien d'étonnant d'ailleurs, car cette dénomination liée à un mode de rémunération recouvre des spécialités professionnelles très différentes ; de plus, à l'intérieur de chaque spécialité, la rémunération varie par définition en fonction de la rapidité d'exécution, c'est à dire en fonction de l'habileté individuelle du tâcheron et de son équipe.

- Toutefois il est assez remarquable de noter que les rémunérations d'un certain nombre de tâcherons sont tout à fait comparables dans diverses entreprises ; le cas est flagrant pour les façadiers les mieux payés et les boiseurs les mieux payés (M.B.3).

En 1955, leur rémunération annuelle s'établissait au niveau de 1.300.000 francs environ.

En 1960, leur gain annuel total était de l'ordre de 20.000 NF. (certains gagnent davantage, plus de 25.000 NF. mais le chiffre que nous retenons ici semble bien coïncider avec le niveau moyen en 1960).

Cette comparabilité des rémunérations moyennes des maîtres tâcherons façadiers n'est pas tellement surprenante. Il existe bien sur "la place" de Marseille, un "tarif" de la tâche à un moment donné ; ce tarif est connu des chefs d'entreprise qui ont intérêt à l'appliquer s'ils veulent retenir chez eux les meilleures équipes de façadiers. Or ces bonnes équipes sont très rares. De divers interviews, il ressort qu'il n'y aurait à Marseille, qu'une trentaine de "bonnes équipes" de façadiers et à peu près autant de "bonnes équipes" de plâtriers. Les traits communs de ces bonnes équipes sont premièrement la qualité du travail, bien sûr, mais aussi, la rapidité. Or le rythme de travail est tout à fait comparable entre les "bonnes équipes". Signalons, à ce propos, que la plupart de ces "bonnes équipes" sont relativement indépendantes par rapport à l'entreprise. Dans les périodes d'activité intense, l'entreprise est quelquefois obligée de passer par des intermédiaires pour obtenir les services de ces équipes de tâcherons ; ces intermédiaires sont désignés dans la profession par l'expression significative de "vendeurs d'hommes". Les équipes louées par l'intermédiaire de ces officines comprennent en général de très bons maîtres tâcherons ; mais le reste de l'équipe est de valeur très inégale ; l'équipe comprend souvent des débutants qui sont rémunérés, par le truchement de l'équipe, à un niveau très supérieur

.../...

à celui des apprentis maçons de l'entreprise où ils travaillent. Le coût de l'apprentissage de ces ouvriers est en définitive supporté, on le comprend, par l'acheteur du bien final. Dans ce cas, nous nous trouvons à l'extrême limite des tâcherons proprement dits et des sous-traitants. Il faut signaler que la location de ces équipes est du ressort du chef d'entreprise et non du chef de chantier qui ne s'occupe que de l'embauche courante. L'autorité du chef de chantier ne s'exerce pratiquement pas d'ailleurs sur les équipes spéciales de tâcherons et elles constituent pour lui une source permanente de préoccupations et quelquefois de conflits, car elles entraînent souvent des réclamations par comparaison ("wage iniquities grievances" selon l'expression des américains), de la part des ouvriers stables de l'entreprise.

- d) - La rémunération des Cadres - (chefs de chantier, surveillants de chantier ou contremaîtres) est d'ailleurs très inférieure à celle des maîtres tâcherons dans la plupart des cas. Voici quelques ex

Voici quelques exemples pour les diverses firmes :

M.B.3 : Chef d'équipe (surveillant de chantier en fait)
1960 : 11.500 NF.

M.B.2. Surveillant de chantier :
1958 : 826.000 francs

M.B.4. Chef de chantier :
1958 : 1.100.000 francs
1960 : 8.900 NF.

Le niveau relativement faible de ces rémunérations nous paraît bien traduire le caractère artisanal de l'industrie du bâtiment comme nous l'avons déjà souligné dans notre dernier rapport. Les fonctions d'encadrement et d'organisation ne sont pas véritablement reconnues, c'est à dire appréciées à leur juste valeur.

Signalons de plus que le personnel d'encadrement, explicitement désigné comme tel, est très rare.

.../...

II - ETUDE DES DISPARITES D'EVOLUTION PAR CATEGORIE

GENERALE ET PAR SPECIALITE

Cette étude a été menée à partir de graphiques de la série n°2 et de la série n°3, c'est à dire des graphiques des coefficients des gains trimestriels sur la base : 1er trimestre 1955 = 100 et du graphique des coefficients des moyennes mobiles des gains trimestriels sur la base du bain du premier trimestre 1955 désaisonnalisé = 100.

L'étude ne porte que sur un nombre limité de séries par rapport aux séries de gains annuels précédemment étudiés.

Nous aborderons successivement les points suivants :

-- Etude des rythmes d'évolution des gains trimestriels des diverses séries et des écarts hiérarchiques en valeur relative.

-- Comparaison avec l'évolution du coût de la vie et l'évolution des barèmes des taux minima conventionnels, réglementaires ou recommandés.

-- Etude de l'amplitude des variations des gains trimestriels.

1) - Etude des rythmes d'évolution des gains trimestriels et de l'évolution de l'éventail hiérarchique.

a) Analyse des rythmes d'augmentation des gains trimestriels

De l'analyse des graphiques de la série n°2 et principalement de la série n°3 et des tableaux A et B qui les accompagnent, on peut tirer pour chaque entreprise les principales observations suivantes :

M.B.1. :

Des quatre séries étudiées, boiseur le mieux payé, boiseur le moins payé, maçon moyen, manoeuvre simple, ce sont les courbes des boiseurs et plus particulièrement celle du boiseur le mieux payé qui traduisent les gains en valeur relative les plus réguliers et les plus importants, après élimination des variations saisonnières. Malheureusement les séries s'arrêtent fin 1958. A partir de la fin de l'année 1957, les gains en valeur relative du manoeuvre progressent régulièrement.

M.B.2. :

Ce sont les courbes de coefficients de moyennes mobiles du peintre O H Q le mieux payé et du boiseur le mieux payé qui enregistrent les gains en valeur relative les plus importants.

.../...

Le rythme d'accroissement des gains trimestriels du maçon moyen et du manoeuvre est inférieur à celui des séries précédentes.

A partir de 1958, on note une baisse sensible des coefficients des moyennes mobiles du façadier le mieux payé.

M.B.3. :

C'est un des boiseurs les mieux payés qui bénéficie des plus forts rythmes d'augmentation en fin de période (1958-1959 surtout).

La progression du manoeuvre est plus régulière depuis 1955.

M.B.4. :

La progression des gains trimestriels désaisonnalisés est là encore plus rapide pour le maçon le mieux payé que pour les deux autres séries étudiées. L'écart se creuse particulièrement avec le maçon le moins payé à partir de 1958.

En résumé, il semble bien que ce soient les ouvriers qualifiés stables les mieux payés qui aient bénéficié du rythme d'accroissement le plus fort de leurs gains trimestriels au cours de la période 1955-1960.

b) - Etude de l'évolution de l'éventail hiérarchique -

La simple observation des graphiques de la série n°3, c'est à dire des graphiques des coefficients des moyennes mobiles des gains trimestriels, nous donne une bonne indication sur l'évolution de l'éventail hiérarchique global et des écarts hiérarchiques intermédiaires au cours de la période.

En effet, les disparités d'évolution des séries se repercutent directement sur la valeur relative de ces écarts et on peut donc lire directement la tendance de ces écarts sur un graphique.

On peut faire à ce sujet les principales observations suivantes :

- 1° - De 1954 ou 1955 à 1960, l'éventail des salaires dans son ensemble a tendance à s'ouvrir.
- 2° - Cette tendance est particulièrement nette pour les écarts hiérarchiques supérieurs, c'est à dire en faveur des catégories qui précisément ont bénéficié du rythme de hausse le plus important. On sait qu'il s'agit des ouvriers qualifiés stables les mieux payés.

Cela ressort nettement de la lecture des tableaux suivants qui donnent l'éventail des salaires annuels en valeur relative par rapport au salaire annuel du manoeuvre = 1.

.../...

On y remarque en effet que la position hiérarchique du boiseur le mieux payé de M.B.2., du bois eur le mieux payé de M.B.3 et du maçon le mieux payé de M.B.4. ne cesse de s'améliorer par rapport à la base, à l'exception d'une année sur cinq correspondant à l'année de ralentissement de l'activité de l'entreprise.

On notera également que le calcul de l'écart qui sépare le façadier le mieux payé du manoeuvre simple a peu de signification hiérarchique en soi. Ainsi dans le tableau de l'entreprise M.B.2, on peut lire que le façadier gagne plus de trois fois et demi le gain annuel du manoeuvre simple de l'entreprise (son gain était même au coefficient 4,12 en 1955 sur la base du salaire annuel du manoeuvre simple). Cette constatation n'est pas sans intérêt, mais il faut insister sur le fait que les relations hiérarchiques de salaires n'ont de valeur fonctionnelle qu'à l'intérieur de groupes de travail relativement homogènes.

Ainsi dans notre tableau de l'éventail hiérarchique de M.B.2. les écarts hiérarchiques qui séparent le maçon, le peintre et le boiseur du manoeuvre et également les écarts intermédiaires qui les séparent les uns des autres ont une signification fonctionnelle. Nous voulons dire par là que la détérioration trop brutale ou des modifications trop importantes et trop rapides de ces écarts pourront engendrer des mécontentements et des réclamations. Par contre la situation hiérarchique du façadier ou du boiseur tâcheron de M.B.3. doit s'apprécier à l'intérieur de son propre groupe de travail, c'est à dire de l'équipe spécialisée qui le suit dans ses déplacements. Voici une analyse sommaire de ces relations hiérarchiques pour une équipe de tâcherons.

Cet exemple nous est fourni par l'entreprise M.B.3. Il concerne une équipe de six boiseurs tâcherons. Seules les deux dernières colonnes du tableau ont une signification précise (1).

On y remarque tout d'abord que l'éventail hiérarchique est très ouvert puisque le chef d'équipe est au coefficient 3,27 par rapport au manoeuvre aide-boiseur.

On y remarque ensuite que les écarts hiérarchiques intermédiaires sont importants.

En définitive, ce type de structure hiérarchique apparaît comme tout à fait anachronique aujourd'hui. Il faudrait remonter avant la guerre de 1914 pour en trouver de semblables dans d'autres industries.

(1) Les premières colonnes indiquent en effet un taux horaire de rémunération correspondant au taux du barème régional et un nombre d'heures de travail tout à fait théorique. D'après ces chiffres, le chef d'équipe aurait effectué une moyenne hebdomadaire de 51 heures, ce qui est tout à fait plausible, mais l'aide boiseur (ligne 4) aurait effectué une moyenne de 61 heures, ce qui l'est moins. En fait il s'agit là, comme nous le verrons plus bas, d'un artifice purement comptable. Ce qui compte c'est donc la rémunération globale de chaque membre de l'équipe.

EVENTAIL DES SALAIRES

M B 1

	Manoeuvre		Boiseur le moins payé		Boiseur le plus payé		Maçon	
	Gain annuel	Base	Gain annuel	Coefficient	Gain annuel	Coefficient	Gain annuel	Coefficient
1955	384	1	432	1,125	609	1,585	633	1,648
1956	481	1	583	1,212	700	1,455	676	1,405
1957	359	1	711	1,980	850	2,367	758	2,111
1958	423	1	751	1,775	917	2,167	797	1,884
1959	514	1	776	1,509	940	1,828	x	-
1960	545	1	736	1,350	953	1,748	x	-

EVENTAIL DES SALAIRES

M B 2

Années	Manoeuvre simple		maçon moins payé		Peintre		Boiseur le mieux payé O H Q		Façadier (tâche- ron)	
	Gain annuel	Base	Gain annuel	Coeffi- cient	Gain annuel	Coeffi- cient	Gain annuel	Coeffi- cient	Gain annuel	Coeffi- cient
1955	330	1	472	1,43	408	1,23	573	1,73	1360	4,12
1956	356	1	533	1,49	522	1,46	620	1,74	1548	4,34
1957	410	1	598	1,45	664	1,61	709	1,72		
1958	386	1	613	1,58	730	1,89	703	1,82	1851	5,05
1959	494	1	723	1,46	805	1,62	842	1,70	1780	3,60
1960	501	1	712	1,42	803	1,60	935	1,86	1764	3,52

EVENTAIL DES SALAIRES

M B 3

	Manoeuvre		Maçon		Boiseur (mieux payé)	
	Gain Annuel	Base	Gain annuel	Coefficient	Gain annuel	Coefficient
1954	287	1	356	1,24	x	x
1955	322	1	415	1,28	892	2,77
1956	344	1	x	x	970	2,81
1957	417	1	469	1,12	990	2,37
1958	428	1	480	1,12	1039	2,42
1959	432	1	591	1,36	1237	2,86
1960	435	1	x	x	1452	3,33

EVENTAIL DES SALAIRESM B 4

	Manoeuvre		Maçon le moins payé		Maçon le plus payé	
	Gain annuel	Base	Gain annuel	Coefficient	Gain annuel	Coefficient
1956	373	1	409	1,09	516	1,38
1957	429	1	426	0,99	571	1,33
1958	420	1	514	1,22	708	1,68
1959	434	1	478	1,10	723	1,66
1960	470	1	485	1,03	798	1,69

M B 3 - GAINS MENSUELS D'UNE EQUIPE DE BOISEURS TACHERONS& ECARTS HIERARCHIQUES

(Mois de Juillet 1957)

Ouvriers	Qualification	Taux	Heures	Tache	Coef.	Salaire pour 2 quinzaines	coef.
1	Chef d'équipe	205	207	85.000	566	160.759	327
2	Boiseur	195	216	40.000	266	83.906	170
3	Boiseur*	195	226	35.000	233	81.455	165
4	Aide Boiseur	185	245	25.000	166	74.514	151
5	Aide Boiseur	168	235	17.000	113	59.336	120
6	Aide-Boiseur	156	224	15.000	100	49.128	100

2) - Rythme d'évolution des séries, évolution du coût de la vie et évolution des barèmes de taux.

a) Coût de la vie

Pour faciliter les comparaisons par simple juxtapositions des graphiques de la série n°3 (coefficients de moyennes mobiles), nous avons converti les indices d'ensemble des prix à la consommation familiale à Paris et pour l'ensemble de 17 villes importantes de Province sur la base de l'indice moyen du premier trimestre de l'année 1955 = 100.

De la juxtaposition des graphiques de la série n°3 et du graphique de l'indice du coût de la vie, on peut tirer les principales observations suivantes :

M.B.1. :

Il n'existe aucun rapport entre le rythme d'augmentation des gains trimestriels désaisonnalisés des trois séries d'ouvriers qualifiés (boiseur le moins payé, boiseur le mieux payé et maçon moyen) et les courbes d'évolution de l'indice du coût de la vie. Le décollage des premières courbes par rapport à la dernière est très net et rapide dès 1955.

Par contre pour la courbe du manoeuvre, le décollage ne s'opère qu'à partir du troisième trimestre de l'année 1958 ; mais depuis cette date le rythme d'accroissement des gains trimestriels du manoeuvre est beaucoup plus rapide que le rythme d'accroissement du coût de la vie.

M.B.2. :

Là encore il n'existe aucun rapport apparent entre les courbes observées. Seule la courbe du manoeuvre rejoint celle de l'indice des prix au cours du deuxième trimestre 1958 (ce qui signifie simplement qu'au cours de ce trimestre l'augmentation des gains du manoeuvre par rapport aux gains du trimestre précédent désaisonnalisés s'est effectuée au même rythme que l'accroissement du coût de la vie). On pourrait faire une constatation analogue en fin de période pour la courbe du façadier ; mais il est évident qu'il n'existe aucun rapport entre cette courbe et l'évolution du coût de la vie en raison du niveau très élevé des gains du façadier.

M.B.3. :

On observe un décollage très net de l'ensemble des courbes et tout particulièrement de celle du manoeuvre au cours des années 1955, 1956 et 1957.

.../...

- On observe un certain rapprochement dans les rythmes d'évolution des courbes du maçon et du boiseur au troisième trimestre 1958 par rapport à la courbe du coût de la vie ; on note enfin un décollage très rapide de l'ensemble des courbes à partir du quatrième trimestre 1958.

M.B.4. :

Là encore les trois courbes étudiées sont très décollées par rapport à la courbe du coût de la vie dès le début de la période. Seule la courbe du manoeuvre manifeste quelque velleité de s'en rapprocher en 1958 et en 1959.

On peut donc conclure avec une grande certitude sur le premier point qu'il n'existe à peu près aucun rapport entre le rythme de variation des courbes des gains trimestriels des ouvriers du bâtiment à Marseille et même dans la région provençale et le rythme de variation du coût de la vie.

b) - Barème des taux conventionnels, réglementaires ou recommandés.

Là encore, pour faciliter les comparaisons avec les graphiques des séries n°2 et n°3 et les données des tableaux qui les accompagnent, nous avons converti les taux des barèmes en coefficients par rapport au taux du manoeuvre au début de l'année 1955. Le graphique que nous avons élaboré à l'aide de ces coefficients nous fournit une image satisfaisante de l'évolution en valeur relative de ces taux par rapport à 1955 et aussi une image de l'évolution des rapports respectifs des divers taux entre eux. Ce graphique nous permet en particulier de voir comment ont évolué les écarts hiérarchiques en valeur relative, tels qu'il ressortent des barèmes au cours de la période étudiée.

- Sur ce point, on se souviendra que la politique des "rendez-vous" des années 1954 et 1955 s'était traduite par un certain écrasement hiérarchique des taux qui n'avait pas été compensé par les "coups d'accordéon" modestes qui s'étaient produits au cours des trimestres où il n'y avait pas eu "rendez-vous" (1). Il est donc intéressant d'analyser ce qui s'est produit par la suite :

(1) Sur ce point cf. Etudes et Conjonctures novembre 1955 et H. Parodi : Croissance économique et nivellement hiérarchique des salaires ouvriers, Edit. Marcel Rivière 1962, p. 195 et suivantes.

Indices d'ensemble des prix à la consommation familiale.

Sources : Annuaire statistique de la France et l'Institut
 national de statistique, INSEE.

Base (première période) = 100.

Paris

Province

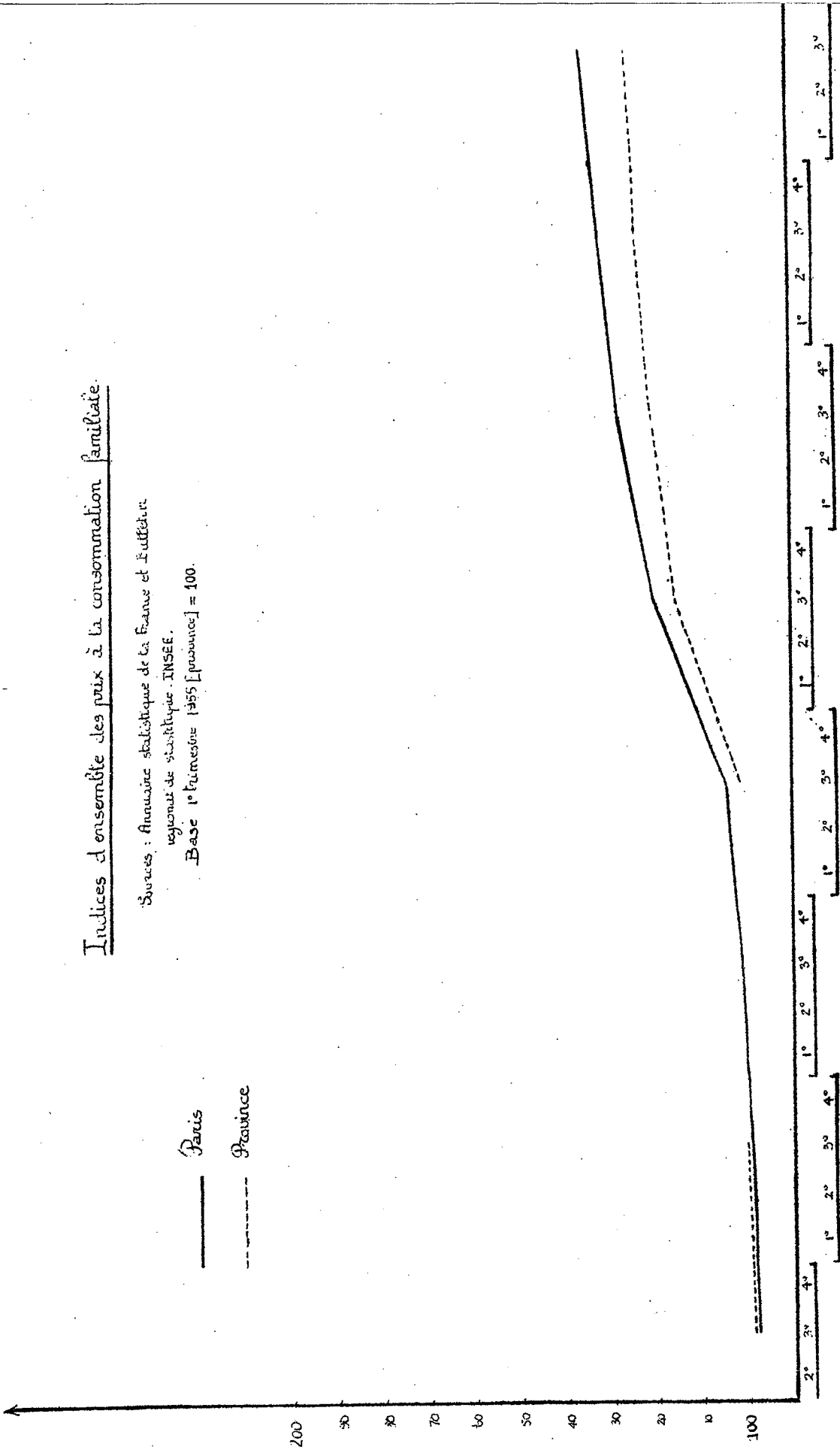


TABLEAU DES SALAIRES "normaux et courants" DES OUVRIERS

DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS DES BOUCHES

DU RHONE (zone d'abattement 0 %)

(taux minima conventionnels, réglementaires ou recommandés)

Epoques	Gardien balayeur (M 1)	Manœuvres (M 2)	Ouvrier spécialisé			Eche. Uniq	Ouvrier qualifié			Ouvrier hautement qualifié
			1 ^{er} échel. (O S 1)	2 ^e échel. (O S 2)	3 ^e échel. (O S 3)		1 ^{er} échel. (O P 1)	2 ^e échel. (O P 2)	3 ^e échel. (O P 3)	
15.3.1945	20.	23.60	25.50	27.50	28.50	27.	30.50	32.50	33.60	35.70
4.6.1945	22	25.95	28.05	30.25	31.35	29.70	33.55	35.75	36.95	39.25
1.7.1946	28.60	33.75	36.45	39.35	40.75	38.60	43.60	46.50	48.05	51.05
1.7.1947	42.50	42.50	43.35	44.90	45.90	44.45	48.60	51.60	53.35	56.65
1.12.1947	52.50	52.50	63.30	67.50	69.55	66.45	73.75	77.95	80.20	84.60
1.9.1948	59.50	59.50	70.30	74.50	76.55	73.45	80.75	84.95	87.20	91.60
3.3.1950	62.50	62.50	73.80	78.20	80.40	77.10	84.80	99.20	91.55	96.20
1.9.1950	78.	78.	78.	78.20	80.40	78.	84.80	99.20	91.55	96.20
8.12.1950	80.	80.	85 (2)	90.	93.		96.	103.	108.	113.50
1.4.1950	87.	87.	87.	90.	93.		96.	103.	108.	113.50
23.4.1951	87.	87.	90.	95.	98.		101.	109.	114. (3)	120.-
8.6.1951	88.	88.	94.	99.	103.		106.	114.	119.	125.
10.9.1951	100.	100.	100.	100.	103.		106.	114.	119.	125.
21.9.1951	100.	100.	107.	113.	117.		121.	130.	136.	142.
4.12.1951	102.	102.	111.	117.	120.		126.	135.	141.	150.
8.2.1954	115.	115.	115.	117.	120.		126.	135.	141.	150.
11.10.1954	121.50	121.50	121.50	121.50	121.50		126.	135.	141.	150.
4.4.1955	126.	126.	126.	126.	126.		126.	135.	141.	150. 8
25.11.1955	126.	126.	134.50	138.	141.		117.	156.	162.	172.50
17.5.1957	132.	132.	146.	151.	156.		168.	185.	195.	205.

2. Suite

Epoques	Gardien balayeur (M)	Manoeuvres (M 2)	Ouvrier spécialisé			Ech. Uniq.	Ouvrier qualifié			Ouvrier hautement qualifié
			1 ^o échel. (O S 1)	2 ^o échel. (O S 2)	3 ^o échel. (O S 3)		1 ^o échel. (O P 1)	2 ^o échel. (O P 2)	3 ^o échel. (O P 3)	
1.8.1957 (2)	133.45	133.45	146.	151.	156.		168.	185.	195.	205.
1.1.1958 (3)	139.20	139.20	146.	151.	156.		168.	185.	195.	205.
21.3.1958 (4)	145.	145.	160.	170.	175.		188.	200.	206.	220.
1.6.1958 (5)	149.25.	149.25	160.	170.	175.		188.	200.	206.	220.
1.2.1959	156.	156.	160.	170.	175.		188.	200.	206.	220.
1.11.1959	160.15	160.15	160.15	170.	175.		188.	200.	206.	220.
1.2.1960	160.15	160.15	172.	180.	186.		200.	212.	220.	235.
1.10.1960	163.85	163.85	172.	180.	186.		200.	212.	220.	235.
11.3.1961	163.85	168.	182.	196.	203.		217.	232.	239.	254.

- (1) - Salaires normaux et courants - Arrêté préfectoral du 23 juillet 1957.
- (2) - Revalorisation des salaires anormalement bas - Arrêté du 8 Août 1957
- (3) - Revalorisation des salaires anormalement bas - Arrêté du 31 décembre 1957.
- (4) - Salaires normaux et courants.
- (5) - Revalorisation du S.M.I.G. - Arrêté du 28 Mai 1958.

1) Le graphique montre clairement que plusieurs "remises en ordre" de la hiérarchie des taux ont été opérées, le plus souvent par voie de recommandations patronales : cela est net au troisième trimestre de l'année 1955; c'est à dire après le dernier "rendez-vous", au premier trimestre 1957, au premier trimestre 1958, au quatrième trimestre 1959 et au quatrième trimestre 1960.

2) Si l'on compare en détail ces éventails théoriques des taux avec les éventails réels des gains tels qu'ils ressortent des tableaux précédemment étudiés, il est clair que les seconds sont, beaucoup plus ouverts que les premiers.

On peut illustrer cette observation en procédant à quelques observations relatives au rythme des variations des gains trimestriels réels et des taux minima horaires, par catégorie. On se servira pour cela du tableau des coefficients des taux et des tableaux des coefficients des moyennes mobiles de gains trimestriels (B) ou encore des tableaux des coefficients des gains trimestriels (A).

Au premier trimestre 1960 (au 1.2.1960) voici quels sont les indices des taux par rapport au taux du premier trimestre 1955 pris comme base 100 dans chaque catégorie :

- Manoeuvre ordinaire	: 1,26
- O S 3	: 1,47
- O Q 1	: 1,58
- O Q 2	: 1,57
- O Q 3	: 1,57
- O H Q	: 1,56

Or, par rapport au premier trimestre 1955, les gains des ouvriers des diverses catégories sont à l'indice suivant au premier trimestre 1960 :

M.B.1. -

- Manoeuvre	: 1,54
- Boiseur le moins payé (O S 3 ou O Q 1)	: 1,69
- Boiseur le mieux payé (O H Q)	: 1,84

M.B.2. -

- Manoeuvre	: 1,65
- Maçon (O Q 2)	: 1,73
- Boiseur (O H Q)	: 2,08

.../...

M.B.4: -

- Manoeuvre	: 1,55
- Maçon le moins payé (O S 3 ou O Q)	: 1,60
- Maçon le mieux payé (O H Q)	: 2,11

En résumé, sur l'ensemble de la période, le rythme d'accroissement des taux est inférieur au rythme d'accroissement des gains réels globaux.

Toutefois le rythme d'accroissement des taux tend à se rapprocher du rythme d'accroissement des gains réels globaux à partir de 1957 et plus encore à partir de la fin de l'année 1960.

3) - Etude de l'amplitude des variations des gains trimestriels par catégorie.

Les gains mensuels ou trimestriels des ouvriers du bâtiment sont soumis à des fluctuations très brutales. Il est possible de mesurer l'amplitude de ces variations. Nous nous sommes servi pour cela des données trimestrielles de tableaux A et plus précisément des données de la colonne n°2 de ces tableaux, c'est à dire des coefficients des gains trimestriels. Nous avons calculé les écarts moyens à partir de la différence en valeur absolue de deux coefficients trimestriels successifs. Chaque écart moyen résulte donc de la somme des écarts absolus des coefficients des gains trimestriels, divisée par le nombre des écarts. Les résultats ont été regroupés dans le tableau suivant.

Il ressort très nettement de ce tableau que l'amplitude de variation trimestrielle des gains est en général beaucoup plus forte pour les ouvriers les mieux payés que pour les ouvriers les moins payés. La seule exception est celle du manoeuvre de M B 1 ; elle s'explique simplement par le fait que le manoeuvre ordinaire choisi ici est dans la même entreprise depuis plusieurs années ; il reçoit à la fin de chaque année une prime équivalente à une prime d'ancienneté qui double son salaire du mois de décembre.

Cette observation générale, qui est d'autant mieux vérifiée que l'on a affaire à des ouvriers plus qualifiés ou tout au moins mieux payés (lire le tableau de gauche à droite), ne peut être expliquée que par une étude des systèmes de rémunération et de modalités concrètes de hausses des salaires. C'est l'objet de la dernière partie de ce rapport.

.../...

T A B L E A UDES ECARTS MOYENS CALCULES SUR LES COEFFICIENTSDES GAINS TRIMESTRIELS

Entreprise	Manoeuvre ordinaire	Maçon moins payé	Maçon plus payé	Boiseur moins payé	Boiseur plus payé	Peintre O H Q	Façadier
M.B. 1	0,243		0,201	0,157	0,182		
M.B. 2	0,198	0,215			0,271	0,396	0,314
M.B. 3	0,168	0,146			0,189		
M.B. 4	0,132	0,133	0,214				

III - MODALITES CON CRETES DES HAUSSES DE SALAIRE -

Les modalités des hausses de salaire sont variables selon les catégories professionnelles. C'est pourquoi il était nécessaire de procéder à un repérage de ces catégories et de leurs limites exactes ; c'est pourquoi il était nécessaire également d'étudier les mouvements des salaires, leur rythme d'évolution, l'amplitude de leur variation, les modifications des écarts hiérarchiques. L'observation des données chiffrées n'est cependant pas suffisante. Les registres de paye et les bulletins de salaire camouflent souvent une réalité plus profonde que l'on ne peut saisir que "par la bande", c'est à dire en l'occurrence, par des conversations, des interviews menés auprès des chefs d'entreprise, du personnel d'encadrement, des ouvriers eux-mêmes et aussi auprès des responsables des divers syndicats.

L'étude qui suit s'appuie donc autant sur l'observation statistique proprement dite que sur les informations recueillies lors des multiples entretiens que nous avons eus avec les divers représentants de l'industrie du bâtiment.

Nous traiterons successivement des diverses modalités de salaire et de hausse des salaires en usage pour chacune des grandes catégories que nous avons distinguées : main d'oeuvre "banale", ouvriers qualifiés stables rémunérés au temps, tâcherons, personnel d'encadrement.

1 - Les manoeuvres -

Il n'y a plus, dans aucune entreprise marseillaise, d'ouvriers rémunérés au taux du M 1 ou du M 2 ("seraient trop mal payés, ne pourraient pas vivre"... etc ...) Le manoeuvre est payé au minimum sur la base du taux de l'O S 1 des accords de salaire ou des recommandations patronales.

Nous disons au minimum, car en fait le taux de l'O S 1 est un taux d'embauche. Dans la mesure où la rotation de la main d'oeuvre non qualifiée est importante dans le bâtiment, il existe évidemment une masse de manoeuvres payés au taux de l'O S 1. Mais lorsqu'un manoeuvre demeure quelque temps dans une entreprise et qu'il y donne satisfaction, son salaire progresse ; il devient assez facilement O S 2. Mais il peut aussi gagner davantage, soit en gravissant encore de nouveaux échelons du barème des taux (O P 1, O P 2) (on rencontre même quelquefois des manoeuvres rémunérés au taux de l'O H Q), soit en recevant un sur-salaire sous forme de primes diversement désignées selon les entreprises et distribuées soit à chaque paye, de façon fixe, soit en fin de chantier, fin d'année, etc... Ces deux formes d'augmentation sont parfois utilisées conjointement ("un échelon de plus" et "une petite prime"). Ces avantages salariaux sont accordés pour des motifs divers.

a) Ancienneté.

.../...

b) Acquisition de petites compétences (être capable de conduire un petit engin, ou de faire fonctionner un appareil simple : bétonneuse... etc...)

c) Attribution de petites responsabilités (magasins... etc...) Nous avons même entendu parler d'un chef d'équipe des manoeuvre, qui était chargé d'organiser le travail d'une équipe de nettoyage.

Cet exemple illustre d'ailleurs l'organisation du travail qui est de règle dans le bâtiment à tous les échelons, Dans chaque métier, on trouve un chef d'équipe responsable organisant le travail et donnant des ordres à ses camarades tout en travaillant lui-même. Il reçoit un sur-salaire en contre partie de ses responsabilités. Bref, il remplit les fonctions de contremaître pour son secteur.

Les tâches de maîtrise sont ainsi atomisées et réparties entre les ouvriers.

On pourrait objecter que l'accroissement du salaire du manoeuvre dans le cas que nous venons de citer se justifie par l'acquisition de compétences, l'attribution de responsabilités, en bref par l'acquisition d'une qualification.

En fait, ces compétences ou responsabilités sont éphémères et ne sont équivalentes à une qualification définitivement acquise. Des syndicalistes nous ont fait remarquer que la fiche de paye d'un manoeuvre portait la mention "manoeuvre", et quelquefois aussi la qualification correspondant au taux horaire attribué : "O S", "O P".

En fait dans ce cas c'est la qualification de manoeuvre qui importe et lors d'un changement d'entreprise les avantages acquis dans l'entreprise précédente (surqualification ou prime) n'ont pas à être assurés par l'entreprise suivante. Le manoeuvre n'a pas acquis de formation professionnelle véritable et s'il est capable d'assumer de petites responsabilités, il doit en fournir la preuve à chaque nouvelle embauche.

En résumé, le manoeuvre est de tous les ouvriers du Bâtiment celui qui a enregistré la hausse de salaire la moins importante sur la période. Certaines de nos séries ont parfois donné l'impression du contraire (entreprise M B 1 par exemple) ; mais pour constituer des séries homogènes nous avons dû retenir des manoeuvres stables bénéficiant des avantages exceptionnels signalés plus haut, dus essentiellement à l'ancienneté (rémunération au taux d'un O P ; primes de fin d'année ou de fin de chantier...) ces manoeuvres stables sont malgré tout assez rares. Raisons fournies : "des manoeuvres, on en trouve... ça tourne, on change, on ne doit pas les surpayer pour les avoir ou pour les garder". Cependant, les chefs d'entreprise assurent qu'il serait anormal de les payer à un taux plus bas que celui de l'O S 1. De plus, dans la mesure où on est contents d'eux, on estime qu'ils doivent profiter de la prospérité salariale générale.

.../...

2 - Les ouvriers qualifiés stables payés au temps -

Il ne sera question ici que des ouvriers qualifiés stables payés principalement au temps. Le cas des tâcherons qui bénéficient parfois d'une grande stabilité dans l'entreprise sera examiné plus loin. Les ouvriers qualifiés stables payés au temps peuvent se répartir en deux catégories non formelles :

- Les ouvriers qualifiés courants.
- Le moyen permanent ou groupe de base. Commençons par eux.

a) Le noyau permanent -

Trois chefs d'entreprise et deux chefs de chantier interviewés en ont parlé de manière très explicite. Il s'agit là de groupes d'ouvriers qualifiés de confiance de l'entreprise qui représentent 10 à 15 % du personnel ouvrier selon le cas. Ce sont des ouvriers très qualifiés maçons et boiseurs en principe, mais qui sont souvent polyvalents. Ces ouvriers bénéficient d'une grande stabilité à l'intérieur de leur entreprise ; on les conserve même dans les périodes difficiles lorsqu'il n'y a pas de travail correspondant à leur qualification, ils prêtent la main aux manoeuvres de terrassement par exemple ; mais ils conservent alors leur salaire fixe de base.

En période d'activité normale, ces ouvriers se voient confier des travaux délicats et aussi des travaux qui nécessiteraient normalement une surveillance, c'est à dire un personnel d'encadrement. Il faut souligner d'ailleurs, à ce propos, que ces ouvriers ont souvent des fonctions d'encadrement non formulées, mais réelles ; ainsi en est-il lorsqu'on les répartit par exemple au sein d'équipes de boiseurs ou de maçons pour donner le rythme de travail. On leur accorde des avantages particuliers pour ces travaux délicats ou difficiles (primes). De plus ces ouvriers ont souvent au stade de la finition, la possibilité d'effectuer certains travaux à la tâche, ce qui se traduit par des variations assez brutales de leurs gains ; ces variations ont été mesurées dans les tableaux des écarts moyens commentés ci-dessus (voir colonnes des boiseurs et des maçons les mieux payés). L'attribution de travaux à la tâche constitue donc pour cette sous catégorie d'ouvriers, une des principales modalités concrètes de leur relèvement de salaire.

Enfin, il est évident que ces ouvriers de confiance se trouvent au plafond de l'échelle interne des salaires, voici quelques exemples de ces plafonds :

50 NF par jour dans l'entreprise M-B 5	}	---fin 1961
200 NF par semaine dans l'entreprise M B 6		
4,56 NF de l'heure dans l'entreprise M B 1		

.../...

b) Les ouvriers qualifiés courants -

Il s'agit du personnel relativement stable (plusieurs années dans la même entreprise). On y trouve à peu près tout l'éventail professionnel à l'exclusion des quelques spécialités qui sont traditionnellement celles des tâcherons (façadiers, plâtriers, carreleurs). On y trouve donc en général les ouvriers de gros oeuvre, maçons, boiseurs, ferrailleurs, des grutiers, des peintres, des menuisiers, etc...

Ces ouvriers bénéficient de certaines primes (fin de chantier, fin d'année), en dehors des primes normales représentatives de frais ; mais ces primes ne représentent pas des fractions importantes de leur gain total : de 5 à 10 % en général. D'autre part, on leur octroie rarement des travaux à la tâche.

La modalité la plus courante du relèvement de leur salaire est dont le changement de taux. Dans toutes les entreprises qui ont fait l'objet de l'enquête ou des interviews, il existe une échelle interne des taux (ou barème, ou grille) qui comporte cinq à neuf échelons pour les ouvriers qualifiés à partir du taux d'embauche.

Il est important de noter que le taux d'embauche des ouvriers vraiment qualifiés, c'est à dire des professionnels, est nettement supérieur en général au taux conventionnel ou recommandé de l'O.H.Q. Ainsi à la fin de l'année 1961, le taux horaire conventionnel de l'O H Q était de 2,54 NF. Or voici quelques taux d'embauche des ouvriers professionnels, ainsi que les plafonds de barème interne.

M B 1

9 échelons
en tout

(Taux horaire d'embauche = 2,74 NF.
)-
(-
)Taux supérieur = 456 NF.

M.B 6

(Taux d'embauche = 160 NF par semaine ce qui représente plus de 3,5 NF. de l'heure pour une semaine normale de 48h.
)-
(-
)-
(Taux supérieur = 220 NF. par semaine ce qui représente un taux horaire de 4,6 NF. pour une semaine normale de 48h.
)-
(-

A la limite, le taux conventionnel de l'O H Q est le taux d'embauche d'un petit professionnel.

Par conséquent cette échelle ou barème interne se superpose au barème des taux conventionnels ou recommandés.

.../...

Les chefs d'entreprise, les chefs de chantier semblent savoir que le taux de l'O.H.Q des conventions collectives est un taux minimum partout, et que le taux de 600 francs de l'heure est un plafond ("il serait fou de payer davantage"). Ils ont une vague idée du taux intermédiaire... "raisonnable". En fait, ils ne font pas d'effort systématique pour se tenir au courant des taux pratiqués ailleurs. Leur connaissance des taux du marché est donc tout à fait informelle. Un chef de chantier nous disait : "je me tiens au courant en demandant systématiquement à tout ouvrier que j'embauche : "combien gagnais-tu ailleurs ? apporte moi ta ou tes dernières feuilles de payé". Il ne lui assure d'ailleurs pas obligatoirement le salaire perçu ailleurs. Il l'embauche au taux d'embauche pratiqué dans son entreprise... quelquefois au taux immédiatement supérieur (ouvrier demeuré longtemps à la même place ou ayant quitté son entreprise pour des raisons qui paraissent valables).

Il arrive aussi que le chef de chantier prenne des renseignements auprès de l'entreprise que l'ouvrier vient de quitter, s'il a des relations personnelles avec l'un des membres du personnel d'encadrement de la dite entreprise. Si le taux d'embauche est assez éloigné du salaire perçu ailleurs par l'ouvrier il promet à celui-ci une progression rapide dans la mesure naturellement où il donnera satisfaction.

Chacun des chefs d'entreprise ou des chefs de chantier interrogé assurait être "dans la norme" avec son barème des taux. Ils en voulaient pour preuve qu'un bon maçon, nouvellement embauché, réclamait très rarement un salaire disproportionné, en égard à ses compétences, sous le prétexte qu'il aurait gagné davantage ailleurs. Le cas se rencontre parfois chez les ouvriers très instables, chez les tâcherons en particulier. Ces ouvriers essaieront donc de se faire passer pour meilleurs ouvriers qu'ils ne sont en réalité. Aussi aucune entreprise ne les garde longtemps. Mais s'ils sont capables et habiles, ils se forment peu à peu d'une entreprise à l'autre et finissent par mériter le salaire qu'ils réclament.

C'est le chef de chantier ou le contremaître lorsqu'il existe, qui décide le changement de taux des ouvriers qualifiés (comme celui des manoeuvres ou des O.S.). Il arrive que ces augmentations fassent l'objet de discussions serrées entre le chef de chantier ou le contremaître et le chef d'entreprise ou l'ingénieur en chef. La direction freine évidemment par principe les augmentations de salaire. Lorsque les chefs de chantier ont des propositions de hausse à formuler, ils font en sorte de proposer des changements d'échelon supérieur à ceux qu'ils veulent réellement accorder. La direction demande alors de baisser "d'un cran" et le chef de chantier obtient finalement satisfaction.

Du point de vue des prix de revient, les augmentations proposées par les chefs de chantier (augmentation de type individuel) ne provoquent pas de changement important dans le coût. En effet, il y a toujours à peu près la même proportion d'ouvriers qualifiés rémunérés à un taux particulier. Les promotions particulières sont donc liées le plus souvent à des vides

.../...

dans les effectifs de telle ou telle catégorie à tel ou tel échelon. On ne peut donc pas prétendre que ce sont les chefs de chantier qui prennent l'initiative des variations de niveau général des salaires en fonction des tensions du marché du travail perçues à leur niveau. Nous étudierons donc plus bas le mécanisme des hausses du niveau général des salaires.

Peut-on dire à présent que la durée du travail est un facteur important de la variation des salaires ? Nous avons posé de nombreuses questions à ce sujet lors des interviews. Mais, cette question va nous amener à examiner le cas des tâcherons.

3 - Les tâcherons -

Dans la région provençale où les intempéries sont relativement rares et où, par conséquent, la nécessité de rattraper des heures ou des jours perdus est moins impérative qu'ailleurs, on peut affirmer que la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures. Cette durée s'applique d'une manière générale à tous les corps de métiers. Il semble bien en effet que les horaires des tâcherons eux-mêmes sont identiques sauf cas relativement peu fréquents. La plupart des chefs d'entreprise et des chefs de chantier interrogés à ce sujet nous ont dit qu'il était impossible de laisser travailler sur un chantier certains corps de métiers en dehors des heures normales ; cela en raison des difficultés d'approvisionnement et aussi des problèmes de sécurité et de discipline générale. Le cas est différent évidemment pour des sous-traitants qui sont soumis à un contrat d'entreprise et non à un contrat de travail.

Lorsqu'on interroge des ouvriers tâcherons, les opinions diffèrent quelque peu. La plupart prétendent effectuer 10 à 12 heures par jour, mais sans doute veulent-ils justifier par là le niveau très élevé de leurs gains, car il ne semble vraiment pas que le régime des 10 heures ou de 12 h par jour soit fréquent ; il n'est que d'observer des chantiers pendant un certain temps comme nous l'avons fait (chantiers situés dans des phases différentes) pour s'en convaincre.

Certains représentants des syndicats interrogés à ce sujet soutiennent également que les tâcherons font des journées de travail interminables et que "sans cela, les tâcherons ne gagneraient pas leur vie", mais cette opinion apparaît bien peu fondée lorsqu'on connaît le niveau de rémunération moyen des maîtres tâcherons et des membres de leur équipe. Il faut savoir ici que le taux de syndicalisation des tâcherons est extrêmement faible ; ce fait est reconnu par les représentants des syndicats eux-mêmes.

Il en résulte que les conditions de travail des tâcherons sont assez mal connues des syndicats. De plus, certains représentants des syndicats veulent-ils peut être persuader leur interlocuteur de ce que les tâcherons demeurent tout de même rattachés à la condition ouvrière par cet élément d'intensité du travail, ou si l'on veut d'exploitation de la force de travail".

.../...

Il reste cependant que les bulletins de salaire des tâcherons, voire de certains ouvriers très qualifiés habituellement payés au temps portent parfois un nombre d'heures supplémentaires impressionnant. On peut affirmer que dans la très grande majorité des cas, il s'agit d'artifices purement comptables, pour ventiler le gain de la période entre les postes habituels du bulletin de salaire. Nous donnons à titre d'exemple une photocopie d'une fiche de salaire empruntée à l'entreprise M B 4 ; fiche qui concerne un tâcheron relativement modeste. On notera que le comptable est parti du chiffre de 302.385 francs qui représente l'évaluation des tâches effectuées (plafonds : 295 m,71 à 145 frs + murs : 560,81 à 120 frs etc ...) ; puis il a réparti cette somme sous forme d'heures normales et d'heures supplémentaires dans les 4 mois. Plus exactement il a "liquidé" au cours des deux derniers mois le compte du tâcheron, cela se traduit d'ailleurs par une brutale augmentation de gains mensuels dans les deux derniers mois.

Cela n'est bien sûr qu'un exemple ; mais de nombreuses conversations menées avec les comptables des entreprises, lors des longues séances de dépouillement, il résulte que cette pratique est normalement suivie par les comptables (1). Certains nous ont avoué ne pas posséder les éléments exacts de la détermination des salaires des tâcherons ou des ouvriers qualifiés exceptionnellement rémunérés à la tâche, le matin même de la paye. En attendant que le chef de chantier ou les ingénieurs directeurs de chantiers leur communiquent les éléments, les comptables "préparent la paye", c'est à dire, que, pour "avancer le travail", ils répartissent déjà une grande partie du gain de la semaine dans les heures normales et les heures à 25 %, se réservant les heures à 50 % et les primes pour imputer ladifférence. Donc seul le total du salaire brut a une signification précise, et les heures déclarées dans ce cas n'ont évidemment aucun sens. On pourrait peut être prétendre à la rigueur qu'il existe une certaine relation entre le gonflement des heures supplémentaires à certaines périodes et la liquidation des tâches toutes les trois ou quatre "payes" par exemple, ou encore avec l'augmentation des tarifs des tâches.

Signalons enfin, à ce sujet, que l'on pratique très peu souvent le "fini-parti" (2) dans le bâtiment, alors que ce mode de rémunération est fréquent dans certaines industries métallurgiques (réparation navale en particulier).

On peut donc dire que pour les tâcherons, ce sont les variations du tarif de la tâche qui constituent la modalité essentielle d'augmentation de leur gain.

La question qui se pose est donc de savoir si le prix des tâches a varié au cours de la période étudiée. L'étude des courbes des coefficients des moyennes mobiles relatives aux tâcherons nous permet déjà de répondre par l'affirmative. Les interviews ont confirmé ce point. La situation des tâcherons

(1) Cf. l'exemple de l'équipe de tâcherons boiseurs donné plus haut p.

(2) Dans le "fini-parti", la tâche est évaluée en heures et non en argent.

DATE	HEURES NORMALES		HEURES SUPPLÉMENT.		PRIMES	SALAIRE BRUT	AMT par F.P.	BASE des ASSURANCES SOCIALES	INDEMNITES				TOTAL BRUT	A.S.	
	Taux	Heures	Taux	H. ures					INTEMPÉRIES		PANIERS				DIVERS
									Taux	Montant	Taux	Montant			
28/2	137 1/2		16 2/3		Travail à la tâche	61.000		50.000					61.000	change employeur	
29/2	136 1/2		16 2/3		Travail à la tâche	48.000	10%	43.200					48.000	change employeur	
1 ^{er} Fe.	274		72			113.000		93.200							
30/4	153		27 2/3		Travail à la tâche	91.000		50.000					91.000	change employeur	
23/5	108		12 2/3		Travail à la tâche	94.385		41.620					94.385	change employeur	
24 Fe.	201		61			189.385		84.620							
						302.385									

Profondeur = 295 m, 912 m HF = 42.878
 Heures = 560, 815 120 = 67.297
 Longues = 480, 405 65 = 31.226
 Camille = 402, 465 400 = 160.984
 302.385

total 6 23/5/18

est restée très favorable tout au long de la période étudiée en raison des déséquilibres structurels qui caractérisent à la fois le marché du bâtiment et le marché du travail particulier des tâcherons.

On sait que l'offre de logements nouveaux est restée nettement insuffisante tout au long de la période en regard à l'arriéré de la construction depuis la guerre et au rythme normal d'accroissement de la demande ; la demande nouvelle est elle-même stimulée par des facteurs spécifiques favorables à la région marseillaise et d'une manière plus large à la région provençale : industrialisation, tourisme, reflux d'Afrique du Nord. On ne peut pas ignorer non plus que certains grands travaux publics ou semi publics comme ceux du Canal de Provence ou du Centre de Marcoule ou de Cadarache ont eu une incidence très importante sur l'activité du bâtiment dans la mesure où de nombreuses entreprises sont mixtes et travaillent aussi bien dans le bâtiment que dans les travaux publics. On peut dire à ce sujet que les fluctuations de l'activité du bâtiment et des travaux publics, que l'on a pu noter à diverses reprises étaient dues essentiellement aux fluctuations des crédits publics consacrés aussi bien à la construction résidentielle qu'aux travaux publics. Plusieurs chefs d'entreprise interrogés à ce sujet ont déploré l'incertitude que fait régner la fausse procédure de l'adjudication dans la gestion prévisionnelle des entreprises. D'autres ont déploré qu'il n'y ait pas davantage de coordination dans la répartition des grands travaux et dans la programmation même de ces travaux. Le marché du bâtiment et des travaux publics se trouve donc soumis à des coups qui favorisent toutes sortes de surenchères. Sur le marché de la main d'oeuvre, les tâcherons sont les principaux bénéficiaires de cette situation. Ils profitent donc de la situation structurelle de l'industrie caractérisée par une relative rigidité de l'offre et par des variations brutales de la demande, sans toutefois que cette demande soit jamais inférieure à l'offre. De plus, comme les tâcherons interviennent au stade de la finition, ils se trouvent dans une situation contractuelle particulièrement privilégiée. Mais cette situation favorable résulte aussi en grande partie de la pénurie durable de ce type de main d'oeuvre ou plus exactement de la pénurie structurelle de bons tâcherons. Il y a, en effet, une grande quantité de faux façadiers, de faux plâtriers, de faux carreleurs sur la place de Marseille (1) ; réciproquement il n'y a qu'un petit nombre de bonnes équipes. Ces équipes sont connues des chefs d'entreprise qui ont un carnet d'adresses des maîtres tâcherons sérieux de la localité. Quelques grandes entreprises qui ont un volume de travaux suffisant et des chantiers échelonnés réussissent à s'attacher durablement de bonnes équipes de tâcherons mais, évidemment, elles y mettent le prix (cf. entreprise M B 2 et M B 3). Dans ce cas, la rémunération des tâcherons est plus stable que dans le cas d'équipes itinérantes. On trouve souvent sur les fiches individuelles de ces

(1) Cette grande quantité de "faux" ouvriers professionnels donne souvent le change du point de vue statistique. C'est ainsi que les services chargés de la Formation Professionnelle Accélérée nous ont affirmé qu'il y avait trop de carreleurs et de plâtriers à Marseille en 1958 et 1959 et qu'en conséquence il avait été décidé de réduire le nombre de spécialités formés dans ce domaine.

ouvriers qui composent les registres de paye, une mention portée au crayon : "lui assurer telle somme par semaine ou par quinzaine". Il s'agit donc là d'un plancher de rémunération que le tâcheron touchera dans n'importe quelle circonstance. En 1961, alors qu'un très bon maçon gagnait de 180 NF. à 220 NF. par semaine le maître tâcheron gagnait au moins 350 NF. par semaine. De telles disparités internes pour des niveaux de qualification souvent comparables, ne sont pas sans conséquences. La plus importante de ces conséquences nous paraît jouer en matière de mécanisme de hausse générale des salaires. En effet ces disparités de gains sont connues de la part des ouvriers qualifiés stables de l'entreprise et d'autant mieux connues que les tâcherons sont des salariés de leur entreprise dont les gains sont portés sur les registres de paye de l'entreprise. Le noyau des ouvriers de confiance très qualifiés de l'entreprise dont nous avons parlé précédemment et qui est bien connu du comptable et des chefs de chantier est particulièrement bien au courant de ces disparités. C'est pourquoi les ouvriers réclament avec plus ou moins de succès, selon les périodes, des travaux à la tâche.

Nous avons dit plus haut que c'était là un élément important de leur salaire et donc un facteur important de l'amplitude des fluctuations de leurs gains trimestriels. Les conflits qui surgissent à propos de l'attribution de ces travaux à la tâche sont très fréquents dans les périodes conjonctuelles particulièrement tendues, c'est à dire dans les périodes où précisément les tarifs des tâches ont tendance à monter.

Donc, selon nous, c'est par contagion entre les gains des tâcherons et ceux des ouvriers très qualifiés stables de l'entreprise que s'opèrent principalement les mouvements de hausse générale du niveau des salaires. De manière plus précise on pourrait exposer le mécanisme de la hausse générale comme suit :

- Hausse du tarif des tâches qui résulte des tensions sur le marché du produit et sur le marché du travail spécifique des tâcherons (donc facteurs extérieurs à l'entreprise).
- Hausse du niveau du salaire des ouvriers très qualifiés stables de l'entreprise qui obtiennent des compensations (c'est à dire des travaux à la tâche) à la suite de leurs réclamations "par comparaison".
- Diffusion de cette hausse par réajustement des salaires des autres catégories, avec un certain décalage toutefois. Ce décalage est bien marqué sur les courbes de coefficients de moyennes mobiles analysées précédemment.
- Réajustement de l'ensemble des barèmes des taux, lorsque ceux ci sont trop décalés par rapport à la réalité.

Toutefois, les tâcherons ne constituent pas le seul point d'engrenage de la structure interne des salaires sur la structure externe.

.../...

Il existe d'autres points d'engrenage à divers étages de la structure professionnelle, en particulier aux deux extrémités de la hiérarchie des ouvriers professionnels proprement dits (O.H.Q).

En définitive la structure interne des salaires des entreprises est extrêmement vulnérable aux pressions extérieures nées sur des marchés particuliers du travail et qui résultent soit de l'insuffisance structurelle de l'offre de ce type de qualification soit des déséquilibres structurels du marché du produit.

III - RAPPORT DE SYNTHESE (1)

Si on compare la situation générale du bâtiment à Marseille, à Grenoble et à Rennes ou encore dans les régions respectives de ces trois villes, on est amené évidemment à souligner des différences importantes tenant soit à la situation conjoncturelle ou structurelle du marché du produit, soit à la situation du marché du travail.

- 1) - En ce qui concerne tout d'abord l'évolution de la conjoncture, on trouvera des observations détaillées dans les rapports régionaux. On se bornera à relever ici certains traits communs.

L'année 1959 semble avoir été à peu près partout une mauvaise année qui s'était annoncée déjà vers la fin de l'année 1958 et qui s'est poursuivie une partie de l'année 1960. Les séries des indices d'activité analysés dans chacun des rapports aussi bien que les séries concernant les salaires (gains annuels, gains trimestriels bruts ou désaisonnalisés ou encore les gains moyens horaires, marquaient assez bien le fléchissement de l'activité du bâtiment.

Toutefois il faut noter que dans certaines entreprises, ce fléchissement a été moins marqué que dans d'autres. Cela peut être s'expliquer par le fait que certaines entreprises ont pu continuer à bénéficier d'adjudications importantes à certaines périodes de ralentissement de l'activité économique générale. Il faut donc avoir présent à l'esprit le rôle important joué par les crédits publics dans le financement direct ou indirect de la construction et en particulier l'influence perturbatrice exercée par la procédure d'adjudication sur la situation conjoncturelle particulière des firmes (2).

De plus dans la région marseillaise, la situation structurelle (insuffisance durable de l'offre par rapport à la demande) a anorti les tendances de la conjoncture.

-
- (1) On se bornera dans ce rapport à rappeler les principales observations des rapports régionaux. Il conviendra donc de se reporter à ces rapports pour des observations détaillées. Le rapport sur l'industrie du bâtiment à Marseille a été particulièrement développé en raison de l'importance de cette activité dans la région et aussi de ses particularités.
- (2) Le rédacteur de la note sur l'activité du bâtiment à Rennes a noté par exemple le rôle qu'avait joué la construction de H.L.M. dans l'activité très satisfaisante du bâtiment en 1957.

.../...

2) - En ce qui concerne le marché du travail, la situation ne se présente pas de la même façon dans les trois villes ou les trois régions et ceci aussi bien pour la main d'oeuvre banale que pour la main d'oeuvre qualifiée.

a) - Main d'oeuvre banale -

Marseille : "porte de la Méditerranée", porte de l'Orient"... ne manque pas de main d'oeuvre banale. Les nord-africains constituent 80 à 90 % de cette main d'oeuvre non qualifiée, ce sont les seuls que l'on embauche encore parfois au taux du barème du manoeuvre simple ; c'est à dire que si l'on calculait les écarts hiérarchique sur la base de la rémunération de ces ouvriers fraîchement embauchés, l'influence des écarts de salaire de type personnel viendrait s'ajouter à l'écart hiérarchique proprement dit.

A Grenoble et à Rennes, il semble que la situation soit quelque peu différente ; les entrepreneurs de Rennes en particulier semblent avoir quelques difficultés à recruter de la main d'oeuvre banale.

b) - Main d'oeuvre qualifiée à

On note là encore une différence importante entre Marseille et les deux autres villes ou régions. La hiérarchie des ouvriers professionnels est beaucoup plus étendue à Marseille qu'ailleurs ; plus exactement cette hiérarchie comprend un étage supplémentaire et on pourrait même dire un étage nettement détaché par rapport aux autres ; celui des tâcherons. Ces tâcherons ou ouvriers payés principalement à la tâche interviennent dans la phase de finition des immeubles ; ce sont en majorité des plâtriers, des façadiers, des carreleurs mais quelquefois aussi des boiseurs, des peintres, etc... Ils constituent des groupes professionnels et des équipes de travail nettement distincts du personnel de base des entreprises. A Rennes et à Grenoble ces travaux de finition sont effectués en général par des entreprises sous-traitantes.

Ainsi la structure professionnelle apparaît-elle discontinue à Marseille, ce qui n'est pas le cas à Grenoble ou à Rennes.

Cette situation originale s'explique selon nous par la situation structurelle du marché du bâtiment à Marseille et par la concurrence très forte qui en résulte sur le marché du travail de ces ouvriers très qualifiés(1). Elle va engendrer des différences sensibles dans les modalités concrètes de hausse et dans les mécanismes de propagation des hausses particulières.

Nous examinerons les points suivants :

(1) On se reportera sur ce point au rapport sur Marseille et également à notre premier rapport de janvier p. et .

- Comparaison des niveaux des gains en valeur absolue.
- Comparaison des rythmes d'évolution des séries et analyse des écarts hiérarchiques.
- Comparaison des modalités concrètes de hausse et mécanisme général des hausses.

1 - Comparaison des niveaux des gains.

On peut se reporter tout d'abord aux graphiques de la série n°1, c'est à dire aux graphiques des gains annuels (1).

Toutefois, pour faciliter ces comparaisons, nous avons regroupé dans le tableau suivant les gains annuels d'un certain nombre d'ouvriers particulièrement représentatifs de leur catégorie et de leur série pour chacune des trois ou quatre entreprises ayant fait l'objet de l'enquête dans chacune des trois villes.

- D'une manière générale, le niveau des gains annuels est plus élevé à Marseille qu'à Grenoble et à Grenoble qu'à Rennes.
- On peut noter que les différences en valeur absolue entre les gains annuels totaux s'accroissent au fur et à mesure que l'on grimpe dans l'échelle des qualifications. Ainsi les différences sont très importantes au niveau du maçon le mieux payé ou encore de l'ouvrier très qualifié qui fait partie du noyau des ouvriers de confiance d'une entreprise : un très bon maçon gagnait au moins 200.000 A.F. de plus en 1960 à Marseille que dans les autres villes.
- Enfin les gains annuels des tâcherons marseillais sont deux fois plus élevés que ceux des maçons marseillais les mieux payés, mais trois fois plus élevés au moins que ceux des maçons les mieux payés grenoblois ou rennois.

Si l'on observe à présent les barèmes de taux dans le tableau ci-après, on se rend compte que ces barèmes sont à peu près comparables dans les trois régions, malgré les différences de zone. Il suffit de rapprocher cette remarque des observations précédentes pour mesurer le décalage qui existe entre les taux minima et les gains moyens réels à Marseille. Ce décalage est déjà important d'ailleurs à Rennes et à Grenoble, tout au moins lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. On peut le mesurer exactement à Grenoble en examinant les graphiques de gains moyens horaires.

(1) La comparaison par simple superposition de graphiques exige évidemment la reproduction de graphiques sur papier calque.

2 - Comparaison des rythmes d'évolution des séries et de l'évolution des écarts hiérarchiques -

a) Rythme d'évolution -

De l'analyse des graphiques des coefficients de moyenne mobile (série n°2 et n°3), nous avons dégagé la conclusion suivante pour Marseille :

Ce sont les ouvriers qualifiés stables les mieux payés qui ont bénéficié du rythme d'accroissement le plus fort et le plus régulier de leur gain trimestriel.

Du rapport particulier de Grenoble et des graphiques des coefficients de moyenne mobile que nous avons élaborés nous mêmes à titre complémentaire, on doit tirer des conclusions plus nuancées :

D'une manière générale, il semble que ce soient les ouvriers les mieux payés dans chaque catégorie qui aient bénéficié du rythme d'augmentation le plus rapide de 1954 à 1960 ; ceci est vrai aussi bien par conséquent pour les ouvriers qualifiés les mieux payés que pour les manoeuvres les mieux payés (1).

A Rennes on peut faire des observations identiques dans deux firmes sur trois.

Donc, il semble bien en définitive que dans les trois régions, ce sont les bons ouvriers et plus spécialement les bons ouvriers qualifiés qui ont bénéficié du rythme d'accroissement des salaires le plus rapide.

Les exceptions concernant quelques séries de manoeuvres ordinaires peuvent s'expliquer peut être à Rennes et à Grenoble par la pénurie relative de main d'oeuvre banale et par le réajustement nécessaire de leur niveau de salaire particulièrement bas au début de la période étudiée (2).

Dans chacune des trois régions, on peut également observer que le rythme d'accroissement de la plupart des séries de gains trimestriels a été nettement supérieur au rythme d'accroissement de l'indice des prix que nous avons retenu. La simple superposition du graphique de l'indice des prix à la consommation familiale sur les graphiques des coefficients de moyenne

(1) Rappelons toutefois que dans la 3ème firme de Grenoble (G.B.3), la plus petite des trois, c'est l'inverse qui est vrai.

(2) Ces exceptions s'expliquent peut, aussi par le fait que les enquêteurs de ces deux villes n'ont pas suffisamment pris de précautions pour éliminer de leurs séries de manoeuvres des ouvriers qui au cours de la période étudiée avaient grimpé dans l'échelle des qualifications, cf à ce sujet notre rapport sur les méthodes p.

COMPARAISONS INTER-REGIONALES ET INTERFIRMES DES SALAIRES

ANNUELS BRUTS EN VALEUR ABSOLUE EN MILLIERS D'ANCIENS FRANCS

Catégories	Villes	Années	Entreprise			B 3	B 4
			B 1	B 2	B 3		
			Gains annuels	Gains annuels	Gains annuels	Gains annuels	Gains annuels
Manoeuvre le moins payé.	Marseille	1954	-	-	-	1956 : 373	
		1955	-	330	322	322	
		1960	432	480	435	405	
	Grenoble	1954	260	312	-		
		1955	-	-	298		
		1960	446	512	406		
	Remes	1955	368	274	264		
		1956	-	-	-		
		1960	454	403	425		
Manoeuvre le plus payé	Marseille	1955	384	500	-	-	
		1960	545	690	495	470	
	Grenoble	1954	292	327	-		
		1955	-	-	391		
		1960	487	582	670		
	Remes	1955	-	-	293		
		1956	375	-	-		
		1960	607	-	437		

Catégories	Villes	Années	Entreprise B 1				B 2		B 3		B 4	
			Gains annuels				Gains annuels		Gains annuels		Gains annuels	
Maçon le moins payé ou professionnel le moins payé (au temps)	Marseille	1955	432			465		400		285		
		1960	736			710		650		465		
	Grenoble	1954	425			388		-		-		
		1955 1960	- 703			- 644		491 616				
	Rennes	1955	-			-		283				
		1956 1960	496 634			315 542		- 481				
Maçon le plus payé ou professionnel le plus payé (au temps).	Marseille	1954	-			-		-		335		
		1955 1960	610 950			610 920		600 1.100		- 800		
	Grenoble	1954	-			514		484				
		1955 1960	500 727			- 736		548 704				
	Rennes	1955	-			-		352				
		1956 1960	533 763			334 628		- 508				
Très bon ouvrier O.H.Q. (ouvrier de confiance)	Marseille	1955						600				
		1960						1.100				
	Grenoble	1954				583						
		1955 1960	- 845			- 845						
		1955	-			-		-		50		
		1956 1960	609 872			374 794		377 636		- -		

Catégories	Villes	Années	Entreprise B 1			B 2		B 3		B 4	
			Gains annuels			Gains annuels		Gains annuels		Gains annuels	
Chef d'équipe ou Contremaître	Marseille	1960									
	Grenoble	1954				472		865			
		1960				945		906			
Conducteur de Travaux	Rennes	1955	-			-					
		1956	627			436					
		1960	1.010			890					
Maître- Tâcheron	Marseille	1960						1.150			890
	Grenoble	1954	627			610					
		1955	-			-					
		1960	1.178			1.279		780			1.132
Maître- Tâcheron	Rennes	1955	-								
		1956	681								
		1960	1.000								
Maître- Tâcheron	Marseille	1955	1.300			1.300		1.300			1.200
		1960	1.920			2.090		2.000			

BAREME DES TAUX A MARSEILLE -- GRENOBLE & RENNES

en 1961 - en 1962 (anciens francs)

	M 1	M 2	O S 1	O S 2	O S 3	O Q 1	O Q 2	O Q 3	O H Q
MARSEILLE 11.3.1961	163.85	168	182	196	203	217	232	239	254
RENNES 1.1.1961	156.6	186		194		201	218	226	240
GRENOBLE (1) 1.3.1962 (zone 5%)	180	184	190	203	211	219	238	255	269

(1) NOTE : Pour rendre à peu près comparable le barème de GRENOBLE, porté ici, qui est beaucoup plus récent que les deux autres, il convient de décaler d'un cran vers la droite, c'est à dire, de remplacer le taux du O H Q par celui de O Q 3, etc...

mobile le montre déjà clairement, sauf pour les manoeuvre simples de R B 1 et de G B 3.

Enfin, le rythme d'accroissement des gains a été largement supérieur au rythme d'accroissement des taux dans les trois régions.

b) Eventail hiérarchique -

Pour Marseille, de l'observation des tableaux d'écart hiérarchiques, nous avons tiré les conclusions suivantes :

- De 1954 à 1960, l'éventail global a tendance à s'ouvrir.
- Cette tendance à l'ouverture de l'éventail est particulièrement nette pour la partie supérieure de l'éventail.
- L'accroissement des écarts hiérarchiques en valeur relative est plus fort pour les gains que pour les taux. Toutefois on note lors des divers réajustements de barème, une nette tendance à l'ouverture de l'éventail des taux depuis la fin de la politique des "rendez-vous".

De ces trois conclusions, les deux dernières seulement peuvent être étendues sûrement à Grenoble et à Rennes. La progression rapide de certaines séries relatives aux manoeuvres simples nous interdit en effet de parler de tendance générale à l'ouverture de l'éventail global. Mais il est possible, comme nous l'avons signalé ci-dessus (p.48) que cette progression rapide de certaines séries des manoeuvres simples s'explique simplement par le manque d'homogénéité de ces séries. Toutefois il est certain que les écarts hiérarchiques entre les ouvriers les mieux payés et les ouvriers les moins payés des autres catégories ont eu tendance à s'accroître.

On peut noter enfin que l'évolution des écarts intermédiaires, c'est à dire les écarts qui séparent des ouvriers de qualification voisine O S 2, O S 3, O P 1, O P 2, O P 3 est anarchique, ce qui traduit une assez grande indétermination des rémunérations de ces ouvriers.

c) Amplitude des variations des gains trimestriels -

Pour Marseille, nous avons nettement conclu que l'amplitude des variations trimestrielles des gains était en général beaucoup plus forte pour les ouvriers les mieux payés que pour les ouvriers les moins payés ; cette observation était d'autant mieux fondée que l'on s'élevait dans la hiérarchie professionnelle (à l'exclusion toutefois du personnel d'encadrement proprement dit).

.../...

Il ne semble pas que l'on puisse étendre cette remarque à Rennes ou à Grenoble. Ainsi à Grenoble voici quels sont les écarts moyens calculés sur deux firmes (sur les coefficients en gains trimestriels) :

G. B. 2 -

- Manoeuvre : 0,224
- Ferrailleur maçon : 0,198

donc cette entreprise infirme notre observation.

G. B. 3 -

- Manoeuvre : 0,087
- maçon : 0,127

donc cette entreprise confirme notre observation.

Pour Rennes, la simple observation des graphiques de la série n°2 de R.B.3, montre que l'amplitude des variations est aussi forte pour le manoeuvre que pour les autres catégories. Par contre on peut faire la constatation inverse pour R.B.1.

Mais on ne peut trancher nettement cette question pour ces deux villes car nos observations portant sur les gains trimestriels ne sont pas suffisamment nombreuses.

3 - Modalités de hausse des salaires -

Il faut signaler ici que les enquêtes menées à Grenoble et à Rennes n'ont pas été complétées par des interviews aussi nombreux et approfondis qu'à Marseille. Les observations relatives aux modalités concrètes de hausse ou si l'on veut du mécanisme de hausses réalisées dans ces deux régions portent donc uniquement sur l'analyse des séries de salaires. Or, nous avons signalé dans notre rapport sur Marseille que l'ordre apparent du bulletin de salaire ou des registres de paye cachait souvent une réalité plus complexe. Nous ne sommes pas persuadés, à ce propos, que la situation marseillaise soit tellement originale par rapport à la situation d'autres régions. Toutefois, les lacunes des observations réalisées à Grenoble et à Rennes ne nous permettent pas d'extrapoler sans de multiples précautions, les observations approfondies réalisées à Marseille.

On peut dire qu'il existe cinq modalités concrètes de hausse des salaires :

- La durée hebdomaire du travail.
- Les primes.
- Les variations de taux horaires.

.../...

- Les tâches.

Eliminons tout d'abord les deux premières qui ne paraissent pas avoir joué de rôle bien net dans la hausse générale du niveau de salaire.

La durée hebdomadaire du travail ne semble pas avoir beaucoup varié au cours de la période que nous avons étudiée, si l'on veut bien excepter l'année 1959 (1). La durée hebdomadaire moyenne du travail dans le bâtiment proprement dit semble varier entre 46 et 48 heures ; elle est soumise évidemment à des variations saisonnières. On ne peut donc pas prétendre que les heures supplémentaires constituent une modalité de hausse des salaires au cours de cette période particulière.

Les primes semblent jouer un rôle peu important dans ces trois régions. Plus exactement elles ne sont pas utilisées systématiquement comme un moyen général de hausse des salaires.

Elles serviront en général à différencier le gain de certains individus, par exemple des ouvriers très qualifiés de confiance à Rennes et à Grenoble (2). Ou encore, elles peuvent servir à réajuster le niveau des gains d'un ouvrier ; ce sera le cas au moment de l'embauche d'un ouvrier si le barème interne de taux est décalé par rapport au marché.

L'attribution de travaux à la tâche constitue à Marseille seulement une modalité très importante de hausse des salaires non seulement pour les tâcherons proprement dits, mais encore pour une partie importante des ouvriers qualifiés payés principalement au temps.

Restent enfin les variations des taux horaires c'est à dire les modifications des barèmes régionaux ou des barèmes internes, et les promotions individuelles dans l'échelle des taux. Signalons que l'on parle souvent dans ce dernier cas de surqualification. L'expression est inexacte ; elle date de la période de blocage des salaires antérieurs à la loi du 11 février 1950. Un des rares moyens de tourner le blocage des salaires consistait évidemment à changer un ouvrier de qualification. La réalité est différente aujourd'hui

(1) - Signalons que sur ce point nous ne sommes pas d'accord avec les conclusions du rapporteur de Grenoble, qui voit dans les variations de la durée moyenne du travail un moyen très important - de différenciation individuelle des gains -. L'organisation du travail dans le bâtiment semble exclure a priori de telles différenciations. Seules certaines catégories bien définies d'ouvriers intervenant au stade de la finition peuvent échapper à cette règle ; et encore cela semble peu probable.

(2) - Elles sont également utilisées bien sûr pour récompenser l'ancienneté ou à titre de primes représentatives de frais.

car l'ouvrier n'est surclassé que dans l'échelle des taux mais pas dans l'échelle des qualifications. En d'autres termes, l'ouvrier, manoeuvre par exemple, pourra être rémunéré au taux du O P 1 du barème conventionnel mais son bulletin de paye portera toujours la qualification de manoeuvre. On peut dire que c'est principalement par l'utilisation combinée des barèmes régionaux et des barèmes internes que se développe le processus de hausse. Il convient d'étudier ce mécanisme en détail.

Exposé du mécanisme général de hausse.

- 1) - Ce sont les chefs de chantiers et les contremaîtres qui décident les hausses particulières des manoeuvres et des ouvriers sans grande qualification groupant aussi bien ce que nous avons appelé les manoeuvres les mieux payés que les maçons ou les boiseurs ou les ferrailleurs les moins payés (O S et petits professionnels). Pour procéder à ces hausses, le personnel d'encadrement utilise en général le barème des taux régional conventionnel ou "recommandé" comme une véritable échelle de hausse dans le temps.
- 2) - Ce sont également les chefs de chantiers qui procèdent à l'embauche des véritables professionnels que nous avons appelés ouvriers qualifiés stables payés au temps. Ce sont eux qui décident aussi de la promotion de ces ouvriers dans l'échelle des taux ; ils utilisent pour cela un second barème qui est strictement à usage interne ; les taux extrêmes, taux plancher et taux plafond ne sont pas sans rapport toutefois avec les "taux du marché". C'est pourquoi ces taux extrêmes constituent des points d'engrenage de la structure interne des salaires sur l'extérieur, c'est à dire sur des marchés particuliers du travail.

Entre ces deux taux règne une grande indétermination qui se retrouve évidemment dans les gains totaux. Les primes peuvent jouer un certain rôle dans le réajustement du niveau des salaires de certaines catégories d'ouvriers qualifiés au niveau du marché, cela joue en particulier aux deux extrémités de cette deuxième échelle dans la mesure où existe un certain décalage entre le taux d'embauche et le taux plafond du barème interne d'une entreprise et les "taux du marché".

- 3) - Les ouvriers qualifiés qui composent le noyau stable de l'entreprise et aussi son équipe de confiance sont rémunérés évidemment aux taux supérieurs de cette deuxième échelle.

Dans la région marseillaise, l'amplitude des variations de leurs gains s'explique essentiellement par l'attribution périodique de travaux à la tâche. Cette attribution est décidée par le chef de chantier ; mais

.../...

celui-ci ne dispose pas d'une latitude totale dans ce domaine. Ces travaux à la tâche supplémentaires sont en quelque sorte contingentés. Lorsque les réclamations des ouvriers qualifiés stables se font pressantes, c'est à dire lorsque les réclamations de travaux à la tâche sont plus nombreuses que prévu, il appartient à la direction de trancher le conflit. Elle se montrera favorable à ces réclamations en fonction du degré d'urgence des travaux en cours, mais surtout en fonction de la possibilité de répercuter cette hausse imprévue des coûts sur les prix de vente.

A Grenoble et à Rennes, les ouvriers hautement qualifiés de confiance, en particulier ceux qui remplissent les fonctions de chefs d'équipe, sont différenciés des autres O H Q par des primes qui représentent 15 à 20 % de leur gain total. Mais là encore l'attribution de ces primes dépend du chef d'entreprise et non du chef de chantier.

On peut donc dire que le chef de chantier n'accorde que des hausses particulières qui, en principe, ont une incidence faible sur les coûts dans la mesure où la plupart des promotions sont liées à des "vides" dans la hiérarchie professionnelle normale.

- 4) - C'est la direction qui accorde les hausses qui auront une répercussion directe sur les coûts et sur le niveau général des salaires. Les variations des prix des tâches jouent à Marseille, un rôle dans ce processus en créant un point de contagion entre les tâcherons et les O H Q.

A Rennes et à Grenoble, il semble que le processus de hausse se développe essentiellement par le jeu d'un surclassement anormal, c'est à dire d'une progression généralisée des ouvriers dans l'échelle des taux conventionnels ou dans l'échelle interne qui la prolonge. Lorsque la plupart des ouvriers des deux catégories inférieures se retrouvent au sommet de leur échelle respective, c'est à dire les manoeuvres et les O.S. au taux du O.H.Q. des accords de salaire ou des recommandations patronales et les ouvriers qualifiés au dernier échelon de l'échelle interne de l'entreprise, il faut alors remettre en ordre les échelles.

C'est à ce moment là qu'un accord des salaires ou une recommandation patronale intervient souvent. On voit donc que dans ce mécanisme, la négociation collective ne joue apparemment qu'un rôle limité. Il en est de même des recommandations patronales. Dans les deux cas il s'agit bien d'entériner ou de consolider une évolution déjà menée à son terme par un mécanisme autonome où les accords de types individuels sont les rouages essentiels. Mais les barèmes négociés ou recommandés vont jouer à leur tour un rôle non négligeable dans la phase de hausse ultérieure dans la mesure précisément où les barèmes sont considérés par les chefs d'entreprises, les chefs de chantiers et les ouvriers eux-mêmes comme des barèmes commodes de hausse dans le temps. C'est évidemment la conjoncture générale du bâtiment qui est le noteur de cette évolution. Dans des régions comme la région provençale ou

.../...

plus particulièrement la région marseillaise, la conjoncture s'efface devant les déséquilibres de nature structurelle, c'est à dire durables, entre l'offre et la demande de logements. La rigidité de l'offre n'est pas particulière à la région marseillaise ; elle est consolidée par l'organisation archaïque de l'industrie.

- Ce type d'organisation se traduit sur le plan de la structure hiérarchique de l'entreprise par un morcellement de l'autorité et des tâches d'encadrement entre des chefs d'équipe plus ou moins informés qui ressemblent étrangement aux maîtres ouvriers du XIXème siècle (1).
- Sur le plan technologique, ce type d'organisation fait obstacle à l'innovation et même à l'assimilation de techniques nouvelles, car ce type d'organisation ne peut fonctionner que si la technique de fabrication ne varie pas beaucoup. Un exemple illustrera ce point. Cet exemple nous a été fourni par un chef d'entreprise marseillais qui entendait justifier par là, les marges de calcul des devis ou les clauses de révision de prix.

En 1959, sur un chantier de l'entreprise M B 5, les équipes de plâtriers et de carreleurs mirent le double du temps initialement prévu, ce qui augmenta considérablement les prix de revient des travaux de finition, car il fallut procéder à une modification des tarifs des tâches. Ce retard résultait de ce que l'entreprise avait mis en chantier un type de construction nouveau et que de ce fait les tâcherons ne pouvaient "se déployer normalement". Il faut bien voir que dans cet exemple l'adaptation s'est faite par les coûts et les prix et non par une meilleure organisation du travail.

L'organisation archaïque de l'industrie nous paraît entraîner deux conséquences principales :

- Une structure professionnelle anachronique.
- Une grande vulnérabilité de la structure interne des salaires des entreprises dans la mesure où de nombreux points d'engrenage situés à divers étages de la structure professionnelle transmettent de manière directe les tensions extérieures. Cette vulnérabilité est aggravée par une institutionnalisation très imparfaite de la détermination des salaires et de la négociation sociale.

Au terme de ce rapport, une question doit retenir notre attention :

(1) cf. notre premier rapport, pages 7 et 8.

Dans quelle mesure les conditions observées dans la détermination des salaires du point de vue de la structure professionnelle interne des firmes, et du point de vue des pratiques salariales, peuvent-elles aggraver une situation inflationniste ?

1° - Tout d'abord, il ne semble pas que les entreprises du bâtiment ou les entreprises mixtes (bâtiments-travaux publics) bénéficient d'une grande autonomie à l'égard des marchés du travail ou du marché du produit.

Cette dépendance se traduit par une nette comparabilité des gains totaux des ouvriers situés à certains étages bien définis de la structure professionnelle. Il s'agit, comme nous l'avons montré, des manoeuvres, des O.H.Q. les moins payés, et des O.H.Q. les mieux payés, c'est à dire des ouvriers situés aux deux extrémités de l'échelle des professionnels ; enfin, des tâcherons. Les rémunérations moyennes de ces ouvriers constituent autant de points d'engrenage de la structure interne des salaires de la firme sur l'extérieur, c'est à dire sur les tensions qui se manifestent soit sur les marchés particuliers du travail, soit sur le marché du produit.

Cette comparabilité des rémunérations globales, dépend, en définitive, des facteurs suivants :

a) de l'existence d'un "fonds des salaires" comparable en valeur relative dans chaque firme. Il semble qu'on puisse évaluer ce fonds à 35 ou 40 % du coût global des constructions entreprises par une firme au cours d'une période donnée.

b) de la répartition de ce fonds entre un effectif ouvrier qui forme une proportion relativement constante d'un chantier à un autre et d'une firme à une autre.

L'incidence de ces deux facteurs pourrait se résumer ainsi : compte tenu de l'évolution technologique de l'industrie du bâtiment, le coût unitaire du travail représente un pourcentage relativement constant du coût unitaire global (1).

c) de l'influence des crédits publics sur le financement des entreprises et par conséquent, sur leur capacité de paiement (2). Nous voulons dire par là, que les entrepreneurs du bâtiment et, à fortiori, les entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, sont étroitement soumis aux

(1) - coût du travail par pièce de telles dimensions et de tel type.

(2) - ce que les auteurs américains appellent "ability to pay".

fluctuations des crédits publics de diverses natures affectés soit à la construction résidentielle ou administrative, soit aux grands travaux,; c'est là un facteur d'unité dans la gestion de la trésorerie et la gestion financière des entreprises, ou tout au moins, des plus importantes. C'est, également là, le facteur de perturbation le plus important du marché du produit et du marché du travail dans une région déterminée.

2° - Les organisations syndicales ouvrières et patronales jouent un rôle très limité dans la détermination des salaires.

a) Du côté ouvrier.

La discontinuité de la structure professionnelle, qui est bien illustrée par des écarts hiérarchiques de salaires anarchiques et souvent anachroniques, ne favorise pas le développement d'un véritable syndicalisme d'industrie, prenant en charge la défense des intérêts de tous les membres du groupe. Il résulte de ce fait que les bases d'une négociation collective font défaut. Dès lors, ce sont les individus ou les groupes particuliers qui vont négocier pour eux-mêmes ; les avantages ainsi obtenus se diffusent de manière très inégale dans la structure interne des salaires des entreprises, en particulier par le jeu de mécanisme décrit par J.T. DUNLOP. Cette diffusion inégale provoque, en définitive, des distorsions très importantes dans la structure interne des salaires, qui nécessitent des renises en ordre périodiques conventionnelles ou unilatérales sous forme de barème des taux minima. Ces barèmes de taux jouent, à leur tour, un rôle original mais limité dans la phase de hausse ultérieure. Ils servent d'échelle de hausse dans le temps pour les catégories inférieures d'ouvriers, c'est à dire pour les manoeuvre, les O.S. et tous ceux qui ont une petite qualification à l'exclusion des professionnels proprement dits (1). On voit donc que dans ce type de structure, des hausses du niveau général des salaires vont être fréquemment engendrées de manière directe par des réclamations particulières.

b) Du côté patronal.

On ne peut absolument pas parler d'une politique ou d'une tactique salariale. Tout d'abord, le déficit structurel d'ouvriers très qualifiés, entraîne souvent une surenchère dans le recrutement. Dans ces conditions, les recommandations patronales ne peuvent avoir qu'une portée très limitée. De plus, l'organisation artisanale de l'industrie du bâtiment, que l'on retrouve dans les plus grandes entreprises elles-mêmes, exclut la possibilité d'une politique concertée.

(1) Par "professionnels proprement dits", il faut entendre les ouvriers qui ont bénéficié d'une véritable formation professionnelle de Centre d'Apprentissage ou en école technique ou encore ceux qui ont bénéficié pendant plusieurs années d'un apprentissage sur le tas.

Enfin, la formation même des entrepreneurs du bâtiment, qui est très souvent élémentaire, fait obstacle, pensons-nous, à l'élaboration d'une "politique".

En définitive, on peut dire que les structures techniques, institutionnelles et sociales de l'industrie du bâtiment, créent des conditions tout à fait favorables à la propagation et à l'amplification des tensions inflationnistes nées soit sur le marché du produit, soit sur les marchés concrets du travail.

T A B L E D E S M A T I E R E S

<u>I - RAPPORT SUR LES METHODES DE TRAVAIL</u>	
1° Choix des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête	page 1
2° Choix des catégories et des séries	" 2
3° Traitement statistique des séries recueillies	" 6
4° Les interviews	" 8
<u>II - RAPPORT REGIONAL - MARSEILLE-BATIMENT</u>	
INTRODUCTION : Présentation sommaire de l'industrie du bâtiment à Marseille et des entreprises retenues.	
	" 10
1/ <u>Analyse des gains annuels en valeur absolue</u>	
1° Analyse des mouvements généraux des gains annuels	" 13
2° Rapprochement entre ces deux observations et les observations relatives aux divers indices d'activité du bâtiment	" 14
3° Comparaison interfirme des niveaux de gains annuels par catégorie générale et par spécialité	" 15
2/ <u>Etude des disparités d'évolution par catégorie générale et par spécialité.</u>	
1° Etude des rythmes d'évolution des gains trimestriels et de l'évolution de l'éventail hiérarchique	" 20
2° Rythme d'évolution des séries, évolution du coût de la vie et évolution des barèmes de taux.	" 28
3° Etude de l'amplitude des variations des gains trimestriels par catégorie.	" 33
3/ <u>Modalités concrètes des hausses de salaire :</u>	
1° Les manoeuvres	" 35
2° Les ouvriers qualifiés stables payés au temps	" 37
3° Les tâcherons	" 40
<u>III - RAPPORT DE SYNTHESE</u>	
1° Comparaison des niveaux de gains	" 47
2° Comparaison des rythmes d'évolution des séries et de l'évolution des écarts hiérarchiques	" 48
3° Modalités de hausse des salaires et mécanisme général des hausses	" 62

CENTRE D'ETUDES DES RELATIONS SOCIALES

D'AIX-EN-PROVENCE

Directeur : François SELLIER

ENQUETE SUR LES CADRES ET LES MODALITES
DE LA DETERMINATION DES SALAIRES EN FRANCE
de 1954 à 1961

I- RAPPORT SUR L'INDUSTRIE DU BATIMENT

Volume des graphiques et documents annexes.

ANNEXES - MARSEILLE

OBSERVATIONS SUR LES DIFFERENTES

MESURES DE L'ACTIVITE DE L'INDUSTRIE

DU BATIMENT

Les observations qui suivent ont été essentiellement effectuées à Marseille ; elles ne peuvent pas toutes être étendues à d'autres régions. On trouvera dans les rapports régionaux de Grenoble et de Rennes quelques observations complémentaires sur les divers indices d'activité du bâtiment.

Les observations réalisées à Marseille dans ce domaine, ont été obtenues grâce à des interviews de chefs de service de diverses administrations ou organisations (I.N.S.E.E., Service de la Main d'Oeuvre, M.R.U., Fédération Départementale du Bâtiment, etc...).

Quels sont les critères employés pour mesurer l'activité de l'industrie du bâtiment.

Nous citerons en premier, le nombre de logements autorisés, et le nombre de logements terminés. Puis nous examinerons la validité de l'indice d'activité, de l'indice d'emploi publiés par la Fédération du Bâtiment.

La durée hebdomadaire du travail est une autre mesure utilisée. Enfin le montant des crédits bancaires accusés peut fournir une indication sur la tendance générale de l'activité.

Avant d'examiner la validité de ces différents critères de mesure, nous tenterons de délimiter le cadre géographique de l'enquête : la région.

I - Délimitation de la région étudiée -

Nous restreignons volontairement le cadre de notre enquête à la seule ville de MARSEILLE pour certaines séries, au département des Bouches du Rhône pour d'autres. Ce facteur d'hétérogénéité n'est pas aussi important qu'il paraît l'être au premier abord : en effet Marseille occupe près de 80 % de l'activité de l'industrie du bâtiment dans les Bouches du Rhône. De plus l'absence fréquente de déclarations de nombreuses entreprises travaillant en dehors de l'agglomération marseillaise rend les résultats départementaux très proches de ceux obtenus pour la seule ville de Marseille. Toutefois on s'efforcera dans toute la mesure du possible d'obtenir des résultats pour la seule métropole régionale.

.../...

Les statistiques publiées pour l'ensemble de la région Provence ne sont pas significatives, elles ne distinguent pas en effet les activités spécifiques de départements selon le type de construction (luxe ou H.L.M.). Le fait que la plupart des petites et moyennes entreprises de bâtiment ne travaillent le plus souvent que dans un seul département limite encore la signification des résultats régionaux. Or la mobilité des facteurs de production est en effet extrêmement imparfaite dans ce secteur.

2 - Nombre de logements ayant obtenu le permis de construire.

Le Ministère de la Reconstruction et de l'Urbanisme communiqué à I.N.S.E.E. (1) la statistique du nombre de logements ayant obtenu le permis de construire. Quelle en est la signification ?

La statistique recouvre deux catégories différentes de logements: ceux de type individuel (villas) et ceux de type collectif (appartements en copropriété).

En outre on ne distingue pas ici les logements en fonction de leur superficie, ce qui constitue une imperfection supplémentaire.

On estime généralement que le nombre d'autorisations de logements individuels non suivies d'effet ne doit pas dépasser 10 % du total. Pour la seconde catégorie, on admet que le nombre d'autorisation est presque toujours égal à celui des logements "collectifs" terminés. Le constructeur achète d'abord le terrain, puis demande l'autorisation de construire. S'il abandonne par suite de difficultés de trésorerie, il revendra le terrain à un autre constructeur qui fera aboutir le projet.

Si aucune mise en chantier n'est intervenue dans l'année où le permis de construire a été délivré, il est théoriquement obligatoire de demander une prorogation. Rares sont les firmes qui font cette démarche : un coupe de pioche est symboliquement donné à la fin de l'année....

En tout état de cause on doit comparer le nombre d'autorisations et celui des logements terminés avec un décalage moyen de deux ans correspondant à la durée moyenne des obtentions de crédit et des travaux.

(1) Statistique publiée dans le "Bulletin Régional de Statistique I.N.S.E.E."

3 - Le nombre de logements terminés -

Le nombre de logements terminés est inférieur au nombre des autorisations. Cependant, de l'avis même des fonctionnaires du Ministère de la Construction, l'I.N.S.E.E. commet une erreur en évaluant à 10 % le nombre d'autorisations non suivies d'effet. On estime que ce pourcentage est de l'ordre de 5 à 6 % pour Marseille (vu le nombre croissant de logements "collectifs" plus facilement contrôlables). Remarquons que ces chiffres ne reposent sur aucune enquête précise... Les seules justifications avancées sont que les logements "collectifs" n'échappent pas au contrôle statistique et que pour les logements individuels les autorisations non suivies d'effet sont compensées par les logements construits sans autorisation...

La statistique du nombre de logements terminés publiée par l'I.N.S.E.E. est évaluée d'après le nombre des permis de construire délivrés, moins 10 %.

Mais la statistique enregistrant réellement le nombre de logements terminés est fautive.

On tient compte en effet, non pas du nombre de logements réellement terminés, mais seulement de ceux qui ont reçu un certificat de conformité. Or ce certificat n'est quelquefois jamais accordé, et dans la moyenne des cas il s'écoule un délai de quatre à six mois minimum à deux ans maximum entre l'achèvement du logement et la délivrance du certificat de conformité.

Ces retards dans la constatation des résultats s'expliquent par la nécessité de réunir l'accord de plusieurs services (Santé, Ponts et Chaussées...), pour délivrer le certificat de conformité. Enfin le Ministère de la Construction intervient par sa plus ou moins grande diligence dans l'enregistrement des résultats qui selon les époques de l'année peut prendre de un à trois mois....

A l'heure actuelle, les constructeurs font enregistrer des tranches de travaux : par exemple 50 logements terminés formant un bloc sur un ensemble de 200. Auparavant on prenait en considération l'ensemble, après l'achèvement définitif des travaux, ce qui augmentait les décalages entre la statistique et la réalité.

Certains logements achevés ne recevront jamais leur certificat de conformité, et ne figureront pas dans la statistique de logements construits. Il s'agit d'une part de logements pour lesquels aucune autorisation n'a été demandée (ce nombre n'est sans doute pas négligeable dans les Bouches du Rhône), dans la banlieue marseillaise le cas peut se produire (cabanons, bastides, etc...); d'autre part pour des logements dont le constructeur n'a pas respecté le plan de construction.

.../...

Il faut donc avoir présentes à l'esprit toutes ces imperfections lorsqu'on veut utiliser la statistique des "logements terminés".

On doit signaler l'existence d'une enquête semestrielle réalisée par le M.R.L. - dite enquête délais - cette enquête porte sur le nombre réel de logements terminés. Cette enquête est exhaustive en ce qui concerne les logements faisant partie d'un ensemble de plus de 50 logements. Elle procède par sondage pour les autres. Un sur six pour les ensembles de 10 à 50 logements, un sur cinquante pour ceux de deux à dix logements, un sur trois cents pour les logements individuels.

Outre le nombre réel de logements terminés et de logements en cours d'exécution, l'enquête comporte des notes détaillées sur l'état d'avancement des travaux (gros oeuvre, finitions). Cette enquête est transmise directement au Ministère de la Reconstruction et de l'Urbanisme à Paris ; elle n'est pas publiée.

4 - Le nombre de branchements réalisés par l'E.D.F. -

A la demande du Ministère de la Construction et de l'I.N.S.E.E., l'E.D.F. procède depuis 1954, à l'élaboration d'une statistique concernant le nombre de branchements réalisés pour les logements neufs. Cette statistique est précise et de plus elle est rapidement établie ce qui lui confère une grande valeur pour des études conjoncturales (délai d'un mois au maximum à partir de l'achèvement des travaux).

5 - La consommation de courant haute tension -

L'I.N.S.E.E. publie (1) la consommation de courant électrique haute tension de l'industrie du bâtiment et des Travaux Publics pour la ville de Marseille. Cette statistique ne peut absolument servir de base à un indice d'activité de l'industrie du bâtiment car, en fait elle concerne essentiellement la consommation d'électricité des cimenteries et briquetteries de la ville qui alimentent à la fois l'industrie du bâtiment et l'industrie des travaux publics. De plus les entreprises travaillent non seulement pour la ville ou la région, mais encore exportent à l'étranger. Les mêmes remarques s'appliquent à la statistique de l'activité des cimenteries.

6 - La durée hebdomadaire du travail -

La Fédération Nationale du Bâtiment procède à une enquête mensuelle, puis trimestrielle sur l'activité du bâtiment. A ce titre elle

(1) Bulletin Régional de Statistique.

publie dans son bulletin un indice d'emploi, la statistique de la durée hebdomadaire du travail, enfin un indice d'activité.

La Fédération utilise la méthode du sondage et interroge, pour la région Provence (comprenant les départements des Bouches du Rhône, des Hautes Alpes, du Var et du Vaucluse), 37 entreprises de maçonnerie, de plus de 50 ouvriers et 76 de moins de 50, ainsi que 78 firmes ayant des activités diverses, soit au total 191 firmes de bâtiment (1). Depuis 1959, les coefficients de pondération appliqués (taille des entreprises, répartition des effectifs par activité principale) résultent des données statistiques sur la structure de l'industrie non plus en 1946, comme auparavant, mais en 1957 et 1958.

Les résultats (indice d'activité, indice d'emploi, durée hebdomadaire du travail) excluent l'activité des grandes entreprises mixtes de bâtiment et travaux publics. Ils se rapportent à l'activité totale des entreprises témoins ayant leur siège social sur le territoire de la région considérée quel que soient les lieux où ces entreprises exercent effectivement leur activité. Ce qui doit entraîner une surévaluation de l'activité de certaines régions, comme la région parisienne, où la concentration géographique des sièges sociaux est très élevée.

La durée hebdomadaire du travail effective est calculée d'après le nombre d'heures ouvriers payées. Aucune correction n'est apportée pour tenir compte des jours chômés (fêtes légales, arrêts de travail pour intempéries, congés payés ou autres causes) qui influencent la durée moyenne effective du travail au cours du mois considéré.

Cette enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'oeuvre qui est effectuée par le Ministère du Travail depuis le 1er Janvier 1946 souffre d'un grave défaut. La statistique publiée sur la durée hebdomadaire moyenne de travail concerne à la fois le bâtiment et les travaux publics. Or si les variations de la durée du travail sont fréquentes dans les travaux publics où il est souvent nécessaire d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires pour achever des travaux urgents, les variations sont exceptionnelles dans le bâtiment où "le jour commande" et où les huit heures quotidiennes sont la règle générale. Tous les interviews menés dans la région marseillaise tant auprès des représentants de la profession (patronat, syndicat) que des représentants des diverses administrations ont confirmé ce point, seuls certains tâcherons effectuent parfois des heures supplémentaires. Encore, s'agit-il le plus souvent de sous-traitants.

(1) Pour plus de détails, se reporter au Bulletin de Statistiques de la Fédération du Bâtiment n°31, 3ème trimestre 1954, pages 18 sq et n° 49, 1er trimestre 1959.

7 - Statistiques relatives à l'emploi -

On dispose ici de deux statistiques. L'une établie par la Fédération Nationale du bâtiment et des Travaux Publics, et l'autre établie par le Ministère du travail.

a) Indice de l'emploi établi par la Fédération -

Cet indice est calculé d'après les effectifs des ouvriers occupés en fin de mois par les entreprises témoins. Il faut signaler que jusqu'en 1959 ces indices étaient calculés par rapport à l'année 1947 prise comme base 100. Mais cette année de base était peu satisfaisante en raison de multiples événements extérieurs qui avaient perturbé l'activité normale des entreprises : grèves en fin d'année, hiver rigoureux 1946-1947. Depuis 1959 la base 100 est constituée par la moyenne mensuelle de l'année 1958. Les résultats sont publiés trimestriellement.

b) Statistique concernant le nombre de demandes d'emploi non satisfaites établie par le Service de la main d'oeuvre.

Le nombre de demandes d'emploi non satisfaites publié dans le cadre du département des Bouches du Rhône depuis 1959 et dans le cadre de la XIème région économique auparavant reflète très imparfaitement l'état réel du marché du travail local ou régional. On sait en effet que seules les demandes d'emploi revêtant un caractère marginal passent effectivement par le service de la main d'oeuvre.

Toutefois les variations de ces demandes d'emploi non satisfaites peuvent constituer pour nous un indicateur de conjoncture complémentaire. C'est à ce titre seulement que nous l'utiliserons.

8 - Les indices d'activités -

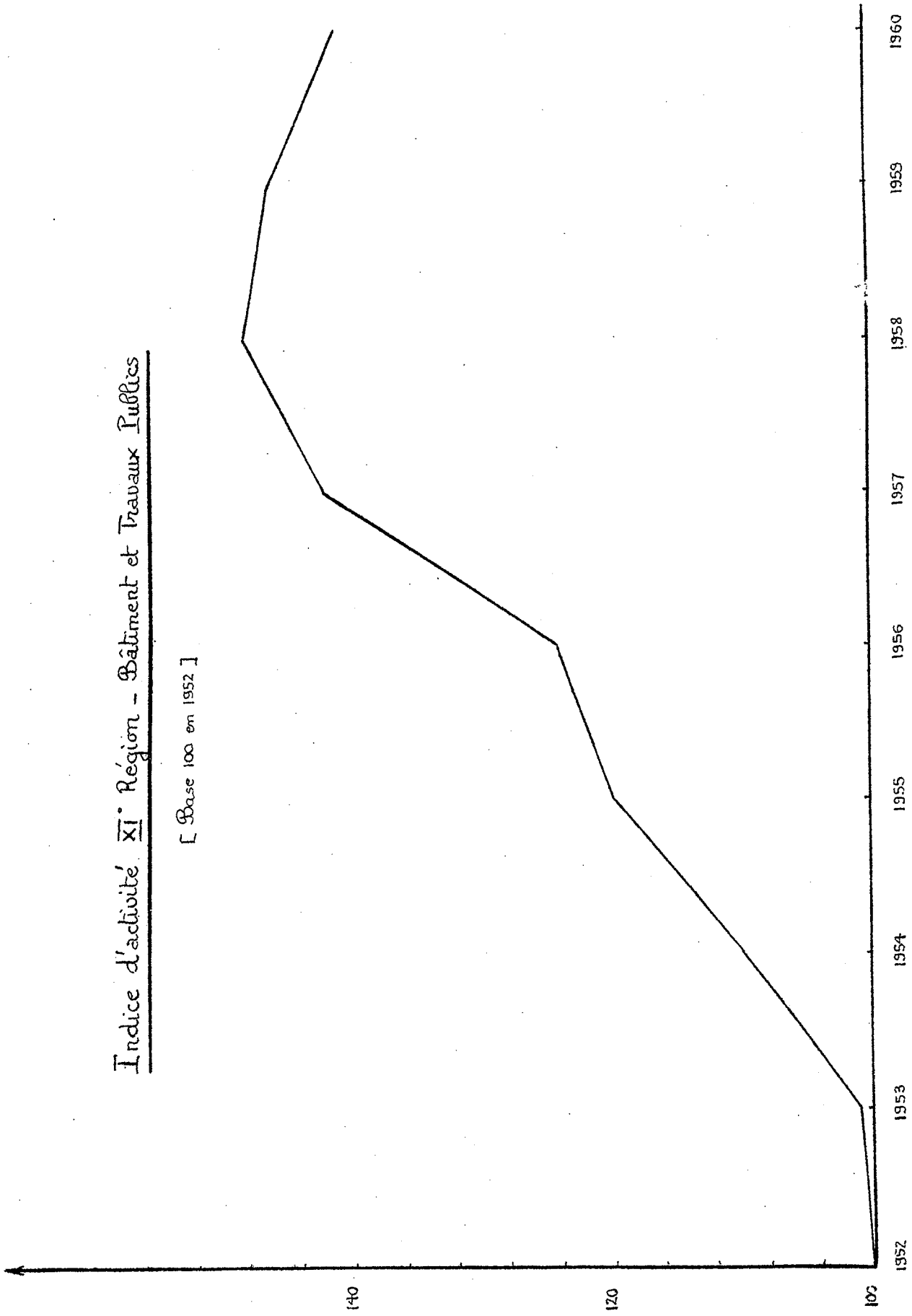
On dispose de deux indices d'activité :

- a) Un indice d'activité du bâtiment et des industries annexe 1, établi par la fédération Nationale du Bâtiment ; cet indice combine l'indice d'emploi et la durée hebdomadaire du travail.
- b) Un indice d'activité (produit de l'indice des effectifs par celui de la durée du travail) établie par le Ministère du travail à l'aide des données fournies par les enquêtes trimestrielles.

.../...

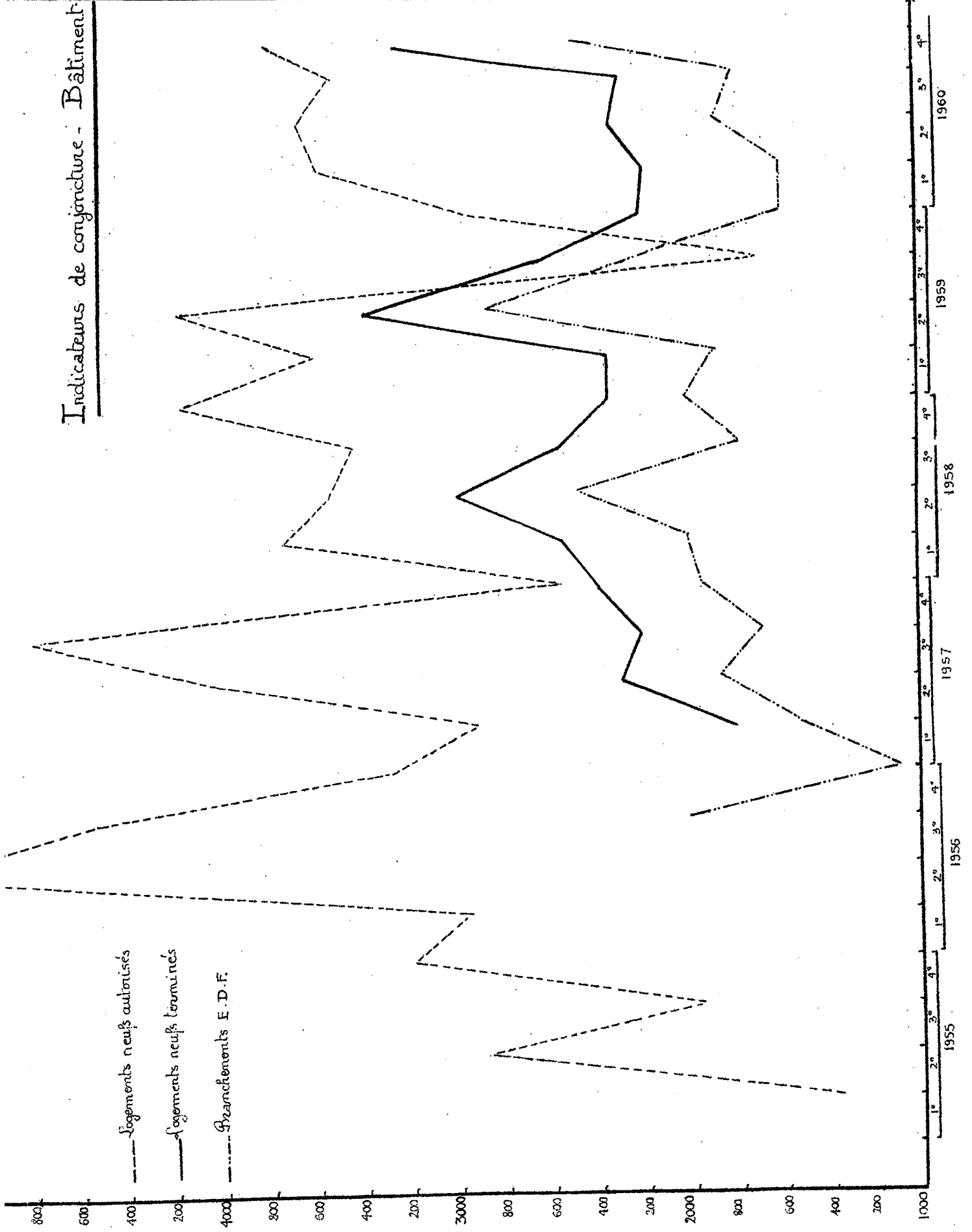
Indice d'activité XI Région - Bâtiment et Travaux Publics

[Base 100 en 1952]



Indicateurs de conjoncture - Bâtiment

- Logements neufs autorisés
- Logements neufs terminés
- Projets neufs E. D. F.



Ce deuxième indice est établi pour le bâtiment et les travaux publics indistinctement. Le premier indice concerne l'activité des entreprises du bâtiment et des entreprises mixtes (bâtiment - travaux publics). Ces deux indices ne tiennent aucun compte de la productivité.

Au total, pour avoir une idée relativement exacte de la conjoncture dans le bâtiment, il nous paraît nécessaire d'utiliser plusieurs indicateurs à la fois.

Pour notre part, nous avons porté sur divers graphiques (cf. graphique des indices d'activité).

- La statistique trimestrielle des logements neufs autorisés
- La statistique trimestrielle des logements neufs terminés.

- source : M.R.U.

- La statistique des branchements réalisés par l'E.D.F.

source : E.D.F.

Nous avons également consulté diverses séries publiées par le Bulletin Régional de Statistiques.

- La statistique de la durée hebdomadaire du travail moyenne trimestrielle pour Marseille.
- Indice de production du bâtiment et des travaux publics.
- Les demandes d'emploi non satisfaites dans l'ensemble des Bouches du Rhône et pour l'ensemble des professions.

Le graphique de l'indice d'activité de l'industrie du bâtiment et des travaux publics marque un ralentissement et même une baisse au cours de l'année 1958 et de l'année 1959.

Sur le graphique intitulé : "indicateurs de conjoncture Bâtiment", on peut noter :

- Une très bonne corrélation entre les deux séries : logements neufs terminés et branchements E.D.F.

- Ces deux courbes sont décalées par rapport à la courbe des logements neufs autorisés, ce qui est évidemment normal. On peut considérer que cette dernière courbe traduit les anticipations des entrepreneurs. Elle est soumise, on le voit, à des fluctuations brutales. On remarquera en particulier le creux du troisième trimestre de l'année 1959.

- Le creux accentué des deux autres courbes (logements neufs terminés et branchements E.D.F., fin 1959 et trois premiers trimestres 1960,

.../...

traduit logiquement un ralentissement du volume de la construction mis en route un an plus tôt au moins, donc fin 1958 début 1959, par contre le relèvement de ces courbes au dernier trimestre 1960 traduisait une augmentation du volume de la construction fin 1959.

Si l'on observe à présent le tableau de la consommation de courant haute tension (révéléateur rappelons le de l'activité des briquetteries et cimenteries), on peut noter que le taux d'accroissement maximum de cette consommation se situe entre l'année 1957 et l'année 1958. Au contraire ce taux fléchit nettement en 1959 et 1960.

Le volume des demandes d'emploi non satisfaites enfin, augmente nettement fin 1958, au cours de l'année 1959 et de l'année 1960. Voici la moyenne mensuelle des demandes d'emploi non satisfaites à Marseille (ensemble du service):

1956	1957	1958	1959	1960	1961
238	135	252	652	695	626

En résumé on peut retenir une certaine baisse d'activité du bâtiment à Marseille et dans sa région en 1959 et en 1960 mais cette baisse d'activité a malgré tout assez peu été ressentie dans les firmes comme les interviews nous l'ont montré.

CONSOMMATION COURANT HAUTE TENSION

MARSEILLE

BATIMENT - CIMENTERIES & BRIQUETTERIES

(en millions de KWH)

(Bul. Rég. Sad)

	1955	1956	1957	1958	1959	1960
<u>1er Trimestre</u>						
T.	5,68	5,93	729	819	1042	1125
Mm						
<u>2ème Trimestre</u>						
T.	6,39	608	680	944	1036	1149
Mm						
<u>3ème Trimestre</u>						
T.	6,35	660	736	929	1034	1216
Mm						
<u>4ème Trimestre</u>						
T.	705	704	766	970	1113	1236
Mm						
	25,47	25,65	29,11	36,62	42,25	47,26

Taux d'accroissement.

+0,12 ; +3,46 ; +7,51 ; +6,43 ; +5,01

REPARTITION PAR SPECIALITE ET PAR TAILLE

DES ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (MARSEILLE)

	Effectif : nombre d'ouvriers employés en moyenne dans l'année						
	0 à 5	6 à 20	21 à 50	51 à 100		Totaux partiels	Totaux
I - <u>MACONNERIE</u>							
a) Béton armé	269	63	50	19	25	246	437
b) Marbrerie	1	2				3	
c) Plâtrerie	2	2				4	
d) Carrelage	1	3		1		4	
II - <u>CHARPENTES</u>	51	26	7	1	3		88
III - <u>SERRURERIE</u>	14	11	8	1		34	34
IV - <u>COUVERTURE</u>							
a) Plomberie	426	32	20	12	4	404	512
b) Etanchéité		2	1	1	1	5	
c) Ventilation				5		5	
d) Fumisterie industrielle		1		2	1	4	
e) Fours de boulangerie.	4					4	
V - <u>PEINTURE</u>							
a) Peinture vitrerie	80	28	13	7	2	131	146
b) Aménagements	6	3	1	3	2	15	
<u>T O T A U X</u>	854	173	100	52	38	1.217	1.217

Source : Répertoire de l'Organisation Professionnelle de qualification et de classification du Bâtiment et des activités annexes. 1956-1957.

BOUCHES DU RHONE

B. E. I. (BREVET D'ENSEIGNEMENT INDUSTRIEL)

B.E.I.	E.N.P. - C.T. et assimilés							
	1957		1958		1959		1960	
	Présentés	reçus	Prés.	Reçus	Présentés	Reçus	Prés.	Reçus
<u>B.E.I. probatoire</u>								
maçon	8	4	12	5	20	14	36	35
<u>B.E.I. définitif</u>								
Maçon	5	4	2	2	9	7	17	14
Menuisier bâtiment	9	7	5	5	20	19	21	18
Peintre bâtiment	5	3	3	3	4	4	2	2
Serrurier bâtiment	4	3	4	4	11	9	10	7

F. P. A. - CENTRES DU BATIMENT

BOUCHES DU RHONE

Source : Bureau de la Main d'Oeuvre
119, Bd National Marseille.

ANNEES	Limousinier		Béton Armé		Carrelage		Plâtrier		Coffrage boisage		Peinture		Electricité		Conduit Ref.	
	Adm.	Ref.	A	R	A	R	A	R	A	R	A	R	A	R	A	R
1954	113	4	72	1	30	0	27	0								
1955	96	4	83	1	29	2	15	0								
1956	147	4	97	2	40	1	41	8	13	4	0	13	0	8	1	
1957	105	0	68	2	56	0	43	2	6	0	27	0	26	0	5	0
1958	86	2	51	0	37	0	36	1	0	0	25	0	29	1	0	0
1959	55	0	55	2	46	1	35	1			27	1	34	5		
1960	40	1	36	1	27	0	43	3			10	0	39	2		
1961	38	1	39	0	27	0	28	0			29	0	41	0		

121

Suite page suivante.....

F.P.A - CENTRES DU BATIMENT

(suite)

ANNEES	Chauffage Central		Serrurier		Maconnier en moderne		Plancher		TOTAL	Abandons	ANNES	ADMIS	REFUSES
	A	R	A	R	A	R	A	R					
1954									242	5	1947	84	5
1955									223	7	1948	299	14
1956	12	2	10	0	11	1			405	11	1949	192	18
1957	23	0	21	1	26	1			406	6	1950	132	14
1958	33	4	23	1	39	4			359	13	1951	128	10
1959	37	8	29	0	51	4			389	22	1952	96	13
1960	47	5	12	0	52	2			336	14	1953	211	5
1961	47	3	19	1	42	0			366	6			59

C. A. P.

Ses- sion de	Examens	C.N.P. - C.T. et assimilés C.A		Cours professionnels		Secteur privé		TOTAUX	
		Présent.	Reçus	Présent.	Reçus	Présent	Reçus	Présent.	Reçus
1957	Maçon	66	42	3	1			69	43
	Marseille bâtiment	113	57	8	3	13	9	134	69
	Ouvrier en bé béton armé	13	8					13	8
	Peintre en bâtiment	5	3	5	0			10	3
	Plâtrier	9	9					9	9
	Serrurier de bâtiment	44	24	1	0	4	0	49	24
	Maçon	62	50			11	5	73	55
1958	Menuisier en bâtiment	104	61	4	1	16	12	124	74
	Ouvrier en béton armé	6	6					6	
	Peintre en bâtiment	12	11	3	0	6	2	21	13
	Plâtrier	9	9					9	9
	Serrurier en bâtiment	43	45	1	1	6	4	52	40

BOUCHES DU RHONE

1959 - 1960

C. A. P.

les- ion de	Examens	C N P - C T et assimilés		C A publics		Cours profes- sionnels		Ecoles cours privés		T O T A J X	
		Présent.	Reçus	Prés.	Reçus	Prés.	Reçus	Présen.	Reçus	Prés.	Reçus
59	Maçon	10	6	73	48	10	5			93	59
	Menuisier en bâtiment	2	2	125	70	15	8	16	11	158	91
	Ouvrier en béton armé			18	9					18	9
	Peintre en bâtiment	1	1			7	2			8	3
	Plâtrier			14	14					14	14
	Serrurier en Bâtiment	1	1	55	27	3	0			59	28
60	Maçon	22	12	81	66	13	12			116	90
	Menuisier en bâtiment	12	5	148	74	19	6	9	6	188	91
	Ouvrier en béton armé	17	16	24	17					41	33
	Peintre en bâtiment	1	1			5	3			6	4
	Plâtrier			10	6					10	6
	Serrurier en bâtiment	6	5	41	35	5	2			52	42

TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS LE BATIMENT

SOURCE : Rapport trimestriel du Service de
la Main d'Oeuvre, Bd National - Marseille.

BOUCHES DU RHONE

Années	1er trimestre	2ème Trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
1955 introduit B I P 40	25 contrats <u>Ouvr. saisonniers</u> 18 dont : 8 maçons 2 cimentiers 8 charpen- tiers coffreurs <u>Ouvr. permanents</u> 7	25 contrats 12 italiens 13 maçons permanents	15 contrats 11 permanents 3 manoeuvres	42 contrats maçons permanents nominatifs
1956 1784 demandes 160 refusées 332 dem. de régularisa- tion "R" dont 9 refusées.	164 Contrats	207 contrats	311 contrats	264 contrats Bt 98 contrats TP par ailleurs : 231 introduits dans le Bt 43 introduits dans les TP
1957	200 contrats Bt 135 contrats TP. contrats "R" déposés : Introduits Bt 154 Introduits TP 39	216 contrats 50 contrats 181 129 52	210 contrats 23 contrats 203 11	125 contrats 23 contrats 220 En raison des licenci- ments opérés dans le Bt et les T.P. demand à l'Office National d'immigration de suspendre 96 contrats d'introduction.

TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS LE BATIMENT

BOUCHES DU RHONE

(Suite)

Années	1er Trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
1958	Contrats Bâtiment 68 Contrats travaux publics 5 Contrats dépo- sés 130	100 21 67	94 1 63	85 16 84
	Contrats bâtiment 20 Contrats T.P. 2 Contrats déposés 54	31 1 45 demandes de régularisa- tion. toutes refusées	25 1 15 7 refusées	40 (sur 41 16 accep- tés.) 1 10 Toutes refusées
1960	7 O.Q. Bt. 5 mineurs T.P. 37 introduits par la S.A.E.E.T.P. 2 manoeuvres 8 demandes de régularisation 3 refusées	33 contrats O.Q Bt 4 contrats TP. 20 acceptés 13 1 refusée	34 6 35 acceptés 16 3 refusées	49 3 50 acceptés 3 3 refusées

TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS LE BATIMENTS

(BOUCHES DU RHONE)

SOURCE : Service de la M.O
Boulevard National
Marseille

	1 9 6 0	1 9 6 1
Règlementation	Bt. 33 dont 12 refusées TP 6 " 1 "	Bt 118 dont 9 refusées TP 23 " 0 "
Demandes déposées	Bt. 123 dont 27 refusées TP 18 " 4 "	Bt 274 dont 23 refusées TP 63 " 2 "
Introduction	Bt. (103 Italiens (23 divers TP. (2 Italiens (7 divers	Bt. (99 Italiens (46 divers TP (13 Italiens (10 divers

NOTE DE PRESENTATION SUR LES ENTREPRISES AYANT FAIT

L'OBJET DE L'ENQUETE A GRENOBLE

G.B.1 -

Firme de 150 à 200 ouvriers environ qui a connu une extension considérable ces dernières années. Construit uniquement des immeubles et utilise des préfabriqués.

G.B.2.-

Firme de 1.500 à 2.000 ouvriers. Firme "pilote" à Grenoble, travaille à 50 % pour le bâtiment et 50 % pour les travaux publics.

G.B.3 -

Firme de 100 ouvriers environ travaillant exclusivement dans le bâtiment. N'utilise pas de préfabriqué.

ANNEXES - GRENOBLE

NOMBRE DES EMPLOYEURS ET DES SALAIRES PAR
PROFESSION POUR L'AGGLOMERATION GRENOBLOISE

(Grenoble, Carenc, Echiroles, Fontaine,
St. Martin d'Herès, St. Martin le Vinoux,
Seyninet, La Tranche).

I - METALLURGIE (16,17,18,19,20 de la nomenclature I.N.S.E.E.)

ANNEES	EMPLOYEURS	SALARIES
1954	74	4169
1956	72	4344
1958	73	5015
1960	76	5209

II - BATIMENT (33 dans la nomenclature I.N.S.E.E.)

ANNEES	EMPLOYEURS	SALARIES
1954	476	7299
1956	523	12174
1958	668	11121
1960	624	11219

Date : 31 Décembre de chaque année.

Source : U.C.S.S.A.F.

DEMANDE D'EMPLOI NON SATISFAITES

ISERE TOTAL

SOURCE : I.N.S.E.E. Régional

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1954												
1955	1614	1613	1851	1680	1643	1465	1347	1375	1471	1432	1433	1320
1956	1431	1322	1377	1256	1192	1041	940	887	964	1004	892	846
1957	816	889	901	709	696	658	583	641	682	702	686	704
1958	787	822	830	780	742	711	712	745	854	1308	1373	1515
1959	1862	1992	1797	1690	1541	1351	1286	1335	1455	1512	1421	1340
1960	1641	1382	1233	1138	1013	870	794	895	947	995	1012	921
1961	1002	981	802	774	756	697	678	689	740	823	835	807
1962	849	850										

AGGLOMERATION GRENOBLOISE

- A - 22 -

(7 Communes, (délimitation I.N.S.E.E.))

CONSTRUCTION : Nombre de permis de construire -

Statistiques du Bureau d'Hygiène

	A Immeuble	B Logements	C pièces	A	taux B	année par année C
1947						
1948						
1949						
1950						
1951						
1952	144	700	2648			
1953	196	1104	4123	+ 36 %		+ 55,7
1954	322	1576	5787	+ 64		+ 40,3
1955	388	2347	9101	+20,4		+ 57,2
1956	382	2475	9621	- 1,55		+ 0,5 %
1957	468	3366	13469	+ 22,5		+ 40 %
1958	374	3219	12668	- 20,1		- 6 %
1959	401	3750	15004	+ 7,2		+ 18,4

G R E N O B L E (Commune)

Source : Etat D.S

Régie Municipale

ANNEES	1 - Abonnés type A et B : éclairage domestique	2 - Compteurs éclairage : même que précédent + éclairage commerçants	
1954		45.075	Taux année par année
1955		46.937	+ 4,1
1956	45.856	49.377	+ 5,2
1957	48.537 + 5,8 %	52.274	+ 5,8
1958	50.762 + 4,6 %	54.306	+ 3,8
1959	52.581 + 3,6 %	56.779	+ 4,5
1960	55.302 + 5,2 %	59.101	+ 4,0
1961	57.170 + 3,4 %	61.575	+ 4,1

GRENOBLE VILLE

(116.000 ha. en 1954)

CONSOMMATION D'ENERGIE HAUTE TENSION

ANNEES	TOTAL	Metallurgie et autres usages	
			Indice
1952	25.904	25.904	
1953	27.561	27.561	
1954	29.482	29.482	100
1955	30.860	30.860	104,67
1956	34.284	34.284	116,28
1957	37.413	37.413	126,90
1958	42.116	42.116	142,85
1959	43.733	43.733	148,33
1960	46.902	46.902	159,08

Source : E.D.F.

CRENOBLE - Bâtiment

EVENTAIL DES SALAIRES

G.B.2

G.B.3

ANNEES	MANOEUVRE (base)		FERRAILLEUR (maçon)		MANOEUVRE (base)		MACON LE MIEUX PAYE	
1954	327	1	583	1,782	334	1	511	1,529
1955	419	1	610	1,455	336	1	548	1,630
1956	433	1	644	1,487	355	1	588	1,656
1957	457	1	748	1,636	399	1	633	1,586
1958	522	1	835	1,599	456	1	646	1,416
1959	567	1	683	1,204	452	1	701	1,550
1960	582	1	845	1,451	394	1	704	1,786

PROT O C O L E d' A C C O R D

E N T R E :

Le SYNDICAT GENERAL des ENTREPRENEURS du BATIMENT & des TRAVAUX PUBLICS de L'ISERE ; d'une part

E T

L'UNION DEPARTEMENTALE des SYNDICATS CONFEDERES de l'ISERE (C.G.T.)
 L'UNION SYNDICALE du BATIMENT & des TRAVAUX PUBLICS de l'ISERE (C.G.T.)
 Le SYNDICAT DEPARTEMENTAL du BATIMENT & des TRAVAUX PUBLICS C.F.T.C.
 Le SYNDICAT du BATIMENT C.G.T.F.O. d'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. - Le présent accord s'applique au personnel ouvrier des Entreprises de l'ISERE affiliées aux Sections Syndicales, rattachées au SYNDICAT des ENTREPRENEURS du BATIMENT & des TRAVAUX PUBLICS de l'ISERE.

Article II. - Les localités suivantes sont rattachées à la zone de 8% : Domène, Frogès, Fures, La Tour du Pin, La Verpillière, Le Cheylas, Livet et Gavet, Nivolas-Vermelle, Pontcharra, Renage, Rioupéroux, Rives, St-Victor de Cessieu, Séchilienne, Sérézin de la Tour, Tullins, Villard-Bonnot, Vizille.

Article III. - Les salaires minima des ouvriers pour les heures normales sont ainsi déterminées, selon la qualification professionnelle.

	5 %	8 %	12 %
<u>Catégorie I</u> - Manoeuvre	180	174	167
<u>Catégorie II</u> - Manoeuvre du Bâtiment			
Aide-ouvrier ayant moins de 3 mois de profession	184	179	171
<u>Catégorie III</u> - 1er Echelon : Aide-ouvrier après 3 mois de profession	190	184	175
2ème Echelon			
Terrassier			
Ouvrier diplômé F.P.A.			
Conducteur de bétonnière	203	196	188
3ème Echelon			
Conducteur de grue			
Conducteur d'engin	211	205	195
<u>Catégorie IV</u> - Ouvrier qualifié 1er Echelon	219	212	203
" " 2ème "	238	231	220
" " 3ème "	255	247	236
<u>Catégorie V</u> - Ouvrier hautement qualifié			
Chef d'équipe	269	262	249

ARTICLE IV - Ces minima s'entendent de tous les éléments formant le salaire à l'exception :

- 1°) - des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.
- 2°) - des primes et indemnités attribuées conformément aux accords professionnels de la Convention Collective du Bâtiment de l'Isère.
- 3°) - des primes de rendement accordées pour un travail déterminé et mesuré d'après les éléments préétablis au sein de chaque Entreprise ou Profession.

ARTICLE V -

Il est bien entendu que l'application de la présente grille ne peut avoir pour effet de réduire les salaires effectifs, tous éléments réunis, lesquels restent librement débattus entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE VI -

Il est bien entendu que pour les ouvriers des chantiers de barrage, les salaires s'entendent à l'exclusion des primes et avantages prévus par les accords nationaux entre l'E.D.F. et les FEDERATIONS NATIONALES PATRONALES ET OUVRIERES.

Article VII - La présente décision est applicable à partir du

1er M A R S 1962

GRENOBLE, le 1er Mars 1962

Pour la Délégation Patronale :

Pour la C.G.T.

C.G.T.F.O.

C.F.T.C.

ANNEXES - RENNES

NOTE DE PRESENTATION DES ENTREPRISES

DU BATIMENT

B 1 :

Usine et siège social : Rennes.

Emploie une centaine d'ouvriers.

Elle fait des éléments préfabriqués destinés à la construction (tuyaux, cheminées, parpaings, éléments de clôture).

La Direction est fière de faire remarquer qu'elle a augmenté ses ouvriers plus que la moyenne des entreprises.

Dans nos séries les primes énormes des Machinistes sont dues à un changement de machines à mouler les éléments préfabriqués, la cadence de fabrication ayant augmenté les primes qui sont principalement des primes de rendement ont augmenté considérablement.

B 2 :

Siège social : St Malo

Etend son activité sur la Bretagne ; importants chantiers à Rennes (Faculté de Droit, ensemble H.L.M. à Lorient...) ainsi que sur la Normandie.

Possède du personnel fixe mais embauche beaucoup sur place suivant les besoins des chantiers.

Les ouvriers sont payés suivant les taux des conventions collectives mais certains ont en plus une prime fixe par heure de travail effectué. Ces primes diminuant certaines fois lorsque le taux de base augmente.

B 3 :

MENUISERIE - CHARPENTE - MACONNERIE

ORIGINE : Maison fondée en 1908

1922 : construction de pavillons de bois.

1924 : construction de pavillons briques et agglomérés.

1926 : construction d'ouvrages maçonnerie.

.../...

S.A.R.L puis Société familiale à participation exclusivement familiale.

ORIENTATION :

Activité principale : menuiserie.
S'étend géographiquement hors de Rennes :
(Bretagne
(Manche
(Vendée

Pas de préfabrication, menuiserie classique. La maison s'adresse à des sous traitants pour les travaux de plomberie - chauffage.

DIRECTION :

3 frères.

Personnel : plus de 150 ouvriers.

- intéressé au rendement sur le plan individuel par le canal des études de temps, relevés sur fiches.

- l'intéressement collectif n'est pas apprécié du personnel.

ACCORDS DES SALAIRES BATIMENT ILLE-et-VILAINE

23 JUILLET 1956 au 1er AOUT 1961

ZONE I

	23.7.1956	1.10.1956	1.1.1957	20.9.1957	1.1.1958	1.11.1958
Manoeuvre 1	120,4	120,4	120,4	127,4	133,05	142,65
Manoeuvre 2	132	135,6	138	148	154	161,5
Ouvrier spécialisé	135,75	139,8	142,5	153	160	168
Compagnon 1er échelon	139,50	144	147	156	166,5	175,5
Compagnon 2em échelon	148,5	153,6	157	167	179,5	190
Compagnon 3eme échelon	154	159,6	163	174	186	197
Ouvrier O.H.Q.	162	168	172	184	198	210
	1.10.1959	9.5.1960	22.11.1960	1.1.1961	27.6.1961	1.8.1961
Manoeuvre 1	149,05	153,05	1,566	1,566	1,98	2,01
Manoeuvre 2	168	176	1,81	1,86	2,06	2,09
Ouvrier spécialisé	175	184	1,90	1,94	2,13	2,16
Compagnon 1er échelon	183	191	1,97	2,01	2,30	2,33
Compagnon 2em échelon	199	208	2,14	2,18	2,38	2,41
Compagnon 3em échelon	206	216	2,23	2,26	2,52	2,55
Ouvrier O.H.Q.	220	230	2,38	2,40		

R E N N E S

EVOLUTION DES PRIX ET DES BAREMES DE SALAIRES

DANS LE BATIMENT

Ille-et-Vilaine 57 à Juillet-Août 1961

Prix du détail 250 articles	+ 33,40 %
179 articles	+ 24,45 %
Salaires S.M.I.G.	+ 22,78 %

EVOLUTION DES BAREMES DE SALAIRES EN ILLE-ET-VILLAINE

RENNES le 20.9.1957	20.9.1957	1.8.1961	Augmentation de :	EN %
Manoeuvre	148	201	53	35,8
Ouvrier spécialisé	153	209	56	36,6
Compagnon 1er échelon	156	216	60	38,4
Compagnon 2 ^{em} échelon	167	233	66	39,5
Compagnon 3 ^{em} échelon	174	241	67	38,5
O.H.Q.	184	255	71	38,5

R E N N E S

NOTE SUR L'ACTIVITE DE L'INDUSTRIE DU BATIMENT

Le bâtiment est la branche industrielle la plus importante de la région. Jusqu'en 1957, les informations que nous possédons sont peu nombreuses. L'allure générale de l'activité peut se résumer ainsi : de 1954 à 1957, l'activité du bâtiment suit une ascension assez proche de celle de l'ensemble de la France. Mais on note au fil des années un léger retard de la région. Ce retard est encore plus accentué en Ille-et-Vilaine.

De 1954 à 1955 l'indice national d'activité saute de 7 points, alors que l'indice régional ne progresse que de 4 points, (avec 112 contre 105 en France et 103 contre 107 dans la région) puis l'activité se stabilise dans la région en 1956 alors que la moyenne française s'abaisse de 2 points.

En 1957, l'activité du bâtiment continue sa progression à un rythme ralenti, mais il n'y a pas de tendance marquée à la réduction d'activité. Le nombre des constructions en cours dépasse celui de 1956. De même les demandes de permis de construire sont en accroissement sur ceux de 1956. En Ille-et-Vilaine, le nombre des logements terminés marque un accroissement régulier (2.000 en 1956 et 3.100 en 1957 grâce à l'achèvement d'un important programme de H.L.M.) Au total en 1957 pour la région on compte 14.000 logements terminés soit 5 % du total des constructions terminées en France (270.000) correspondant au pourcentage de la population bretonne par rapport à la population française.

L'année 1958 est considérée comme une année de dépression. Cette tendance s'est manifestée dès le début de l'année, les indices d'activité s'étant situés à 3 ou 4 % au dessous des indices correspondants de 1957. L'intensité de l'activité est inférieure de 13 % à celle de 1957. Le nombre total des logements terminés s'est élevé à 2.400 contre 3.100. L'année 1959 débute sous de sombres auspices.

En 1959, si le bâtiment marque le pas dans l'ensemble de la France, son activité décline sérieusement dans la région où son niveau est inférieur de 9 % environ à celui de 1958. Toutefois, le département de l'Ille-et-Vilaine ne subit pas cette forte dépression au même titre, que les départements du Morbihan et du Finistère où la reconstruction marque le pas. En effet des programmes de construction importants visant les H.L.M. et les immeubles administratifs soutiennent l'activité. Les petites entreprises enregistrent des difficultés grandes dans ce département mais les grandes entreprises tout en travaillant au dessous de leurs possibilités, connaissent une certaine amélioration.

En 1960 la reprise affecte l'industrie du bâtiment dans l'ensemble de la France. Dans la région l'ensemble dégage également une impression de reprise dès les premiers mois de l'année. Ainsi en Ille-et-Vilaine, on constate

.../...

au cours du premier trimestre une augmentation sensible de l'emploi et des horaires de travail. Mais cette amélioration est localisée à Rennes et n'est le fait que des grandes entreprises. La situation dans ce département est cependant meilleure que dans le reste de la région. Ainsi au 30 Août 1960, le nombre des demandeurs d'emploi est inférieur de 10 % à celui de la date correspondante en 1959, en raison des travaux nécessités par des implantations industrielles nouvelles (Citroën...) ou logements urbains à Rennes (1.700 logements par an depuis 1954). Ceci explique la stabilisation que connaissent les entreprises rennaises et dont ne bénéficient pas les entreprises de Fougères et de St Malo.

En résumé, l'année 1960 aura été marquée dans la région par une stabilité voire une légère augmentation principalement dans les derniers mois de 1960. Cette augmentation est plus sensible à Rennes. L'évolution somme toute satisfaisante en 1960 semble avoir dépendu dans une large mesure du nombre des permis de construire délivrés en 1959 (avec 18.371 contre 11.629 en 1958).

Le nombre de permis de construire en 1960 consacre cependant une diminution importante avec 14.212.

L'année 1961 est caractérisée par une activité soutenue en France et une reprise plus forte au niveau de la région où, à la fin de l'année l'indice d'activité sera supérieur à celui de la France entière. Le niveau d'activité a été constamment supérieur à celui de l'année 1961, en particulier au mois de septembre où l'indice d'activité était le même que dans la région; ainsi le retard que connaissait la région dans cette activité par rapport à l'ensemble de la France a été peu à peu comblé en 1960 et surtout en 1961. L'année 1962 dans ses premiers mois voyait même une progression plus rapide que dans le reste de la France.

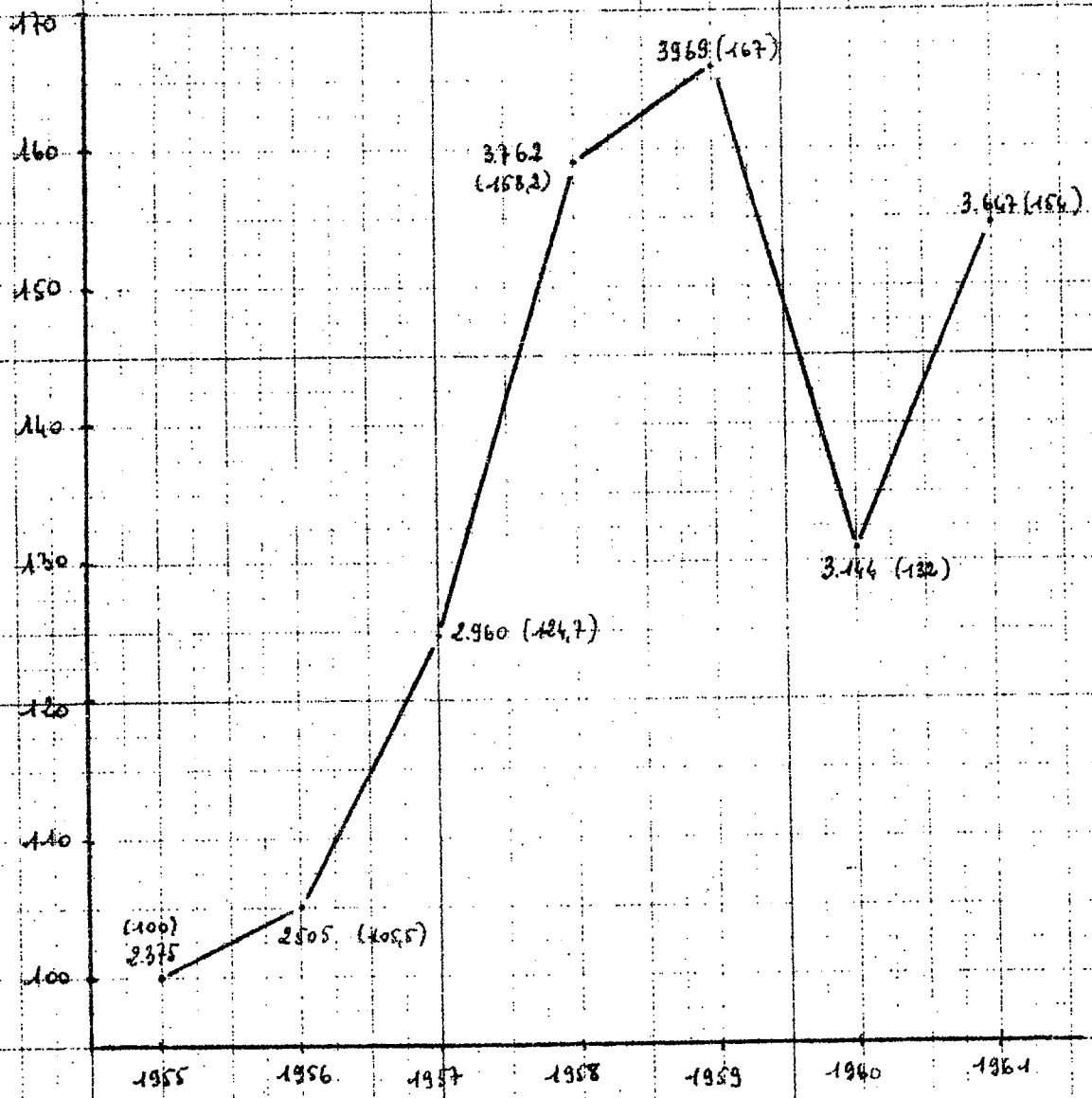
ILLE-ET-VILAINE

ANNEES	Logements lancés	Logements terminés	Logements en cours	Logements correspondant aux permis délivrés
1955	5.486	2.991	9.259	4.917
1956	1.805	2.047	9.017	3.556
1957	3.372	3.364	9.025	3.128
1958	2.933	3.116	8.842	2.557
1959	4.653	4.091	9.404	4.943
1960	3.609	3.409	9.366	4.133
1961	3.567	4.444	8.489	3.919

INDICE D'ACTIVITE DU BATIMENT (Région)

Moyenne mensuelle - Base 100 en 1952

<u>1955</u>	<u>1956</u>	<u>1957</u>	<u>1958</u>	<u>1959</u>	<u>1960</u>	<u>1961</u>
107,2	107,2	114,9	113,3	108,3	108,4	112,3



Branchements électriques dans les logements neufs
en Ile-et-Vilaine
Base 100 en 1955.

DEPARTEMENT D'ILLE & VILAINE

 ACCORD DE SALAIRES du 9 JANVIER 1962

Entre : - l'Union Départementale des Chambres Syndicales Patronales du Bâtiment et des Travaux Publics d'Ille & Vilaine, d'une part,
 et : - l'Union Syndicale du Bâtiment, des Travaux Publics et Matériaux de Construction C.G.T. d'Ille & Vilaine,
 - l'Union Départementale des Syndicats C.F.T.C. du Bâtiment et professions annexes d'Ille & Vilaine, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Le Présent accord est conclu en application des articles 31 A, 31 B, 31 C, 31 D, 31 E, du Livre 1er du Code du Travail.

Article 2 : Le Présent accord remplace l'accord du 26 Juin 1961 ; il s'applique à tout le personnel ouvrier des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, membre de l'Union départementale des Chambres Syndicales Patronales du Bâtiment d'Ille-et-Vilaine.

Article 3 : Barème des salaires minima -

Barème applicable le 2 Janvier 1962

Coeff.	Catégories Professionnelles	Zone I	Zone II	Zone III
SMIG	Manoeuvre I - Gardien de chantier . . .	1,6115	1,5740	1,5515
120	" II - Bâtiment	2,07	2,03	1,97
135	Ouvrier spécialisé	2,15	2,11	2,04
150	Compagnon 1er échelon	2,22	2,18	2,11
170	" 2e "	2,40	2,35	2,28
180	" 3e "	2,48	2,43	2,36
200	Ouvrier hautement qualifié	2,63	2,58	2,50

Barème applicable le 1er Mars 1962

Coeff.	Catégories professionnelles	Zone I	Zone II	Zone III
SMIG	Manoeuvre I - Gardien de chantier . . .	1,6115	1,5740	1,5515
120	" II - Bâtiment	2,11	2,07	2,00
135	Ouvrier spécialisé	2,20	2,16	2,09
150	Compagnon 1er échelon	2,27	2,23	2,16
170	" 2e "	2,45	2,40	2,33
180	" 3e "	2,53	2,48	2,40
200	Ouvrier hautement qualifié	2,68	2,63	2,55

Article 4 - Aucun salarié adulte d'aptitude physique et de rendement normaux ne pourra être rémunéré au dessous du taux figurant pour son emploi dans le présent barème.

Le manoeuvre I ne participe à aucun moment à la production.

.....

- Article 5 - Le fait du présent accord ne doit pas entraîner le déclassement de l'ouvrier au sein de l'Entreprise, ni aucune réduction de salaires.
- Article 6 - Le texte du présent accord sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes du Chef lieu du département conformément aux dispositions de l'article 31 D du Livre 1er du Code du Travail.
- Article 7 - Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui ne sont pas parties au présent accord peuvent y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt du présent accord aura été effectué (article 31 E du Code du Travail).
- Article 8 - Date d'application - Le Présent accord est applicable dans toutes les zones à partir des dates fixées ci-dessus.

Fait à RENNES, le 9 JANVIER 1962

La Délégation C.G.T.

La Délégation C.F.T.C.

La Délégation Patronale

Table des matières

IV - ANNEXES

1/ Annexes - Marseille

- Observations sur les différentes mesures de l'activité de l'industrie du bâtiment
- Documents relatifs à la formation professionnelle et à la structure de l'emploi

2/ Annexes - Grenoble

- Note de présentation sur les entreprises ayant fait l'objet de l'enquête à Grenoble
- Documents relatifs à l'activité de l'industrie du bâtiment dans la région Grenobloise
- Eventail des salaires
- Protocole d'accord du 1er mars 1962

3/ Annexes-Rennes

- Note de présentation sur les entreprises
 - Accords des salaires bâtiment. Ille et Vilaine - 23 juillet 1956 au 1er août 1961
 - Note sur l'activité du bâtiment
 - Accord de salaires du 9 janvier 1962.
-