



HAL
open science

Contribution à l'étude des mouvements et glissements de salaires au niveau d'entreprises (métallurgie, chimie, textile) : Vol. IV, Les firmes des textiles

François Sellier, Jacques Sabran

► To cite this version:

François Sellier, Jacques Sabran. Contribution à l'étude des mouvements et glissements de salaires au niveau d'entreprises (métallurgie, chimie, textile) : Vol. IV, Les firmes des textiles. [Rapport de recherche] Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (LEST); Centre d'Etudes des Relations Sociales (CERS). 1966, pp.118. halshs-03992882

HAL Id: halshs-03992882

<https://shs.hal.science/halshs-03992882>

Submitted on 16 Feb 2023

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
ASSOCIÉ AU CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

CONTRIBUTION
A L'ÉTUDE DES MOUVEMENTS
ET GLISSEMENTS DE SALAIRES
AU NIVEAU D'ENTREPRISES
(MÉTALLURGIE, CHIMIE, TEXTILE)

Volume IV

LES FIRMES DES TEXTILES

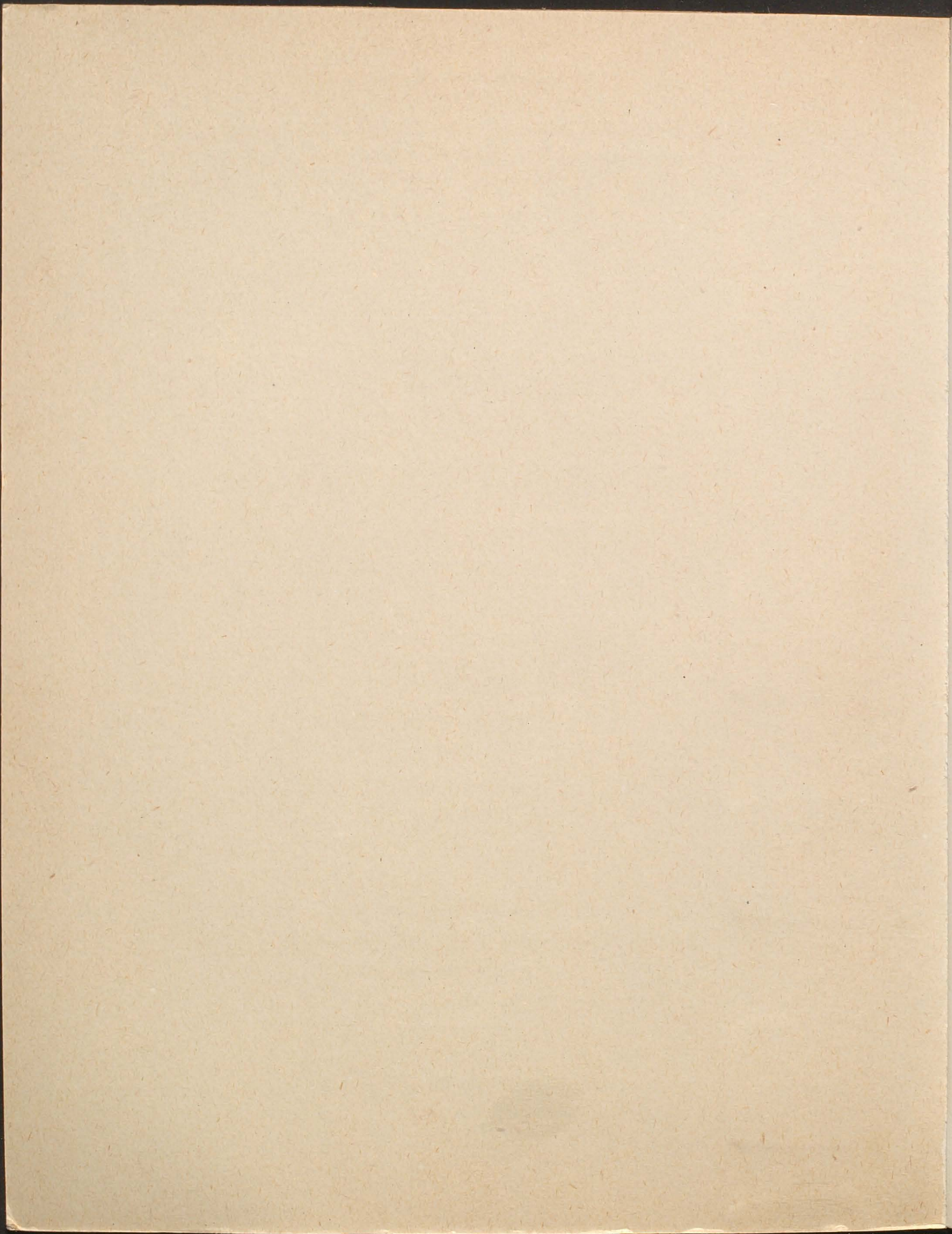
par

Jacques SABRAN

Enquête réalisée par le
CENTRE D'ÉTUDES DES RELATIONS SOCIALES
sous la direction de
F. SELLIER

AIX-EN-PROVENCE

1966



Université d'Aix-Marseille
LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
Associé au C.N.R.S.

CONTRIBUTION
A L'ETUDE DES MOUVEMENTS
ET GLISSEMENTS DE SALAIRES
AU NIVEAU D'ENTREPRISES
(Métallurgie , Chimie , Textile)

Volume IV
LES FIRMES DES TEXTILES
par
Jacques SABRAN

Enquête réalisée
par le
CENTRE D'ETUDES DES RELATIONS SOCIALES
sous la direction de
F. SELLIER
Aix en Provence
1966

Université de Montréal
LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL
Associé au C.R.C.S.

CONTRIBUTION
À L'ÉTUDE DES MOUVEMENTS
ET DES ÉCHANGES DE MAIN D'ŒUVRE
AU NIVEAU D'ENTREPRISES
(Métallurgie, Chimie, Textile)

Volume IV
LES PHASES DES TEXTILES
par
Jacques SARHAN

Éditions révisées
par le
COMITÉ D'ÉTUDES DES RECHERCHES SOCIALES
dans la direction de
P. MAILLARD
Aix en Provence
1966

INTRODUCTION p. 1

La politique salariale conventionnelle dans les entreprises
industrielles p. 7

Chapitre I : Les conventions collectives de salaires
dans l'industrie textile

A - La convention collective p. 10

B - Salaires et conventions p. 11

- a) Salaires et qualifications minimaux prévus
et salaires effectifs
- b) Salaires

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

=====

Chapitre II : La politique salariale dans l'industrie textile p. 12

A - Conditions générales de salaires p. 12

- a) Principes généraux de salaires
- b) Taux de salaire des différents échelons

B - Mécanisme de salaires p. 13

- a) Salaires de référence
- b) Mécanisme conventionnel de salaires

1 - Salaires de référence de 1950 et de 1955

2 - Mécanisme de salaires de 1950 et de 1955

- c) Mécanisme de salaires de 1950 et de 1955
- d) Mécanisme de salaires de 1955 et de 1960

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION : NOTES METHODOLOGIQUES p. 1

1ère PARTIE

La politique salariale conventionnelle dans les textiles
naturels p. 9

Chapitre 1 : Bases conventionnelles de rémunération

=====

dans l'Industrie textile.

A - La Convention collective p. 10

B - Salaires et rémunérations p. 11

a) Salaire de qualification minimum garanti

b) Salaires effectifs garantis

c) Salaires réels

C - Classification professionnelle, Coefficients..... p. 16

a) Classification et coefficients de qualification

b) Abattements de zones de salaires

Chapitre 2 : La Politique salariale dans l'Industrie Textile .. p. 19

=====

A - Syndicat patronal et Syndicats ouvriers p. 20

a) Principes directeurs du Syndicat patronal

b) Point de vue des Syndicats ouvriers

B - Mécanisme et caractères des augmentations p. 24

a) Contenu des accords de salaires

b) Augmentations conventionnelles textiles et
augmentation du S.M.I.G.

1 - niveaux des montants du SMIG et du SMEG

2 - Association de périodicité du SMIG et
du SMEG ?

c) Glissements des minima conventionnels textiles
par rapport au S.M.I.G.

+

++ ++

INTRODUCTION : NOTRE METHODOLOGIE 1

PREMIERE PARTIE

La politique salariale conventionnelle dans les textiles naturels 2

Chapitre I : Bases conventionnelles de rémunération dans l'industrie textile 3

1 - La Convention collective 10

2 - Salaires et rémunérations 11

 a) Salaires de qualification minimum garanti

 b) Salaires effectifs garantis

 c) Salaires réels

3 - Classification professionnelle, coefficients de qualification 15

 a) Classification et coefficients de qualification

 b) Attachements de zones de salaires

Chapitre II : La politique salariale dans l'industrie textile 19

1 - Syndicat patronal et syndicats ouvriers 20

 a) Principes directeurs du syndicat patronal

 b) Point de vue des syndicats ouvriers

2 - Mécanisme et caractère des négociations 22

 a) Contenu des accords de salaires

 b) Accords conventionnels textiles et négociation de S.M.L.E.

3 - Niveau des montants de S.M.L.E. et de S.M.E. 23

 a) Association de périodicité de S.M.L.E. et de S.M.E.

 b) Attachements des mines conventionnelles textiles par rapport au S.M.L.E.

2ème PARTIE

L'ENTREPRISE T 1

SES CARACTERISTIQUES - LES GLISSEMENTS DE SALAIRES

CHAPITRE I - Caractéristiques de T¹, son système de rémunération.

A - Caractéristiques de l'Entreprise p. 33

- a) Situation dans la branche
- b) Effectifs, production, productivité
- c) Le Personnel : Structure, qualification, mobilité
 - 1 - un personnel à prédominance "ouvriers"
 - 2 - Faiblesse des coefficients de qualification "ouvriers"
 - 3 - Diminution relative des femmes ; augmentation relative des étrangers
 - 4 - Un taux de rotation élevé

B - Système de rémunérations et d'augmentation p. 43

- a) Les rémunérations
 - 1 - Salaire de base
 - 2 - Prime de rendement
 - 3 - Prime d'interressement
 - 4 - Primes fixes et augmentations conventionnelles.
 - 5 - Primes d'ancienneté.
- b) Les augmentations de salaires
 - 1 - Augmentations conventionnelles
 - 2 - Augmentations propres à l'entreprise

CHAPITRE 2 : Les GLISSEMENTS DE SALAIRES DE T¹ MESURES PAR ANALYSE DES MESSES GLOBALES..... p. 50

A - Les données numériques de base : p. 51
Masses horaires et massessalariales annuelles

B - Mesure des glissements p. 52

- a) Choix d'un paramètre
- b) Les différents glissements mesurables
 - 1 - Les glissements G.A.H.M. / Taux conventionnels
 - 2 - Les glissements G.A.H.M. / Gains conventionnels
- c) Commentaire des glissements constatés
 - 1 - Les glissements d'ensemble de la période 1959-1964

LENTREPRISE 1

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I - Caractéristiques de l'entreprise

- 1 - Caractéristiques de l'entreprise
 - a) Situation dans la branche
 - b) Effectifs, production, productivité
 - c) Le personnel : structure, qualification, mobilité
 - 1 - un personnel à prédominance "ouvrière"
 - 2 - Faiblesse des coefficients de qualification
 - 3 - Distinction relative des formes d'organisation relative des étrangers
 - 4 - Un taux de rotation élevé

- 2 - Système de rémunération et d'augmentation
 - a) Les rémunérations
 - 1 - Salaire de base
 - 2 - Prime de rendement
 - 3 - Prime d'ancienneté
 - 4 - Primes fixes et augmentations conventionnelles
 - 5 - Primes d'incitation
 - b) Les augmentations de salaires
 - 1 - Augmentations conventionnelles
 - 2 - Augmentations propres à l'entreprise

CHAPITRE II - LES ÉLÉMENTS DE SALAIRE ET D'INCENTIF

ANALYSE DES ÉLÉMENTS DE SALAIRE

- 1 - Les données relatives de base
 - a) Salaires horaires et mensuels conventionnels
 - b) Niveau des éléments
 - a) Choix d'un salaire
 - b) Les différentiels salariaux
 - 1 - Les éléments S.A.M. / Les conventionnels
 - 2 - Les éléments S.A.M. / Les conventionnels
 - c) Commentaires des éléments conventionnels
 - 1 - Les éléments d'incitation de la période 1970-1971

2 - Les glissements annuels	
C - Analyse des variations des gains constatés	p. 61
a) Part de chaque élément du gain dans ses variations	
b) Les facteurs de variations :	
1 - Variations du taux horaire de base de T^1	
2 - Variations de la prime de rendement et ses causes	
3 - Variations de la prime d'intéressement et ses causes.	
D - Les augmentations propres à l'entreprise et les facteurs de glissement.	p. 77
a) Part de l'entreprise dans les variations des gains	
b) Les facteurs de glissement	
1 - Part des éléments du gain (Taux de base et primes) dans les glissements	
2 - Part des facteurs de variations des éléments du gain (augmentations autonomes, variations des taux de primes...) dans les glissements	
CONCLUSION : La Politique salariale de T^1	p. 82

3ème PARTIE

L'ENTREPRISE T^2

Ses Caractéristiques - Les glissements de salaires.

CHAPITRE I Caractéristiques de T^2 ; son système de rémunération

A - Caractéristiques de l'entreprise	p. 86
a) Une firme à caractère familial, d'importance moyenne et sans syndicat ouvrier	
b) Effectifs, production, productivité, modernisation	
c) Le Personnel : Structure, qualification, mobilité.	
1 - 90 % d'ouvriers	
2 - Bas niveau des coefficients de qualification	
3 - Importance diminution de la main d'oeuvre féminine et augmentation de la main d'oeuvre étrangère	
4 - Taux de rotation élevé	

- 2 - Les glissements annuels
- 3 - Analyse des variations des gains constatés dans les entreprises
 - a) Part de chaque élément de gain dans les variations
 - b) Les facteurs de variations
 - 1 - Variations de leur nature de base de T¹
 - 2 - Variations de la prime de rendement et des risques
 - 3 - Variations de la prime d'intérêt et de la prime de risque

- 4 - Les augmentations propres à l'entreprise et les facteurs de glissement
 - a) Part de l'entreprise dans les variations des gains
 - b) Les facteurs de glissement
 - 1 - Part des éléments de gain (Taux de base et primes) dans les glissements
 - 2 - Part des facteurs de variations des éléments de gain (augmentations autonomes, variations des taux de primes...), dans les glissements

CONCLUSION : La Politique relative de T¹

TOME PARTIE

L'ENTREPRISE

Les Caractéristiques - Les Éléments de Gain

CHAPITRE I Caractéristiques de T¹ : son système de rémunération

A - Caractéristiques de l'entreprise

- a) Une ligne à caractère latéral, à impulsion moyenne et sans symboles ouverts
- b) Difficile, production, productivité, modernisation
- c) Le personnel : structure, qualification, mobilité
- 1 - 50 à 60 ouvriers
- 2 - Les niveaux de qualification de qualification
- 3 - Importance relative de la main d'œuvre latérale et augmentation de la main d'œuvre étrangère
- 4 - Taux de rotation élevé

B - Système de rémunérations et d'augmentations	p. 95
a) Les rémunérations	
1 - Taux réalisé à la production	
2 - Prime horaire facultative	
3 - Primes fixes d'augmentations conventionnelles	
4 - Relation entre augmentations conventionnelles et augmentations des gains.	
CHAPITRE 2 - LES GLISSEMENTS DE SALAIRES MESURES PAR ANALYSE DES MASSES GLOBALES	p. 103
A - LES DONNEES Numériques de base Masses horaires et masses salariales annuelles	
a) Les masses et les moyennes annuelles des gains	
b) Structure des gains	
c) Dépassement du S.M.E.G. par les gains	
B - MESURE DES GLISSEMENTS	p. 107
a) Les différents glissements mesurables	
1 - Les glissements G.A.H.M. / Taux conventionnels	
2 - " " G.A.H.M. / Gains "	
b) Commentaire des glissements constatés	
1 - Les glissements d'ensemble de la période 1959-1964	
2 - Les glissements annuels	
C - Analyse des variations des gains constatés, Les facteurs de glissements.....	p. 111
CONCLUSION : LA POLITIQUE SALARIALE DE T 2	p. 114
CONCLUSION GENERALE	p. 117

- 3 - Système de rémunération et d'incitations
 - a) Les rémunérations
 - 1 - Taux réels à la production
 - 2 - Prime horaire forfaitaire
 - 3 - Prime fixe d'augmentation conventionnelle
 - 4 - Relation entre augmentations conventionnelles et augmentations des gains.

CHAPITRE 2 - LES GLISSEMENTS DE SALAIRES MESURÉS PAR ANALYSE DES MASSES GLOBALES

- A - LES DONNÉES NUMÉRIQUES DE BASE
Masses horaires et masses salariales annuelles
 - a) Les masses et les moyennes annuelles des gains
 - b) Structure des gains
 - c) Déplacement du S.M.E.A. par les gains
- B - MESURE DES GLISSEMENTS
 - a) Les différents glissements mesurés
 - 1 - Les glissements S.M.E.A. \ Taux conventionnels
 - 2 - " " " " \ gains
 - b) Commentaires des glissements constatés
 - 1 - Les glissements d'ensemble de la période 1955-1964
 - 2 - Les glissements annuels
- C - Analyse des variations des gains constatés.

III Les facteurs de glissements

IV CONCLUSION : LA POLITIQUE SALARIALE DE T

V CONCLUSION GÉNÉRALE

A - TABLEAUX :

Les Parties
.....

LA PORTÉE ÉCONOMIQUE DES LINGUISTES EN ALGÈRE

Tableau I Evolution du rapport partie mobile partie fixe sous le taux de base 100 p. 12

Tableau II Tableau des échelons de rapprochement des qualifications p. 15

Tableau III Références chronologiques de S.M.I.C. et des secteurs textiles p. 17

Tableau IV Indices conjonctifs et partiels de S.M.I.C. de la base conventionnelle 1950=100 p. 20

TABLE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES

=====

Tableau V Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau VI Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau VII Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau VIII Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau IX Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau X Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XI Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XII Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XIII Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XIV Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XV Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

Tableau XVI Écart des prix de S.M.I.C. et de S.M.I.C. à leur valeur nominale et prix de référence p. 22

TABLE DES MATIÈRES ET DES CHAPITRES

A - TABLEAUX :

=====

1er PARTIE

=====

LA POLITIQUE SALARIALE DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

Tableau I	Evolution du rapport $\frac{\text{partie mobile}}{\text{partie fixe}}$ dans le taux de base 100	p. 12
Tableau II	Tableau des échelons de regroupement des qualifications	p. 18
Tableau III	Relèvements chronologiques du S.M.I.G. et des accords textiles	p. 27
Tableau IV	Indices successifs et périodiques du S.M.I.G. et des taux conventionnels textiles	p. 28
Tableau V	Indices trimestriels d'accroissement du S.M.I.G. et du S.M.E.G.	p. 29
Tableau VI	Moyennes horaires du S.M.I.G. et du S.M.E.G. ; leurs indices annuels et périodiques d'accroissement	p. 30
Tableau VII	Glissement des taux conventionnels textiles par rapport au S.M.I.G.	p. 31

2ème PARTIE - L'ENTREPRISE T¹

=====

I - CARACTERISTIQUES DE T¹

Tableau VIII	Effectifs, production, productivité	p. 35
Tableau IX	Evolution des effectifs par catégorie professionnelle et structure en % de l'ensemble	p. 38
Tableau X	Evolution de la structure du groupe "ouvriers" par coefficient de qualification, et par groupes de coefficients	p. 39
Tableau XI	Coefficient annuel moyen de qualification du groupe "ouvriers"	p. 39
Tableau XII	Extrait des barèmes de T ¹ (mai 1963)	p. 40
Tableau XIII	Evolution des effectifs étrangers "ouvriers"	p. 41
Tableau XIV	Evolution des taux annuels de rotation (entrées et sorties)	p. 42
Tableau XV	Prime d'ancienneté 1958-1964	p. 46
Tableau XVI	Indices d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois du SMEG et des gains moyens réels de T1	47

A - TABLEAU

1er PARTIE

LA POLITIQUE GÉNÉRALE DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

Tableau I	Evolution de l'emploi textile dans le tissu de base 100	1- 42
Tableau II	Tableau des fabrications de cotonnades de différentes qualités	1- 13
Tableau III	Evolution des fabrications de cotonnades de base 100 et des autres fabrications	1- 27
Tableau IV	Indices conjugués de production et de consommation textile	1- 33
Tableau V	Indices conjugués de production et de consommation textile de base 100	1- 35
Tableau VI	Indices conjugués de production et de consommation textile de base 100 et de base 100	1- 36
Tableau VII	Evolution des fabrications textiles de base 100	1- 37

2ème PARTIE - L'ÉVOLUTION

I - CARACTÉRISTIQUES DE L'

Tableau VIII	Évolution des fabrications de cotonnades de base 100	1- 38
Tableau IX	Évolution des fabrications de cotonnades de base 100 et de base 100	1- 39
Tableau X	Évolution de la structure du tissu "ouvert"	1- 40
Tableau XI	Coefficient annuel moyen de qualification du groupe "ouvert"	1- 41
Tableau XII	Évolution des fabrications de T (en 1951)	1- 42
Tableau XIII	Évolution des fabrications "ouvertes"	1- 43
Tableau XIV	Évolution des fabrications de base 100 (indice de base 100)	1- 44
Tableau XV	Tableau conjugué 1950-1951	1- 45
Tableau XVI	Tableau conjugué 1951-1952	1- 46

Tableau XVII	Tableau chronologique synoptique des augmentations convent. et de leur incorporation au taux horaire de T1.....	p. 48
--------------	---	-------

II LES GLISSEMENTS CHEZ T¹

=====

Tableau XVIII	Masses horaires annuelles "ouvriers"	p. 51
Tableau XIX	Masses annuelles des gains ()	p. 51
Tableau XX	Moyennes horaires annuelles simples des gains et de leurs éléments	p. 53
Tableau XXI	GAHM et taux conventionnels = Montants, indices de croissance annuels et périodiques - Glissem.	p. 55
Tableau XXII	Glissements GAHM / Gains conventionnels	p. 56
Tableau XXIII	Les glissements du GAHM pour l'ensemble de la période	p. 57
Tableau XXIV	Mesure des dépassements du GAHM par rapport aux taux conventionnels	p. 59
Tableau XXV	Indices annuels de croissance du GAHM	p. 61
Tableau XXVI	Structure du GAHM (en %).....	p. 62
Tableau XXVII	Structures des variations du GAHM	p. 63
	chaque année et de 1959 à 1964	
Tableau XXVIII	Augmentations annuelles du taux horaire de base, réparties entre ses deux causes	p. 65
Tableau XXIX	Structure des augmentations annuelles des taux de base (%)	p. 65
Tableau XXX	Calcul du taux horaire majoré (T.H.M de T ¹) annuel moyen.....	p. 66
Tableau XXXI	Taux annuel moyen de la prime de rendement	p. 66
	...	
Tableau XXXII	Variations du montant annuel de la prime de rendement résultant des variations de son taux	p. 67
Tableau XXXIII	Variations de la prime de rendement causées par celles du T.H.M.....	p. 68
Tableau XXXIV	Variations de la prime de rendement décomposée entre ses causes.	
Tableau XXXV	Part de chaque cause dans la variation annuelle de la prime de rendement	p. 69
Tableau XXXVI	Taux annuel apparent de la prime d'interressement	p. 70
Tableau XXXVII	Montant des variations annuelles de la prime d'interressement, résultant des variations de son taux	p. 70

Tableau XVIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt de son d'intérêt - rendements des variations de son de la prime d'intérêt	p. 48
Tableau XIX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 49
Tableau XX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 50
Tableau XXI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 51
Tableau XXII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 52
Tableau XXIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 53
Tableau XXIV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 54
Tableau XXV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 55
Tableau XXVI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 56
Tableau XXVII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 57
Tableau XXVIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 58
Tableau XXIX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 59
Tableau XXX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 60
Tableau XXXI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 61
Tableau XXXII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 62
Tableau XXXIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 63
Tableau XXXIV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 64
Tableau XXXV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 65
Tableau XXXVI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 66
Tableau XXXVII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 67
Tableau XXXVIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 68
Tableau XXXIX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 69
Tableau XL	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 70
Tableau XLI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 71
Tableau XLII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 72
Tableau XLIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 73
Tableau XLIV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 74
Tableau XLV	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 75
Tableau XLVI	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 76
Tableau XLVII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 77
Tableau XLVIII	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 78
Tableau XLIX	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 79
Tableau L	Tableau des variations des rendements de la prime d'intérêt	p. 80

Tableau XXXVIII	Montant des variations annuelles de la prime d'intéressement résultant des augmentations conventionnelles	p. 71
Tableau XXXIX	Montant des variations de la prime d'intéressement résultant des augmentations internes du T.H.M.....	p. 72
Tableau XL	Montant des variations annuelles du montant de la prime d'intéressement réparties par origines.....	p. 72
Tableau XLI	Part relative des causes de variations annuelles de la Prime d'intéressement.....	p. 73
Tableau XLII	Composantes en % des variations de chaque élément du G.A.H.M.....	p. 74
Tableau XLIII	Analyse de la part de chaque élément et des diverses causes dans les variations annuelles du GAHM (%)	p. 76
Tableau XLIV	Majoration de l'augmentation conventionnelle par les modalités de calcul de la prime d'intéressement (%).....	p. 77
Tableau XLV	Part de l'entreprise dans les variations du G.A.H.M. (%).....	p. 78
Tableau XLVI	Analyse par éléments du gain, et par facteurs de variations de ces éléments des causes de glissements annuels et du glissement pour l'ensemble de la période	p. 79

3ème PARTIE : T²

I CARACTERISTIQUES DE T²

Tableau XLVII	Effectif, production, productivité.....	p. 89
Tableau XLVIII	Modifications de l'équipement de la filature depuis 1959.....	p. 90
Tableau XLIX	Effectifs annuels et répartition en % de l'ensemble du personnel par catégories professionnelles (1958-1964).....	p. 91
Tableau L	Evolution de la structure annuelle du groupe ouvriers par coefficients de qualification (%)	p. 92
Tableau LI	Coefficient annuel moyen de qualification "ouvriers".....	p. 93
Tableau LII	Evolution des effectifs féminins ouvriers	p. 93
Tableau LIII	Evolution des effectifs étrangers	p. 94
Tableau LIV	Taux annuels de rotation (entrées, sorties) ..	p. 95
Tableau LV	Primes fixes horaires d'augment. convent. cumulées	p. 100

Montant des variations annuelles de la valeur d'intégration résultant des négociations conventionnelles	Tableau XXXVIII
Montant des variations de la prime d'intégration résultant des négociations internes de l'U.M.	Tableau XXXIX
Montant des variations annuelles du montant de la prime d'intégration réparties par origines	Tableau XL
Part relative des causes de variations annuelles de la prime d'intégration	Tableau XLI
Composantes de la prime d'intégration de chaque élément de l'U.M.	Tableau XLII
Analyse de la part de chaque élément et des différents causes dans les variations annuelles de la prime d'intégration	Tableau XLIII
Mutation de l'immobilisation conventionnelle par les modalités de celui de la prime d'intégration	Tableau XLIV
Part de l'intégration dans les variations de l'U.M.	Tableau XLV
Analyse par élément de la prime et par facteurs de variations de ces éléments	Tableau XLVI
Les causes de fluctuations annuelles de la prime d'intégration pour l'ensemble de la période	Tableau XLVII
I CARACTÉRISTIQUES DE L'	
Évolution, production, productivité	Tableau XLVIII
Mutation de l'équipement de la flotte depuis 1959	Tableau XLIX
Évolution annuelle et régionale de la production de l'ensemble par catégories professionnelles (1959-1964)	Tableau L
Évolution de la structure annuelle de groupes ouvriers par catégories de qualification (%)	Tableau LI
Évolution annuelle moyennée de qualification "ouvriers"	Tableau LII
Évolution des effectifs ouvriers	Tableau LIII
Évolution des effectifs étrangers	Tableau LIV
Evolution de la rotation (arrivées, départs) dans les postes à pourvoir	Tableau LV
Evolution des effectifs	Tableau LVI

Tableau LVI Indices d'accroissements, calculés de 3 mois en 3 mois du SMEG et des GAHM de T2 p. 102

II LES GLISSEMENTS Chez T2

=====

Tableau LVII Masses annuelles des heures (ouvriers) p. 105

Tableau LVIII Masses annuelles des gains (ouvriers) p. 105

Tableau LIX Moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments p. 105

Tableau LX Structures annuelle des gains de T2 p. 106

Tableau LXI Dépassement du GAHM par rapport au SMEG annuel moyen..... p. 107

Tableau LXIII GAHM et taux conventionnels : leurs montants, leurs indices de croissance année par année et pour la période glissements p. 108

tableau LXIV Glissements GAHM/ gains conventionnels p. 109

Tableau LXV Les glissements du GAHM pour l'ensemble de la période p. 109

Tableau LXVI Variations du gain et de ses éléments. Variations imputables à T2 p. 110

TABLE DES GRAPHIQUES

Graphique I Association de périodicité des accroissements du SMIG et du SMEG

II Association de périodicité des accroissements du SMEG et des gains réels de T1

III Evolution annuelle de la part des éléments du GAHM dans ses variations

IV Variations annuelles de la prime de rendement et leurs causes

V Variations annuelles de la prime d'interressement et leurs causes

VI Association de périodicité des accroissements du SMEG et des gains réels de T2

Tableau XVI
Indices d'accroissement, calculés de 5 mois en 5 mois du SNEB et des gains de TS

II LES ALISSIEMENTS GAIN TS

Tableau XVII
Moyennes annuelles des gains (ouvriers) p. 102

Tableau XVIII
Moyennes annuelles des gains (ouvriers) p. 102

Tableau XIX
Moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments p. 102

Tableau XX
Structures annuelles des gains de TS p. 102

Tableau XXI
Déplacement du GAIN par rapport au SNEB annuel moyen p. 102

Tableau XXII
GAIN et taux conventionnels : leurs moyennes, leurs indices de croissance année par année et pour la période d'ajustement p. 102

Tableau XXIII
Différence GAIN / gains conventionnels p. 102

Tableau XXIV
Les ajustements du GAIN pour l'ensemble de la période p. 102

Tableau XXV
Variations du gain et de ses éléments. Variations rajustées à TS p. 110

TABLA DES MATIÈRES

Tableau I
Association de périodicité des accroissements du SNEB et du SNEB

Tableau II
Association de périodicité des accroissements du SNEB et des gains réels de TS

Tableau III
Evolution annuelle de la part des éléments du GAIN dans ses variations

Tableau IV
Variations annuelles de la part de l'ensemble et leurs causes

Tableau V
Variations annuelles de la prime d'ajustement et leurs causes

Tableau VI
Association de périodicité des accroissements du SNEB et des gains réels de TS

1 - OBJET ET INTENSITE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE

RECHERCHE ET ANALYSE DES GLISSEMENTS DE SALAIRES.

Dans une optique de cette nature la documentation collectée sur le terrain constitue l'essentiel des renseignements chiffrés pour chaque cas. L'interprétation statistique sera possible et tendra à être objective.

Il est recommandable de préciser clairement le but visé, de la garder toujours présente à l'esprit pour éviter la dispersion et éviter spéculations de toute nature. Le but de la recherche est l'objectivité.

I N T R O D U C T I O N

2 - Le glissement et sa mesure

La mesure du glissement est l'objet de la présente recherche. Elle est effectuée en France, dans divers secteurs industriels, et est destinée à l'interprétation relative des mêmes phénomènes ailleurs. Cette recherche a pour but d'établir la mesure du glissement des salaires dans les entreprises industrielles et commerciales.

NOTES METHODOLOGIQUES

Le glissement est la variation du salaire réel. Il est mesuré par rapport à un indice de prix. Les salaires sont mesurés en francs constants de 1954. Les prix sont mesurés par rapport à un indice de prix de consommation des ménages.

Le glissement est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages. Il est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages.

Le glissement est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages. Il est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages.

Le glissement est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages. Il est mesuré par rapport à un indice de prix de consommation des ménages.

INTRODUCTION

NOTES METHODOLOGIQUES

1 - OBJET ET METHODE GENERALE DE LA RECHERCHE :

MESURE ET ANALYSE DES GLISSEMENTS DE SALAIRES.

Dans une enquête de cette nature la documentation collectée sur le terrain comporte plusieurs milliers de renseignements chiffrés pour chaque cas : d'innombrables combinaisons statistiques sont possibles et tentent le chercheur.

Il est indispensable de préciser clairement le but visé, de le garder toujours présent à l'esprit pour éviter la dispersion et rejeter spéculations ou calculs qui ne seraient pas dans la ligne directe de l'objectif.

A - Le glissement et sa mesure

La recherche a été motivée par la constatation de fait du "wage-drift" (dérive des salaires), répandu depuis 1945 dans plusieurs pays industrialisés. En France, dans divers secteurs industriels, il est apparu que l'augmentation relative des masses salariales annuelles était supérieure à celle qui aurait résulté de la seule application des augmentations conventionnelles.

Ce phénomène a été baptisé glissement de salaire. Il est défini dans un rapport de l'O.E.C.E. (Le problème des hausses des Prix, Paris 1961, p.72) comme se manifestant "lorsque la progression effective des salaires tend à être supérieure à l'augmentation résultant des négociations collectives".

Le glissement de salaire est ainsi un phénomène dynamique. Il exprime la différence entre :

le rythme de progression des gains réels,	et	{ -celui des <u>taux</u> conventionnels -celui des <u>gains</u> conventionnels (1)
--	----	--

Le glissement de salaire doit donc se mesurer en comparant les indices de croissance des gains réels d'une part, des taux convention-

(1) Pour la différence entre taux et gains conventionnels se reporter 2ème partie, II, b.

1 - CHALET ET MÉTHODE GÉNÉRALE DE LA RECHERCHE :
MESURE ET ANALYSE DES GLISSEMENTS DE COLLIERES.

Dans une optique de cette nature la documentation collective sur le terrain comporte plusieurs milliers de renseignements éparpillés pour chaque cas : d'innombrables combinaisons statistiques sont possibles et tentent le chercheur.

Il est indispensable de présenter clairement le but visé, de la garder toujours présente à l'esprit pour éviter la dispersion et rejeter spéculations ou calculs qui ne seraient pas dans la ligne directe de l'objectif.

2 - Le glissement et sa mesure

La recherche a été activée par la constatation de fait du "glissement" (dérive des collines), répandu depuis 1945 dans plusieurs pays industrialisés. En France, dans divers secteurs industriels, il est apparu que l'augmentation relative des masses calcaires annuelles était supérieure à celle qui serait réalisée de la seule exploitation des excavations conventionnelles.

Ce phénomène a été baptisé glissement de collines. Il est défini dans un rapport de l'O.R.C.E. (Le problème des masses des Collines, Paris, 1961, p. 18) comme se manifestant "lorsque la progression effective des collines tend à être supérieure à l'augmentation résultant des déblais de travaux conventionnels".

Le glissement de collines est ainsi un phénomène dynamique. Il exprime la différence entre :
- celui des travaux conventionnels
(1) - celui des travaux conventionnels (1)

Le glissement de collines doit donc se mesurer en comparant les indices de croissance des collines réels d'une part, des travaux convention-

(1) Pour la différence entre ceux et autres conventionnels se reporter à la page 11, p. 2.

nels (ou des gains résultant des dispositions conventionnelles) d'autre part. Deux mesures expriment ses dimensions :

La formule : indice de croissance du gain réel - indice de croissance du taux ou du gain conventionnel donne, par différence le glissement en valeur absolue (G^D).

La formule : $\frac{\text{indice de croissance du gain réel}}{\text{indice de croissance du gain conventionnel}} - 100 = G$ donne le glissement en % ($G\%$).

Un premier exemple est fourni par le tableau III bis, p.)

Il ne faut pas confondre ce glissement, phénomène dynamique, avec le dépassement, phénomène statique.

Le dépassement est la comparaison, à un moment donné, ou pour une période donnée, du montant du gain réel et du montant du taux (ou du gain) conventionnel.

B - La collecte et l'exploitation des documents

Sur la base de ces définitions nous avons tenté :

- 1) de mesurer le glissement,
- 2) de l'analyser,

en recourant aux livres comptables d'entreprises typiques de leur branche d'activité et aux bulletins de salaires de quelques membres de leur personnel, cette seconde source devant compléter et préciser les indications fournies par la première.

Les principes directeurs de l'exploitation de cette documentation recueillie sur le terrain ont été les suivants :

- La comparaison, entre elles année par année, des masses salariales globales d'une entreprise donne leur augmentation annuelle et celle pour l'ensemble de la période étudiée.
- Le calcul, à partir des accords de salaires de l'augmentation qui aurait résulté de leur seule application, permet de calculer la part d'augmentation imputable à d'autres facteurs, c'est-à-dire le "glissement".
- La décomposition des masses globales annuelles en leurs éléments

mais (ou des autres) des dispositions conventionnelles d'usage
sur part, deux autres expriment des dimensions :

Le tableau : indice de croissance de gain réel - indice de croissance
de gain ou de gain conventionnel donné, par différence
le glissement ou valeur absolue (G¹),
La formule : $\frac{\text{indice de croissance de gain réel}}{\text{indice de croissance de gain conventionnel}} - 100 = G$
donne le glissement en % (G%).

Un premier exemple est fourni par le tableau III bis, p.
Il ne faut pas confondre ce glissement, phénomène dynamique,
avec le déplacement, phénomène statique.

Le déplacement est le comparatif, à un moment donné, ou pour
une période donnée, du montant du gain réel et du montant du gain
(ou du gain) conventionnel.

2 - La collecte et l'exploitation des documents

Sur la base de ces définitions nous avons tenu :
1) de recenser le glissement,
2) de l'analyser,
en recourant aux livres comptables d'entreprises typiques de leur
branche d'activité et aux bulletins de salaires de quelques années
de leur personnel, outre seconde source devant compléter et préciser
les indications fournies par la première.

Les principaux directeurs de l'exploitation de cette documen-
tation recueillie sur le terrain ont été les suivants :
- la comparaison, entre elles année par année, des masses salariales
réelles d'une entreprise donnée leur augmentation annuelle et celle
pour l'ensemble de la période étudiée,
- le calcul, à partir des données de salaires de l'augmentation par
année réelle de leur seule application, permet de calculer la part
d'augmentation relative à l'autre facteurs, c'est-à-dire la "dépense"
- la décomposition des masses salariales annuelles en leurs éléments

constitutifs (salaire de base, primes diverses...) et la comparaison des montants annuels de chacun, permet d'isoler leur rôle respectif dans l'augmentation globale d'une part, dans le glissement d'autre part.

Mais les données annuelles tirées des comptabilités d'entreprises, peuvent ne pas suffire pour chiffrer avec exactitude ces facteurs.

L'analyse des payes de plusieurs échantillons caractéristiques du personnel, plus fine grâce à ses coupes à intervalles rapprochés (mois ou quatorzaine), devrait permettre une approche plus précise des conditions du glissement, dans chaque entreprise. La confrontation des résultats respectifs dans une branche, est la dernière démarche pour essayer de définir une politique salariale de fait.

2 - CADRE DE LA RECHERCHE

A - Période étudiée

Pour être significative la période devait s'étendre sur 5 ans, au moins. Pour que les renseignements la concernant soient exploités dans des délais normaux elle ne pouvait pratiquement pas recouvrir plus de 10 années.

En fait, des difficultés d'accès aux archives, des changements de procédés utilisés pour la paye (manuel puis mécanographique chez l'un, changement de machines mécanographiques chez l'autre), n'ont pas permis de réunir des documents utilisables antérieurs au 1er Janvier 1958.

Cette période de 6 années : 1er Janvier 1958-31 Décembre 1964, avec ses niveaux conjoncturels différenciés, semble offrir un champ suffisant pour déceler les tendances durables d'une politique salariale.

B - Choix de deux entreprises - leurs caractéristiques

Dans une région fortement industrialisée, le syndicat patronal textile a soumis le projet de recherche à plusieurs entreprises adhé-

constitués (salaires de base, primes diverses...) et la comparaison des constantes annuelles de chaque pays à l'aide de leur rôle respectif dans l'augmentation globale de la part, dans le glissement d'entre-prise.

Mais les données annuelles tirées des comptabilités d'entre-prises, peuvent ne pas suffire pour expliquer avec exactitude ces lacunes.

L'analyse des pays de plusieurs institutions caractéristiques du personnel, que l'on a eu recours à intervalles rapprochés (noté en quinquennaux), devrait permettre une approche plus précise des conditions de glissement, dans chaque entreprise. La comparaison des résultats respectifs dans une tranche, est la dernière démarche pour essayer de définir une politique salariale de base.

B - CAUSE DE LA RECHERCHE

A - Période étudiée

Pour être significative la période devant être étudiée sur 7 ans, au moins. Pour que les renseignements la concernant soient exploités dans des délais raisonnables elle ne devrait pas dépasser plus de 10 années.

En fait, des difficultés d'accès aux archives, des changements de procédures utilisées pour la pays (niveau plus technocratique dans l'ère, changement de méthodes statistiques chez l'autre), n'ont pas permis de réunir des documents statistiques adéquats au fur et à mesure 1958.

Cette période se écarte à la limite 1958-59 Décembre 1958, avec des niveaux conjoncturels différenciés, semble offrir un champ suffisant pour déceler les tendances de base d'une politique salariale.

B - Choix de deux entreprises - leurs caractéristiques

Dans une région fortement industrialisée, le syndicat patronal s'est efforcé de soulever la question de l'impact de l'industrie sur les

rentes appartenant à des sous-branches différentes et de tailles diverses.

Parmi celles qui ont accepté de fournir tous les renseignements qui leur seraient demandés, deux ont été retenues :

T 1 = peignage de laine

T 2 = filature de coton.

Chacun de ces établissements appartient à une firme multibranches.

C - Documentation

La documentation nécessaire se trouvait à deux niveaux :

- a) la branche
- b) les entreprises.

a) au niveau de la branche

Il fallait connaître les accords conventionnels, leurs dispositions réglementant les rémunérations et leurs augmentations, les habitudes de négociations.

Des contacts directs et répétés avec les responsables du Syndicat patronal régional, et avec ceux des syndicats ouvriers ont éclairé ces points.

Les textes des conventions collectives, ceux des avenants et des accords de salaires, les barèmes et les instructions publiés par le Syndicat patronal ont été rassemblés, ainsi que les statistiques et les analyses établies régulièrement par cet organisme pour suivre les mouvements salariaux.

b) au niveau des entreprises

Renseignements et documents au niveau des entreprises ont été collectés dans l'ordre suivant :

- 1 - système de rémunération en vigueur, ses principes, leur mise en pratique : l'application des augmentations conventionnelles décidées dans la branche.

Les augmentations propres à l'entreprise.

- 2 - fonctionnement technique et humain, c'est-à-dire les modalités de

rentes appartenant à des sous-branches différentes et de tailles diverses.

Parallèlement ont été effectués des travaux de terrain pour les renseignements qui leur seraient demandés, ceux ont été réalisés :

T 1 - Paysans de laine
T 2 - Filatures de coton.

Chacun de ces établissements appartenant à une firme multinationale.

0 - Documentation

La documentation nécessaire se trouve à deux niveaux :

- a) la France
- b) les entreprises.

a) au niveau de la France

Il fallait connaître les accords conventionnels, leurs dispositions réglementaires les rémunérations et leurs augmentations, les habitudes de négociations.

Des contacts directs et répétés avec les responsables du syndicat patronal régional, et avec ceux des syndicats ouvriers ont été effectués.

Des travaux des conventions collectives, ceux des événements et des accords de salaires, les barèmes et les instructions publiées par le Syndicat patronal ont été rassemblés, ainsi que les statistiques et les analyses établies régulièrement par cet organisme pour servir les mouvements salariaux.

b) au niveau des entreprises

Des renseignements et documents au niveau des entreprises ont été collectés dans l'ordre suivant :

- 1 - système de rémunération en vigueur, ses principes, leur mise en pratique ; l'application des augmentations conventionnelles décidées dans la branche.
- 2 - les augmentations propres à l'entreprise.

3 - fonctionnement technique de l'entreprise, c'est-à-dire les modalités de

la production, les conditions de l'emploi et leur évolution, qui pourraient être autant de facteurs de variations des rémunérations.

3 - organisation de la comptabilité "salaires"

Le projet initial prévoyait l'étude des masses globales pour les différentes parties du personnel : Ouvriers - Employés - Techniciens - Cadres. Ni dans l'entreprise T 1, ni dans l'entreprise T 2, l'analyse des rémunérations des employés, des Techniciens, des Cadres n'a été possible. Pour ces trois catégories les masses sont comptabilisées ensemble, sans que l'on puisse rétablir leur part respective ; or le contenu de chacune est fort différent. L'examen des éléments existants permettait d'autant moins de formuler des hypothèses de portée générale que les rémunérations des employés, et plus encore celles de l'encadrement sont très "personnalisées".

Mais la plus grande partie du personnel appartient au groupe "ouvriers" (85 à 90 %) cf. 2ème partie, I, a, b. C'est pour cette catégorie qu'ont été relevés les chiffres des masses salariales et toutes les indications permettant de reconstituer les calculs partiels dont ils étaient le résultat, afin de retrouver, pour chaque année, les éléments constitutifs.

Les masses salariales globales se définissent ainsi :

Ensemble des gains de la catégorie "ouvriers" pendant la période considérée constitués par :

- salaire de base
- majorations pour heures supplémentaires
- toutes les primes, à l'exception de celles ayant un caractère de remboursement de frais
- les retenues légales, conventionnelles ou contractuelles qui ne sont pas déduites.

Sont exclues :

- les indemnités de congés payés
- " " " jours fériés, chômés et payés".

Parallèlement ont été relevées les masses horaires auxquelles correspondaient les masses salariales.

la production, les conditions de l'emploi et leur évolution, qui
pourraient être autant de facteurs de variations des rémunérations.

2 - évaluation de la constance "salaires"

Le projet initial prévoyait l'étude des masses globales pour les
différentes parties du personnel : Ouvriers - Employés - Techni-
ciens - Cadres. Et dans l'entreprise T 1, et dans l'entreprise
T 2, l'analyse des rémunérations des employés, des Techniciens,
des Cadres n'a été possible. Pour ces trois catégories les masses
sont comparables ensemble, sans que l'on puisse établir leur
part respective ; or le contenu de chacune est fort différent.
L'examen des éléments existants permettait d'autant moins de l'or-
diner des hypothèses de portée générale que les rémunérations des
employés, et plus encore celles de l'encadrement sont très "person-
nalisées".

Mais la plus grande partie du personnel appartient au groupe
"Ouvriers" (85 à 90 %) et même partie, l'a.d. O'est pour cette caté-
gorie qu'ont été relevés les chiffres des masses salariales et toutes
les indications permettant de reconstituer les colonnes partielles dans
les états de résultats, afin de retrouver, pour chaque année, les
éléments constitutifs.

Les masses salariales réelles se déterminent ainsi :
Ensemble des gains de la catégorie "Ouvriers" pendant la période
considérée comparées par :

- salaire de base
 - majorations pour heures supplémentaires
 - toutes les primes, à l'exception de celles ayant un caractère de
remboursement de frais
 - les retenues légales, conventionnelles ou contractuelles qui ne
sont pas déduites.
- Sont exclues :
- les indemnités de congés payés
 - " jours fériés, chômage et payés".
- Enfinement ont été relevés les gains réels des salariés
correspondant les masses salariales.

Les "heures travaillées" sont les heures effectives.

Les "heures payées" sont les heures effectives augmentées des majorations pour H.S. Les documents comptables de T 2 distinguent, dans les heures travaillées, les heures normales (jusqu'à 40 h par semaine) et les heures supplémentaires. Cette distinction ne se trouve pas chez T 1 et il a fallu rétablir le compte des heures supplémentaires, à l'intérieur des heures travaillées, en recourant aux archives (brouillons de livres de paye directement issus des comptabilités des contremaîtres et des pointeurs).

Les chiffres des masses salariales et des masses horaires ont pu être relevés mensuellement chez T 2,
annuellement chez T 1.

4 - Etablissement des séries individuelles de salaires.

Comme pour les masses globales, et pour les mêmes raisons, le choix a été fait dans le groupe "ouvriers".

Les représentants de la direction de chaque entreprise, après l'exposé de la recherche poursuivie, ont estimé que nous aurions le plus de chance de déceler les tendances d'une politique salariale en comparant l'évolution des rémunérations d'ouvriers affectés aux postes principaux du circuit de fabrication.

En effet, mise à part, l'ancienneté qui donne droit chez T 1 à une petite prime, c'est le poste qui est rémunéré et non l'individu.

Il s'est donc agi, en dépouillant le fichier du personnel et le fichier aux archives, d'isoler pour chaque poste clef un ou deux ouvriers qui l'ait occupé pendant toute la période étudiée ou pendant sa plus grande partie.

Le groupe témoin constitué à partir de ce critère compte 9 ouvriers pour T 1 et 12 pour T 2. Dans ces entreprises les bulletins de paye sont imprimés mécanographiquement en un seul exemplaire ; leurs matrices mécanographiques sont détruites ensuite. Il a donc fallu recalculer chaque paye (une par quatorzaine chez T 1, une par mois chez T 2) à partir des documents comptables conservés : livre

Les "heures travaillées" sont les heures effectives

Les "heures payées" sont les heures effectives augmentées des majorations pour H.S. Les montants correspondants de T 2 diffèrent dans les heures travaillées, les heures payées (Jours) 40 h par semaine) et les heures supplémentaires, cette distinction ne se trouve pas chez T 1 et il a fallu établir le compte des heures payées mensuelles, à l'intérieur des heures travaillées, au contraire des archives (différence de livres de paie directement tirés des comptes bilans des contreparties et des paiements).

Les bilans des masses salariales et des masses horaires ont pu être comparés séparément chez T 2, ensemblement chez T 1.

4 - Établissement des séries individuelles de salaires.

Comme pour les masses globales, et pour les séries salariales, le choix a été fait dans le groupe "ouvriers".

Les représentants de la direction de chaque entreprise, après l'exposé de la méthode poursuivie, ont admis que nous aurions le plus de chance de déceler les tendances d'une politique salariale en comparant l'évolution des rémunérations d'ouvriers affectés aux postes principaux au niveau de l'entreprise.

En effet, mise à part, l'automobile qui donne droit chez T 1 à une petite prime, c'est le poste qui est rémunéré et non l'individu. Il s'est donc agi, en dépit de la difficulté de trouver du personnel et de trouver aux archives, d'insérer pour chaque poste dans un seul ouvrage qui l'a été occupé pendant toute la période étudiée ou pendant sa plus grande partie.

Le groupe légal constitué à partir de ces séries de postes 9 ouvriers pour T 1 et 12 pour T 2. Dans ces entreprises les politiques de paie sont l'année après l'autre, ce qui permet de faire certaines observations sont détaillées ci-dessous. Il a donc fallu recueillir chaque année par questionnaire chez T 1, une par une chez T 2 à partir des documents comptables conservés : livres

de paie, carte mécanographique individuelle récapitulative (chez T 1), documents individuels de base issus de la comptabilité des contre-maîtres (aux archives)

Pour réunir tous ces renseignements un chercheur est resté un mois sur place au début de l'enquête : les deux directeurs et leurs collaborateurs directs, avec qui il a eu des contacts quotidiens ont fourni toutes les explications souhaitées ; ils ont donné libre accès aux livres, aux pièces comptables, aux archives et guidé de leurs conseils leur consultation. Par la suite ils ont répondu à toutes les demandes de précision qui ont été faites par lettre ou par téléphone.

Nous avons la conviction que les cadres supérieurs nous ont documenté avec une grande bonne volonté et une franchise réelle ; lorsqu'ils n'ont pu répondre à une question c'est qu'elle était vraiment du ressort du conseil d'administration, car dans ces grandes firmes il y a aussi, apparemment, des domaines réservés.

Des contacts directs ont été pris avec les différents syndicats de salariés de la région ; des réunions ont eu lieu avec des militants de la C.F.T.C. d'une part, et de la C.G.T. d'autre part (textiles) au cours desquelles ont été examinés les vœux des salariés, les revendications des syndicats, leur attitude à l'égard des systèmes de rémunération et de la politique salariale patronale (cf. 1ère partie, 2, A,b).

de plus, cette rétrospective individuelle récapitulative (chez T.I.), documents individuels de base issus de la compatibilité des contacts (autres) aux archives)

Pour résumer ces renseignements un chronogramme est réalisé en deux parties au début de l'enquête : les deux directeurs et leurs collaborateurs directs, avec qui il a eu des contacts quotidiens ont fourni toutes les explications souhaitées ; ils ont donné liste des pièces aux livres, aux pièces comptables, aux archives et guides de leurs contacts pour consultation. Par la suite ils ont répondu à toutes les demandes de précision qui ont été faites par lettre ou par téléphone.

Nous avons la conviction que les autres entreprises nous ont travaillé avec une grande bonne volonté et que les résultats obtenus jusqu'ici n'ont pu répondre à une question que nous nous étions posés : nous en restons au stade de l'administration, car dans ces grandes firmes il y a aussi, apparemment, des données réservées.

Des contacts directs ont été pris avec les différents syndicats de la région ; des réunions ont eu lieu avec des représentants de la C.F.T.C. d'une part, et de la C.G.T. d'autre part (certains) au cours desquelles ont été examinés les vœux des salariés, les revendications des syndicats, leur attitude à l'égard des systèmes de rémunération et de la politique nationale patronale (cf. liste parties 2, 4, 5).

P R E M I E R E P A R T I E

LA POLITIQUE SALARIALE CONVENTIONNELLE

DANS LES TEXTILES NATURELS

PREMIERE PARTIE

LA POLITIQUE SALARIALE CONVENTIONNELLE

DANS LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES

CHAPITRE I

BASES CONVENTIONNELLES DE REMUNERATION

DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

CHAPITRE I

BASES CONSTITUTIONNELLES DE RÉGÉNÉRATION

DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

A - LA CONVENTION COLLECTIVE

Cette industrie suit une politique paritaire nationale complétée par une politique paritaire régionale.

L'Union des Industries Textiles a conclu le 1er Février 1951 la première Convention Collective complète qui soit intervenue après la promulgation de la loi du 11 Février 1950 mettant fin à la période de dirigisme étatique des salaires. Cette convention a été étendue par arrêté du 17-12-1951 et modifiée par les accords des 3-10-1962, 28-2-1963, 27-2-1964.

Dans la région où se trouvent les deux entreprises étudiées une Convention Collective Régionale a été signée le 20 Octobre 1964, reprenant la Convention collective nationale et y introduisant les usages locaux.

La C.C.N. de 1951 comportait un chapitre (articles 63 à 66) et une annexe consacrés aux "salaires" : les bases conventionnelles de rémunération y étaient précisées :

- a) Définition du salaire de qualification (art.63)
- b) Garantie du salaire de qualification (art.64)
- c) Sans qu'il en soit question dans le texte de la Convention, l'annexe relative aux salaires, fixe, à l'article 4 le montant d'un "salaire effectif minimum garanti" après 3 mois de présence dans l'établissement (Il correspond le 1er Février 1951 au salaire de qualification du coefficient 117).

L'accord national du 3 Octobre 1962, modifiant les articles 63 et 64 et l'annexe relatifs aux salaires, codifiait et faisait entrer explicitement dans la C.C.N. les habitudes de rémunérations qui s'étaient établies dans le textile et que les accords de salaires avaient enterminées.

La C.C.N. remaniée après l'accord du 27-2-1964 n'y apporte aucun changement (art.73, 74 et annexe III)

A - LA CONVENTION COLLECTIVE

Cette industrie est une industrie nationale comprise par une politique nationale régionale.

L'Union des industries textiles a conclu le 1er février 1951 la première Convention Collective nationale qui soit intervenue après la promulgation de la loi du 11 février 1950 portant loi de la période de dix-huit mois de la loi. Cette convention a été étendue par arrêté du 17-12-1951 et modifiée par les accords des 3-10-1952, 28-2-1953, 27-2-1954.

Dans le cadre de ce travail les deux entreprises étudiées ont Convention Collective Nationale a été signée le 20 Octobre 1954, représentant la Convention collective nationale et y intégrant les usages locaux.

La C.C.N. de 1951 comportait un chapitre (articles 63 à 66) et des annexes consacrées aux "salaires" : les bases conventionnelles de rémunération y étaient précisées :

- a) Définition de salaires de qualification (art. 63)
- b) Garantie de salaires de qualification (art. 64)
- c) Sans qu'il en soit question dans le texte de la Convention, l'annexe relative aux salaires, fixe, à l'article 4 le montant d'un "salaire effectif minimum garanti" après 5 mois de présence dans l'établissement (il correspond le 1er février 1951 au salaire de qualification de coefficient 117).

L'accord national du 3 Octobre 1952, modifiant les articles 63 et 64 de l'annexe relative aux salaires, coefficient de salaire existant dans la C.C.N. les modalités de rémunération qui étaient établies dans le texte et que les accords de salaires avaient en partie modifiés.

La C.C.N. remaniée après l'accord du 27-2-1954 n'y apporte aucun changement (art. 75, 74 et annexe III)

B- SALAIRES ET REMUNERATIONS

Les conventions salariales stipulent les conditions de rémunération à trois niveaux ; les garanties sont traitées sous deux angles : garanties individuelles et garanties de salaires collectifs moyens.

Ainsi sont fixés :

- a) Le taux de base des salaires minima de qualification
- b) Les minima effectifs garantis :
 - individuel
 - collectif
- c) L'augmentation effective des salaires réels.

a - Salaire de qualification minimum garanti

"Le salaire de qualification d'un poste déterminé est le produit du coefficient du poste par la partie hiérarchisée du salaire minimum correspondant au coefficient 100 auquel s'ajoute la partie fixe de ce salaire" (art.73 C.C.N.)

Pratiquement :

- les accords paritaires fixent le taux horaire de la base 100,
- cette base comprend deux parties : une partie hiérarchisée et une partie fixe.

$$\text{taux de base 100} = h \text{ francs} + f \text{ francs}$$

(hiérarchisé) (fixe)

- le salaire de qualification est calculé d'après la formule :

$$S^q \text{ du coefficient } K = \frac{K \cdot h}{100} + f$$

L'article 73^B de la C.C.N. définit le contenu du salaire de qualification :

"Pour vérifier si le salarié a bien reçu son salaire de qualification on comparera ce dernier à sa rémunération effective dont seront exclus : les majorations pour heures supplémentaires pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, les indemnités pour travaux dangereux et insalubres, les primes collec-

EXEMPLES DE REMUNERATIONS

Les conventions salariales stipulent les conditions de rémunération à trois niveaux ; les garanties sont traitées sous deux angles :
garanties individuelles et garanties de salaires collectifs normaux.

Elles sont liées :

a) Le taux de base des salaires minimum de qualification

b) Les minima effectifs garantis :

- individuel

- collectif

c) L'augmentation effective des salaires réels.

a - Salaires de qualification minimum garantis

"Le salaire de qualification d'un poste déterminé est le produit du coefficient du poste par la partie hiérarchisée du salaire minimum correspondant au coefficient 100 auquel s'ajoute la partie fixe de ce salaire" (art. 73 C.S.M.)

Exemple :

- les échelles partielles fixent le taux de base de la base 100 ;
- cette base comprend deux parties : une partie hiérarchisée et une partie fixe.

taux de base 100 = A francs + 1 francs (fixe) (hiérarchisée)

- le salaire de qualification est calculé d'après la formule :

$$S^p \text{ du coefficient } K = \frac{K}{100} \times A + Y$$

L'article 73^b de la C.S.M. définit le montant du salaire de

qualification :

"Pour vérifier si le salaire a bien reçu son salaire de qualification on compare ce dernier à sa rémunération effective dont sont exclus : les majorations pour heures supplémentaires pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés, les indemnités pour travaux dangereux et insalubres, les primes de

tives d'intéressement lorsque leur calcul est effectué avec une périodicité supérieure au mois, les gratifications bénévoles et aléatoires, les indemnités représentatives de frais, les suppléments de valeur personnelle. Par contre seront inclus dans la rémunération effective, pour cette comparaison, tous les autres éléments du salaire garantis contractuellement".

Partie hiérarchisée et partie fixe du taux de base :

Les premiers accords de salaires qui ont suivi la Convention Collective de 1951 hiérarchisaient intégralement le taux de base qui ne comportait pas de partie fixe. A partir de 1954, apparaît le mode de calcul des salaires de qualification que nous venons d'exposer.

Il nous a paru intéressant de calculer l'évolution du rapport $\frac{h}{f}$ (partie hiérarchisée h sur partie fixe f).

La diminution du rapport traduit une augmentation relative de la partie fixe, c'est-à-dire une réduction de l'augmentation hiérarchisée. Dans la période observée (1-3-58 à 1-3-64), on note précisément une tendance à la diminution relative de la partie hiérarchisée, sauf lors d'un seul accord (4-1-60) (cf. tableau I).

TABLEAU I - Evolution du rapport $\frac{\text{partie h}}{\text{partie fixe}}$ dans le taux de base 100, de 1958 à 1964

Dates des accords-	1/58	1/59	4/60	1/61	1/62	1/63	1/64	1/65
Rapport $\frac{h}{f}$	4,77	4,40	4,64	4,46	4,00	3,85	3,56	3,32

Cette tendance à réduire de plus en plus la hiérarchisation des augmentations conventionnelles des minima garantis a amené les syndicats à critiquer ce système à partir de 1963. Antérieurement, tout en ne l'approuvant pas, ils l'admettaient.

b - Salaires effectifs garantis

1) Garanties individuelles

Le "salaire minimum textile" - ou S.M.E.G. est le "salaire minimum effectif garanti" garanti à tout salarié après 3 mois de présence

être directement fournis aux clients par les
une période antérieure au 1er janvier 1954, les prestations
voies et aléatoires, les indemnités représentatives de frais,
les suppléments de valeur personnelle. Par contre aucun
dans la rémunération effective, pour être complètes, sans
les autres éléments de valeur personnelle.

Partie détaillée et partie fixe du prix

Les premiers éléments de valeur qui ont servi à l'évaluation
Collective de 1951 différencient intégralement le prix de base qui ne
comprend pas la partie fixe. A partir de 1954, certains de ces
calculs des éléments de qualification que nous venons d'exposer.

Il est à noter également de valeur l'évolution du rapport

1/2 (partie détaillée à une partie fixe).

La détermination du rapport traduit une augmentation relative de la
partie fixe, c'est-à-dire une réduction de l'augmentation déduite.
Sans la période observée (1-3-55 à 1-3-54), on note également une
tendance à la diminution relative de la partie détaillée, sans tenir
d'un seul accord (1-1-50) (cf. tableau I).

TABLÉAU I - Evolution du rapport
partie fixe
dans le prix de base 100, de 1952 à 1954

Partie fixe	1952	1953	1954
Rapport 1/2	4,77	4,40	4,22
Partie fixe	100	100	100
Partie détaillée	100	100	100

Cette tendance à réduire de plus en plus la répartition des
augmentations conventionnelles des salaires garantit à ceux qui souhaitent
à obtenir ce système à partir de 1952, intégralement, tout en ne
l'approuvant pas, ils l'adoptent.

2 - Salaires effectifs

1) Salaires individuels

Le "salaires effectifs" - ou "salaires" - est le "salaires effectifs"
qui effectif garanti" (partie fixe) dans le prix de base.

dans l'établissement. Chaque accord de salaire en précise le montant horaire. Il est supérieur aux salaires de qualification des coefficients les plus bas (inférieurs à 127, 125, 121 selon les accords) : ceux-ci sont donc ajustés, mais par un calcul qui s'étend aux autres coefficients, appelé "raccordement", et qui a pour but d'éviter les inconvénients d'un nivellement.

Un exemple typique de raccordement est donné par un accord régional du 30 Avril 1963 comportant augmentation des rémunérations et regroupement en échelons des coefficients de qualification. Ses dispositions essentielles sont :

- 1) base 100 servant au calcul des salaires de qualification
1,39 fr (hiérarchisés) + 0,39 fr (fixes).
- 2) S.M.E.G. : 2,02 francs/heure (salaire minimum textile)
- 3) Art.5 : "Salaires minima horaires garantis = Pour assurer une hiérarchie normale à partir du salaire minimum professionnel textile, il est défini des salaires minima horaires garantis pour chacun des échelons. Ces salaires sont obtenus en ajoutant aux salaires de qualification une prime horaire dégressive d'échelon en échelon (voir annexe II)".

ANNEXE II "Tableau des primes fixes de raccordement entre les salaires minima de qualification et le salaire minimum textile".

1	2	3	4	5
Echelons (avec K)	Salaires de qualification	Primes variable pour le raccordt	Salaires minima garantis horaires	Hiérarchie
II (K = 110)	1,919 §	0,101	2,020	100
III (K = 115)	1,989 §	0,081	2,070	100
IV (120)	2,058	0,062	2,120	102,42
V 125	2,128	0,060	2,188	105,70
VI 130	2,197	0,058	2,255	108,93
VII 135	2,266	0,056	2,322	112,18
VIII 140	2,336	0,054	2,390	115,46
IX 145	2,405	0,052	2,457	118,69
X 152	2,503	0,021	2,524	121,93
XI 159	2,600	0,018	2,618	126,47
XII 166	2,698	0,015	2,713	131,06
XIII 173	2,795	0,012	2,807	135,60
XIV 180	2,892	0,009	2,901	140,15
XV 187	2,990	0,006	2,996	144,74
XVI 194	3,087	0,003	3,090	149,28
XVII 201	3,184	-	3,184	153,82

Remarque § Ces deux salaires sont inférieurs au S.M.E.G. ; eux seuls pourraient être raccordés. En fait pour maintenir les écarts hiérarchiques, tous les salaires d'échelon sont raccordés à l'exception du plus élevé.

dans l'établissement. Chaque accord de salaire ou régime de retraite
notaire. Il est également aux salaires de qualification des travailleurs
les plus bas (indiqués à 121, 122, 123 selon les accords) ; ceux-ci
sont donc établis, mais par un calcul qui a été fait sur ces coefficients
clients, appelé "accréditation", et qui a pour but d'élever les revenus
minimaux d'un établissement.

Un exemple typique de l'accréditation est donné par un accord régional
du 30 avril 1963 comportant augmentation des rémunérations et régime
pécuniaire en fonction des coefficients de qualification. Ces dispositions
essentielles sont :

- 1) Sans 100 servant au départ des salaires de qualification
1,35 fr (minimum) + 0,50 fr (fixes) ;
- 2) 2.125 fr + 2,00 francs A. M. (salaire minimum garanti)
- 3) Art. 2 : "Salaires minimaux garantis - Pour chaque année de
travail normale à partir du salaire minimum professionnel
textile, il est défini des salaires minimaux garantis par
pour chaque des échelons. Ces salaires sont établis en
accordant aux salaires de qualification des notes
déterminées d'après un échelon (voir annexe II)".

ANNEXE II "Tableau des primes fixes de l'accréditation entre les salaires
minimaux de qualification et le salaire minimum textile".

1	2	3	4	5	6
Échelon (sans E)	Salaires de qualification	Primes fixes	Salaires minimaux garantis	Primes variables	Salaires minimaux garantis
II	(E = 110)	1,00	0,10	0,10	1,10
III	(E = 112)	1,00	0,10	0,10	1,10
IV	(E = 114)	1,00	0,10	0,10	1,10
V	(E = 116)	1,00	0,10	0,10	1,10
VI	(E = 118)	1,00	0,10	0,10	1,10
VII	(E = 120)	1,00	0,10	0,10	1,10
VIII	(E = 122)	1,00	0,10	0,10	1,10
IX	(E = 124)	1,00	0,10	0,10	1,10
X	(E = 126)	1,00	0,10	0,10	1,10
XI	(E = 128)	1,00	0,10	0,10	1,10
XII	(E = 130)	1,00	0,10	0,10	1,10
XIII	(E = 132)	1,00	0,10	0,10	1,10
XIV	(E = 134)	1,00	0,10	0,10	1,10
XV	(E = 136)	1,00	0,10	0,10	1,10
XVI	(E = 138)	1,00	0,10	0,10	1,10
XVII	(E = 140)	1,00	0,10	0,10	1,10

Remarque : Les notes attribuées à l'échelon ou à l'année de travail sont
calculées en fonction du salaire minimum garanti
et des coefficients de qualification. Les salaires minimaux garantis
sont donc établis en fonction de ces coefficients et du salaire minimum
garanti. Les primes variables sont établies en fonction du salaire minimum
garanti et des coefficients de qualification.

La colonne 5 calcule la Hiérarchie des salaires minima garantis de la colonne 4, en prenant pour base 100 le salaire le plus bas. Cette classification fait apparaître un "écrasement", si bien que le coefficient théorique 201 (col.1) n'est en réalité, pour le salaire, qu'au coefficient 154 (col.5).

b2 = Garanties collectives

b 21. Les ouvriers travaillent au rendement ont une garantie supplémentaire ; outre leur garantie de salaire horaire individuel de qualification les ouvriers travaillant individuellement au rendement sont assurés collectivement d'un salaire horaire moyen garanti à leur catégorie ou à leur groupe (art.74 Ba).

Dans la région de T 1 et T 2 le montant de ces salaires garantis est obtenu en majorant de 15 % la partie hiérarchisée du taux de base 100

$$S_{qr} = \frac{K.x}{100} \cdot 1,15 + y$$

b22. La rémunération d'un salarié ne peut être inférieure au salaire moyen de l'établissement.

L'art.74 C de la C.C.N. (texte 1964) reprenant le texte de l'accord du 3-10-62 précise :

"Dans chaque établissement, le salaire effectif moyen de l'ensemble
"des ouvriers adultes devra dépasser d'un pourcentage minimum la
"moyenne pondérée des salaires de qualification (1) de ces mêmes
"ouvriers.

"Ce % sera fixé, par accord paritaire, sur le plan national, et
"éventuellement par branches.

"Les modalités de calcul du pourcentage et son contrôle sont précisés
"dans une annexe à la présente convention".

Cette annexe n'a pas encore été publiée ; en attendant sa mise

(1) L'accord national du 26-10-1953 la définit ainsi au § 2 "résultat de la multiplication du salaire de base correspondant au coefficient 100 qui sert de base au calcul des salaires de qualification.. par le coefficient de qualification moyen pondéré de l'établissement!"

le volume 2 relatif à l'évaluation des salaires minima garantis de
le volume 4 au présent pour une 100 le volume le plus bas.
Cette classification est énumérée de "département", et bien que la
classification théorique 201 (col. 1) n'est en réalité, pour la plupart,
qu'une classification 124 (col. 2).

22 - Classification collective

22. Les ouvriers travaillant au rendement ont une garantie
supplémentaire à outre leur garantie de salaires minima individuel
de qualification les ouvriers travaillant individuellement au rende-
ment sont assurés collectivement à un certain nombre moyen par rapport à
leur catégorie ou à leur groupe (art. 74 de).

Dans le régime de T 1 et T 2 le montant de ces salaires garan-
tis est obtenu en ajoutant de 15 % la partie hiérarchisée de leur de
base 100

$$S \text{ et } = \frac{100}{100} \cdot 1,15 + 1$$

222. La rémunération d'un salarié ne peut être inférieure au
niveau moyen de l'établissement.

L'art. 74 C de la C.S.M. (texte 1964) reprend le texte de
l'accord du 3-10-62 précisant :
"dans chaque établissement, le salaire effectif moyen de l'ensemble
des ouvriers salariés devra dépasser d'un pourcentage minimum la
"moyenne pondérée des salaires de qualification (1) de ces mêmes
"ouvriers.
"Ce % sera fixé, par accord partiel ou par le plan national, et
"éventuellement par branches.
"Les modalités de calcul de pourcentage de son contrôle sont prévues
"dans une annexe à la présente convention".
Cette annexe n'a pas encore été publiée : en attendant on a

(1) L'accord national du 3-10-62 et l'art. 74 C de la C.S.M. ont prévu
de la qualification de chaque ouvrier de base correspondant au coeffi-
cient 100 qui sera en fait le calcul des salaires de qualification.
par le coefficient de qualification moyen pondéré de l'établissement

au point les modalités de calcul du salaire moyen collectif réel d'établissement et de salaire moyen de qualification demeurent celles qui résultent de l'accord national du 26 Novembre 1953 "Relatif au niveau des salaires effectifs dans les textiles naturels". Le % de dépassement y est fixé à un minimum de 10 %. L'article 2 que nous reproduisons ci-après précise les modes de calcul.

" ARTICLE 2.- Dans tout établissement, il sera tenu un état statistique permanent permettant de dégager un salaire moyen collectif réel et un salaire moyen de qualification.

Cet état sera annexé au livre de paye et pourra être contrôlé dans les mêmes conditions que celui-ci. Le calcul du salaire moyen collectif et du salaire moyen de qualification sera effectué dans les conditions suivantes :

Salaire moyen collectif réel d'établissement

Ce salaire moyen collectif est exprimé par le quotient de la masse des salaires effectifs payés aux ouvriers de 18 à 65 ans (que ceux-ci soient rémunérés au temps ou au rendement) par le nombre total d'heures auquel elle se rapporte.

Toute heure supplémentaire pour laquelle le salaire est majoré de 25 % doit être comptée pour 1 h. 1/4 et toute heure supplémentaire pour laquelle le salaire est majoré de 50 % doit être comptée pour 1 h. 1/2.

Pour la détermination de la masse des salaires effectifs, doivent être compris tous les éléments de rémunération ayant un caractère de salaires au sens de la taxe de 5 % sur les salaires, à l'exclusion des primes à caractère bénévole et des remboursements de frais.

Salaire moyen de qualification.

Le salaire moyen de qualification est le résultat de la multiplication du salaire de base correspondant au coefficient 100 qui sert au calcul des salaires de qualification figurant à l'annexe relative aux salaires de la Convention Collective National du Textile, par le coefficient de qualification moyen pondéré de l'établissement.

Les coefficients de qualification à retenir pour chaque catégorie sont ceux qui ont fait l'objet de l'arrêté ministériel du 7 Aout 1945 portant classification du personnel de l'Industrie des Textiles Naturels et de tous les arrêtés complémentaires qui ont suivi."

Les points les plus importants de ce projet de loi sont :

1. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 21 à 18 ans.

2. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 18 à 16 ans.

3. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 16 à 14 ans.

4. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 14 à 12 ans.

5. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 12 à 10 ans.

6. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 10 à 8 ans.

7. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 8 à 6 ans.

8. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 6 à 4 ans.

9. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 4 à 2 ans.

10. - L'abaissement de l'âge de la majorité de 2 à 0 an.

ARTICLE 2. - Dans tout département, il sera tenu un état statistique

de la population de moins de 16 ans, par commune, par sexe et par

Statistique de la population de moins de 16 ans

Le recensement de la population de moins de 16 ans sera effectué

par commune, par sexe et par âge, et les résultats en seront publiés

avec les résultats du recensement de la population de 16 ans et au-

Statistique de la population de 16 ans et au-

dessus, par commune, par sexe et par âge, et les résultats en seront

publiés avec les résultats du recensement de la population de 16 ans et

C - SALAIRES REELS.

La Convention Collective nationale de 1951 ne parlait pas des salaires réels. Ceci posait des problèmes juridiques pour l'extension des avenants comportant des clauses d'augmentation des salaires réels. En effet, dans la perspective de l'accord du 26-11-1953 tous les accords - à deux exceptions près - ont précisé (parfois dans un texte séparé signé simultanément) l'incidence réelle que devait avoir l'augmentation des barèmes de minima sur les salaires "effectifs" (c'est-à-dire "réels", comprenant tous les éléments de rémunération primes et indemnités comprises).

Un accord d'octobre 1962 (étendu par arrêté ministériel) prévoit expressément la possibilité de garantir une évolution des salaires effectifs (c'est-à-dire "réels"). L'art. 74 e de la C.C.N. (texte 1964) donne force de loi à cette disposition :

" Les règles qui régissent l'évolution des salaires et, en particulier, celle des salaires effectifs, font l'objet de l'annexe 3".

Cette annexe est intitulée, d'une façon caractéristique :

"Annexe 3, relative à l'évolution des salaires.

Elle prévoit :

- 1) Une révision annuelle des avenants
- 2) "La révision des avenants pourra se traduire
 - a) par une augmentation des barèmes fixant les salaires de qualification et les garanties qui en découlent.
 - b) par une garantie d'augmentation des salaires effectifs".

C - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE, COEFFICIENTS ET ZONES DE SALAIRES

a) Classification et coefficients de qualification -

"Les coefficients d'emploi résultant de la classification professionnelle" (C.C.N. art.73 Ab) sont l'un des éléments de calcul des salaires de qualification.

La classification professionnelle des ouvriers de l'industrie textile est encore, sur le plan national, la classification Parodi ;

2 - SALAIRES RÉELS

La Convention Collective Nationale de 1951 ne prévoit pas des salaires réels. Ceci peut être expliqué par l'extension des événements comportant des clauses d'augmentation des salaires réels. En effet, dans la perspective de l'accord du 28-11-1955 tous les accords - à deux exceptions près - ont précisé (parfois dans un texte séparé et simultanément) l'existence réelle que devait avoir l'augmentation des salaires de même sur les salaires "effectifs" (c'est-à-dire "réels", comprenant tous les éléments de rémunération comme et indemnités diverses).

Un accord d'octobre 1952 (étendu par arrêté ministériel) qui veut explicitement la possibilité de garantir une évolution des salaires effectifs (c'est-à-dire "réels"). L'art. 16 de la C.C.N. (texte 1952) donne force de loi à cette disposition :

" Les règles qui régissent l'évolution des salaires et, en particulier, celle des salaires effectifs, sont l'objet de l'annexe 3".

Cette annexe est intitulée, à son tour caractéristique :
 "Annexe 3, relative à l'évolution des salaires."

Elle prévoit :

- 1) Une révision annuelle des événements
- 2) Une révision des événements pour ce qui concerne :
 - a) par une augmentation des barèmes fixes des salaires de qualification et des dégressifs qui en découlent.
 - b) par une garantie d'augmentation des salaires effectifs.

3 - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE CORRELATIVE DE L'ÉVOLUTION

a) Classification et coefficients de qualification

"Les coefficients d'emploi résultent de la classification professionnelle" (C.C.N. art. 13 bis) sont l'un des éléments de base des salaires de qualification.

La classification professionnelle des ouvriers de l'industrie textile est encore, sur le plan national, la classification type :

elle est fixée dans une brochure éditée en 1946 par le Ministère du Travail (1) ; elle n'a donné lieu jusqu'à présent dans les régions qu'à quelques compléments et modifications de détail.

A la différence de la classification des autres industries, elle ne se limite pas à quelques grandes catégories (M 1, M2, OS1, P1, P2, P3 comme dans la Métallurgie par exemple), mais comporte autant de coefficients que de postes de travail. Pour chaque branche et sous branche tous les postes sont repertoriés et affectés d'un coefficient de qualification.

Des études paritaires sont en cours à l'échelon national et à l'échelon régional pour procéder à certains regroupements. Dans les régions essentiellement lainières (Roubaix-Tourcoing, Fourmies, Elbeuf, Mazamet, etc...), elles ont déjà abouti.

Notamment dans celle où se trouvent les deux entreprises T 1 et T 2 un accord d'avril 1963 (cf. supra p.13) regroupe les coefficients originels en 17 échelons :

Article 1er - Regroupement des qualifications ouvrières :

- " Les qualifications des ouvriers employés dans les branches textiles
- " suivantes... telles qu'elles sont issues des arrêtés d'août 1945,
- " dits arrêtés Parodi, et de ceux qui y sont rattachés, ainsi que des
- " accords locaux ou régionaux qui les ont complétés, sont regroupés :
- " - de 5 en 5 points, du K 100 au K 145 inclus
- " - de 7 en 7 points, du K 145,5 au K 201 inclusivement
- " Les échelons ainsi définis sont reliés aux anciennes quali-
- " fications conformément au tableau en annexe n° 1.

(1) Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale "Salaires et classifications professionnelles" fascicule VIII - Groupe des Industries textiles et de la Blanchisserie, Teinture Dégraissage, Paris 1946 - Imprimerie des J.O.

elle est liée dans une certaine mesure au fait que le Ministère du Travail (1) : elle n'a donc pas de statut dans les régions de la République démocratique allemande.

À la différence de la situation des autres industries, elle ne se situe pas à quelques grandes catégories (K 1, K 2, 001, P 1, P 2, P 3) comme dans la République démocratique allemande, mais elle est soumise à des conditions qui sont différentes. Pour chaque branche et sous-branche, les postes sont répartis et attribués à un coefficient de qualification.

Des tâches particulières sont en outre à l'échelon national et à l'échelon régional pour répondre à certains besoins. Dans les régions industrielles (Saxons, Thuringes, Bavière, Hesse, etc.), elles ont leur rôle.

Notamment dans celle-ci se trouvent les deux entreprises T 1 et T 2 au second étage (cf. supra p. 12) respectivement les coefficients

- Article 1er - Le mouvement des qualifications ouvrières :
- " Les qualifications des ouvriers employés dans les branches existantes suivent... les valeurs qu'elles ont prises au cours de l'année 1947.
 - " Les nouvelles branches, et en particulier les nouvelles, ainsi que les nouvelles branches de production qui ont été créées, sont réparties :
 - " - de 1 à 5 points, de K 100 à K 145 inclus
 - " - de 6 à 7 points, de K 145 à K 201 inclusivement
 - " Les emplois ainsi définis sont répartis aux entreprises qualifiées conformément au tableau en annexe N° 1.

(1) Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale "Statuts et conditions d'emploi des ouvriers" fascicule VIII - Groupe des Industries textiles et de la métallurgie, Industrie défilante, Paris 1946 - Imprimerie de l'État.

TABLEAU II - Tableau des échelons de regroupement des qualifications

Echelons	Coefficient de l'échelon	Postes compris dans l'échelon	Echelons	Coefficient de l'échelon	Postes compris dans l'échelon
Echelon II	110	110	Echelon X	152	145,5 à 152
" III	115	110,5 à 115	" XI	159	152,5 à 159
" IV	120	115,5 à 120	" XII	166	159,5 à 166
" V	125	120,5 à 125	" XIII	173	166,5 à 173
" VI	130	125,5 à 130	" XIV	180	173,5 à 180
" VII	135	130,5 à 135	" XV	187	180,5 à 187
" VIII	140	135,5 à 140	" XVI	197	187,5 à 194
" IX	145	140,5 à 145	" XVII	201	194,5 à 201

Ceci semble n'être qu'une étape. En effet, l'article 9 du même accord concerne "L'adaptation des qualifications regroupées, à de nouvelles conditions de travail". "Des commissions paritaires professionnelles de branches seront réunis successivement pour adapter les qualifications de certains postes dont les conditions de travail ont sensiblement évolué depuis les arrêtés de 1945".

b) Abattements de zones de salaires -

Les barèmes de salaires fixés par les accords s'entendent pour les grands centres textiles et non pour Paris.

Dans les régions dépendant de ces grands centres les écarts de zone sont fixés paritairement : ils ne peuvent excéder

- 10 % jusqu'en 1964
- 7 % à dater du 27-2-1964.

L'annexe 3 de la C.C.N. a codifié ces dispositions :

"Annexe 3 - 2°) "Le salaire de qualification correspondant au K 100 sera fixé pour les grands centres. Les régions fixeront, par accord paritaire leurs abattements de zones, mais la question sera réexaminée périodiquement sur le plan national afin d'étudier les mesures à prendre en fonction des réalisations intervenues."

TABEAU II - Tableaux des décrets de regroupement des qualifications

Niveau II		Niveau I		Niveau 0	
Code	Titre	Code	Titre	Code	Titre
110	110	101	101	101	101
111	111	102	102	102	102
112	112	103	103	103	103
113	113	104	104	104	104
114	114	105	105	105	105
115	115	106	106	106	106
116	116	107	107	107	107
117	117	108	108	108	108
118	118	109	109	109	109
119	119	110	110	110	110

Ceci semble n'être qu'une étape, en effet, l'article 2 du même accord concerne "l'adaptation des qualifications requises, à de nouvelles conditions de travail". Des commissions paritaires professionnelles de branches seront réunies successivement pour étudier les possibilités de certains postes dont les conditions de travail ont notablement évolué depuis les années de 1947.

b) Adaptation de règles de salaires

Les barèmes de salaires fixés par les accords d'entreprise sont les grands cadres fixés en son sein. Dans les régions dépendant de ces grands cadres les écarts de règles sont fixés par ailleurs : ils ne peuvent être que - 10 % jusqu'en 1954 - 1 % à partir du 27-2-1954. L'annexe 2 de la D.C.R. a codifié ces dispositions ; "Annexe 2 - 2°) Le salaire de qualification correspondant au X 100 sera fixé pour les grands cadres, les régions dépendant, par accord paritaire pour l'adaptation de règles, mais la question sera examinée ultérieurement sur le plan national afin d'étudier les mesures à prendre en fonction des réalités intervenues."

LA POLITIQUE SALARIALE

CHAPITRE II

LA POLITIQUE SALARIALE

DANS L'INDUSTRIE TEXTILE

LA BIBLIOTECA

DE LA UNIVERSIDAD

DE LA PATAGONIA

A - SYNDICAT PATRONAL ET SYNDICATS OUVRIERS -

a) Principes directeurs du Syndicat patronal

Dans l'industrie textile chaque Syndicat patronal, que ce soit l'Union Nationale des I T, ou le Syndicat régional, dispose d'une organisation administrative rationnelle : un service étudie en permanence les problèmes de l'organisation du Travail et de Rémunérations ; les techniciens spécialisés qui le composent constituent des dossiers de statistiques et de prévisions qui permettent au patronat de fixer les objectifs et de choisir les moyens de les réaliser. Les discussions qui aboutissent aux accords de salaires se font en fait, sur ces dossiers très complets. Le contact entre les techniciens du Syndicat patronal et les délégués des syndicats de salariés est permanent.

Un dirigeant du Syndicat patronal régional nous a déclaré :

" S'inspirant du New-deal américain et refusant la planification marxiste l'objectif patronal a été dès 1946 d'accroître les possibilités de consommation en augmentant le pouvoir d'achat des catégories à faibles revenus ; donc, de supprimer progressivement les bas salaires au prix d'un certain écrasement de la hiérarchie des rémunérations.

"Pour le faire il fallait abaisser les prix de revient, c'est-à-dire accroître la productivité.

"La réussite de ce plan requérait l'adhésion des salariés.

"En 1953 elle était obtenue.

"Le protocole d'accord du 9 Juin 1953 est une véritable charte sociale du textile : il associe la volonté des salariés et celle des employeurs pour sortir de la stagnation et pour collaborer à la prospérité économique de l'entreprise dont chaque partie tirera un bénéfice."

L'accord du 26 Novembre 1953, qui en découle, fixe les principes de rémunération ; il est intitulé "Accord relatif au niveau des salaires effectifs dans les textiles naturels".

A - SYNDICAT PATRONAL ET SYNDICAT OUVRIER

a) Relations d'histoire du syndicat patronal

Dans l'industrie textile depuis l'industrialisation, on voit l'Union Nationale des T. en la Région régionale, depuis 2 ans en-
 ganisation administrative régionale : un service étendu en patron-
 nance les problèmes de l'organisation du Travail et de l'éducation ;
 les techniciens spécialisés qui se composent consistant des données
 de statistiques et de prévisions qui permettent au patronat de fixer
 les objectifs et de choisir les moyens de les réaliser. Les discus-
 sions qui aboutissent aux accords de salaires se font en fait, sur
 ces données très complètes. Le contact entre les techniciens de l'U-
 nion nationale et les dirigeants des syndicats de salariés est permanent.

Un dirigeant du Syndicat patronal régional nous a déclaré :
 " L'inspiration du mouvement ouvrier régional se traduit par l'adoption
 " d'objectifs qui ont été fixés en 1955 à l'initiative des
 " possibilités de consultation au moment de l'adoption des
 " catégories à l'égard de l'industrie ; dans, de manière progressive les
 " des salaires en prix d'un certain écartement de la hiérarchie des
 " rémunérations.

" Pour la faire il fallait élargir les prix de revient, n'est-
 " à-dire accroître la productivité.

" La réussite de ce plan nécessitait l'adhésion des salariés.
 " En 1955 elle était obtenue.

" Le protocole d'accord de 9 juin 1955 est une véritable char-
 " te sociale de textile : il accorde la victoire des salariés et veille
 " des engagements pour partie de la répartition et pour collaboration à la
 " prospérité économique de l'entreprise tout en ayant gardé l'équilibre
 " social.

" L'accord de 15 novembre 1955, qui se découle, fixe les prin-
 " cipes de rémunération ; il est intitulé " Accord relatif au niveau des
 " salaires effectifs dans les textiles régionaux ".

Voici, dans le préambule, le fondement de la politique salariale :
"... les organisations signataires de ces accords ont recherché les
"moyens d'une amélioration progressive du niveau de vie de l'ensemble
"des travailleurs de l'Industrie des textiles naturels.

") Elles ont constaté qu'un double problème se trouvait posé :

" 1) Il existe entre entreprises comparables des disparités de salai-
"res apparemment inexplicables et qui sont à la fois préjudiciables
"aux salariés des entreprises ayant les niveaux de salaires les plus
"bas et nuisibles au progrès général des salaires dans la branche
"d'industrie considérée.

"2) Il importe de poursuivre, par paliers successifs, la politique de
"hauts salaires prévue par l'accord du 9 Juin, à mesure de l'amélio-
"ration de la productivité moyenne constatée, compte tenu de la situa-
"tion économique."

Dans cet accord apparaît la notion de "Salaire moyen collectif
réel d'établissement" qui devra dépasser d'un certain pourcentage le
"Salaire moyen de qualification"; elle a été reprise, et intégrée
dans la Convention Collective Nationale par l'accord du 3-10-1962
(cf. supra B.b).

Enfin l'annexe 3 de la C.C.N. (1964) fait une règle de l'évo-
lution régulière des salaires, parallèle aux réalisations du Plan et
aux variations du coût de la vie.

"3) Les dispositions des avenants seront réexaminés annuellement pour
"tenir compte des perspectives du Plan ainsi que de sa réalisation
"effective et de l'évolution de la situation économique et sociale
"du Pays et de la Profession.

Elles seront examinées six mois après le dernier avenant si
l'un des signataires en fait la demande au moins un mois avant l'ex-
piration d'une telle période.

La date d'expiration de cette période pourra être avancée,
tout en maintenant la même durée de préavis au cas où interviendraient
des circonstances exceptionnelles et de portée générale (telles notam-
ment qu'une variation sensible et durable du coût de la vie enregistrée

Voici, dans le présent, le fondement de la politique nationale
... les organisations nationales de ces secteurs ont commencé à
"moyens d'une action progressive de mise en vie de l'industrie
des travailleurs de l'industrie nationale.

"1) Il existe entre entreprises comparables des différences de salaires
"ces entreprises ont commencé à se réunir dans les branches
"dans les branches de l'industrie nationale des entreprises dans les branches
"l'industrie nationale.

"2) Il importe de reconnaître, par ailleurs, la politique de
"salaire prévue par l'accord de 1941, à savoir de l'industrie-
"ration de la productivité moyenne nationale, compte tenu de la situa-
"tion économique."

Dans ces secteurs apparaît la notion de "salaire moyen collectif
"réel d'établissement" qui devra dépasser d'un certain pourcentage la
"salaire moyen de qualification"; elle a été reprise, et intégrée
dans la Convention Collective Nationale par l'accord de 1941-1942
(cf. supra p. 10).

Enfin l'annexe 1 de la C.C.N. (1941) fait une règle de l'évo-
lution régulière des salaires, par rapport aux réalisations de l'année et
aux variations du coût de la vie.

"3) Les dispositions des accords ont permis certaines améliorations pour
"certains secteurs des perspectives de l'année dans les conditions de réalisation
"effective et de l'évolution de la situation économique et sociale
"du pays et de la profession.

Ces accords ont permis aux salariés de bénéficier d'un certain nombre de
"un des avantages en fait le domaine du salaire au sein même l'ex-
"écution d'une partie période.

La date d'expiration de cette période pour les salariés
"ont en réalisant la règle prévue de l'accord en cas de intervention
"des circonstances exceptionnelles et de cette manière (selon les notes
"pour une certaine période de l'année du coût de la vie économique

par la statistique générale de la France).

b - Point de vue des Syndicats ouvriers

La Convention collective nationale de 1951 a été signée, pour les salariés, par les syndicats suivants :

- F.O.
- C.F.T.C. (ouvriers, E.T.A.M., Ingénieurs et Cadres)
- C.G.C.

Le protocole d'accord du 9 Juin 1953, et l'accord consécutif du 26-11-1953 était signé par les mêmes.

La C.F.T.C. (ouvriers), en 1960, refusait de signer les accords de salaires (alors que les cadres et ETAM, C.F.T.C. les signaient) en soulignant que le mode de calcul adopté pour les minima était devenu contraire à l'esprit de l'accord du 9 Juin 1953.

La C.G.T., qui, sans jamais signer un accord, avait participé aux discussions paritaires depuis le début, signait pour la première fois l'accord de salaires national de 2 Avril 1963 ; à partir de cette date elle signait régulièrement.

Cette entrée de la C.G.T. dans le concert des signataires ouvriers, marquait à la fois la rentrée de la C.F.T.C. et la constitution d'une intersyndicale (C.F.T.C., C.G.T., F.O.) qui se donnait des objectifs précis et décidait d'en poursuivre la réalisation en commun.

L'objectif n°1 était la révision du mode de calcul des salaires ouvriers, et le combat s'engageait au moment où, au Ministère du Travail représentants patronaux et représentants ouvriers des Textiles naturels s'affrontaient pour la mise sur pied d'une nouvelle interprétation des articles 63 et 64 (Salaires) de la C.C.N. de 1951, devenus les articles 73 et 74 à la suite de l'accord du 3-10-1962.

Pendant que se déroulaient les discussions à l'échelon national, d'autres se déroulaient à l'échelon régional. A cet échelon nous avons pu réunir le 10 Décembre 1963 les dirigeants et les principaux mili-

par la statistique générale de la France).

4 - Point de vue des Syndicats ouvriers

La Convention collective nationale de 1951 a été signée, pour les salaires, par les syndicats suivants :

- F.O.
- C.F.T.C. (ouvriers, S.T.A.M., Ingénieurs et Cadres)
- C.G.C.

Le protocole d'accord du 9 Juin 1955, et l'accord complémentaire du 28-11-1955 ont été signés par les mêmes.

La C.F.T.C. (ouvriers), en 1950, a refusé de signer les accords de salaires (alors que les cadres et S.T.A.M., C.F.T.C. les acceptaient) en soulignant que le mode de calcul adopté pour les salaires était devenu contraire à l'esprit de l'accord du 9 Juin 1955.

La C.G.C., qui, sans jamais signer un accord, avait participé aux discussions partielles depuis le début, a rejoint pour la première fois l'accord de salaires national du 9 Avril 1955 ; à partir de cette date elle a signé régulièrement.

Cette entrée de la C.G.C. dans le concert des signataires ouvriers, a permis à la fois la renouveau de la C.F.T.C. et la conclusion d'une entente (C.F.T.C., C.G.C., F.O.) qui ne connaît des objectifs précis et définitifs qu'au moment de la réalisation en commun.

L'objectif qui était le résultat de tout ce travail des salaires ouvriers, et le combat s'engageait au moment où, au Ministère du Travail représentés par les représentants ouvriers des Syndicats nationaux existaient pour la mise sur pied d'une nouvelle infrastructure des entreprises (S.T.A.M., C.G.C., F.O.) qui ne connaît des objectifs précis et définitifs qu'au moment de la réalisation en commun.

Pendant que se déroulaient les discussions à l'échelon national, d'autres se déroulaient à l'échelon régional. A cet égard nous avons pu réunir le 10 Décembre 1955 les dirigeants et les principaux alliés

tants ouvriers pour leur demander leur point de vue :

- sur les modes de rémunérations en vigueur
- sur ce qui leur paraissait souhaitable et juste.

Nous pouvons résumer les opinions émises, ainsi :

"Le principe général en vigueur est (sous une forme ou sous une autre) le paiement aux pièces ; mais - et c'est très important - chaque entreprise a un mode de calcul qui lui est propre -

Le salaire ouvrier comporte trois parts :

- le minimum garanti
- un supplément horaire à la production
- une prime de production annuelle.

Les discussions en cours, menées en accord par les trois syndicats tendent à obtenir :

1°) Une simplification du calcul des salaires afin que l'ouvrier puisse comprendre et contrôler. Par exemple, qu'il sache que s'il a produit x, il touche y. Car on a l'impression actuellement que "le patronat ne veut pas que l'ouvrier comprenne sa rémunération".

2°) Revenir, comme de 1951 à 1954, à une véritable hiérarchisation, les minima étant calculés sur une seule base hiérarchisée (la partie mobile), en intégrant la partie fixe en vigueur à la partie mobile.

Jusqu'à maintenant, la forme de calcul proposée et voulue par le patronat, avec partie fixe, a été admise "et l'on peut même dire subie" ; dès 1960 la C.F.T.C. en dénonçant le principe. Mais aujourd'hui elle n'est plus acceptable.

Donc les trois syndicats demandent que les minima effectifs individuels garantis de qualification soient intégralement hiérarchisés.

3°) Ils demandent que s'ajoute à ces minima effectifs de qualification, une majoration sur la production, avec minimum de 15 % de plus que le salaire de qualification, ce minimum correspondant à une production de 80 % du maximum possible au poste, dans l'atelier... La majoration à la production serait calculée à partir d'un taux de

points pour chaque qualification.

(La base de calcul proposée, pour une production de 80 % au poste, atelier... est :

$$\frac{\text{salaire de qualification}}{75} = \text{valeur du point})$$

4°) Les trois syndicats demandent en dernier lieu le contrôle de l'établissement des normes de production servant de base au calcul des primes au majorations ; ils considèrent que les normes actuelles sont :

- incontrôlables
- injustes.

Ils souhaitent que la production moyenne d'une machine, d'un atelier, soit fixée par accord entre les ouvriers spécialisés et les techniciens de la direction.

En une région au moins, un accord local est intervenu en 1964, donnant de nouvelles garanties aux ouvriers sur la vérification de leur paie, mais maintenant pour l'essentiel l'ensemble des dispositions anciennes :

- autonomie de chaque entreprise pour le choix du calcul de rémunération
- partie fixe dans le calcul du salaire de qualification.

Les discussions se poursuivent et les objectifs des trois syndicats ouvriers, appuyés sur les critiques que nous avons exposées, demeurent les mêmes.

B - MECANISME ET CARACTERES DES AUGMENTATIONS -

a - Contenu des accords de salaire

De conversations avec le responsable du service "Rémunérations" d'un syndicat patronal régional nous avons retiré les explications des différents modes d'augmentation figurant dans les accords de salaires exposés en détail plus haut (cf. supra B).

- Le taux de base 100 des salaires minima de qualification com-

points pour chaque qualification.
(la base de calcul proposée, pour une production de 80 % au poste,

taux de qualification - valeur de points

4°) Les trois syndicats demandant en dernier lieu le contrôle de l'établissement des normes de production servent de base au calcul des primes ou majorations ; ils considèrent que les normes actuelles sont :

- incontestables
- injustes.

Ils souhaitent que la production moyenne s'élève d'un tiers, soit fixée par accord entre les ouvriers qualifiés et les techniciens de la direction.

En cas de refus de ce point, un accord local est intervenu en 1955, donnant de nouvelles garanties aux ouvriers sur la qualification de leur poste, sans méconnaître pour l'essentiel l'ensemble des dispositions actuelles :

- attribution de chaque entreprise pour la durée de validité de la qualification
- partie fixe dans le calcul du salaire de qualification.

Les discussions se poursuivront et les ouvriers des trois syndicats ouvriers, séparés sur les exigences que nous avons exposées, demandent les mêmes.

B - MÉCANIQUE ET CHAUDIÈRES DES MANÈGES

A - Contexte des accords de salaire

La conversation avec la responsabilité de servir "démocratiquement" d'un syndicat patronal régional nous avons revu les explications des différents modes d'application prévus dans les accords de salaire exposés en détail plus haut (page 2).

La base de base 100 est relative au salaire minimum de qualification com-

porte deux parties : une hiérarchisée et une fixe.

Dans l'esprit des négociateurs des accords, l'évolution de la partie mobile est liée à celle de la productivité (de + 3 à + 5 %) ; celle de la partie fixe est liée à celle du coût de la vie.

Le relèvement des barèmes qui en résulte est sans effet sur les salaires effectifs qui leur sont supérieurs, mais permet de "balayer" les salaires les plus bas.

- Le relèvement systématique du salaire minimum textile (SMEG) prend la même signification.

- L'augmentation des salaires réels, déterminée en valeur absolue a pour but de compenser la diminution du pouvoir d'achat . Elle est ajoutée au salaire de la période de référence sous forme de "prime fixe".

Chaque entreprise est libre :

- de la maintenir sous cette forme sans jamais l'intégrer aux tarifs horaires de base ("tarifs à la production") ; les "primes fixes" cumulées s'ajoutent aux payes périodiques. C'est le cas de l'entreprise T 2.

- ou de laisser apparaître sur le bulletin de paye la "prime fixe" pendant une durée variable, puis de l'intégrer aux tarifs horaires de base. C'est le cas de l'entreprise T 1.

Selon les termes mêmes de notre interlocuteur :

- "Le principe de dépassement moyen des barèmes imposés, par branche, ou secteur, énoncé par les accords du 26 Novembre 1953 et du 3 Octobre 1962, a été conçu et mis en place pour assainir la profession avec la pensée nettement et souvent exprimée d'amener les entreprises inté-réssées - soit à développer leur productivité par un effort de recherche systématique qui leur permette d'augmenter les salaires tout en baissant leur prix de revient,
"- soit, si elles étaient épuisées, à prendre la décision de disparaître "par fusion ou par fermeture".

peut être faite à une échelle de 1:100000
dans l'état des connaissances actuelles, l'évaluation de la
partie visible est liée à celle de la composition (de 1:100000) :
celle de la partie visible est liée à celle de la composition.

Le traitement des données est en réalité une tâche qui est
souvent effectuée par des spécialistes, mais parfois par des
non-spécialistes.

Le traitement systématique de données géographiques (SIG) prend
la forme suivante :
- L'interprétation des données géographiques, déterminées en raison de
soins et pour un but déterminé, la distinction de données d'usage :
est effectuée en fonction de la nature de la donnée et de son usage.

Les données géographiques sont :
- les données géographiques, c'est-à-dire les données qui sont
caractérisées par des coordonnées géographiques (latitudes et longitudes)
et qui sont liées à des objets géographiques.

On se fait une idée de l'importance de la donnée géographique en
fonction des données géographiques, mais de l'importance des données
géographiques.

On se fait une idée de l'importance de la donnée géographique en
fonction des données géographiques, mais de l'importance des données
géographiques.
On se fait une idée de l'importance de la donnée géographique en
fonction des données géographiques, mais de l'importance des données
géographiques.
On se fait une idée de l'importance de la donnée géographique en
fonction des données géographiques, mais de l'importance des données
géographiques.

b - Augmentations conventionnelles textiles et augmentations

du S.M.I.G. -

1) niveaux des montants du S.M.I.G. et du S.M.E.G.(2).

Le taux de base 100, longtemps inférieur au S.M.I.G., le rattrape le 14-9-1962, et à partir de cette date "colle" à lui (Tableau III).

Le minimum textile "colle" au S.M.I.G. jusqu'à la fin 1960 ; à partir de décembre de cette année il le distance, et de plus en plus (ibid) (1).

L'accélération des relèvements de minima dans le textile, plus rapide que celle de relèvement du S.M.I.G., apparaît dans indices de croissance (tableau IV). Pendant la période, celui ci a augmenté de 38,61 %, le taux de base de 53,70 % et le minimum textile de 49,29 %.

-
- (1) Les variations des salaires réels résultant des hausses décidées par les accords (col.6 du tableau) ne peuvent être chiffrées qu'au niveau de l'analyse des séries individuelles de salaires.
 - (2) Le S.M.E.G. est pris ici pour la commodité de la rédaction comme représentant des taux conventionnels textiles.

5 - Importation des textiles et vêtements

en S.M.L.C.

1) Niveau des contingents en S.M.L.C. et en S.M.S.C.(2).

Le taux de base 100, toujours inférieur en S.M.L.C., le régime
le 14-9-1965, et à partir de cette date "colle" à 104 (Tableau III).

Le minimum textile "colle" en S.M.L.C. jusqu'à la fin 1965 ;
à partir de décembre de cette année la différence, et de plus en

plus (1966) (1).

L'abolition des contingents de mince dans le textile, plus

rapidement que celle de l'importation en S.M.L.C., apparaît dans toutes les
évaluations (Tableau IV), pendant la période, celle-ci a augmenté de

28,61 %, le taux de base de 52,70 % et le minimum textile de 49,29 %.

(1) Les variations des salaires réels réduisant les hausses réelles
par les accords (col. 2 du tableau) ne peuvent être éliminées
qu'en analysant les séries individuelles de salaires.
(2) Le S.M.S.C. est pris en compte de la répartition comme
représentant des faits économiques textiles.

TABLEAU III - Relèvements chronologiques du S.M.I.G. et des accords Textiles -

1	2	3	4	5	Unité	6
ANNEE	DATES	S.M.I.G. Montant zone 2,22	Salaire minimum Base 100	Salaire minimum textile (S.M.E.G.)		Augmentation horaires salaires réels
1957	1/8	1,3045				
	17/10		→ 1,02k + 19 (1,21)		1,42	+ 0,06
	1/1	1,3610				
	1/3	1,4160				
1958	20/3		→ 1,27 (1,05k + 0,22)		1,48	+ 0,05
	1/6	1,4595				
	1/2	1,5255				
1959	8/4		→ 1,35 (1,10 k + 0,25)		1,55	+ 0,07
	1/11	1,5660				
	5/1		→ 1,41 (1,16 k + 0,25)		1,60	+ 0,05
1960	1/10	1,6020				
	12/10		→ 1,4664 (1,2064 k + 0,26)		1,664	+ 4 %
	9/5		→ 1,53 (1,25 k + 0,28)		1,74	+ 0,07
1961	1/12	1,6490				
	7/12		→ 1,60 (1,28 k + 0,32)		1,80	+ 0,06
	1/6	1,6895				
1962	14/9		→ 1,70 (1,35 k + 0,35)		1,92	+ 0,10
	1/11	1,7660				
	2/4		→ 1,78 (1,39 k + 0,39)		2,02	+ 0,08
1963	1/7	1,84				
	27/2		→ 1,86 (1,43 k + 0,43)		2,12	+ 0,08
1964	1/10	1,8865				

Tableau IV - Indices successifs et périodiques de croissance
du S.M.I.G., et des taux conventionnels textiles

Base 100 = montant précédent

1	2	3	4		5	6
Années	Dates	S.M.I.G. (zone-2,22%)	Accords textiles			
			taux de base 100	minimum textile		
1959	1/1	100	100	100		
	1/3	104				
	20/3		105	104,2		
	1/6	103,07				
1959	1/2	104,52				
	8/4		106,3	104,7		
	1/11	102,6				
1960	5/1		104,4	103,2		
	1/10	102,3				
	12/10		104	104		
1961	9/5		104,33	104,50		
	1/12	102,9				
	7/12		104,5	103,40		
1962	1/6	102,45				
	14/9		106,2	106,7		
	1/11	104,53				
1963	2/4		104,7	105,2		
	1/7	104,2				
1964	27/2		104,4	104,9		
	1/10	102,53				
31/12/64		138,61	153,70	149,29		
1/1/58						

Tableau IV - Indices mensuels et périodiques de consommation
de 1950 à 1959, par les pays occidentaux (parties)

Années 1950 - 1959

Années	Index	Indices mensuels	
		1950-1959	1950-1959
1950	1/1	100	100
	1/2	100	100
	20/3	100	100
1951	1/1	102,03	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1952	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1953	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1954	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1955	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1956	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1957	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1958	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2
1959	1/1	102,0	104,2
	1/2	104,22	104,2
	20/3	102,0	104,2

2) Association de périodicité du S.M.E.G. et du S.M.I.G.

Nous nous sommes demandés s'il y avait "association" entre les relèvements du S.M.I.G. et ceux du S.M.E.G. ?

Pour répondre à cette question nous avons dessiné le graphique I, comparant les taux d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois, du S.M.I.G. et du S.M.E.G. (cf. tableau V). Nous disons qu'il y a association lorsque une pointe de la courbe du S.M.E.G. correspond à une pointe de celle du S.M.I.G.

Sur 10 associations possibles nous n'en relevons que 4 dans le graphique ; il n'y a donc pas association : les relèvements du S.M.E.G. sont indépendants de ceux du S.M.I.G.

Tableau V - Indices trimestriels d'accroissement (SMIG et SMEG)

mode de calcul : indice avril = $\frac{\text{montant avril}}{\text{montant janvier}}$; montant juillet = $\frac{\text{montant juillet}}{\text{montant avril}}$

	SMIG	SMEG	SMIG	SMEG	SMIG	SMEG	SMIG	SMEG
	1958		1959		1960		1961	
Janv.	100	100	100	100	102,65	103,22	100	100
avril	104,04	104,23	104,52	100	100	100	100	100
juillet	103,07	100	100	104,73	100	100	100	104,65
oct.	100	100	100	100	102,03	104,00	100	100
	1962		1963		1964			
Janv.	102,93	103,45	104,53	100	100	100		
avril	100	100	100	105,21	100	104,94		
juillet	102,45	100	104,20	100	100	100		
oct.	100	106,66	100	100	102,53	100		

2) Association de l'Industrie de S.M.L.C. et de S.M.L.C.
 Les relevements de S.M.L.C. et de S.M.L.C. ?
 Pour répondre à cette question nous avons dressé le gra-
 phique I, comparant les deux relevements réalisés de 3 mois en
 3 mois, de S.M.L.C. et de S.M.L.C. (cf. tableau V). Nous disons
 qu'il y a association lorsque les points de la courbe de S.M.L.C.
 correspondent à une partie de celle de S.M.L.C.
 Sur le graphique nous n'avons relevé que 4 points
 de graphique ; il y a donc association : les relevements de
 S.M.L.C. sont indépendants de ceux de S.M.L.C.

Tableau V - Indicateurs trimesiels d'association (S.M.L.C. et S.M.L.C.)

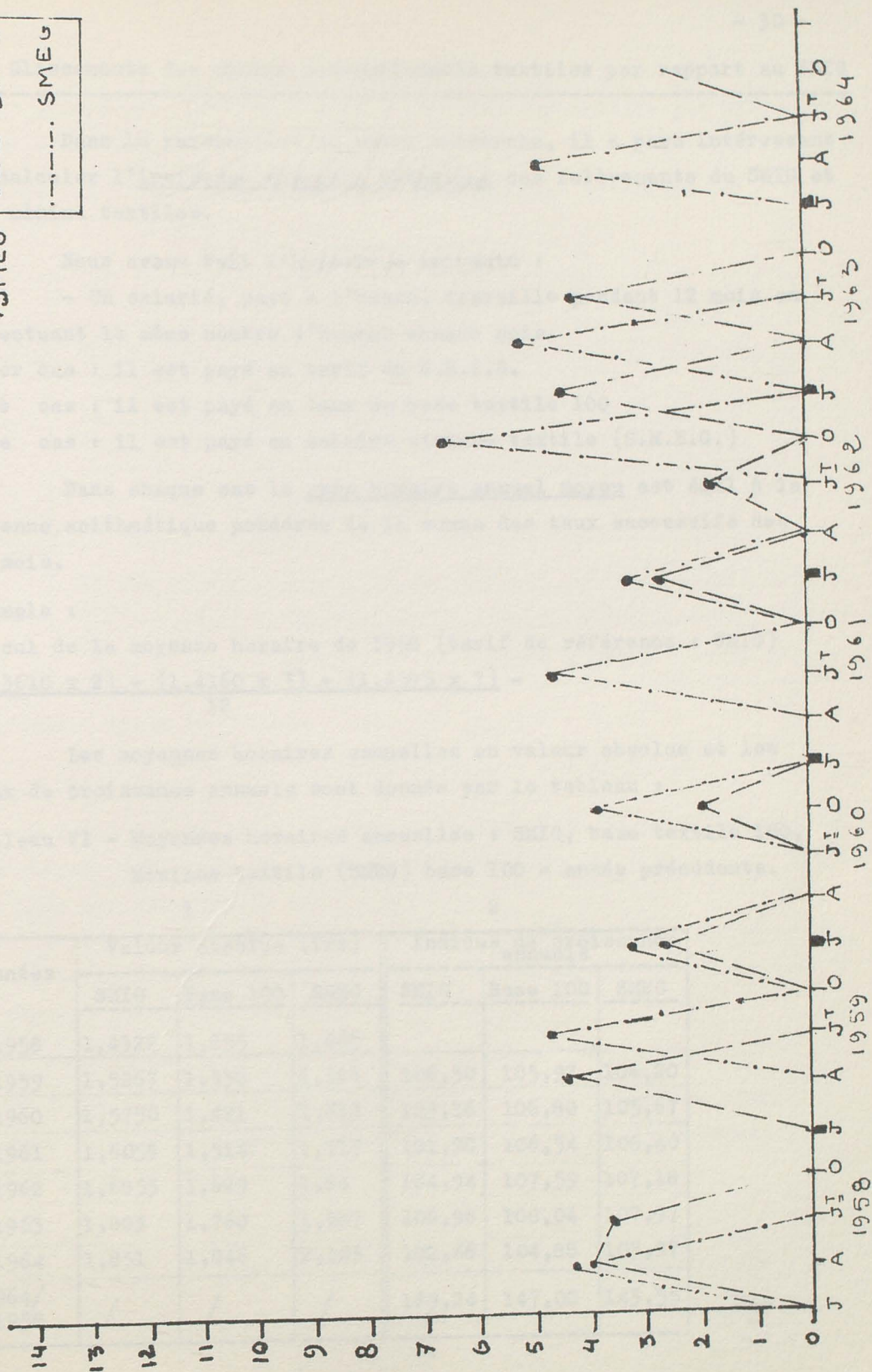
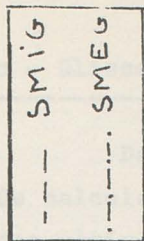
Mode de calcul : Indice avril - montant avril / montant janvier

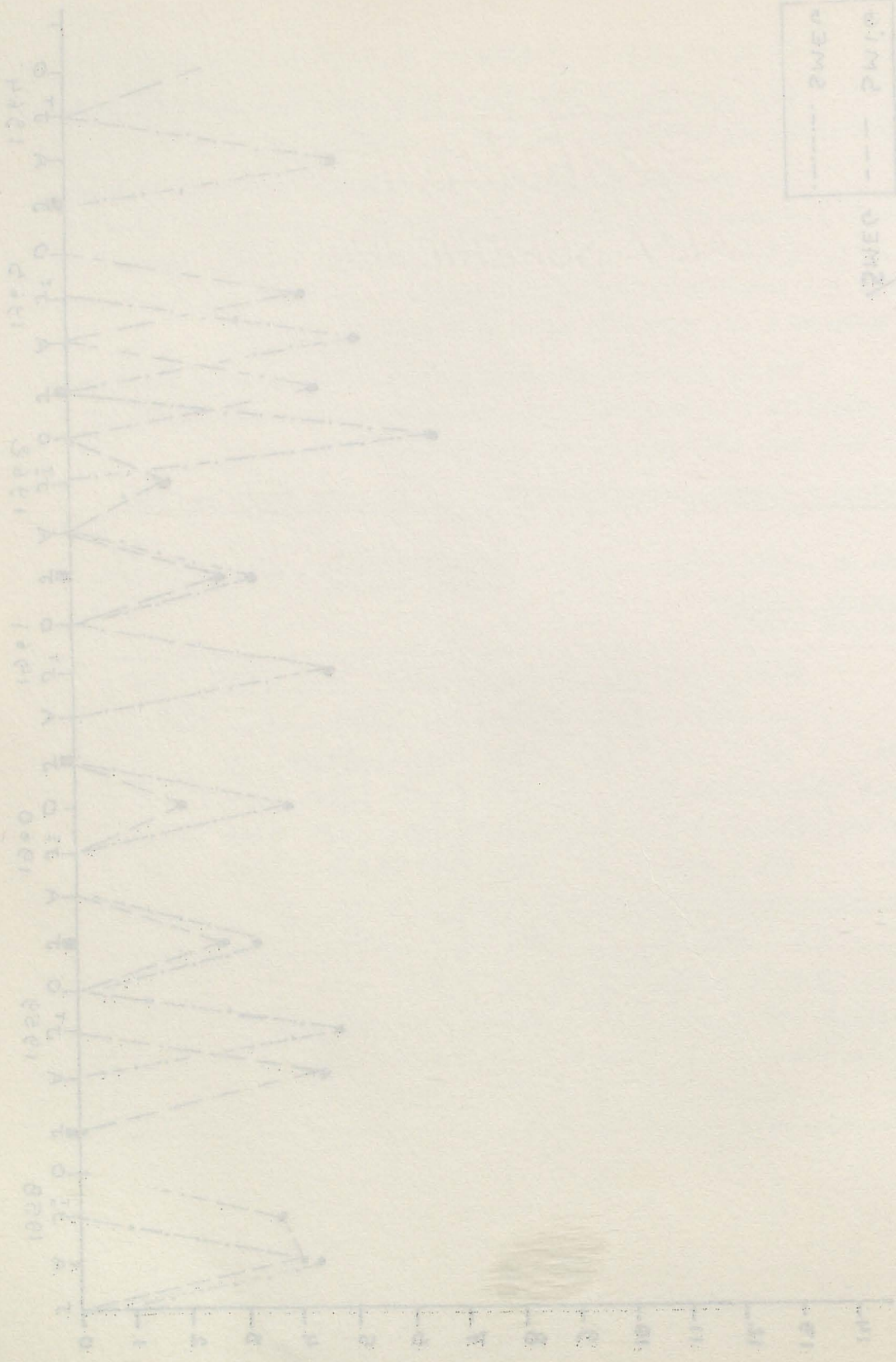
montant avril		montant janvier	
1958		1957	
SMIC	SMIB	SMIC	SMIB
100	100	100	100
104,04	104,25	100	100
103,07	100	100	104,75
100	100	100	100

1955		1954	
100	100	100	100
100	100	100	104,24
105,45	100	100	100
100	100	100	100

GRAPHIQUE I

TAUX D'ACCROISSEMENT DE 3 MOIS EN 3 MOIS; SMIG / SMEG





1900 1901 1902 1903 1904 1905 1906 1907 1908 1909 1910 1911 1912

SWER
SWIC

SWER

GRAVHIÖE I

1900 1901 1902 1903 1904 1905 1906 1907 1908 1909 1910 1911 1912

c - Glissements des minima conventionnels textiles par rapport au SMIG

Dans la perspective de notre recherche, il a paru intéressant de calculer l'incidence annuelle théorique des relèvements du SMIG et des minima textiles.

Nous avons fait l'hypothèse suivante :

- Un salarié, payé à l'heure, travaillé pendant 12 mois en effectuant le même nombre d'heures chaque mois.

- 1er cas : il est payé au tarif du S.M.I.G.

- 2è cas : il est payé au taux de base textile 100

- 3e cas : il est payé au salaire minimum textile (S.M.E.G.)

Dans chaque cas le gain horaire annuel moyen est égal à la moyenne arithmétique pondérée de la somme des taux successifs des 12 mois.

Exemple :

calcul de la moyenne horaire de 1958 (tarif de référence : SMIG)

$$\frac{(1,3610 \times 2) + (1,4160 \times 3) + (1,4595 \times 7)}{12}$$

Les moyennes horaires annuelles en valeur absolue et les taux de croissance annuels sont donnés par le tableau :

Tableau VI - Moyennes horaires annuelles : SMIG, base textile 100, Minimum textile (SMEG) base 100 = année précédente.

Années	Valeur absolue (frs)			Indices de croissance annuels		
	SMIG	Base 100	SMEG	SMIG	Base 100	SMEG
1958	1,4322	1,255	1,465			
1959	1,5267	1,330	1,526	106,50	105,97	104,20
1960	1,5750	1,421	1,613	103,16	106,80	105,67
1961	1,6059	1,514	1,717	101,90	106,54	106,40
1962	1,6853	1,629	1,84	104,94	107,59	107,18
1963	1,803	1,760	1,987	106,98	108,04	107,97
1964	1,851	1,846	2,103	102,66	104,88	105,87
1964/ 1958	/	/	/	129,24	147,00	143,55

o - Classements des indices conventionnels textiles par rapport au SMT

Dans la perspective de notre recherche, il a paru intéressant de calculer l'indice annuel de l'évolution des vêtements en SMT et des indices textiles.

Nous avons fait l'hypothèse suivante :

- En ce qui concerne le SMT, l'indice pendant 12 mois est affecté par des poids égaux à l'indice, travail pendant 12 mois en - 1er cas ; il est payé en tant qu'indice S.M.I.C.
- 2e cas : il est payé en tant qu'indice textile 100
- 3e cas : il est payé en tant qu'indice textile (S.M.E.S.).

Dans chaque cas le indice annuel moyen est égal à la moyenne arithmétique pondérée de la somme des deux successifs des 12 mois.

Exemple :

$$\text{indice de la somme pondérée de 1958 (texte de référence : SMT)} \\ = \frac{(1,1610 \times 2) + (1,4150 \times 1) + (1,4302 \times 2)}{5}$$

Les moyennes horaires annuelles en valeur absolue et les

taux de croissance annuels sont donnés par le tableau :

Tableau VI - Moyennes horaires annuelles en SMT, base textile 100. Indices textiles (SMT) base 100 - années précédentes.

Années	Valeur absolue (base 100)			Taux de croissance (%)		
	SMT	Textile	SMT	SMT	Textile	SMT
1958	1,4382	1,432	1,432			
1959	1,5267	1,550	1,526	1,432	1,432	1,432
1960	1,5750	1,421	1,513	1,526	1,550	1,526
1961	1,6052	1,514	1,717	1,513	1,421	1,513
1962	1,6657	1,622	1,64	1,717	1,514	1,717
1963	1,807	1,760	1,967	1,64	1,622	1,64
1964	1,851	1,742	2,162	1,967	1,760	1,967
1965			2,324	2,162	1,851	2,162
1966			2,532	2,324	1,851	2,324

De la partie droite (indices annuels de croissance, base 100 = année précédente) nous tirons la mesure des glissements par différence et en %)

Tableau VII - Glissements des taux conventionnels textiles par rapport au S.M.I.G.

Calcul			1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/58	
1		SMIG	taux crois.	106,50	103,16	101,90	104,94	106,98	102,66	129,24
2		Base 100	tx cr.	105,97	106,80	106,54	107,59	108,04	104,88	147,00
3	2-1		gt diff.	-0,53	+3,64	+4,64	+2,65	+1,06	+2,22	+17,76
4	$\frac{2}{1}-100$		gt %	-0,50	+3,52	+4,55	+2,52	+0,99	+2,16	+13,74
5		SMEG	tx cr.	104,20	105,67	106,40	107,18	107,97	105,87	143,55
6	5-1		gt diff.	-2,30	+2,51	+5,50	+3,24	+0,99	+3,21	+14,31
7	$\frac{5}{1}-100$		gt %	-2,16	+2,43	+5,29	+3,00	+0,83	+3,12	+11,10

glissement moyen de période : Base 100 $\frac{13,74}{6} = + 2,29$

SMEG = $\frac{11,10}{6} = + 1,85 \%$

Avec 6 à 8 % par an la croissance de la base 100 est assez régulière, contrairement à celle du S.M.I.G. (Tableau VI).

Il est remarquable :

- Le taux de base textile marque à partir de 1960, une progression plus rapide que celle du S.M.I.G. , avec un glissement de 2,29 % en moyenne par an.(1)

Peut-on parler de glissement de branche ?

- A l'intérieur de la branche, le S.M.E.G. a une croissance 4 fois sur 6 inférieure à celle de la base 100, et le glissement annuel moyen est de 1,85 %.

(1) Notes méthodologiques pour la définition du glissement.

de la partie droite (indiqué annuels de croissance, sans 100) -
 années précédentes) nous tirons la somme des différences par 100 -
 (tableau VII)

Tableau VII - Éléments des taux conventionnels fictifs par
 rapport au S.M.I.C.

Année	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
1	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2									
3									
4									
5									
6									
7									

Éléments moyen de pénurie : Sans 100 100,00 - + 2,25
 S.M.C. - 11,10 - + 1,25

Avec 5 à 6 % par an la croissance de la base 100 des années régulières,
 contrairement à celle du S.M.I.C. (Tableau VI).

El est remarquable :
 - Le taux de base fictive par rapport à celui de 1957, une progres-
 sion plus rapide que celle du S.M.I.C. : avec un écartement de 2,25 %
 en moyenne par an (1)

Pour ce tableau de croissance de l'année 1957 :
 - A l'intérieur de la période, le S.M.I.C. a une croissance
 à fort taux d'intérêt à celle de la base 100, et la croissance
 annuelle moyenne est de 1,07 %.

(1) Notes méthodologiques sur la détermination du écartement.

DEUXIEME PARTIE

L'ENTREPRISE T 1

SES CARACTERISTIQUES

LES GLISSEMENTS DE SALAIRES

DEPARTMENT OF THE ARMY

OFFICE OF THE CHIEF OF STAFF

MEMORANDUM FOR THE CHIEF OF STAFF

SUBJECT: CHARACTERISTICS

1. CHARACTERISTICS OF THE

...

1 - CHAPITRE I

1 - CHAPITRE I

Le présent rapport a été préparé par le Service des Relations Internationales de la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes.

Pendant la période 1960-1964, le développement économique des pays de l'Amérique Latine et des Caraïbes a été caractérisé par une croissance modérée. Cette croissance a été soutenue par la production nationale de fait (en 1961, 1962, 1963 et 1964) nationale + 1962 = 10, 1963 = 11,4 et 1964 = 12,5 %.

CHAPITRE I

CARACTERISTIQUES DE T 1 -

SON SYSTEME DE REMUNERATION -

Le développement économique des pays de l'Amérique Latine et des Caraïbes a été caractérisé par une croissance modérée. Cette croissance a été soutenue par la production nationale de fait (en 1961, 1962, 1963 et 1964) nationale + 1962 = 10, 1963 = 11,4 et 1964 = 12,5 %.

Le présent rapport a été préparé par le Service des Relations Internationales de la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes.

Pendant la période 1960-1964, le développement économique des pays de l'Amérique Latine et des Caraïbes a été caractérisé par une croissance modérée. Cette croissance a été soutenue par la production nationale de fait (en 1961, 1962, 1963 et 1964) nationale + 1962 = 10, 1963 = 11,4 et 1964 = 12,5 %.

Le présent rapport a été préparé par le Service des Relations Internationales de la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes.

1 - CHAPITRE I

1 - CHAPITRE I

Le présent rapport a été préparé par le Service des Relations Internationales de la Commission Economique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes.

1. 1. 1. 1. 1. 1.

1. 1. 1. 1. 1. 1.

1. 1. 1. 1. 1. 1.

A - CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

a- Situation dans la branche -

Sur le plan européen le peignage de laine français vient au deuxième rang, derrière la Grande Bretagne.

Pendant la période étudiée on assiste à une concentration progressive des moyens de production de cette branche dans le Nord. C'est d'ailleurs là, à peu de chose près que toute la production nationale se fait (en 1961, 94,5% de la production nationale ; 1962 = 96,3 % ; 1963 = 97,8 % ; 1964 = 98,3 %). Cette concentration s'est faite au profit de grosses entreprises qui ont absorbé le matériel et une partie du personnel d'entreprises plus petites qui ont été fermées. Le président du C.A. nous déclarait en septembre 1964 : "Le développement du Marché Commun impose en effet, pour soutenir la concurrence des grosses unités installées en Belgique, en Allemagne, en Hollande, la concentration des moyens de production dans des entreprises de taille européenne et même internationale".

T 1 est l'une d'elles : de ses ateliers sort le quart de la production nationale.

Cet établissement est l'une des branches spécialisées d'une firme, société en commandite par actions, qui a des filiales à l'étranger. T 1, à côté du peignage traditionnel a créé en 1962 une section de fibres synthétiques (production 2.600 tonnes en 1964).

T 1 fabrique elle-même une partie de ses machines, les répare et les entretient.

b - Effectifs, production, productivité -

1°) Effectifs

Entre le 1er Janvier 1958 et le 31 Décembre 1964 les effectifs régionaux des peignages ont diminué de 21,5 % (de 11.500 à 9.000; sour-

A - SITUATION DE LA FRANCE

1 - Situation dans la France

Sur le plan européen le poids de la France vient en deuxième rang, derrière la Grande-Bretagne.

Tout au long de la période étudiée on assiste à une concentration progressive des moyens de production de cette France dans le Nord. C'est d'ailleurs là, à peu de chose près que toute la production nationale se fait (en 1951, 94,5 % de la production nationale ; 1952 = 96,5 % ; 1953 = 97,8 % ; 1954 = 98,5 %). Cette concentration s'est faite au gré des crises antérieures qui ont élargi le spectre et une partie du personnel d'entreprises plus petites qui ont été rasées. Le président de la C.I.A. nous rappelle en septembre 1954 : "Le développement du Marché Commun repose en effet, pour certains la connaissance des crises antérieures en Belgique, en Allemagne, en Hollande, la concentration des moyens de production dans des entreprises de taille moyenne et même intermédiaires".

Tout cela d'ailleurs : de ces ateliers ont le droit de la production nationale.

Cet élargissement est l'une des branches spécialisées d'une ligne, associée en complément par ailleurs, qui a été tirée à l'échelle par la C.I.A. à côté de quelques industriels et créés en 1953 une section de lignes synthétiques (production 2.000 tonnes en 1954).

Tout cela d'ailleurs que parait de ces machines, les réseaux et les synthétiques.

2 - Belgique, production, prospective

1 - Belgique

Entre les deux années 1952 et le 31 décembre 1954 les effectifs régionaux des entreprises ont augmenté de 21,5 % (de 11.500 à 13.900) ; pour

ce : Syndicat patronal) ; ceux de T 1 ont augmenté de près de 5 % (tableau IV bis ligne 1). Avant la crise de 1964, au 31-12-63 ils avaient augmenté de 32 % alors que les effectifs régionaux avaient baissé de 17 %.

Mais, l'écart même des évolutions en % des effectifs de T 1 souligne les fluctuations importantes du personnel, dont, toute l'année, le taux de rotation est élevé (cf. infra tableau XIV) ; pour éliminer, au moins partiellement son incidence nous avons examiné les effectifs annuels moyens (tableau VIII, ligne 2) : de 1958 à 1964 ils ont augmenté de 18,35 %.

2) Production et productivité -

La production a suivi une progression identique : en 1963 elle était supérieure de 31,3 % à celle de 1958 ; la crise de 1964 ramène cette augmentation à 3 %.

La productivité aussi a augmenté : pour estimer sa progression nous avons (tableau VII) calculé le poids de fil peigné, produit en moyenne chaque année pendant une heure de travail d'ouvrier.

Sur les six ans, la productivité ainsi mesurée s'est accrue de 24,68 %, soit de 4,11 % en moyenne par an.

Le coefficient simple que nous utilisons demanderait à être corrigé par un coefficient de qualité des fils produits ; nous n'avons pu réunir les précisions techniques indispensables, mais, sur la période de 7 ans les différences de qualité d'une année à l'autre peuvent s'équilibrer réciproquement, si bien que le pourcentage d'accroissement annuel de la productivité de 4,11 % semble pouvoir être valablement retenu, à tout le moins comme ordre de grandeur.

co : Syndicat patronal) : taux de T 1 ont augmenté de 1954 à 1955
(tableau IV bis ligne 1) : avant la crise de 1954, en 1953-1954 les
avaient augmenté de 12 % alors que les effectifs résidents ont
augmenté de 17 %

Mais, l'écart avec les évolutions de T des effectifs de T 1
souligne les fluctuations importantes du personnel, tout, soit l'année,
le taux de rotation est élevé (cf. infra tableau VII) : pour évaluer
au moins partiellement son influence nous avons examiné les effectifs
d'ouvriers permanents (tableau VIII, ligne 2) : de 1954 à 1955 ils ont aug-
menté de 18,75 %

2) Productivité de l'industrie

La productivité a suivi une progression constante : en 1955 elle
était supérieure de 21,5 % à celle de 1954 : la crise de 1954 n'a donc
entraîné aucune régression

La productivité a augmenté : pour évaluer sa progression
nous avons (tableau VII) calculé le rapport de l'indice productif en
moyenne chaque année pendant une période de travail à court terme.

Sur les six ans, la productivité a augmenté de 20,5 %

de 1950 à 1955, soit de 4,1 % en moyenne par an.

La productivité a augmenté plus que dans d'autres branches à cause
calculé par un coefficient de qualité des produits : nous n'avons
pu vérifier les statistiques techniques indépendantes, mais, sur la base
des données de T nous constatons de fortes différences de productivité
entre les différentes branches, et bien que le coefficient de qualité
soit calculé de la productivité de 1951 à 1955 les valeurs
sont restées à peu près les mêmes, ce qui est un ordre de grandeur

Tableau VIII

Effectifs et production, productivité.

Explications :

Ligne 1 = EFFECTIFS = effectifs toutes catégories inscrits au 31-12 de chaque année

Ligne 2 = EFFECTIFS MOYENS = Moyenne des effectifs toutes catégories inscrits au 1er Janvier et au 31 Décembre de chaque année.

Ligne 3 = HEURES-OUVRIERS : Heures effectives + majorations pour heures supplémentaires effectuées annuellement par la catégorie "ouvriers" (Heures payées).

Ligne 4 = PRODUCTION = Poids brut en tonnes des fils de laine peignée et de fibre synthétique produits dans l'année civile.

Ligne 5 = PRODUCTIVITE = $\frac{\text{Production (ligne 4)}}{\text{Heures (ligne 3)}}$

A - Valeurs absolues -

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Effectifs au 31-12	1984	2199	2109	2059	2358	2632	2077
Effectifs moyens	1989	2093	2152	2083	2207	2494	2354
Heures ouvriers	3.364.439	3.557.466	3.636.396	3.322.269	4.622.629	4.417.209	3.456.158
Production	18.728	20.145	20.925	19.518	23.200	27.063	23.987
Productivité	5.566	5.663	5.754	5.875	6.404	6.127	6.940

Tableau VIII
Éléments de production, productives.

Explications :

Ligne 1 - REVENUS : - électricité toutes catégories inscrites au 31-12 de chaque année.

Ligne 2 - REVENUS MOYENS : Moyenne des électricités toutes catégories inscrites au 31 Janvier et au 31 Décembre de chaque année.

Ligne 3 - REVENUS-OUVERTS : Revenus électriciens + majorations pour Revenus supplémentaires affectés annuellement par la catégorie "ouvriers" (Revenus payés).

Ligne 4 - PRODUCTION : Total brut en tonnes des fils de laine peignée et de fibres synthétiques produits dans l'année civile.

Ligne 5 - PRODUCTIVITÉ = Production (Ligne 4) / Revenus (Ligne 3)

A - Valeurs absolues

	1964	1963	1962	1961	1960	1959	1958
Électricité au 31-12	2077	2832	2226	2039	2109	2299	1984
Électricité Moyens	2224	2484	2697	2662	2122	2092	1989
Revenus ouverts	7.126.138	4.417.809	4.621.428	7.422.209	5.626.396	5.221.466	5.264.439
Production	22.987	27.067	25.200	19.218	20.922	20.142	18.728
Productivité	6.240	6.127	4.404	5.872	5.794	2.662	2.322

B - Indices de croissance - Base 100 = l'année précédente

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 1958
Effectifs au 31-12	110,84	95,20	97,60	114,52	111,62	78,90	104,69
Effectifs moyens	105,23	102,82	96,70	105,95	113,00	94,39	118,35
Heures ouvriers	105,74	102,22	91,36	109,40	121,93	78,24	102,73
Production	107,56	103,85	93,28	118,86	116,65	78,24	102,73
Productivité	101,74	101,61	102,10	109,00	95,67 ⁽¹⁾	113,27	124,68

Augmentation annuelle moyenne de la productivité

$$24,68 : 6 = 4,11 \%$$

2) Modernisation technique :

Ce résultat a été atteint :

- par une amélioration technique et une modernisation progressives (Dimensions des machines à carder, rendement des peigneuses, automaticité remplaçant les manutentions, climatisation, éclairage, humidification de l'air..)

- par l'installation de nouveaux ateliers.

La politique de l'entreprise a été d'abord d'augmenter le rendement des machines et de réduire le nombre d'ouvriers qui les conduisaient. A partir de 1958 elle s'est attaquée au problème de la productivité ; le directeur affirme "qu'à ce moment là les méthodes employées étaient de 50 ans en retard sur celle des concurrents étrangers".

(1) La baisse de productivité en 1963 s'explique par l'absorption de deux petits peignages avec personnel et machines, qui a accru effectifs et horaires sans augmenter proportionnellement la production.

1954	1953	1952	1951	1950	1949	1948
104,63	104,63	113,82	118,72	121,20	110,81	110,81
118,72	118,72	115,00	108,92	108,92	102,82	102,82
102,72	102,72	101,92	102,40	100,12	102,74	102,74
102,72	102,72	116,82	118,68	123,82	101,82	101,82
124,68	114,81	112,81	109,00	102,10	101,41	101,41

Augmentation annuelle moyenne de la productivité
 24,09 : 8 = 3,01 %

2) Modernisation technique
 La réduction a été obtenue :

- par une amélioration technique et une modernisation progressive (mécanisme des machines à vapeur, remplacement des colmatages, automatisations remplaçant les manutentions, élimination de déchets, maintenance de l'outil.)

- par l'installation de nouveaux ateliers.
 La politique de l'entreprise a été d'abord d'augmenter la rentabilité des machines et de réduire le nombre d'opérateurs sur les machines. À partir de 1950 elle s'est dirigée au profit de la spécialisation de la direction technique dans le domaine de la production et de la réduction du nombre des machines étrangères.

(1) La baisse de productivité est due à l'augmentation de la consommation de matières premières et de l'énergie, qui a entraîné une augmentation des coûts de production et une baisse de la productivité.

Pendant la période étudiée :

- 36 cardes, de 1m25 ont été remplacées par 36 cardes de 1m80.
- 45 peigneuses de 105 coups par 45 peigneuses de 145 coups.

En Septembre 1962 a été créée une section de fibres.

En Janvier 1963 a été créé un assortiment supplémentaire (c'est à-dire un atelier de production complet, du lavage au finissage).

A la fin de 1964, les perfectionnements sont poursuivis, mais un certain palier de productivité a été atteint : par exemple les batteuses, les sécheuses ont vu leur capacité décuplée sans augmentation de personnel ; autre exemple : une ouvrière qui conduisait 4 peigneuses produisant chacune 5 Kgs à l'heure, en sert aujourd'hui 8 produisant chacune 10 Kgs l'heure.

Le personnel dégagé par ces améliorations techniques n'est pas licencié pour autant : de nouvelles machines sont installées et il est affecté à leur conduite.

Mais la demande sur 1^o marché rend nécessaire l'installation de nouvelles machines et l'ouverture de nouveaux ateliers qui entraînent l'embauchage et l'augmentation des effectifs : ceci jusqu'au début de 1964 qui a vu s'installer une période de dépression..

c - Le Personnel : Structure, qualification, mobilité -

Le groupe "ouvriers" constitue la plus grande partie du personnel (85 %). Il est caractérisé :

- par le niveau peu élevé des coefficients de qualification (65 % ne dépassant pas K 120, niveau d'un OS débutant dans la métallurgie)
- par une proportion peu importante de femmes (moins de 20 %) et en baisse.
- par une proportion importante et croissante d'étrangers (60 %)
- par un taux de rotation élevé et croissant.

pendant la période étudiée :

- 36 cartes de 1252 ont été remplacées par 36 cartes de 1250.
- 45 cartes de 102 coupes par 45 cartes de 102 coupes.

En décembre 1952 a été créée une section de travaux.

En janvier 1953 a été créé un service de maintenance (C-10).

A-t-elle eu effet la production envisagée, les travaux de finissage.

A la fin de 1954, les performances sont satisfaisantes, mais

un certain ralentissement de la production a été constaté à la fin

l'année, les dépenses ont vu leur capacité réduite sans augmentation

de personnel ; cette année a été caractérisée par un ralentissement

progressif de la production, en fait, au cours de l'année, la production

chaque 10 kg l'heure.

Le personnel engagé par ces améliorations techniques n'est

pas suffisant pour assurer la nouvelle machine est installée et il

est affecté à leur entretien.

Mais la demande sur la section tend à augmenter l'installation

de nouvelles machines et l'ouverture de nouvelles ateliers qui entraînent

un ralentissement de la production et l'augmentation des dépenses ; ceci jusqu'à ce début

de 1954 qui a vu l'installation des machines de réparation.

2 - Le personnel : structure, qualification, mobilité

- Le groupe "ouvriers" constitue le plus grand pôle du personnel (65 %). Il est caractérisé :

- par la diversité des tâches et des contributions à la production

(65 % de la production par 1.10, environ 60 % relevant dans le détail)

(intégré)

- par une proportion peu importante de femmes (moins de 20 %)

et en Suisse.

- par une proportion importante de diplômés (50 %)

- par un taux de rotation élevé et croissant.

1 - Un personnel à prédominance "ouvriers" -

Tableau IX - Evolution des effectifs par catégories professionnelles, et structure en pourcentage de l'ensemble.

Les deux sexes réunis ; chiffres au 31-12 de chaque année.

	Effectifs				Ensemble	pourcentage					
	Ouvrier	Employé	Technicien A.M.	Ingénieur Cadres		1	2	3	4	3+4	5
1958	1719	70	136	64	1984	86,5	3,5	6,8	3,2	10,0	100
1959	1895	86	192	26	2199	86,5	3,9	8,7	0,9	9,6	100
1960	1801	91	192	25	2109	85,5	4,3	9,1	1,1	10,2	100
1961	1739	93	199	28	2059	84,5	4,5	9,9	1,1	11,0	100
1962	2011	93	221	33	2358	85	3,9	9,4	1,7	11,1	100
1963	2247	101	254	30	2632	85	3,8	10,1	1,1	11,2	100
1964	1703	99	248	27	2077	82	4,8	11,9	1,3	13,2	100

Les modifications techniques n'ont pas entraîné un bouleversement de la structure du personnel. Les pourcentages de 1964 ne sont pas entièrement significatifs, car la diminution des effectifs provoquée par la récession affecte essentiellement les ouvriers ; il en résulte, en pourcentage, une augmentation des autres catégories, restées numériquement stables.

Les données de 1963 expriment mieux la structure normale en période de bonne conjoncture : 85 % d'ouvriers, 4 % d'employés, 11 % de techniciens et cadres.

2 - Faiblesse des coefficients de qualification "ouvriers" -

Chaque année au mois de septembre les services du Syndicat patronal, recensent pour chaque entreprise la répartition du Personnel "ouvriers" au travail, par coefficients de qualification.

Le tableau X est établi à partir des résultats de cette enquête annuelle.

Tableau IX - Répartition des effectifs par catégories professionnelles et niveaux de qualification au 31-12-1964

Les deux séries de données sont exprimées en milliers d'unités.

Année	Niveau I		Niveau II		Niveau III		Niveau IV		Total
	Effectifs	Evolution	Effectifs	Evolution	Effectifs	Evolution	Effectifs	Evolution	
1958	1712	73	137	64	1904	88,1	3,7	8,8	2,3.10.0.100
1959	1802	90	152	15	2152	88,5	3,8	8,7	0,9.8.8.100
1960	1801	91	152	15	2102	87,5	4,3	9,1	1,1.0.2.100
1961	1739	92	150	18	2089	86,7	4,7	9,7	1,1.11.0.100
1962	2011	93	151	22	2236	88	5,3	8,4	1,7.11.1.100
1963	2247	101	154	30	2572	88	5,4	10,1	1,4.11,8.100
1964	2702	98	156	31	3077	88	5,8	11,9	1,7.13,2.100

Les modifications professionnelles et par niveau ont entraîné un développement de la structure de personnel. Les pourcentages de 1964 de sorte que les effectifs sont exprimés en milliers d'unités, les effectifs sont exprimés en milliers d'unités.

Les données de 1964 concernent donc le régime normal en période de pleine conjonction : 0,5 d'ouvriers, 4,5 d'employés, 11,5 de techniciens et cadres.

Tableau X - Répartition des effectifs par catégories professionnelles et niveaux de qualification au 31-12-1964

Chaque ligne du tableau correspond à une des séries de données. Les données sont exprimées en milliers d'unités.

Tableau X - Evolution de la structure du groupe "ouvriers" par coefficients de qualification, regroupés (en % de l'ensemble)

Coefficients de qualific.	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indice 1964/1958
110	15,35	16,21	10,77	9,80	8,02	7,26	6,59	
115	25,49	24,84	28,80	29,75	30,71	33,57	35,15	
120	23,75	20,19	19,35	19,40	20,59	22,65	22,81	
110 à 120	64,59	61,24	58,92	58,95	59,32	63,48	64,55	99,94
125	5,43	5,42	4,63	2,93	3,44	3,45	2,54	
130	0,98	4,16	1,12	2,61	2,40	2,34	2,16	
135	3,02	3,01	3,44	4,23	4,42	4,27	4,38	
140	-	-	1,95	-	-	-	0,32	
145	1,04	3,44	3,76	2,22	1,71	2,03	2,32	
152	1,18	1,15	1,45	1,50	1,14	0,86	1,03	
125 à 152	11,65	17,18	16,35	13,49	13,11	12,95	12,75	109,44
159	19,25	20,50	22,98	26,00	23,70	21,64	18,05	
166	0,58	0,18	0,25	0,24	0,57	0,46	0,32	
173	3,93	0,90	1,50	1,31	3,40	1,47	3,73	
180							0,60	
159 à 180	23,76	21,58	24,73	27,55	27,67	23,57	22,70	95,54
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	

Pendant ces 7 années la proportion des K ne dépassant pas 120, oscille entre 59 et 65 % ; pour l'ensemble de la période, ce groupe demeure stable, et les K intermédiaires (peu nombreux : 13 %) enregistrent une légère avance, tandis que les plus élevés reculent.

Quant au coefficient moyen de qualification calculé à partir des mêmes données, il progresse de 4,38 % entre 1958 et 1964 et demeure celui de l'OS 1.

Tableau XI - Coefficient annuel moyen de qualification du groupe "ouvriers"

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indice 1964/1958
K moyen	123,66	126,49	128,34	129,57	128,80	126,20	129,08	104,38

Soulignons dès à présent que le montant de la rémunération n'est pas directement lié au coefficient de qualification : chaque poste de travail est répertorié avec un coefficient de qualification, mais le salaire de base attribué par T 1 à des postes de même coefficient varie dans des proportions importantes.

Tableau XIII - Extrait des barèmes de T 1 (Mai 1963)

Professions	Coefficient de qualification	Taux horaire de base de T 1
Alimenteur de brut	110	2,314
Balayeur	110	2,280
Batteur de poussières	110	2,576
Vide pots 1°-2°- 3°	114	2,428
Vide pots	114	2,519
Peigneuses (3 Lyster)	117	2,508
Peigneuses (8 P BL)	117	2,713

Pour un même K, les variations atteignent parfois 11 % ; un 110 peut percevoir plus qu'un 114 ou un 117. La classification en K est devenu de plus en plus théorique à mesure que les modifications techniques intervenaient, elle ne correspond plus aux charges réelles de travail de chaque poste. Ce sont des charges qui servent de base à la fixation des taux horaires d'entreprises (cf infra "système de rémunération") ; dans la perspective de notre recherche, l'évolution des coefficients de qualification ne peut donc apporter aucune explication directe des fluctuations de masses salariales (effet structurel).

3 - Diminution relative des femmes ; augmentation relative des étrangers -

19 % des ouvriers sont des femmes en 1955 ; 17 % seulement en 1963. La tendance définie par la direction, est de faire appel "abondamment" à des hommes. Sur le plan salarial ceci n'a aucune incidence, toujours pour la même raison : le taux du salaire est déterminé

Commissariat des A. et M. et le conseil de la République
n'est pas intervenu sur les conclusions de l'expertise et a
postes de travail ont été remis à l'Etat pour la
mise en valeur de ces études et il a été décidé de leur
donner suite dans les conditions indiquées ci-dessous.

Tableau XII - Répartition des crédits par chapitre

Chapitre	Crédits	Montant
Alimentation de base	110	2,314
Salaires	110	1,500
Bâtiment de bureaux	110	2,370
Vide pour 1-4-52	110	2,300
Vide pour	110	2,300
Polynésie (C. 1-4-52)	110	2,300
Polynésie (C. 2-52)	110	2,300

Tout en effet, les crédits affectés à ce chapitre
110 sont destinés à la mise en œuvre de l'expertise et
est devenu le principal chapitre de dépenses de l'expertise
technique internationale, afin de permettre aux services
de travail de mener à bien leur tâche. Le montant de ces
A la fin de l'année, les crédits affectés à ce chapitre
résumés ci-dessous, dans la perspective de leur utilisation
des conclusions de l'expertise et leur mise en œuvre.
Cette situation est résumée dans le tableau ci-dessous.

2 - Répartition des crédits par chapitre

Les crédits affectés à ce chapitre
110 sont destinés à la mise en œuvre de l'expertise et
est devenu le principal chapitre de dépenses de l'expertise
technique internationale, afin de permettre aux services
de travail de mener à bien leur tâche. Le montant de ces
A la fin de l'année, les crédits affectés à ce chapitre
résumés ci-dessous, dans la perspective de leur utilisation
des conclusions de l'expertise et leur mise en œuvre.

pour le poste et non en fonction de l'individu qui l'occupe.

Tableau XIII - Evolution des Effectifs Etrangers
("ouvriers") (au 31-12 de chaque année) Unité : %

	Effectifs ouvriers	Français	ETRANGERS			
			Ensemble	Divers	Nord.Afric.	Frontaliers
1958	100	46,5	53,5	17,5	5,0	31,0
1959	100	45,5	54,5	17,0	6,5	31,0
1960	100	45,5	54,5	16,5	7,5	31,0
1961	100	44,5	55,5	17,0	8,8	30,0
1962	100	42,0	58	18,0	11.	29,0
1963	100	39,5	60,5	16,5	16	28,0
1964	100	38,8	61,2	16,0	16	27,4

Ce tableau montre :

- une diminution régulière des effectifs français : 17 % pour la période.
- une augmentation correspondante des effectifs étrangers - mais à l'intérieur de ce groupe "étrangers", accroissement très net des Nord-Africains qui ont plus que triplé, et raréfaction des frontaliers. Ce phénomène est important et pose des problèmes, car les frontaliers constituent le noyau de la main d'oeuvre qualifiée, alors que les Nord Africains, sans aucune qualification s'adaptent difficilement.

4 - Un taux de rotation élevé

Nous avons calculé les taux annuels de rotation : taux départ = rapport du nombre de départs dans l'année, taux entrées = rapport du nombre d'entrées dans l'année (1), à l'effectif annuel moyen, toutes catégories,

(1) Source : enquête annuelle "Main d'oeuvre" de l'Union des Industries Textiles.

Tableau XIII - Evolution des Effectifs Français
 ("civilians") (en 31-12 de chaque année) (Unité : 1000)

Année	Français			Effectifs civilians
	France	Algérie	Maroc	
1954	100	100	100	100
1955	100	100	100	100
1956	100	100	100	100
1957	100	100	100	100
1958	100	100	100	100
1959	100	100	100	100
1960	100	100	100	100
1961	100	100	100	100
1962	100	100	100	100
1963	100	100	100	100
1964	100	100	100	100

de tableau mentionné :
 - une distinction régulière des effectifs Français : 100 pour
 la période.
 - une augmentation correspondante des effectifs étrangers
 mais à l'intérieur de ce groupe "étrangers", certainement
 plus car des Nord-Algériens ont été plus en Algérie, et
 réaffectés à l'étranger. Ce phénomène est important et
 pose des problèmes, car les données concernent le nombre
 de la main d'œuvre qualifiée, alors que les Nord-Algériens,
 sans aucune qualification spécifique, travaillent.

4 - Sur la base de notation élevée

Il nous avons effectué les tests suivants de notation : ceux décrits
 rapport au nombre de lettres dans l'année, ceux relatifs à l'impact de
 des données dans l'année (1), à l'efficacité annuelle, toutes ces
 notes.

(1) Source : données statistiques de l'Union des Industries
 Textiles.

Tableau XIV - Evolution des taux annuels de rotation -

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Taux (1) départs	10	24	25	23,5	29,5	43,5	39,15
Taux (2) entrées	1,5	34	20,7	20	43	55	23,5

Les taux ne descendent jamais au dessous de 20 %. La tendance à leur accroissement (en conjoncture normale), outre le niveau des embauches, semble résider dans la concurrence croissante subie, sur son marché du travail par l'entreprise.

Pour 100 départs, la proportion annuelle des licenciements demeure stable aux environs de 30 % (de 1959 à 1963 inclus), mais celle des départs volontaires passe, pour la même période, de 57 à 67 %.

Voici les explications fournies par la Direction de T 1 sur les rotations : "Nous licencions peu de personnes; ce n'est pas la politique de la maison. Mais il y a une masse importante de personnel mouvant qui est constituée à peu près uniquement par les frontaliers belges et par les Nord Africains.

Pour les frontaliers, les départs se sont accélérés depuis 1961 pour des raisons d'implantation d'industries nouvelles en Belgique : nous pouvons dire que dans une bande de 50 Kms le long de la frontière, des industries d'origines allemande, hollandaise et même belge attirent peu à peu notre personnel et particulièrement le personnel qualifié".

L'entreprise se trouve donc, d'une façon croissante depuis 1961, aux prises avec un double problème :

- Conserver le personnel qualifié, sollicité par les appels au delà de la frontière d'entreprises offrant des salaires plus élevés.
- Recruter et essayer de former du personnel qualifié pour remplacer les partants.

Tableau XIV - Evolution des taux annuels de rotation -

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Taux (1) départs	10	24	25	25,5	22,5	22,2	20,12
Taux (2) entrées	1,5	24	20,7	20	22	22	23,5

Les taux ne concordent jamais au-dessus de 20 %, la hausse à leur écartement (en conditions normales), entre le niveau des embauches, stable depuis dans la concurrence croissante suite sur son entrée de travail par l'industrie.

Pour 100 départs, la proportion annuelle des licenciements demeure stable aux environs de 30 % (de 1959 à 1963 inclus), mais celle des départs volontaires passe, pour la même période, de 21 à 23 %.

Voici les explications fournies par la Direction de T. I. sur les rotations : "Une liaison peu de personnes se fait par la politique de la maison. Mais il y a une masse importante de personnes souvent qui est constituée par des licenciements par les industriels belges et par les Nord-Alémaniques."

Pour les licenciements, les départs de ceux arrivés depuis 1961 pour des raisons d'insuffisance à l'industrie nouvelles au Royaume nous pouvons être que dans une mesure de 20 % de la Direction des Industries belges-allemandes, belgiques et dans une mesure restant peu à peu dans le personnel et particulièrement le personnel "1116".

L'industrie se trouve donc, à son tour, en difficulté depuis 1961, aux prises avec un double problème :

- Gérer le personnel qualifié, constitué par les experts au sein de la Direction d'activités et dans les secteurs plus élevés.
- Recruter et assurer la tenue du personnel qualifié pour compléter les pertes.

B - SYSTEME DE REMUNERATIONS ET D'AUGMENTATIONS

a - Les rémunérations - -----

Les salaires, sont dans la branche, les plus élevés de la région. Les gains dépassent le S.M.E.G. de 60 % en moyenne (cf. tableau XXIV). Les ouvriers sont payés à la quatorzaine sur la base d'un taux horaire. La rémunération comporte cinq éléments : deux sont décomptés annuellement :

- a) Salaire de base (avec majorations pour heures supplémentaires)
- b) Prime collective de rendement
- c) Prime collective d'intéressement (annuelle, avec acomptes à chaque paye)
- d) Complément de salaire, résultant des augmentations conventionnelles (accords de salaire) appelé ainsi "Prime fixe"
- e) Prime individuelle d'ancienneté (annuelle).

1) Salaire de base -

Son montant est obtenu en multipliant le taux de base du poste par le nombre d'heures payées.

- a) taux de base du poste.

Nous avons déjà expliqué que tous les postes étaient répertoriés depuis 1946 et affectés d'un coefficient Parodi de qualification. Au taux horaire de qualification correspondant, fixé par les minima des accords de salaires, est ajoutée une majoration fixée par la Direction, proportionnelle à la rentabilité du poste et qui, par conséquent, s'accroît avec les améliorations techniques : elle est appelée "prime de charge" ou "prime d'activité".

Taux de qualification + Prime de charge = Taux horaire majoré (THM).

b) heures payées = heures de présence effective + majoration pour heures supplémentaires.

2) Prime de rendement - ou de production

Cette prime est déterminée chaque quatorzaine pour l'ensemble d'un atelier de production (appelé "assortiment") et répartie entre les ouvriers qui ont travaillé au moins 72 heures dans la quatorzaine

II - SYSTEME DE REMUNERATION ET D'ENCOURAGEMENT

a - Les rémunérations

Les salaires sont réglés par le tableau ci-dessous, les plus élevés de la région.
Les autres sont payés à la discrétion sur la base d'un taux horaire.
La rémunération comprise dans les tableaux ci-dessus est décomposée annuellement :

- a) Salaire de base (avec majorations pour heures supplémentaires)
- b) Prime collective de rendement
- c) Prime collective d'intéressement (annuelle, avec acomptes à chaque paye)
- d) Complément de salaire, résultant des rémunérations conventionnelles (annuelle) (sauf de salaire) égale à la "Prime fixe"
- e) Prime individuelle d'ancienneté (annuelle).

1) Salaire de base -

Son montant est obtenu en multipliant le taux de base du poste par le nombre d'heures payées.

a) Taux de base du poste.

Nous avons déjà expliqué que tous les postes étaient répartis depuis 1946 en classes d'un coefficient correspondant à la qualification de leur titulaire de qualification correspondante, liés par les mêmes des accords de salaires, est ajoutée une majoration fixée par la direction proportionnelle à la complexité du poste et qui, par conséquent, s'accroît avec les qualifications techniques : ils ont été qualifiés "prime de charge" ou "prime d'activité".

Taux de qualification + Prime de charge + Taux horaire net (T.H.N.).

b) heures payées = heures de présence effective + majoration pour heures supplémentaires.

2) Prime d'ancienneté

Cette prime est versée chaque année pour l'ensemble d'un atelier de production (sauf "accidents") et résulte de la somme des heures payées au cours de l'année. Les heures payées dans la qualification

(Restriction destinée à combattre l'absentéisme).

Mode de calcul :

- a) chaque quatorzaine est déterminé le taux de la prime : il varie entre 14 et 15 %. Ce taux est appliqué au salaire de base ($THM \times$ heures payées) : il en résulte le montant de la prime.

- b) comment est calculé le taux de la prime ?

Les techniciens de l'entreprise ont fixé le poids maximum de fils peignés qui peut être produit en 24 heures dans un assortiment. Le rapport du poids réel produit à ce poids théorique donne un coefficient ; un barème donne le taux de la prime qui correspond à ce coefficient. Par exemple pour 0,87 il est de 14 %.

5) Prime d'intéressement

a) Périodicité et règlement

C'est une prime collective et annuelle. Chaque quatorzaine l'ouvrier perçoit un acompte à valoir sur le montant de la prime à laquelle il aura droit pour l'année. Cet acompte est calculé ainsi :
6 % de (salaire de base + prime de rendement).

Le solde annuel (montant annuel de la prime - acomptes des 12 mois antérieurs) est versé au mois de juillet, avant le départ en congés payés.

L'exercice annuel pour le calcul de cette prime va du 1er Juin au 31 Mai. Pour y avoir droit l'ouvrier doit avoir travaillé pendant au moins 1940 heures dans les 12 mois ; en cas de maladie, les 100 premières heures comptent comme des heures travaillées ; il doit faire partie du personnel au moment de la distribution du solde (clause de stabilité).

b) Mode de calcul.

La production, en Kilogs, de laine peignée pendant l'exercice annuel, est pondérée : elle est ramenée par application d'un coefficient à une production équivalente de la laine peignée la plus chère. La production minima annuelle, dans cette qualité (ou en équivalent) a été fixée par le Conseil d'Administration à 7,5 millions de kilogs, critère de base, inchangé pendant toute la période étudiée.

(Restriction destinée à combattre l'insécurité)

Modes de calcul :

- a) chaque production est évaluée au prix de la vente à la vente
entre 10 et 15 % de taux est appliqué au volume de base (T.M.V.)
nouveau payés) ; il se déduit le montant de la prime.

- b) comment est calculé le taux de la prime ?
Les restrictions de l'entreprise ont été la partie concernée de l'ité
peuvent qui peut être produite en 14 jours dans un établissement.
Le rapport de poids réel produites de poids théorique sont dans un
coefficient ; en cas de base le taux de la prime est correspond
à ce coefficient. Par exemple pour 0,87 il est de 14 %.

2) Prix d'insécurité

a) Périodes de référence

C'est une prise collective et annuelle. Chaque restriction l'ouvrage
peut être un accord à valoir sur le montant de la prime à laquelle il
aura droit pour l'année. Ces accords ont été établis dans :

le mois annuel (montant annuel de la prime - accords des
12 mois antérieurs) est versé au mois de juillet, étant le départ en
compte payés.

L'exercice annuel pour le calcul de cette prime se fait dans
un 31 mai. Pour y avoir droit l'ouvrage doit avoir travaillé pendant
en moins 1000 heures dans les 12 mois ; en cas de maladie, les 1000
heures heures comptent comme des heures travaillées ; il doit faire
partie du personnel au moment de la distribution de primes (c'est-à-dire la
stabilité).

b) Mode de calcul.

La production, en litres, de la base pendant l'exercice annuel,
est limitée : elle est calculée par application d'un coefficient à
une production théorique de la base produite en deux ans. La
production ainsi annuelle, dans cette limite (ou en dessous) a
été fixée par le Conseil d'Administration à 1,5 millions de litres,
c'est-à-dire, dans ce cas, lorsque toutes les unités étaient

Pour cette quantité le taux de la prime est 1 %. Il augmente de 1 % par million de kilogs produit en plus. Il ne peut dépasser 13,10 % quelle que soit la production.

Le taux ainsi déterminé est appliqué à la masse : (salaires bruts + primes de rendement) versés à l'ensemble des ouvriers pendant l'année d'exercice : on obtient ainsi le montant global de la prime. On calcule alors la valeur du point :

pour chaque ouvrier présent on recense le nombre d'heures de présence effectuées entre 1500 heures et 2060 h. (le minimum donnant droit à la participation étant 1.940 heures) ; on totalise. Le montant global de la prime divisé par ce total donne la valeur du point. Le montant de la prime individuelle est obtenu en multipliant ce point par le nombre d'heures de présence effectuées entre 1.500 et 2.060 heures (560 au plus, 440 au moins).

4) Primes fixes d'augmentations conventionnelles

En étudiant le système de rémunération de la Convention Collective, nous avons vu que les accords de salaires précisent de combien doivent être augmentés les salaires réels : cette augmentation est chiffrée en francs par heure ; elle n'est pas hiérarchisée. Elle est versée par l'entreprise sous forme de "Prime fixe" calculée ainsi :

"Augmentation horaire x nombre d'heures payées". Elle figure à part, sur les bulletins de salaires, dans une colonne "Primes et majorations", jusqu'au jour où la Direction décide de l'incorporer au "Taux horaire majoré" ou T.H.M.

Les critiques des syndicats ouvriers, que nous avons exposées p 21 et suivantes s'appliquent particulièrement au mode de rémunération de T 1 puisque les normes sur lesquelles sont calculées les primes de rendement et d'intéressement sont à la discrétion de la Direction et demeurent ignorées des travailleurs et de leurs représentants. Nous même, n'avons pu les obtenir.

5) Prime d'ancienneté

C'est une prime personnelle progressive, non hiérarchisée, versée annuel-

Pour cette quantité le taux de la prime est 1/2. Il augmente de 1/2 par million de litres produit en plus. Il ne peut dépasser 13,10 \$ quelle que soit la production.

Le taux ainsi déterminé est appliqué à la base : (hectares + primes de rendement) versée à l'exportation des produits pendant l'année d'exercice ; on obtient ainsi le montant global de la prime. On calcule alors la valeur du point :

Pour chaque hectare produit on verse la somme d'hectares de présence effective dans 500 heures et 2000 hl (le minimum donnant droit à la participation étant 1.500 heures) ; on totalise. Le montant global de la prime divisé par ce total donne la valeur du point. Le montant de la prime individuelle est obtenu en multipliant ce point par le nombre d'heures de présence effective entre 1.500 et 2.000 heures (500 en plus, 400 en moins).

4) Prime liée à l'augmentation conventionnelle

En étudiant le système de rémunération de la Convention Collective nous avons vu que les accords de certaines entreprises de combien doivent être augmentés les salaires réels ; cette augmentation est calculée en fonction des heures ; elle n'est pas hiérarchisée. Elle est versée par l'entreprise sous forme de "Prime fixe" calculée ainsi : "Augmentation horaire x nombre d'heures payées". Cette prime est versée sur les bulletins de salaires, dans une colonne "Prime de motivation". Jusqu'en 1960 la direction décide de l'insérer au "taux horaire majoré" ou T.H.M.

Les critères des systèmes conventionnels, que nous avons exposés p 21 et suivantes s'appliquent particulièrement au mode de rémunération de l'industrie des produits laitiers. Les primes de rendement et d'investissement sont à la disposition de la direction et permettent l'octroi des tranches de de leurs représentants. Lors des années, d'après les objectifs.

5) Prime d'investissement

C'est une prime personnelle, progressive, non hiérarchisée, versée annuellement.

lement au moment de Noël aux ouvriers :

- ayant au moins 1 an de présence au 1er décembre
- ayant travaillé au moins 1.940 heures entre le 1er décembre et le 30 novembre.
- faisant partie du personnel au moment de la distribution.

Voici le tableau des montants successifs de la prime d'ancienneté :

Tableau XV - Prime d'ancienneté 1958-1964 - Unité : Francs

ans ancienneté	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indice 64/58
1 an	13,00	13,00	13,00	15,00	15,00	16,50	16,50	127
2 ans	23,00	23,00	23,00	26,00	26,00	29,00	29,00	126
3 "	33,00	33,00	33,00	37,00	37,00	41,00	41,00	124,25
4 "	44,00	44,00	44,00	49,00	49,00	54,00	54,00	122,70
5 à 10	50,00	50,00	50,00	55,00	55,00	60,50	60,50	121,00
10 à 15	57,00	57,00	57,00	63,00	63,00	69,50	69,50	122,00
15 à 20	63,00	63,00	63,00	70,00	70,00	77,00	77,00	122,22
+ de 20	66,00	66,00	66,00	73,00	73,00	80,50	80,50	121,96

On verra plus loin dans l'étude des masses salariales qu'elle y compte pour un faible pourcentage et que par conséquent l'incidence de ces augmentations sur elles est minime.

b - Les augmentations de salaires -

Pendant la période, mise à part la prime d'ancienneté, les taux et bases de calcul des primes sont demeurés inchangés.

Les augmentations ont eu deux origines :

- a) les avenants à la Convention Collective et accords de salaires régionaux
- b) les décisions de la Direction de T l.

1) Augmentations conventionnelles

Tous les salaires étant supérieurs au salaire minimum textile et aux minima garantis, seule la clause d'augmentation des salaires réels

Voici le tableau des montants mensuels de la prime d'assurance :

- étant versée au personnel en fonction de la distribution et le 30 novembre.

- étant versée au moins 1 an de présence de la personne

l'assuré au moment de l'expiration :

Tableau XV - Prime d'assurance 1950-1964 - Unité : francs

Année	1950	1951	1952	1953	1954	Indice 1954=100
1 an	15,00	15,00	15,00	16,50	16,50	107
2 ans	25,00	25,00	25,00	29,00	29,00	116
3 "	35,00	35,00	35,00	41,00	41,00	117,14
4 "	44,00	44,00	44,00	54,00	54,00	122,73
5 à 10	50,00	50,00	50,00	60,50	60,50	121,00
10 à 15	57,00	57,00	57,00	69,50	69,50	121,93
15 à 20	63,00	63,00	63,00	77,00	77,00	122,22
+ de 20	66,00	66,00	66,00	80,50	80,50	121,97

On voit, plus loin dans l'étude des masses salariales qu'elle y compte pour un faible pourcentage et que par conséquent l'incidence de ces augmentations sur elles est minime.

b - Les augmentations de salaires -

Pendant la période, rien à part la prime d'assurance, les taux de base de celui des primes sont demeurés inchangés.

Les augmentations ont eu deux origines :

a) les vagues à la Commission Collective et accord de salaires régionaux

b) les décisions de la Direction de P.L.

1) Augmentations conventionnelles

Tous les salaires étant soumis au même régime fiscal et aux mêmes garanties, seule la détermination des salaires réels

joue pour l'application des accords de salaires.

Elle donne lieu au versement d'une "prime fixe" (cf. supra) pendant un nombre plus ou moins grand de payes.

Nous avons voulu vérifier cette position de principe, en dessinant (comme nous l'avons fait pour le S.M.I.G. et le S.M.E.G., dans le chapitre sur la politique salariale de la branche Graphique I) un graphique "association".

Ce graphique réunit les courbes des taux d'accroissement de 3 mois en 3 mois des gains moyens de T 1 et du S.M.E.G. (1).

Tableau XVI - Indices d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois du S.M.E.G. et des gains moyens réels de T 1.
(même mode de calcul que pour le tableau V)

	SMEG	Gains T 1	SMEG	Gains T1	SMEG	Gains T1	SMEG	Gains T1
	1958		1959		1960		1961	
Janv.	100		100	98,46	103,22	111,98	100	99
avril	104,23		100	100,10	100	100,31	100	100
juillet	100	100	104,73	103,53	100	101,77	104,65	103,07
oct.	100	100,26	100	100,87	104	100,43	100	100
	1962		1963		1964			
Janv.	103,45	105,18	100	102,80	100	101,43		
avril	100	100,50	105,21	102,40	104,94	102,62		
juillet	100	100	100	100,60	100	99,74		
oct.	106,66	113,92	100	100,25	100	100,16		

(1) Pour cette entreprise nous n'avons pas les moyennes mensuelles des gains globaux ; nous avons pris celles d'un ouvrier dont les indices d'accroissement annuels étaient très proches de ceux des gains globaux. Son coefficient de qualification est 1.14.

pour l'application des accords de paix.

Elle donne lieu au versement d'une "prime fixe" (al. 1er)

pendant un nombre fixe ou indéfini de payes.

Il est à noter que cette prime est versée en

deux versements (comme nous l'avons fait pour le S.M.E. de la S.M.E.C.)

dans la limite des crédits établis de la Grande Graphique I)

un graphique "associatif".

Ce graphique réunit les comptes des deux établissements de

3 mois au 3 mois des gains moyens de 3 à 6 de S.M.E.C. (1).

Tableau XVI - Indices d'accroissement calculés de 3 mois à 3 mois de

S.M.E.C. et des gains moyens réels de 3 à

(même mode de calcul que pour le tableau V)

	1970		1971		1972		1973		1974	
	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.	Gain T.I.
Janv.	100	100	102,32	111,98	98,42	100	102,18	100	102,42	100
avril	104,23	100	100,10	100,71	100,10	100	100,70	100,70	100,70	100
juillet	100	100	102,73	102,53	102,73	100	102,73	100	102,62	102,62
oct.	100	100	100,25	100,42	100,25	100	100,25	100	100,42	100
Janv.	102,42	100	102,18	100	102,18	100	102,18	100	102,42	100
avril	100	100	102,42	102,42	102,42	100	102,42	100	102,42	100
juillet	100	100	100,60	100	100,60	100	100,60	100	100,74	100
oct.	102,42	100	100,25	100	100,25	100	100,25	100	100,42	100

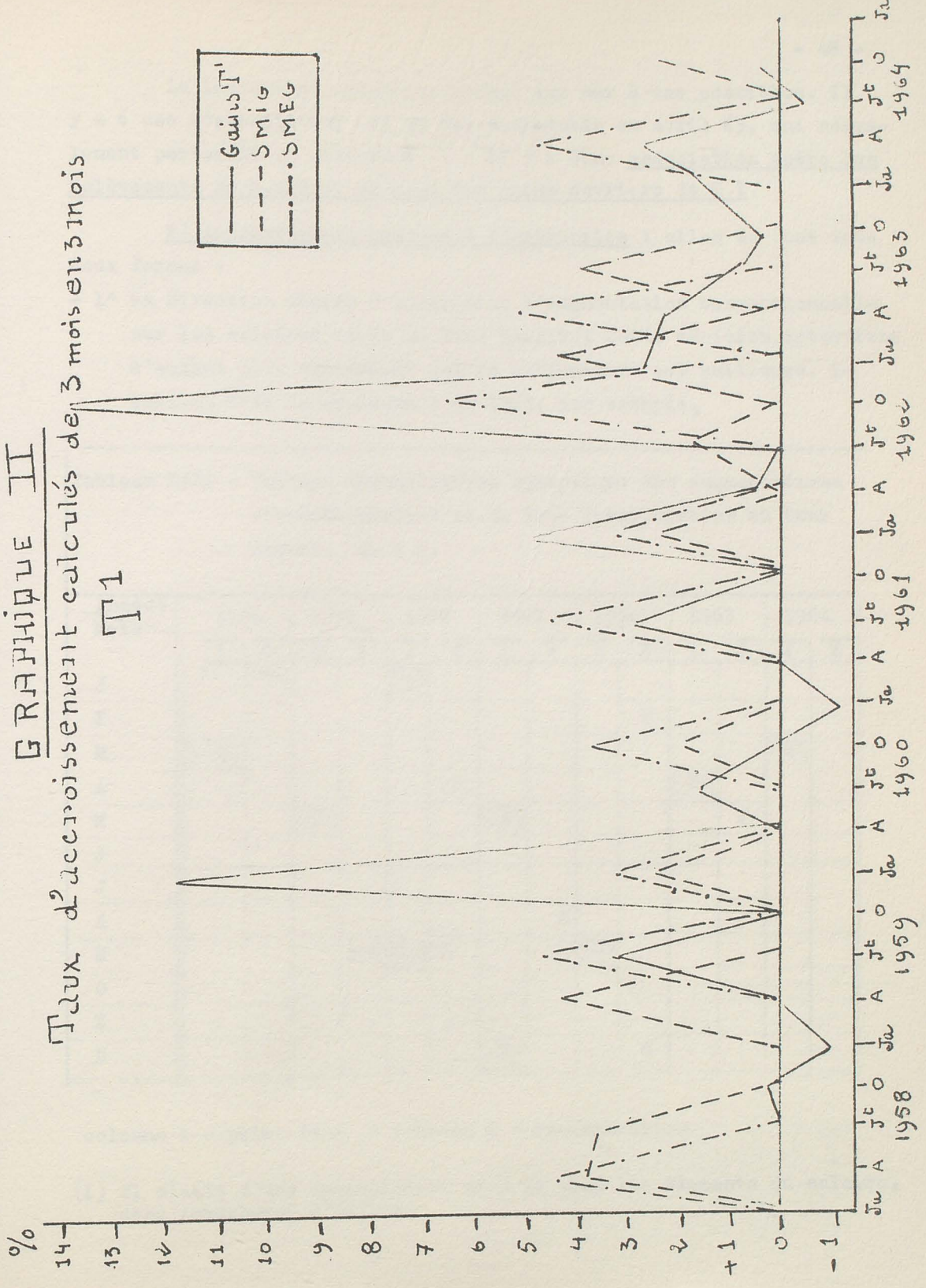
(1) Pour cette entreprise nous n'avons pas les données mensuelles des gains réels ; nous avons pris comme base les données d'accroissement calculées sur trois mois de ceux des gains réels. Son coefficient de participation est 114.

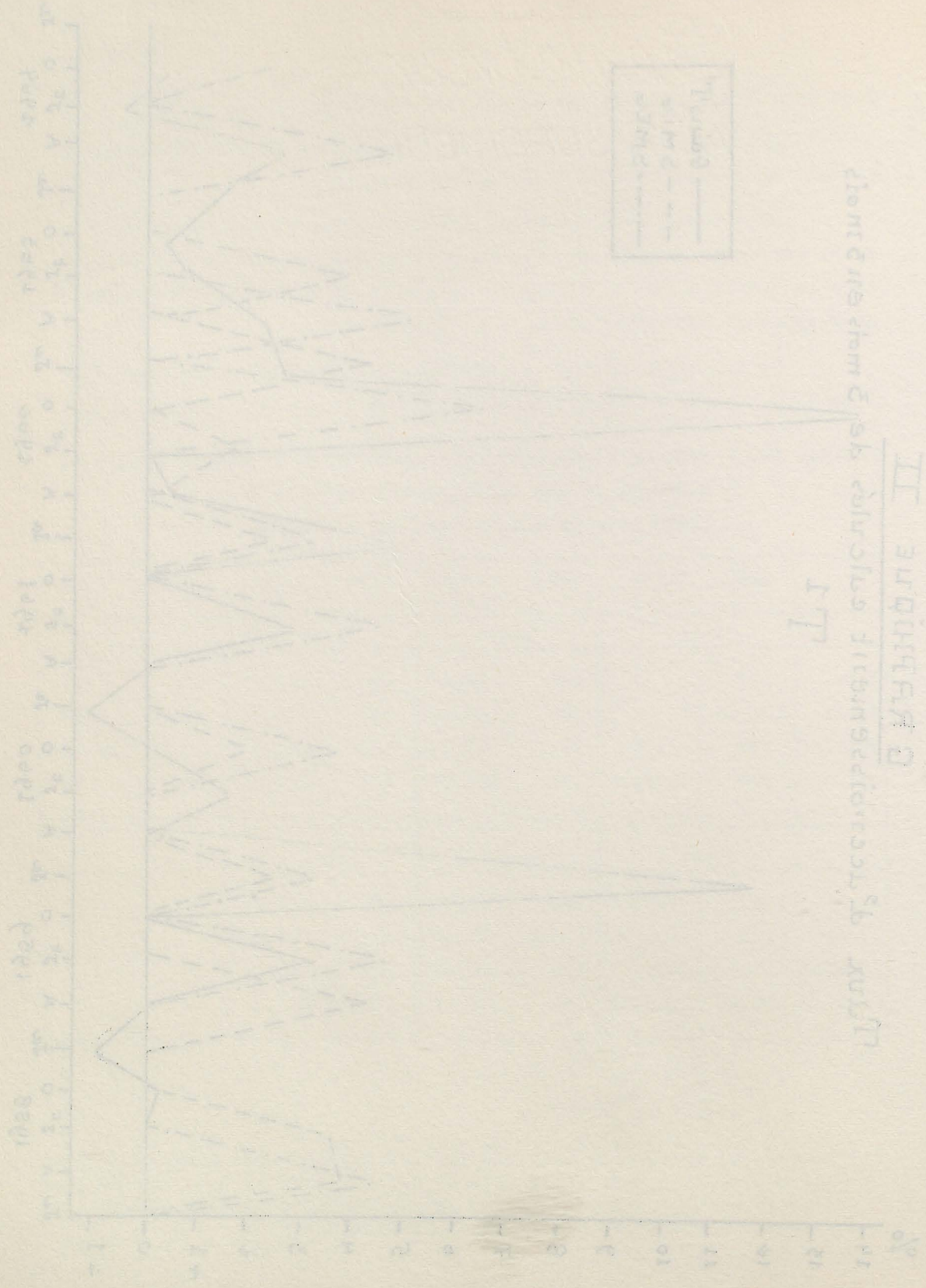
GRAPHIQUE II

Taux d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois

T1

— Gains T1
 - - - SMIG
 - . - . - SMEG





- - - - - Pulse
 ———— Temp
 ······ Count

II
 III
 IV
 V
 VI
 VII
 VIII
 IX
 X
 XI
 XII
 XIII
 XIV

La lecture du graphique montre que sur 8 cas possibles. Il y a 6 cas d'association (et un cas discutable en avril 63, qui normalement porterait le chiffre à 7) : il y a donc association entre les relèvements du S.M.E.G. et ceux des gains ouvriers de T 1.

2) Augmentations propres à l'entreprise : elles se font sous deux formes :

- 1° La Direction décide d'incorporer l'augmentation conventionnelle sur les salaires réels au Taux horaire? Cette décision intervient d'autant plus rapidement que la conjoncture est meilleure. Le tableau XVII le souligne ; en 1963, par exemple,

Tableau XVII - Tableau chronologique synoptique des augmentations conventionnelles et de leur incorporation au taux horaire de T 1.

Années Mois	1958		1959		1960		1961		1962		1963		1964	
	1 P.f.	2 Incorp.	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
J					C									
F									F					
M	A												I	
A					C					H				
M			B			E					H			
J														
J														
A							E							
S			A+B	D	(1) D				G					
O														
N														
D						F			G					

colonne 1 = prime fixe - colonne 2 = incorporation

- (1) Il s'agit d'une augmentation en % de tous les éléments du salaire, donc incorporée d'office.

La lecture du graphique montre que sur 5 cas possibles, il y a 4 cas d'absorption (et un cas douteux en avril 63, qui correspondrait à l'absence de l'élément 2) ; il y a donc absorption dans les cas suivants : 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

2) Les résultats obtenus à l'inspection : il n'y a pas de cas de non-absorption. 1° La réaction chimique d'insorption d'éléments conventionnels sur les sels réels du tableau ci-dessus. Cette réaction intervient d'autant plus rapidement que la composition est meilleure. Le tableau VIII le confirme : en 1963, par exemple,

Tableau VIII - Tableau chronologique synthétique des absorptions conventionnelles et de leur insorption en tout (suite) de T. 1.

Années	1958		1959		1960		1961		1962		1963		1964	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
31														
32														
33														
34														
35														
36														
37														
38														
39														
40														
41														
42														
43														
44														
45														
46														
47														
48														
49														
50														
51														
52														
53														
54														
55														
56														
57														
58														
59														
60														
61														
62														
63														
64														
65														
66														
67														
68														
69														
70														
71														
72														
73														
74														
75														
76														
77														
78														
79														
80														
81														
82														
83														
84														
85														
86														
87														
88														
89														
90														
91														
92														
93														
94														
95														
96														
97														
98														
99														
100														

colonne 1 - prise fixe - colonne 2 - insorption (1) Il s'agit d'une convention en 2 de tous les éléments du tableau dans l'inspection 2/1.

L'augmentation n'est restée en prime fixe que pendant 3 payes ; celle de 1964 était toujours sous cette forme au 31 décembre.

La décision d'incorporation correspond à une augmentation de tous les éléments de la rémunération : en effet prime de rendement et prime d'intéressement sont calculées par référence au "taux horaire majoré" : son augmentation entraîne une augmentation du montant de ces primes.

Si l'on considère que les primes représentent annuellement, environ 28 % de la rémunération, une augmentation conventionnelle de 4 % des salaires réels, devient, une fois incorporée au T.H.M. une augmentation de 5,12 %.

- 2° La Direction augmente, par sa décision propre, le T.H.M., en augmentant la "Prime de charge" incluse dans ce taux horaire.

Cette mesure n'affecte pas tous les postes simultanément. Elle est liée en principe à l'accroissement de la productivité d'une machine ou d'un groupe de machines, résultant d'améliorations techniques. En 1960 les T.H.M. des différents postes de production ont été ainsi revalorisés en trois étapes, chacune concernant un groupe de machines. Les autres années ce sont les T.H.M. de tel ou tel poste, individuellement en quelque sorte, qui sont relevés en même temps que sa modernisation est réalisée.

A une demande de précisions sur le calcul de ces augmentations, le Directeur a répondu :

" Les améliorations ont été partagées entre le personnel et le capital".

Sur ce point encore, concernant les décisions internes d'augmentation du taux de base les syndicats soulignent qu'elles sont unilatérales et ne résultent jamais d'une consultation préalable des représentants ouvriers.

Il est à noter cependant que les ouvriers, même militants syndicaux, estimant qu'ils travaillent dans "l'Entreprise qui donne les plus hauts salaires de la région", pensent que l'action doit être menée, par discussion au niveau régional et non dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

l'augmentation n'est pas en fait que de 20 % ; celle de 1954 était toujours sous cette forme au 31 décembre.

La décision d'investissement correspond à une augmentation de tous les éléments de la rémunération et au effet prise de rendement de prime d'intéressement sont calculés par référence au "sans salaire majoré" et non augmentation entre une augmentation du montant de ces primes.

Si l'on considère que les primes représentent annuellement environ 25 % de la rémunération, une augmentation conventionnelle de 4 % des salaires réels, devient, une fois incorporée au T.R.M., une augmentation de 2,12 %.

- 2° La décision de prime, par sa décision propre, le T.R.M., en augmentant la "prime de charge" incluse dans ce taux horaire.

Cette prime n'affecte pas tous les postes simultanément. Elle est liée en principe à l'accroissement de la productivité d'une usine ou d'un service de machines, résultant d'améliorations techniques. En 1950 les T.R.M. des différents postes de production ont été ainsi revalorisés en trois étapes, chacune concernant un groupe de machines. Les autres machines ne sont pas T.R.M. de fait ou fait partiellement en quelque sorte, qui sont relevés ex ante temps que la modernisation est réalisée.

A une hausse de production sur le plan de ces augmentations, le directeur a répondu :

" Les améliorations ont été réalisées dans le personnel et le matériel."

Sur ce point encore, concernant les décisions prises d'augmentation de fait de base les différents éléments de prime sont unitaires et ne résultent jamais d'une consultation préalable des représentants ouvriers.

Il est à noter cependant que les ouvriers, sans motif quelconque, ont été travaillant dans l'entreprise qui donne les plus hautes salaires de la région", pensant que l'action doit être menée, par discussion au niveau régional et non dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

C H A P I T R E I I

LES GLISSEMENTS DE SALAIRES DE T 1

MESURES PAR ANALYSE DES MASSES GLOBALES

CHAPITRE II

LES GÉNÉRALITÉS DE LA MÉTHODE

MÉTHODES DE LA MÉTHODE

A - LES DONNES NUMERIQUES DE BASE

Vocabulaire et sources ont été expliqués dans la partie I (1, C, "Documentation").

Masses horaires annuelles

tableau XVIII - Les heures comptabilisées sont uniquement celles qui correspondent à un travail effectif ; celles des congés payés et des jours fériés n'y entrent pas -
Unité = heures.

Lignes	calcul	annees nature des h.	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1		Heures normales	3000791	2804957	3227761	2979425	3113695	3621019	3315286
2		Heures supplémt.	268044	574509	303706	262604	378169	573374	110304
3	1 + 2	Heures travail.	3268835	3379466	3531467	3242029	3491864	4194393	3425590
4	5 - 3	majorat. pour H.S.	95604	178000	104929	80240	130765	222816	30568
5	3 + 4	Heures payées	3364439	3557466	3636396	3322269	3622629	4417209	3456158

Masses annuelles des gains

Les sommes figurant dans le tableau ci-après représentent la rémunération des "heures payées" (tableau XVIII, ligne 5) ; indemnités de congés payés et de jours fériés en sont exclues. La ligne 1 représente l'ensemble des salaires versés pour le "taux horaire majoré" et pour les augmentations conventionnelles sous forme de "prime fixe"

Tableau XIX

Lignes	Calcul	années éléments	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1		salaire (THM + augment.C	6178290	6893356	7477971	7549431	8679670	11342412	9420439
2		prime de rendement	800706	899613	982605	981426	1148326	1489266	1215237
3		prime intéress. t	839870	552868	1242451	1042899	1146011	1454037	1688309
4		prime ancienneté	8502	6025	13423	11324	13428	16765	21434
5	1+2+3 +4	gains totaux	7827368	8351862	9716450	9585080	10987435	14302480	12355419

B - MESURE DES GLISSEMENTS

a - Choix d'un paramètre

L'objectif de notre recherche se limite à isoler les facteurs internes de hausse des gains globaux.

C'est-à-dire que les éléments annuels à comparer pour y parvenir, doivent être indépendants des facteurs externes de hausse, tels que les variations d'effectifs, les variations de masses horaires, les variations des masses d'heures supplémentaires. Ce sont là des points qui ressortissent plutôt à une politique de l'emploi, et dont on peut mesurer les incidences sur les variations des masses annuelles de gains ; mais ce calcul doit être fait à part, s'il y a lieu.

Nous nous sommes attachés à rechercher comment la politique salariale, au niveau de l'entreprise modifiait les effets de la politique salariale conventionnelle de la branche.

Le paramètre choisi est "la moyenne horaire annuelle simple" ; c'est le quotient du gain global annuel (ou de chacun de ses éléments) par le nombre d'heures payées correspondant - Il donne la valeur moyenne pour l'année d'une heure normale de travail n'ayant subi aucune majoration : paramètre répondant aux conditions souhaitées.

Par commodité nous avons désigné cette moyenne du gain global, par le sigle G.A.H.M. (gain annuel horaire moyen) (1).

Le tableau suivant donne les moyennes horaires annuelles simples du gain global et de chacun de ses éléments.

Il a été obtenu en divisant les données du tableau XIX par les chiffres figurant à la ligne 5 "Heures payées" du tableau XVIII.

(1) Le quotient du gain global annuel par le nombre d'heures travaillées ou effectives, donne le gain annuel horaire moyen pour une heure effective ; la différence entre le gain d'une heure effective et le gain d'une heure normale mesure les majorations pour heures supplémentaires.

L'objectif de notre recherche se limite à isoler les facteurs
influençant de manière décisive les données.

D'autre part, les données annuelles à caractère pur y compris
voient, doivent être interprétées des indicateurs relatifs au volume, tels
que les variations d'effectifs, les variations de masses horaires, les
variations des masses horaires supplémentaires. Ce sont là des points
qui ressortissent plutôt à une politique de l'emploi, et dont on peut
mesurer les implications sur les variations des masses annuelles de
travail ; mais ce travail doit être fait à part, et il y a lieu.

Notre nous sommes attachés à rechercher comment la politique
salariale, au niveau de l'entreprise reflète les effets de la
politique salariale conventionnelle de la branche.

Le paramètre choisi est "la moyenne horaire annuelle réelle"
c'est le quotient de la masse horaire annuelle (ou de chaque de ses éléments)
par la masse d'heures payées correspondante - il donne la valeur
moyenne pour l'année d'une heure payée du travail effectué sous
aucune restriction ; paramètre dépendant aux conditions conventionnelles.

Par commodité nous avons désigné cette moyenne du gain global,
par le sigle G.A.R.H. (gain annuel horaire moyen) (1).

Le tableau suivant donne les moyennes horaires annuelles
calculées du gain global et de chaque de ses éléments.

Il a été obtenu en divisant les données du tableau XIX par
les chiffres relatifs à la ligne 5 "heures payées" du tableau XVIII.

(1) Le quotient du gain global annuel par le nombre d'heures travaillées
ou effectuées, donne le gain annuel horaire moyen pour une heure
effectivement travaillée ; la différence entre le gain d'une heure effective et
le gain d'une heure payée mesure les variations des restrictions
conventionnelles.

Tableau XX - Moyennes horaires annuelles simples des gains et de de leurs éléments.

Unité : Francs pour 100 heures (1)

Lignes	Calcul	années éléments	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1		sal.de base (THM + augment. (convent.))	183,63	193,77	205,64	227,24	239,60	256,78	272,57
2		prime de rendement	23,79	25,29	27,02	29,54	31,70	33,72	35,16
3		prime d'intéress. ^t	24,96	15,54	34,17	31,39	31,63	32,91	49,14
4		prime d'ancienneté	0,25	0,17	0,37	0,34	0,37	0,38	0,62
5	1+2+3+4	Gains (GAHM)	232,63	234,77	267,20	288,51	303,30	323,79	357,49

(1) Pour éviter l'inconvénient de nombreuses décimales les calculs sont ramenés à 100 heures.

b - Les différents glissements mesurables

La mesure des glissements peut être faite de deux manières :

- En comparant les gains effectifs (G.A.H.M., dans notre étude) aux taux conventionnels
- En comparant les gains effectifs, aux gains conventionnels ; par gains conventionnels nous entendons ceux qui, dans l'entreprise, auraient résulté de la seule application des hausses décidées par les accords de salaires. Dans le cas des entreprises textiles le calcul des gains conventionnels est possible puisque les accords de salaires comportent un article fixant la majoration des salaires réels, en valeur absolue, (cf.calculs concrets du tableau XXII).

1 - Les glissements GAHM / taux conventionnels

En analysant les bases conventionnelles de rémunération nous avons vu que les accords de salaires fixent :

- les barèmes de minima de qualification calculés à partir du "taux de base 100".

Tableau IX - Moyennes horaires annuelles depuis les gains de 50
de jours écopés.
Table 1 - Hours per 100 hours (1)

Années	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	185,62	192,77	202,64	22,44	232,60	238,76	243,91				
2	22,19	22,24	27,02	29,24	31,70	33,16					
3	24,36	17,24	24,17	31,22	31,03	30,14					
4	0,61	0,11	0,27	0,24	0,37	0,52					
5	228,62	204,77	201,20	208,22	202,30	202,72					

(1) Pour éviter l'impact de la détermination des moyennes horaires les données
sont ramenées à 100 heures.
Les données horaires annuelles sont les suivantes :

En comparant les gains effectués (Gains) dans notre étude, aux
gains conventionnels nous constatons que les gains effectués par
nos salariés sont supérieurs à ceux effectués par les salariés
des autres entreprises. Dans le cas des entreprises textiles la
différence est plus importante que dans les autres secteurs.
En analysant les gains conventionnels de l'industrie textile nous
avons constaté que les gains effectués par nos salariés sont
supérieurs à ceux effectués par les salariés des autres
entreprises. Dans le cas des entreprises textiles la différence
est plus importante que dans les autres secteurs.

- Le salaire minimum professionnel garanti individuellement, ou salaire minimum effectif garanti (S.M.E.G.)
- Le salaire moyen effectif d'établissement (S.M.E.). L'article 74 e de la Convention Collective nationale, donne un caractère officiel à la notion de "salaire effectif moyen ouvrier par établissement", dont l'accord national du 26-11-1953 fixait le niveau à 10 % au dessus du "salaire moyen de qualification des ouvriers de l'établissement". Le salaire moyen collectif de la catégorie "ouvriers" pour l'établissement est obtenu en majorant de 10 % le salaire moyen de qualification pour la même catégorie dans l'établissement.

Nous avons calculé le salaire moyen annuel de qualification de la façon suivante :

- le coefficient annuel moyen de qualification de la catégorie "ouvriers" de T1 est donné par le tableau XI.
- Chaque année, nous avons calculé la moyenne pondérée des salaires de qualification fixés par les accords de salaires pour ce coefficient.

exemple : pour l'année envisagée le K moyen de T1 est 125

un accord de salaire a majoré les barèmes avec effet au 1er mars.

le salaire moyen pondéré de qualification pour cette année là sera obtenu en appliquant la formule :

$$\frac{(\text{salaire de qualification (du K 125 avant l'accord)} \times 2 \text{ mois}) + (\text{salaire de qualification (du K 125 après l'accord)} \times 10 \text{ m.})}{12}$$

Il convient donc pour mesurer les glissements, de comparer la progression des gains effectifs à la progression :

- 1) Du taux de base 100
- 2) Du S.M.E.G.
- 3) Du salaire moyen d'établissement de T 1.

En prenant pour base l'indice de croissance annuel du gain effectif (base 100 = année précédente) et celui du taux conventionnel envisagé, le glissement a été mesuré de deux façons :

- a) par la différence entre ces deux indices (valeur absolue)

- La salaire minimum professionnel garanti individuellement
 ou salaire minimum garanti (S.M.E.G.)
 - La salaire moyen effectif d'établissement (S.M.E.E.) d'activité
 Y4 de la Convention collective nationale, dans un secteur d'acti-
 vité à la section de "salaire effectif moyen annuel par établissement"
 tout l'accord national du 26-11-1955 fixant le niveau à 10 % en
 dessus du "salaire moyen de qualification des ouvriers de l'établis-
 sement". Le salaire moyen collectif de la catégorie "ouvriers" pour
 l'établissement est obtenu en ajoutant de 10 % le salaire moyen de
 qualification pour la zone concernée dans l'établissement.

Nous vous saisissons le salaire moyen annuel de qualification de
 la façon suivante :

- la coefficient annuel moyen de qualification de la catégorie
 "ouvriers" de T1 est donné par le tableau XI.
 - Chaque année, nous avons calculé le moyenne pondérée des
 salaires de qualification fixés par les accords de salaires
 pour ce coefficient.

exemple : pour l'année moyenne de T1 moyen de T1 est 100
 un accord de salaires a rajouté les ouvriers avec effet au
 1er mars.
 le salaire moyen annuel de qualification pour cette année
 la sera obtenu en appliquant la formule :

$$\text{(salaire de qualification)} \times \text{(coefficient de qualification)} \times 10 \times$$

$$\text{(du 1er mars 1955 au 31 décembre 1955) + (du 1er janvier 1955 au 31 décembre 1955)}$$

Il convient donc pour obtenir les coefficients de pondération
 la progression des salaires effectifs à la progression :

- 1) De 100 de base 100
- 2) De S.M.E.G.
- 3) Du salaire moyen d'établissement de T1.

En prenant pour base l'indice de progression annuel du gain
 effectif (base 100 = année précédente) et celui de l'index conventionnel
 précédent, le coefficient à rajouter de base 100 est :

a) par la différence entre ces deux indices (valeur absolue)

b) par leur rapport (valeur relative).

La croissance annuelle moyenne et le glissement annuel moyen sont la moyenne du total des croissances annuelles ou des glissements annuels.

Nous avons groupé dans un même tableau les calculs de glissements par rapport aux trois taux conventionnels.

Tableau XXI - G.A.H.M. et taux conventionnels -

Montants, indices de croissance annuels et périodiques, glissements.

montants frs		1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	Ensemb. période (1)	moyenne annuelle
		GAHM	Tx 100	SMEG	SME					
	GAHM	232,63	234,77	267,20	288,51	303,30	323,79	357,49		
	Tx 100	125,50	133,00	142,10	151,40	162,90	176,00	184,60		
	SMEG	146,50	152,60	161,30	171,70	184,00	198,70	210,30		
	SME	167,20	175,50	193,40	206,00	221,00	238,10	256,00		
indices annuels 100 = année précéd.	GAHM		100,92	113,81	107,90	105,13	106,76	110,40	44,92	7,48
	Taux 100		105,97	106,80	106,54	107,59	108,04	104,88	39,82	6,64
	SMEG		104,20	105,67	106,40	107,18	107,97	105,87	37,29	6,21
	SME		104,96	110,20	106,51	107,28	107,73	107,51	44,19	7,64
Gt (Δ)	GAHM									
	Taux 100		-5,05	+7,01	+1,36	-2,46	-1,28	+5,52	+5,10	0,85
	SMEG		-3,28	+8,14	+1,50	-2,05	-1,21	+4,53	+7,63	1,14
	SME		-4,04	+3,61	+1,39	-2,15	-0,97	+2,89	0,73	0,12
Gt %	GAHM									
	Taux 100		-4,77	+6,56	+1,27	-2,30	-1,20	5,26	+4,82	0,80
	SMEG		-3,15	+7,70	+1,40	-1,92	-1,13	+4,27	+7,17	1,20
	SME		-4,00	+3,10	+1,15	-2,00	-0,90	+2,69	0,50	

(1) 1964-1959 pour que les indices soient comparables avec ceux des gains conventionnels (cf. infra).

(b) par leur rapport (valeur relative).

La croissance annuelle moyenne et le glissement annuel moyen sont la moyenne du total des croissances annuelles ou des glissements annuels.

Nous avons groupé dans un même tableau les séries de glissements par rapport aux trois taux conventionnels.

Tableau XXI - C.A.R.N. et taux conventionnels -

Montants, indices de croissance annuels et périodiques, glissements.

montants 1958	1957	1956	1955	1954	1953	1952	1951	1950	1949	1948	indices annuels		100 - année précéd.	%
											GAIN	Taux		
235,67	234,77	227,20	220,51	207,30	202,30	195,30	191,30	187,30	182,30	177,30	GAIN	100		
155,20	153,00	142,10	131,40	122,90	116,00	110,00	104,00	98,00	92,00	86,00	Taux	100		
146,50	132,60	121,30	111,70	104,00	98,00	92,00	86,00	80,00	74,00	68,00	SMEG	100		
167,20	152,20	143,40	136,00	128,00	121,00	114,00	107,00	100,00	93,00	86,00	SME	100		
100,92	115,01	107,99	102,13	108,78	110,40	116,92	124,92	134,92	144,92	154,92	GAIN	100		
102,91	106,80	102,24	101,20	104,04	104,88	109,82	115,82	122,82	130,82	138,82	Taux	100		
104,20	102,67	108,40	107,18	107,97	102,87	97,59	92,31	87,03	81,75	76,47	SMEG	100		
104,26	119,20	106,21	107,28	107,72	107,21	104,19	101,17	98,15	95,13	92,11	SME	100		
											GAIN	100		
											Taux	100		
											SMEG	100		
											SME	100		
											GAIN	100		
											Taux	100		
											SMEG	100		
											SME	100		

(1) 1948-1959 pour les indices, les glissements annuels et les glissements par rapport aux trois taux conventionnels (cf. tableau).

2 - Les glissements GAHM / GAINS conventionnels

Nous avons précisé la définition dans les pages précédentes des gains conventionnels. Pendant la période étudiée (1958 à 1964), tous les accords de salaires stipulent que les salaires réels doivent être majorés de x francs par heure (ce que le syndicat patronal qualifie de "hausses impératives"). Connaissant les dates d'effet des majorations, nous avons calculé, pour chaque année la majoration annuelle horaire moyenne qui en résulte.

Cette somme ajoutée au G.A.H.M. de l'année antérieure donne le gain conventionnel de l'année, c'est-à-dire ce qu'aurait été le gain si les seules variations subies en cours d'année avaient résulté de l'application des accords de salaire.

Une telle méthode donne le gain conventionnel d'une année en prenant pour base le gain réel de l'année précédente. Les indices de croissance (annuels, et ensemble de la période dans la dernière colonne) résultent de l'application de la formule :

$$\text{Indice de croissance} = \frac{\text{gain conventionnel de l'année-}}{\text{G.A.H.M. de l'année précédente}}$$

c'est à dire ligne 3
ligne 1

		1959	1960	1961	1962	1963	1964	1959	1964
								Ensemble	Moyenne
Calcul des gains convent. (frs)	GAHM précéd.	232,63	234,77	267,20	288,51	303,30	323,79		
	augm.	4,67	5,86	4,33	3,33	6,00	6,67	30,86	5,15
	gains convent	237,30	240,03	271,53	291,84	309,30	330,46		
Indices annuels (100 = année précéd.)	GAHM	100,92	113,81	107,90	105,13	106,76	110,40	44,92	7,48
	gains convent	102,00	102,50	101,62	101,16	101,98	102,06	11,32	1,88
Glissements	△	-1,08	+11,31	+6,28	+3,97	+4,78	+8,34	33,60	5,60
	%	-0,99	+11,03	+6,18	+3,92	+4,69	+7,60	32,43	5,40

3 - les dépenses G&A / G&A conventionnelles

Il est prévu la déduction dans les pages suivantes des gains conventionnels. Pendant la période 1950 à 1951, tous les accords de salaires stipulent que les salaires doivent être majorés de 2 % l'an par rapport au salaire précédent. Les "salaires améliorés" (Convention des dates d'effet des majorations, nous avons calculé, pour chaque année la déduction annuelle horaire moyenne qui en résulte.

Cette somme ajoutée au G.A. dans l'année précédente dans le gain conventionnel de l'année, c'est-à-dire ce qu'il est de la part de les salaires conventionnels émis en cours d'année évaluent résulte de l'application des accords de salaires.

Une telle méthode donne le gain conventionnel d'une année en prenant pour base le gain réel de l'année précédente. Les indices de croissance (annuels) et calculés de la même façon dans la dernière colonne) résultent de l'application de la formule :

$$\text{Indice de croissance} = \frac{\text{gain conventionnel de l'année}}{\text{G.A. de l'année précédente}}$$

c'est à dire ligne 3
ligne 1

Année	1950 - 1951		1951 - 1952		1952 - 1953		1953 - 1954		Indice (100 = base)	Croissance
	Gain conventionnel	Gain réel	Gain conventionnel	Gain réel	Gain conventionnel	Gain réel	Gain conventionnel	Gain réel		
1950	237,30	234,41	237,30	234,41	237,30	234,41	237,30	234,41	100	0
1951	241,30	238,41	241,30	238,41	241,30	238,41	241,30	238,41	102,05	2,05
1952	245,30	242,41	245,30	242,41	245,30	242,41	245,30	242,41	104,10	4,10
1953	249,30	246,41	249,30	246,41	249,30	246,41	249,30	246,41	106,15	6,15
1954	253,30	250,41	253,30	250,41	253,30	250,41	253,30	250,41	108,20	8,20

c - Commentaire des glissements constatés

1 - Les glissements d'ensemble de la période 1959-1964

Dans le tableau XXIII nous avons regroupé les glissements constatés des gains effectifs (G.A.H.M.) par rapport aux taux et aux gains conventionnels :

Tableau XXIII - Les glissements du GAHM pour l'ensemble de la période

glissements	taux conventionnels			gains conventionnels
	taux base 100	SMEG	SME	
Gt A	5,10	7,63	0,73	33,60
Gt %	4,82	7,17	0,50	32,43

a) La constatation la plus remarquable concerne la différence très importante, considérable même, entre les glissements - "gains conventionnels, et les glissements - "Taux conventionnels". Ils s'expliquent ainsi : Les augmentations prescrites par les accords de salaires sur les salaires réels - celles précisément que nous appliquons au calcul des gains conventionnels - sont du même ordre de grandeur que celles qui majorent les taux conventionnels -. Or les montants des GAHM auxquels elles s'ajoutent, sont très supérieurs à ceux des taux - (cf. tableau XXI : le GAHM est presque le double du taux de base 100)

Donc la part relative de l'augmentation est plus importante pour les montants les plus faibles (ceux des taux), et leurs indices annuels augmentent plus que ceux des gains dont le montant est plus élevé, il en résulte que le glissement, mesuré par comparaison des indices - est plus faible par rapport aux taux que par rapport aux gains -.

b) La seconde constatation est la réelle différence entre les glissements - taux de base et SMEG d'une part, et les glissements - SME d'autre part = ce dernier est très faible (moyenne annuelle 0,12).

1 - Les placements d'urgence de la période 1952-1954

Dans le tableau XIII pour cette période les placements constatés
sont classés (A.B.C.) par rapport aux taux de rendement
conventionnels :

placements	taux conventionnels		
	100	200	300
de A	3,10	7,63	0,73
de B	4,82	1,13	0,30

a) La constatation la plus remarquable concerne la différence très
importante, considérable même, entre les placements - "taux
conventionnels", et les placements - "taux conventionnels".
Les exigences sont : Les placements constatés par les
sociétés de caisses sur les marchés réels - celles précédemment
que nous appliquons au calcul des taux conventionnels - sont de
même ordre de grandeur que celles qui seraient les taux conven-
tionnels - Or les constatés des TCM eux-mêmes sont élevés,
sont très supérieurs à ceux des taux - (cf. tableau XII : le TCM
est presque le double de ceux de base 100)

Dans le cas relatif à l'observation sur les placements
pour les montants les plus faibles (ceux des taux), et dans les
autres cas, nous constatons que les taux constatés sont plus
élevés, il en résulte que le placement, mesuré par comparaison des
taux - est plus faible par rapport aux taux de rendement aux
taux de

b) La seconde constatation est la faible différence entre les classes
de placements - taux de base et ceux de base, et les placements - les
taux de base - ce dernier est très faible (environ annuelle 0,12).

Ce phénomène s'explique ainsi :

Le GAHM et le SME ont pour base les mêmes éléments, dans la mesure où le salaire minimum hiérarchique conventionnel du coefficient moyen de qualification de l'établissement est l'élément déterminant de l'évolution des salaires.

En effet le SME suit à la fois l'évolution de ce minimum hiérarchique, et la hiérarchie réelle de l'établissement.

La clause du SME qui relève d'au moins 10 % les salaires minima du coefficient moyen de qualification, implique que le GAHM de l'entreprise augmente comme le minimum hiérarchique de ce coefficient (situé aux environs de 125). En outre le coefficient moyen d'établissement a augmenté pendant la période (cf. tableau XI) ; passant de 123,6 à 129, et ceci a pour résultat de réduire le glissement SME.

Quant au glissement - Taux base 100, il est inférieur au glissement - SMEG, parce que les décisions des accords de salaires majorent plus le taux de base 100 que le SMEG, si bien que ses taux de croissance sont supérieurs à ceux du SMEG et les glissements du GAHM par rapport à lui moins élevé.

2 - Les glissements annuels

a) glissements - taux conventionnels (tableau XXI)

Dans les trois cas de comparaison de la progression des gains effectifs avec celle des taux conventionnels, il ressort que trois années sur six celle des gains effectifs a été inférieure : les glissements sont négatifs.

Dans la progression du GAHM apparaît une alternance de "coups d'accélérateurs" et de "coups de freins".

Qu'il y ait là une manoeuvre volontaire ou la résultante d'incidences complexes incontrôlés et imposées de l'extérieur, il faut souligner que les régressions sont possibles à l'intérieur de l'entreprise, sans infraction aux dispositions impératives des accords de salaires dans la branche, parce que à l'origine de la période étudiée (1958) les montants des gains effectifs dépassent largement les taux conventionnels.

La détermination des axes de symétrie

Le GMM et le GME ont pour but les mêmes éléments, dans le sens où
ils sont soumis à des conditions conventionnelles de construction. Les
qualités de l'établissement ont l'habitude de l'établissement de l'évo-
lution des données.

En effet le GME agit à la fois l'évolution de ce même éle-
mentaire, et la détermination réelle de l'établissement.

Le cas du GME qui relève d'un cas 10 % les autres minima
du coefficient moyen de qualification, tandis que le GMM de l'évo-
lution relative comme le même élémentaire de ce coefficient (sans
une évolution de 100). En fait la qualification pour l'établissement
à l'égard de l'établissement (de l'établissement XI) : cas de 100. A
100, ce qui a pour conséquence de réduire le coefficient GME.

Quant au GMM - tout cas 100, il est relatif au GME -
cas - GME, parce que les données des données de données relatives
sont le cas de base 100 que le GME, et que les données de l'évo-
lution sont relatives à ceux du GME et les éléments du GME par
rapport à lui-même.

2. Les éléments de base

a) Éléments - cas conventionnels (cas XI)

Dans les trois cas de construction de la qualification des données
effectués avec les cas conventionnels, il ressort que trois
autres sur six celle des données effectuées a été inférieure à six éle-
ments sont effectués.

Dans la progression du GME apparaît une évolution de "coups
d'accélération" et de "coups de frein".

En fait il y a une nouvelle évolution de la qualification à l'in-
érieur, laquelle est relative à l'évolution de l'établissement, il faut
souhaiter que les données soient relatives à l'évolution de l'éta-
blissement, sans l'absence aux données relatives des données de
qualité dans la donnée, parce que l'origine de la donnée relative
(100) les données des données relatives dépendent toujours des données
conventionnelles.

Cette avance au départ constitue en fait une masse de manœuvre. Voici, dans le tableau XXIV, le montant annuel moyen du GAHM et des taux conventionnels d'une part, le pourcentage de dépassement du GAHM par rapport aux trois taux conventionnels pour chacune des années d'autre part.

Tableau XXIV

	Moyennes annuelles en Frs (1)							% de dépassement du GAHM (2)						
	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
GAHM	2326	2347	2672	2885	3033	3238	3575							
Taux base 100	1255	1330	1421	1514	1629	1760	1846	85,34	76,46	88,03	90,55	86,18	83,97	93,66
SMEG	1465	1526	1613	1717	1835	1995	2193	58,77	53,80	66,70	67,83	65,28	62,30	70,00
Salaires moyen de Tl	1672	1755	1934	2060	2210	2381	2560	39,11	33,73	38,10	40,00	37,23	35,90	39,64

b) Les glissements - gains conventionnels

Les gains conventionnels sont calculés à partir :

- des gains réels constatés
- des augmentations conventionnelles "impératives" sur réels, les seules dont bénéficient tous les salariés.

Les glissements - gains conventionnels sont donc ceux qui permettent le mieux de déterminer les accroissements de gains imputables à d'autres causes que les augmentations conventionnelles -

Nous n'avons donc examiné - pour les glissements annuels - que ceux du type "gains conventionnels" (tableau XXII).

(1) Sources : GAHM : tableau XX (2) le % de dépassement est obtenu ainsi

Taux base	} tableau VI	$\frac{\text{GAHM}}{\text{taux de base}} - 100$	- 100, $\frac{\text{GAHM}}{\text{SMEG}} - 100$
100			
SMEG			
Salaires moyen collectif Tl:calculé comme indiqué plus haut.		$\frac{\text{GAHM}}{\text{salaires moyen Tl}} - 100$	

Cette annexe au décret consiste en deux tableaux de moyennes, l'un dans le tableau XVII, le second dans le tableau XVIII, et des tableaux conventionnels à l'usage des départements du GAMB par rapport aux trois tableaux conventionnels pour chacune des années d'après ci-dessous.

Tableau XVII

Moyennes annuelles en 1911 (1)	Moyennes annuelles en 1912 (2)				
	1911	1912	1913	1914	1915
1252	1252	1252	1252	1252	1252
1252	1252	1252	1252	1252	1252
1252	1252	1252	1252	1252	1252
1252	1252	1252	1252	1252	1252
1252	1252	1252	1252	1252	1252

b) Les tableaux - Les tableaux conventionnels
 Les tableaux conventionnels sont destinés à servir de base
 - des tableaux conventionnels
 - des moyennes annuelles conventionnelles "révisées" sur les bases des
 les dont l'indication sera les tableaux.
 Les tableaux - Les tableaux conventionnels sont destinés à servir de base
 permettent la mise en évidence des moyennes annuelles de ces tableaux
 tables à d'autres années que les moyennes annuelles conventionnelles -
 Nous n'avons donc établi - pour les tableaux conventionnels -

(1) Source : GAMB : Tableau XI (2) et le tableau des moyennes annuelles
 que ceux du type "tableaux conventionnels" (Tableau XVII).
 Moyennes annuelles (1911) : 1252
 Moyennes annuelles (1912) : 1252
 Moyennes annuelles (1913) : 1252
 Moyennes annuelles (1914) : 1252
 Moyennes annuelles (1915) : 1252

a) le glissement de 1959 est négatif : ce phénomène aberrant s'explique par les décisions de l'entreprise consécutives à une grève des frontaliers et aboutissant à réduire de moitié la prime annuelle d'intéressement (12 % du gain en moyenne).

La montée en flèche du glissement de 1960 a la même cause et indique seulement un retour à la normale.

De toute façon le glissement moyen des années 1950-60 est 5,11 donc normal, puisque la moyenne de la période est 5,60.

En 1961 le glissement atteint 6,28 puis descend à 3,97, mais augmente ensuite régulièrement pour arriver à 8,34 en 1964.

En 1962 le taux d'accroissement et le glissement sont au niveau le plus bas.

Cependant c'est une année de haute conjoncture pour la laine. La productivité de T 1 a augmenté de 10 %, le taux de rotation du personnel est plus élevé que les années précédentes (cf. tableaux VIII et XIV). Il semble donc que la firme a efficacement contrôlé ses salaires : au demeurant dès cette année là le gouvernement fait pression sur les entreprises pour limiter les augmentations autonomes de salaires : les taux de croissance et de glissement de 1962 et 1963 en traduisent les effets (1). Mais en 1964, la croissance atteint son plus haut niveau et le glissement aussi.

Cette année là est une année de dépression économique qui affecte particulièrement les textiles : des réductions de personnel (indice du personnel annuel moyen : 113 en 1963, 94,4 en 1964 - cf tableau VIII), entraînant une augmentation de 13 % au moins de la

(1) cf. article paru dans "Le Monde" p.16, numéro du 14 mars 1961. "Mr. Debré vient d'adresser à Mr. Georges Villiers, Président du C.N.P.F. une lettre rappelant la doctrine du gouvernement en matière de salaires. Le Premier Ministre insiste notamment sur le fait que les augmentations de salaires dans l'industrie privée doivent être en rapport avec les progrès de la productivité et qu'un certain laisser aller pourrait relancer l'inflation et compromettre nos chances sur les marchés extérieurs".

a) le glissement de 1952 est négatif : ce phénomène devrait s'expliquer par les décisions de l'entreprise consistant à une

crève des traitements de spécialistes à l'égard de certains employés (numéro d'intéressement) (1) et au sein de certains

La hausse en 1953 du glissement de 1952 à la même cause et indique également un retour à la normale.

De toute façon le glissement moyen des années 1950-52 est 2,11 donc normal, tandis que la période est 2,30.

En 1951 le glissement atteint 5,28 puis descend à 2,97, mais augmente ensuite régulièrement pour arriver à 5,24 en 1954.

En 1955 le taux d'accroissement et le glissement sont au niveau le plus bas.

Cependant c'est une année de haute conjoncture pour la laine. La productivité de T 1 a augmenté de 10 %, le taux de rotation du personnel est plus élevé que les années précédentes (cf. tableaux VIII et XIV). Il semble donc que la firme a efficacement utilisé

ses salaires : au moment de cette année la production a augmenté sans pression sur les entreprises pour limiter les augmentations salariales ; les taux de croissance et de glissement de 1952 et 1953 ont dépassé les autres (1). Mais en 1954, la croissance atteint son plus haut niveau et le glissement aussi.

Cette année là est une année de dépression économique qui affecte particulièrement les textiles : des réductions de personnel (tableau personnel annuel moyen : 1953 en 1952, 54,4 en 1954 - et tableau VIII), entraînant une augmentation de 17 % au sein de la

(1) cf. article paru dans "Le Monde" n° 10, numéro de la semaine 1951. M. Duret vient d'être nommé à la direction générale de la C.W.P.E. Les salaires augmentent le double de l'augmentation en matière de salaires. Le traitement spécial accordé aux employés de la firme est en fait que les augmentations de salaires dans l'industrie textile doivent être en rapport avec les progrès de la productivité et d'un certain facteur de production. L'augmentation de la productivité est donc le facteur déterminant.

productivité, ont permis à l'entreprise de procéder à des augmentations propres, plus importantes, pour conserver son personnel qualifié, sollicité par les entreprises étrangères concurrentes récemment installées en Belgique à proximité.

C - ANALYSE DES VARIATIONS DES GAINS CONSTATES

a - Part de chaque élément du gain dans ses variations

Remarque préliminaire : Rythmes de progression de chaque élément
 Les rythmes de progression de chaque élément du gain global sont-ils les mêmes que le rythme de progression de celui-ci (G.A.H.M.) ?

A partir des données en valeur absolue du tableau XX, nous avons dressé le tableau des taux de croissance de chaque élément.

Tableau XXV - Indices de croissance du GAHM
 base 100 = l'année précédente

Eléments	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 58
1 Taux de base THM	105,40	106,13	110,50	105,44	107,17	106,15	148,30
2 Prime de rendement	106,17	106,84	109,33	107,31	106,37	104,27	147,60
3 Prime d'intéressement	62,71	219,88	91,86	100,76	104,04	149,33	198,30
4 Prime d'ancienneté	68,00	217,65	91,80	108,80	102,70	163,15	248,00
5 G.A.H.M.	100,91	113,81	107,90	105,13	106,76	110,40	153,66

Il apparaît dans ce tableau que les taux de croissance respectifs sont très différents : ceux du GAHM en sont la résultante pondérée.

L'ordre de grandeur de la pondération de chacun peut être apprécié dans le tableau de la structure du GAHM pour chaque année.

productivité ont varié à l'instar de l'indice de prix à son tour.
Les variations de l'indice de prix ont été en général
positives, surtout par les variations des prix des
matières premières installées en Belgique à l'étranger.

II - ANALYSE DES VARIATIONS DES PRIX DES MATIÈRES PREMIÈRES

a - Prix de chaque élément de gain dans les entreprises

Les variations de l'indice de prix des matières premières
ont été en général positives, surtout par les variations
des prix des matières premières installées en Belgique à l'étranger.
Les données sur les variations de l'indice de prix des
matières premières sont en valeur absolue de l'année 1950, nous
avons dressé la relation des prix de chaque élément de gain.

Tableau XIV - Indices de prix des matières premières
dans 100 - 1^{er} trimestre

Éléments	1950	1951	1952	1953	1954	1955
1 Prix de base des matières premières	100,00	102,17	104,34	106,51	108,68	110,85
2 Prix de transport	100,00	102,17	104,34	106,51	108,68	110,85
3 Prix d'installation	100,00	102,17	104,34	106,51	108,68	110,85
4 Prix de main d'œuvre	100,00	102,17	104,34	106,51	108,68	110,85
5 P.M.P.	100,00	102,17	104,34	106,51	108,68	110,85

Il apparaît dans ce tableau que les prix de chaque élément de gain
ont varié à l'instar de l'indice de prix à son tour.
Les variations de l'indice de prix ont été en général
positives, surtout par les variations des prix des
matières premières installées en Belgique à l'étranger.

Tableau XXVI -- Structure du G.A.H.M.
Source : tableau XX

unité : %

Eléments du GAHM	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1 taux de base	78,94	82,54	76,97	78,76	79,00	79,33	76,24
2 prime de rendement	10,23	10,77	10,11	10,24	10,45	10,40	9,84
3 prime d'intéressement	10,73	6,62	12,79	10,88	10,43	10,16	13,75
4 prime d'ancienneté	0,10	0,07	0,13	0,12	0,12	0,11	0,17
$\frac{1+2}{3+4}$ G.A.H.M.	100	100	100	100	100	100	100

Trois éléments principaux :

- Le taux de base qui représente de 77 à 82 %
- La prime de rendement dont la part reste stable et oscille entre 10,11 et 10,77 %
- la prime d'intéressement dont la part varie du simple au double : entre 6,62 et 13,75 %.

La part de la prime d'ancienneté est faible ; au demeurant ses variations ne traduisent pas des variations de barème (régulièrement croissantes) mais les incidences du taux de rotation élevé sur sa distribution.

Puisque l'importance de la Prime de rendement reste pratiquement la même au cours de la période et que celle de la Prime d'ancienneté de très faible importance, est d'incidence négligeable, on peut dès maintenant prévoir que les variations du rythme de progression du G.A.H.M. résultent de celles du taux de base et de la prime d'intéressement.

Le tableau XXVII et le graphique qui illustrent la deuxième partie (graphique n° III) confirment l'hypothèse précédente (les données sont significatives à partir de 1960, les mesures exceptionnelles de 1959 expliquées plus loin (C b, 3) ayant bouleversé les rapports

Tableau XVII - Structure de l'A.R.M. (Source : Tableau VI)

Éléments du G.M.M.	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
1. Taux de base	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04	18,04
2. Primes de rendement	10,25	10,11	10,11	10,24	10,45	10,40	9,84
3. Primes d'investissement	10,13	6,62	12,79	10,88	10,45	10,14	13,73
4. Primes d'annuités	0,10	0,07	0,13	0,18	0,12	0,11	0,11
100	100	100	100	100	100	100	100

trois éléments principaux :

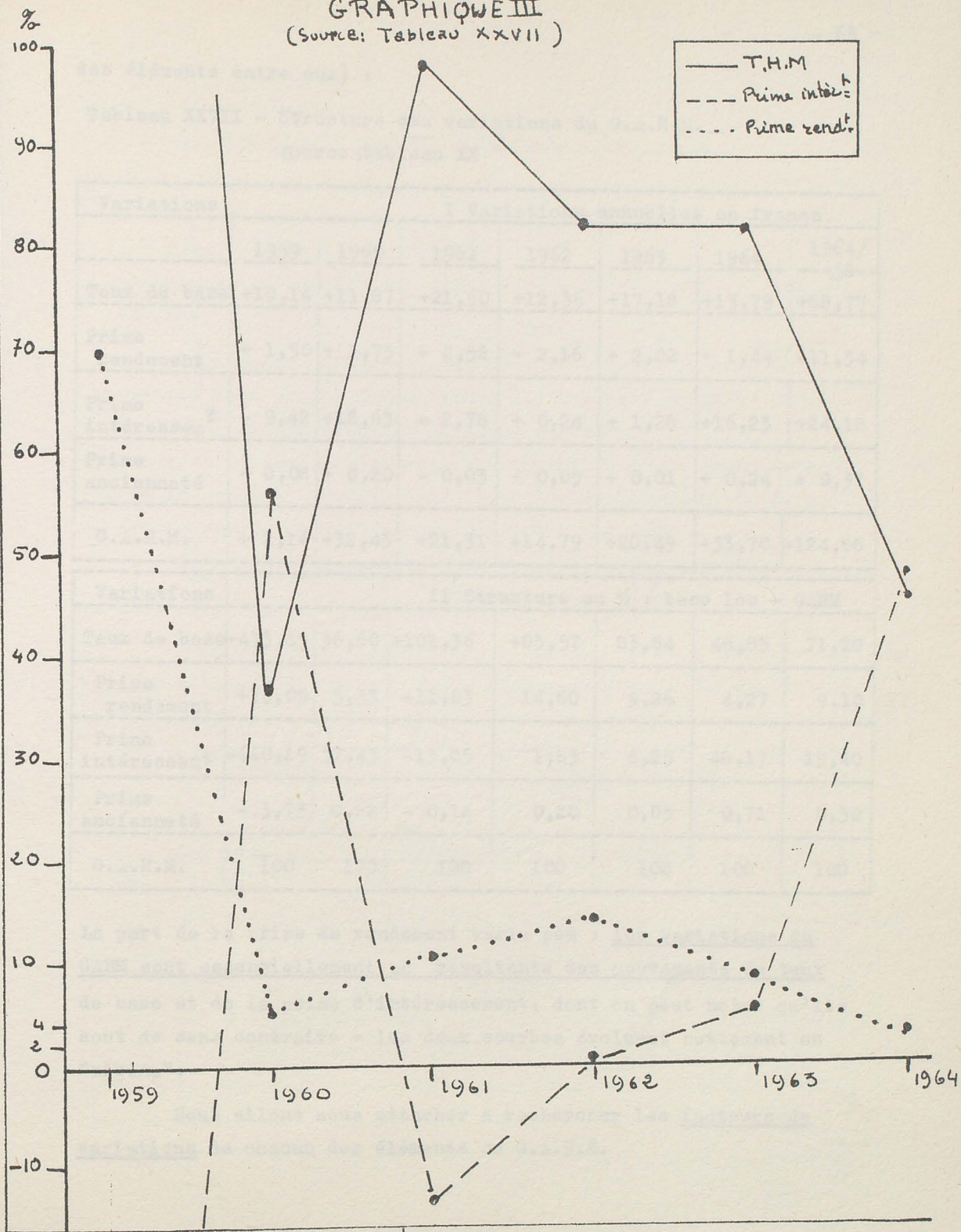
- le taux de base qui représente de 17 à 22 %
- la prime de rendement qui est stable et égale entre 10,11 et 10,17 %
- la prime d'investissement qui est variable en fonction de l'année et se situe entre 6,62 et 13,73 %.

Le fait de la prime d'investissement est élastique et dépendant des variations de l'investissement par des variations de l'investissement (investissement pour croissance) mais les fluctuations de taux de rendement élevés ont une distorsion.

Par rapport à l'investissement de la prime de rendement reste pratiquement la même en fonction de la période et que celle de la prime d'investissement de tous les investissements, est d'ailleurs négative, ce qui peut être expliqué par le fait que les variations de l'investissement de l'investissement de l'A.R.M. sont en fait au lieu de base et de la prime d'investissement.

Le tableau XVII et la structure de l'investissement de l'investissement (partie (partie) III) montrent l'importance de l'investissement (les données sont exprimées en % de l'investissement de 1978, les autres exprimées en 1978 exprimées par rapport à 1978).

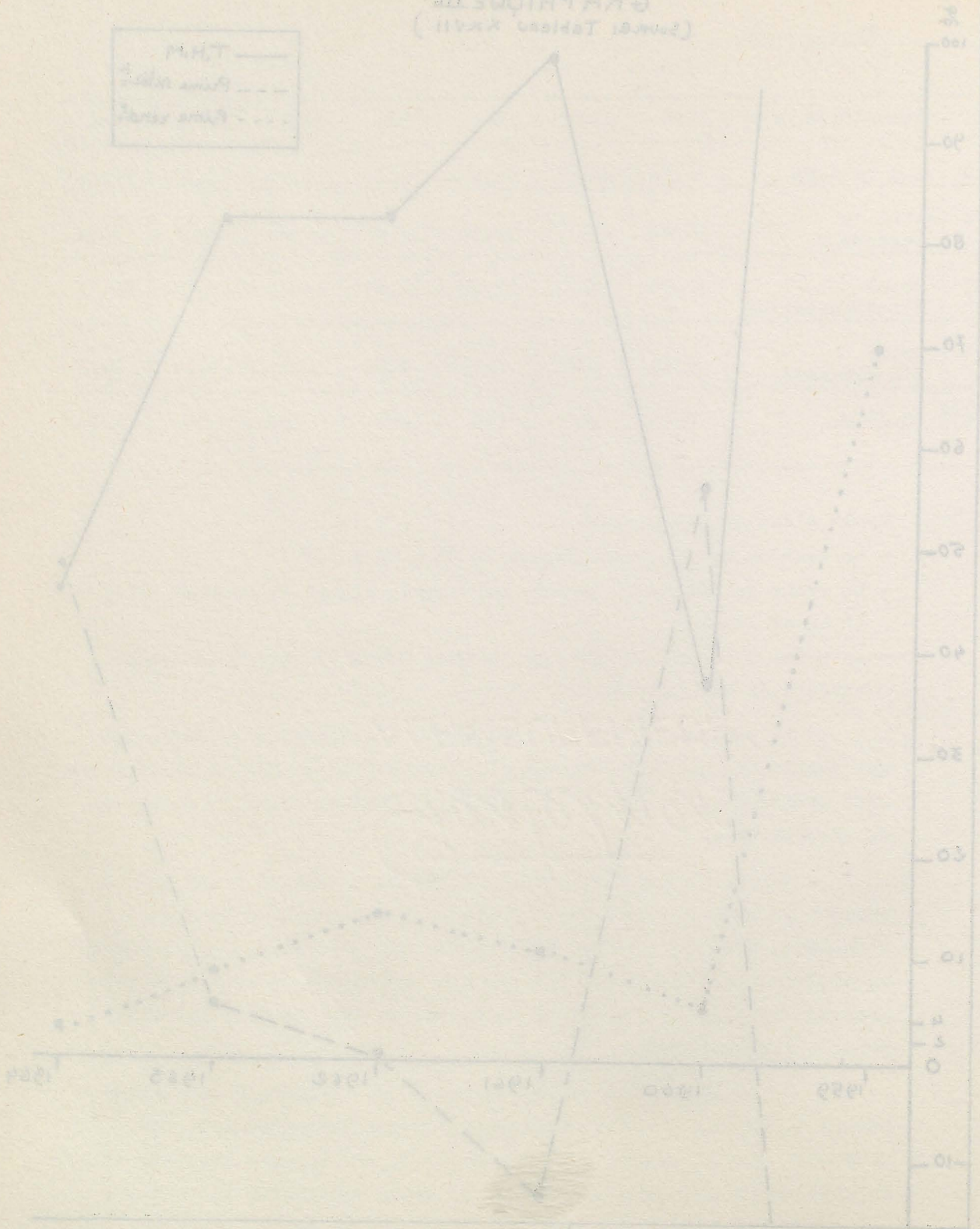
GRAPHIQUE III
 (SOURCE: Tableau XXVII)



PART DES ÉLÉMENTS DU G.A.H.M.
 DANS SES VARIATIONS.

GRAPHIQUE III
(Source: Tableau X.VII)

— T.M.P.
- - - - - T.M.P.
... T.M.P.



PART DES ÉLÉMENTS DU G.A.M.M.
DANS LES VARIATIONS.

des éléments entre eux) :

Tableau XXVII - Structure des variations du G.A.H.M.

Source : tableau XX

Variations	I Variations annuelles en francs						
	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 58
Taux de base	+10,14	+11,87	+21,60	+12,36	+17,18	+15,79	+88,77
Prime rendement	+ 1,50	+ 1,73	+ 2,52	+ 2,16	+ 2,02	+ 1,44	+11,34
Prime intéressement ^F	- 9,42	+18,63	+ 2,78	+ 0,24	+ 1,28	+16,23	+24,18
Prime ancienneté	- 0,08	+ 0,20	- 0,03	+ 0,03	+ 0,01	+ 0,24	+ 0,37
G.A.H.M.	+ 2,14	+32,43	+21,31	+14,79	+20,49	+33,70	+124,86

Variations	II Structure en % : base 100 = GAHM						
	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 58
Taux de base	+473,83	36,60	+101,36	+83,57	83,84	46,85	71,20
Prime rendement	+70,09	5,33	+11,83	14,60	9,86	4,27	9,10
Prime intéressement	-440,19	57,45	-13,05	1,63	6,25	48,17	19,40
Prime ancienneté	- 3,73	0,62	- 0,14	0,20	0,05	0,71	0,30
G.A.H.M.	100	100	100	100	100	100	100

La part de la prime de rendement varie peu : les variations du GAHM sont essentiellement la résultante des mouvements du taux de base et de la prime d'intéressement, dont on peut noter qu'ils sont de sens contraire = les deux courbes évoluent nettement en "ciseau".

Nous allons nous attacher à rechercher les facteurs de variations de chacun des éléments du G.A.H.M.

des éléments entre eux)

Tableau XXVII - Evolution des variations de l'Etat
Source: Tableau XX

I. Variations annuelles en francs		II. Evolution en % par rapport à 1950	
1954	1953	1954	1953
Taux de base +10,14 -11,57 +11,50 +12,35 +17,19 +17,19 +20,77			
Primes Tendances + 1,50 + 1,13 + 2,32 + 2,28 + 2,02 + 1,44 + 11,34			
Primes Intermédiaires - 2,42 +16,63 + 2,18 + 0,24 + 1,22 +12,33 +24,19			
Primes Annulées - 0,02 + 0,20 - 0,02 + 0,02 + 0,02 + 0,24 + 0,71			
G.A.H.H. + 2,14 +12,43 +21,31 +14,73 +20,49 +22,70 +124,24			
Taux de base +12,02 +12,50 +12,50 -22,57 23,04 23,04 21,10			
Primes Tendances +12,02 2,22 +14,22 14,22 2,22 4,22 2,10			
Primes Intermédiaires +12,02 2,22 -12,02 1,22 2,22 2,22 12,40			
Primes Annulées - 2,22 0,22 - 0,14 0,20 0,22 0,22 0,20			
G.A.H.H. 100 100 100 100 100 100 100			

La part de la prime de rendement varie peu : les variations de
 celle-ci sont essentiellement le résultat des mouvements de base
 de base et de la prime d'intermédiaires, dont on peut noter qu'elle
 sont de sens contraire - les deux courbes évoluant dans le même
 sens.

Tous éléments sont attachés à respecter les données de
 variations de base des éléments de l'Etat.

b - Les facteurs de variations

1 - Variations du taux horaire de base de T 1

Les sommes figurant sous cette rubrique sont celles qui ont été versées dans l'année, pour les heures de travail, à deux titres :

- le T.H.M., propre à l'entreprise
- l'augmentation horaire des salaires réels fixés par les accords de salaires.

Nous avons fait un calcul d'estimation de la part de ces augmentations dans chaque augmentation des moyennes horaires annuelles du "T.H.M.", en admettant l'hypothèse suivante :

Les "heures payées" de l'année sont réparties d'une façon homogène entre les 48 semaines de travail effectives (52 semaines, moins 3 semaines de congés payés, moins 1 semaine de jours fériés).

Nous connaissons la date d'effet de l'augmentation horaire des salaires réels décidée par l'accord de salaire.

A partir du calendrier des payes de T 1 nous comptons sur combien de semaines de travail porte l'augmentation et nous obtenons le montant de l'augmentation moyenne pondérée en appliquant la formule :

$$\begin{array}{l} \text{augmentation horaire} \\ \text{conventionnelle} \end{array} \times \frac{\text{nombre de semaines où est payée} \\ \text{l'augmentation}}{48 \text{ semaines.}}$$

Les résultats sont consignés dans le tableau n° XXVIII. Il comporte 3 lignes :

- 1 : augmentation globale, en francs du taux de base de l'année considérée, par rapport à l'année précédente.
- 2 : augmentation conventionnelle pondérée pour l'année.
- 3 : différence entre 1 et 2, qui détermine la part de l'augmentation dont l'entreprise est responsable.

Le tableau XXIX analyse la structure annuelle de l'augmentation du taux de base.

1 - Variations de taux horaires de base de T.I.

Les normes figurant sous cette rubrique sont celles qui ont été établies dans l'année, pour les heures de travail, à deux titres :

- la T.H.M., propre à l'entreprise
- l'augmentation horaire des salaires résultant des accords de salaires.

Il est ainsi fait un détail d'attribution de la part de ces augmentations dans chaque augmentation des normes horaires annuelles de "T.H.M.", en observant l'ordre suivant :

Les "normes payées" de l'année sont réparties 5/10e (cinq dixièmes) entre les 48 semaines de travail effectives (52 semaines, moins 4 semaines de congés payés, moins 1 semaine de jours fériés).

Il est ainsi fait un détail de l'augmentation horaire des salaires résultant de l'accord de salaires.

A partir de salaires des payés de T.I. nous obtenons sur ce plan de répartition de travail entre l'augmentation et nous obtenons le montant de l'augmentation moyenne pondérée en appliquant le tableau :

Augmentation horaire x nombre de semaines de congés payés = l'augmentation

48 semaines

Les résultats sont consignés dans le tableau ci-dessous.

- compte à l'ordre :
- 1 : augmentation globale, en France de base de l'année, considérée, par rapport à l'année précédente.
 - 2 : augmentation conventionnelle pondérée par l'année.
 - 3 : différence entre 1 et 2, qui détermine la part de l'augmentation due à l'entreprise est responsable.
- Le tableau ci-dessous analyse la structure annuelle de l'augmentation de base.

Tableau XXVIII - Augmentations annuelles du taux horaire de base réparties entre ses deux causes -

Source : tableau XX, ligne 1 (p.53)

Unité : Francs pour 100 heures.

Calcul	Eléments	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 58
1	augment. du taux de base	10,14	11,87	21,60	12,36	17,18	15,79	88,77
2	augment. (1) conventionnel	4,67	5,86	4,33	3,33	6,00	6,67	30,86
3	1-2 augment. interne	5,47	6,01	17,27	9,03	11,18	9,12	57,91

(1) Sans distinguer si cette augmentation a été versée sous forme de "prime fixe" ou incorporée au T.H.M. (cf.p.45)

Tableau XXIX - Structure des augmentations annuelles du taux de base -

Source : tableau XXVIII Unité : %

Eléments	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/ 58
augmentation taux de base THM	100	100	100	100	100	100	100
augmentation conventionnelle	46,84	49,45	20,05	26,95	34,93	42,25	34,77
augmentation interne	53,16	50,55	79,95	73,05	65,07	57,75	65,23

La part de l'augmentation interne (résultant des décisions internes) est toujours supérieure à celle de l'augmentation conventionnelle. Pour l'ensemble de la période elle dépasse 65 %.

2 - Variations de la prime de rendement et ses causes

Nous avons vu en décrivant le système de rémunération de T2 que les modes de calcul des taux des primes de rendement et d'intéressement étaient demeurés inchangés pendant toute la période.

Les variations que nous allons analyser ont donc une autre cause.

Tableau XXVIII - Évolution des dépenses de santé

en milliards de francs

Source : Tableau XI, figure 1 (p. 22)

Unité : francs par 100 habitants

Année	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
1. Dépense de santé	10,14	11,87	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58
2. Dépense conventionnelle	4,61	5,55	5,77	5,77	5,77	5,77	5,77
3. Dépense interne	5,53	6,32	6,81	6,81	6,81	6,81	6,81

(1) Sans déduction de cette déduction à été versée sans forme de prime fixe ou temporaire en 1961 (p. 45)

Tableau XXIX - Structure des dépenses de santé

en %

Source : Tableau XXVIII

Unité : %

Année	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
1. Dépense de santé	100	100	100	100	100	100	100
2. Dépense conventionnelle	45,5	46,8	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3
3. Dépense interne	54,5	53,2	53,7	53,7	53,7	53,7	53,7

La part de l'assurance maladie (régime des dépenses de santé) est toujours supérieure à celle de l'assurance sociale. Pour l'ensemble de la période elle dépasse de 5 %.

2 - Évolution de la mise en œuvre de la loi

Les évolutions de la mise en œuvre de la loi sont en grande partie liées à l'évolution de la structure des dépenses de santé. Les dépenses de santé ont augmenté de 20 % entre 1960 et 1966, ce qui correspond à une augmentation de 10 % de la population.

Les variations des dépenses de santé ont été en grande partie compensées par des variations de la population.

Le taux de la prime de rendement dépend de la production par atelier, et son montant dépend à la fois de son taux et du "taux horaire majoré" (T.H.M.) auquel il est appliqué.

- Variations dépendant des variations des taux annuels de la prime de rendement.

Pour calculer les taux annuels moyens de la prime de rendement, il faut d'abord calculer le T.H.M. annuel moyen.

Les sommes figurant à la ligne 1 du tableau XX représentent le T.H.M. moyen augmenté de la majoration pondérée de l'augmentation conventionnelle pendant le temps où elle a été payée par T 1 sous forme de prime fixe. Connaissant la date d'effet des accords de salaires fixant une augmentation horaire sur les salaires réels et la date à laquelle T 1 a incorporé cette augmentation au T.H.M., nous pouvons calculer le T.H.M. moyen annuel.

Tableau XXX - Calcul du taux horaire majoré annuel moyen

Unité : francs pour 100 heures.

			1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	tableau XIV	taux hor. global	183,63	193,77	205,64	227,24	239,60	256,78	272,57
2		augment. convent. "prime fixe"	3,75	6,16	2,50	2,29	3,50	1,00	6,67
3	1-2	T.H.M.	179,88	187,61	203,14	224,95	236,10	255,78	265,90

Avec la ligne 3 de ce tableau et la ligne 2 du tableau XX nous pouvons calculer le taux annuel moyen de la prime de rendement.

Tableau XXXI - Taux annuel moyen de la prime de rendement.

Unité

				1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	tableau XXV 3	THM	Fr	179,88	187,61	203,14	224,95	236,10	255,78	265,90
2	tableau XIV 2	prime rend ^t	Fr	23,79	25,29	27,02	29,54	31,70	33,72	35,16
3	2/3	taux de prime de rend ^t	%	13,23	13,48	13,30	13,13	13,42	13,18	13,22

de fait de la prime de rachat de la production par
 affecter, et son montant déposé à la fois de son côté et du "compte"
 horaire majoré" (T.H.M.) auquel il est appliqué.

Variations déterminées des variations des prix de revient de la viande de ruminants.

Pour calculer les prix annuels moyens de la viande de ruminants, il faut d'abord calculer le T.H.M. annuel moyen.
 Les données figurant à la ligne 1 du tableau IX représentent le T.H.M. moyen annuel de la production générale de l'élevage conventionnelle pendant la période de la période par 1 pour la période de la période. Connaissant le prix de revient des ruminants, il est possible de calculer le prix de revient de la viande de ruminants en appliquant le T.H.M. moyen annuel.

Tableau XII - Calcul du prix de revient annuel moyen de la viande de ruminants pour 100 bovins.

Année	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
1. Prix de revient de la viande de ruminants (en francs)	212,57	208,78	209,80	207,24	207,84	207,77	207,84	207,84	207,84	207,84	207,84
2. T.H.M. moyen annuel	0,51	1,00	1,30	1,33	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30
3. T.H.M. (en francs)	105,50	208,78	272,34	276,97	270,40	270,41	270,40	270,40	270,40	270,40	270,40

Les données de la ligne 3 de ce tableau et de la ligne 2 du tableau IX sont pour le calcul du prix de revient de la viande de ruminants.
 Tableau XIII - Prix de revient de la viande de ruminants.

Année	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
1. Prix de revient de la viande de ruminants (en francs)	207,84	208,78	209,80	207,24	207,84	207,77	207,84	207,84	207,84	207,84	207,84
2. Prix de revient de la viande de ruminants (en francs)	207,84	208,78	209,80	207,24	207,84	207,77	207,84	207,84	207,84	207,84	207,84
3. Prix de revient de la viande de ruminants (en francs)	207,84	208,78	209,80	207,24	207,84	207,77	207,84	207,84	207,84	207,84	207,84

On voit donc que la P.R. est en dépendance à peu près parfaite des T.H.M. ; elle n'a donc pas de rôle autonome dans les variations des gains. Ces éléments nous permettent de chiffrer les variations du montant de la prime de rendement résultant de la variation des taux en appliquant la méthode suivante :

"Si en 1959 le taux de la prime avait été le même qu'en 1958, son montant aurait été de ... francs, dont la différence avec le montant réel donne l'incidence de la variation du taux", de même en 1960, en appliquant le taux de 1959, en 1961 en appliquant celui de 1961...

Tableau XXXII - Variations du montant annuel moyen de la prime de rendement résultant des variations de son taux
Unité : francs pour 100 heures

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1 Montant réel	23,82	25,29	27,02	29,54	31,70	33,72	35,16
2 montant calculé avec le taux précédent		24,82	27,38	29,91	31,00	34,32	35,05
3 Différence \pm		+0,47			+0,70		+0,11
(1-2) -			-0,36	-0,37		-0,60	

- Variations dépendant des variations du T.H.M.

La variation annuelle de la prime de rendement résultant de la variation du T.H.M. a été calculée de la façon suivante :

variation annuelle du T.H.M. (tirée du tableau XXIX, x taux annuel de la prime (tableau XXXI, ligne 3))

On voit donc que le L.F. est en croissance à long terme. Cette croissance est due à la hausse des prix des biens et services. Les dépenses sont en hausse et les recettes sont en baisse. Les dépenses sont en hausse de 10,11 % et les recettes sont en baisse de 3,40 %.

Tableau XXXII - Variations de l'indice des prix des biens et services (1954=100)

de l'indice des prix des biens et services des années 1954 à 1964

Année	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1. Montant réel	100,00	102,50	105,00	107,50	110,00	112,50	115,00	117,50	120,00	122,50	125,00
2. Montant nominal	100,00	102,50	105,00	107,50	110,00	112,50	115,00	117,50	120,00	122,50	125,00
3. Différence	0,00	2,50	5,00	7,50	10,00	12,50	15,00	17,50	20,00	22,50	25,00

La variation annuelle de l'indice des prix des biens et services est en hausse de 10,11 %.

Tableau XXXIII - Variations de l'indice des prix des biens et services (1954=100)

de l'indice des prix des biens et services des années 1954 à 1964

Tableau XXXIII - Variations de la prime de rendement causées par celles du T.H.M.

Unité : francs pour 100 heures

Calcul	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1 variations an. du T.H.M.	+7,56F	+15,53	+21,81	+11,15	+19,68	+10,12
2 taux annuel de la prime de rendt	13,48%	13,30	13,13	13,42	13,18	13,22
3 1x2 variations prime résult. de celles du THM	+1,02F	+2,06	+2,86	+1,49	+2,59	+1,34

Nous avons ainsi calculé pour la prime de rendement :

- les variations causées par celles de son taux (tabl.XXX)
- les variations causées par celles du THM (tabl.XXXI)

Les résultats sont regroupés dans le tableau XXXIV la ligne 3 donne la variation totale de la prime reconstituée à partir de nos calculs; la ligne 4 donne la variation totale réelle de cette prime. Les résultats sont assez proches pour être satisfaisants.

Tableau XXXIV - Variations de la prime de rendement décomposées entre ses causes -

Unité : francs pour 100 heures

		1959	1960	1961	1962	1963	1964	64/58
1	variations par celles du taux	+0,47	-0,36	-0,37	+0,70	-0,60	+0,11	-0,05
2	variations par celles du THM	+1,02	+2,06	+2,86	+1,49	+2,59	+1,34	+11,36
3	1+2 variations tot. reconstituée	+1,49	+1,70	+2,49	+2,19	+1,99	+1,45	+11,31
4	variation réel. (tabl.XXV 2)	+1,50	+1,73	+2,52	+2,16	+2,02	+1,44	+11,34

A partir du tableau XXXIV, nous avons calculé la part relative de chaque cause de variation dans la variation totale de la prime de rendement.

Tableau XXXIII - Variations de la prime de rendement calculée par
 l'indice de L.R.M.
 Unité : francs pour 100 francs

Année	1954	1953	1952	1951	1950	1949
1	+20,12	+19,58	+11,12	+11,81	+12,22	+12,02
2	12,22	12,18	12,42	12,12	12,10	12,482
3	+1,74	+2,22	+1,49	+2,88	+2,22	+1,522

Nous avons ainsi obtenu pour la prime de rendement :

- les variations obtenues par l'indice de L.R.M. (tableau XXXIII)
- les variations obtenues par l'indice de L.R.M. (tableau XXXII)

Les résultats sont comparés dans le tableau XXXIV à partir de nos calculs ; la variation totale de la prime de rendement est obtenue à partir de nos calculs ; la ligne 4 donne la variation totale obtenue de cette prime. Les résultats sont aussi présentés pour être satisfaisants.

Tableau XXXIV - Variations de la prime de rendement décomposées
 dans les années
 Unité : francs pour 100 francs

Année	1954	1953	1952	1951	1950	1949
1	+20,02	+20,12	+0,28	+0,10	+0,10	+0,41
2	+11,20	+1,22	+2,22	+1,49	+2,22	+2,02
3	+11,21	+1,42	+1,02	+2,12	+1,10	+1,42
4	+11,04	+1,42	+2,02	+2,22	+1,12	+1,20

à partir du tableau XXXIV, nous avons obtenu la prime relative de
 chaque année de variation dans la variation totale de la prime de ren-
 dement.

Tableau XXXV - Part de chaque cause dans la variation annuelle de la prime de rendement

%		%						
	Causes de var.	1959	1960	1961	1962	1963	1964	64/58
1	taux de la prime	+31,54%	-21,17	-14,86	+32,00	-30,15	+ 7,60	- 0,44
2	T.H.M.	+68,46%	+121,17	+114,86	+68,00	+130,15	+92,40	+100,44
3	1+2 variation total. de la prime	100	100	100	100	100	100	100

La cause la plus importante réside dans les augmentations du THM (qui découlent de décisions de l'entreprise).

Les variations de taux de la prime les modifient, en réduction dans 3 cas sur 6, mais pour l'ensemble de la période se neutralisent.

Il ne semble pas que ces variations soient déterminées stratégiquement pour peser sur l'évolution des salaires ; plus vraisemblablement les baisses de taux doivent correspondre à une révision des normes, avec tendance au durcissement, à l'occasion d'améliorations techniques.

3 - Variations de la prime d'intéressement et ses causes

Nous avons décrit la méthode utilisée pour déterminer le montant global annuel de cette prime :

- son taux dépend de la quantité et de la qualité des fils peignés produits.
- son montant est obtenu par l'application de ce taux à la masse des salaires ouvriers de l'année.

Donc, en ce qui concerne la prime d'intéressement, nous allons nous attacher à délimiter :

- la part de ses variations dépendant des variations de son taux
- la part de ses variations dépendant des variations de salaires, c'est-à-dire - des augmentations conventionnelles
- des augmentations internes (T.H.M.)
- Variations de la P.I. dépendant des variations annuelles de son taux.

Le taux annuel apparent (1) de la prime d'intéressement est

(1) La masse de la prime d'intéressement est calculée dans le cadre de l'année textile 1 juin-31 mai ; nous avons fait nos calculs pour l'année civile, afin de les rendre comparables avec les autres branches d'industrie. Le taux calculé ici est donc "apparent".

Tableau XXIV - Part de la prime de la variation annuelle de la prime de rendement

	1950	1951	1952	1953	1954	1955
1. Part de la prime de rendement	100	100	100	100	100	100
2. Variation totale	100	100	100	100	100	100
3. T.M.M.	+68,46	+121,47	+114,98	+88,00	+133,13	+92,40
4. Part de la prime de rendement	-21,74	-21,17	-14,98	-32,02	-30,73	-8,44

La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

1. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

2. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

3. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

1 - Variations de la prime de rendement et des autres

La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

1. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

2. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

3. La prime de rendement est la prime de rendement de l'entreprise. Les variations de part de la prime de rendement, en relation avec les variations de la prime de rendement, sont les suivantes :

Variations de la T.M.M. et des autres

La T.M.M. est la T.M.M. de l'entreprise. Les variations de part de la T.M.M., en relation avec les variations de la T.M.M., sont les suivantes :

1. La T.M.M. est la T.M.M. de l'entreprise. Les variations de part de la T.M.M., en relation avec les variations de la T.M.M., sont les suivantes :

2. La T.M.M. est la T.M.M. de l'entreprise. Les variations de part de la T.M.M., en relation avec les variations de la T.M.M., sont les suivantes :

donné par la formule :

$$T \text{ P.I.} = \frac{\text{moyenne horaire annuelle P.I.}}{\text{moyenne horaire annuelle du taux de base} + \text{moyenne horaire annuelle prime de rendement}}$$

Les chiffres utilisés sont ceux du tableau XX.

Tableau XXXVI - Taux annuel apparent de la P.I.

		Unité								
Calcul		U	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	
1	taux de base + prime rend.	Fr	207,42	219,06	232,66	256,78	271,30	290,50	307,73	
2	prime intéressement	Fr	24,96	15,54	34,17	31,39	31,63	32,91	49,14	
3	2/1 taux de la P.I.	%	12,03	7,09	14,68	12,21	11,66	11,33	15,97	

La faiblesse du taux en 1959 étant insolite nous en avons demandé l'explication à la direction. La réponse a été : "En 58/59 le nombre des bénéficiaires a été moins important en conséquence d'une grève des ouvriers frontaliers qui n'ont participé à la prime que pour moitié par mesure exceptionnelle" (Lettre du 24/2/1965).

Pour chiffrer les variations du montant de la prime d'intéressement (moyenne horaire annuelle) nous avons procédé comme pour la prime de rendement : (tableau XXXII) la variation recherchée est la différence entre le montant réel et ce qu'il aurait été si le taux de l'année précédente avait été maintenu.

tableau XXXVII - Montant des variations annuelles de la prime d'intéressement, résultant des variations de son taux.

Source : tableau XXXII Unité : francs pour 100 h.

			1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	Montant réel		24,96	15,54	34,17	31,39	31,63	32,91	49,14
2	montant cal. avec tx préc.			26,35	16,49	37,69	33,12	33,87	34,87
3	1+2 variation	+ -			+17,66				+14,27
				-10,81		-6,30	-1,49	-0,96	

- Variations résultant des augmentations conventionnelles

Les sommes versées dans une année au titre des augmentations horaires sur les salaires réels, qu'elles l'aient été sous forme de "primes fixes" ou d'augmentations incorporées au T.H.M. entrent dans la masse des salaires bruts versés sur laquelle est calculée la prime d'intéressement.

Il est donc possible de calculer de combien le montant moyen annuel de la prime d'intéressement a été majoré, en appliquant son taux annuel apparent (tableau XXXVI, ligne 3), à l'augmentation horaire annuelle moyenne pondérée résultant des accords de salaires (tableau XXVIII, ligne 2).

Tableau XXXVIII - Montant des variations annuelles de la prime d'intéressement résultant des augmentations conventionnelles

	Unité	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
augmentation conventionnelle pondérée	Fr	3,93	4,67	5,86	4,33	3,33	6,00	6,67
taux annuel de la prime d'intéres. ^t	%	11,03	7,09	14,68	12,21	11,66	11,33	15,97
variation résult. de l'augmentation	Fr	0,47	+0,33	+0,86	+0,53	+0,39	+0,68	+1,06

- Variations résultant des augmentations internes du T.H.M. décidées par T 1.

Les augmentations du Taux horaire de base provenant de mesures prises par T1 en liaison avec l'accroissement de la productivité ont été chiffrées dans le tableau XXVIII ligne 3.

En appliquant à ces augmentations les taux annuels de la prime d'intéressement (tableau XXXVI, ligne 3), nous obtenons les variations de montant annuel qui en résultent.

Variations résultant des conventions conventionnelles

Les conventions conventionnelles ont été appliquées aux prix des conventions "prix fixes" de l'exercice précédent au 31.12.1954. Les conventions conventionnelles ont été appliquées aux prix des conventions "prix fixes" de l'exercice précédent au 31.12.1954.

Il est donc possible de calculer la variation moyenne annuelle de la prime d'assurance à 5% en appliquant aux prix annuels apparents (Tableau XXXVII, ligne 5) la convention conventionnelle moyenne pondérée résultant des accords de prix (Tableau XXXVII, ligne 6).

Tableau XXXVII - Moyenne des variations annuelles de la prime d'assurance résultant des accords de prix conventionnelles

	1954	1953	1952	1951	1950	1949	1948	1947	1946
convention conventionnelle pondérée	5,95	4,07	3,58	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33	4,33
prix annuel de la prime d'assurance	11,02	1,02	14,08	12,21	11,02	11,02	11,02	11,02	11,02
variation résultant de l'application	0,47	+0,35	+0,38	+0,35	+0,35	+0,35	+0,35	+0,35	+0,35

Variations résultant des conventions apparentes au 31.12.1954

Les conventions apparentes de l'exercice de base précédent de 1954 ont été appliquées aux prix des conventions "prix fixes" de l'exercice précédent au 31.12.1954.

En appliquant à ces conventions les prix annuels de la prime d'assurance (Tableau XXXVII, ligne 5), nous obtenons les variations moyennes annuelles qui se trouvent ci-dessous.

Tableau XXXIX - Variations de la prime d'intéressement résultant des augmentations internes du T.H.M.

Source : tableaux XXVII et XXXVI

Calcul	U	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/58
1 augmentat. internes au T.H.M.	Fr	5,47	6,01	17,27	9,03	11,18	,12	57,9L
2 taux annuels P.I.	%	7,09	14,68	12,21	11,66	11,33	15,97	12,34
3 1x2 variations en + de P.I.	Fr	0,43	0,88	2,11	1,05	1,27	1,45	7,15

Les calculs partiels de variations annuelles de la P.I. ayant trois causes différentes pour origine, figurant dans les tableaux XXXVII, XXXVIII, XXXIX ont été regroupés dans le tableau ci-dessous.

La ligne 4 donne le montant de la variation globale annuelle de P.I. calculé et reconstitué.

La ligne 5 reproduit le montant réel de cette variation, et la ligne 6 le montant de la différence ; si l'on considère qu'elle est exprimée en francs pour 100 heures, et que nos calculs ont été faits à partir d'un taux annuel apparent l'approximation est satisfaisante.

Tableau XL - Montant de variations annuelles du montant de la prime d'intéressement réparties par origines

Unité : francs pour 100 heures.

	variations et causes	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/58
1	causées par taux de P.I.	-10,81	+17,66	-6,30	-1,49	-0,96	+14,27	+ 12,38
2	causées par augm; conv.	+0,33	+0,86	+0,53	+0,39	+0,68	+1,06	+3,85
3	causées par augm. internes	+0,43	+0,88	+2,11	+1,05	+1,26	+1,47	+7,15
4	1+2+3 variation globale calculée	-10,06	+19,40	-3,66	-0,05	+1,00	+16,80	+23,38
5	variation réelle	- 9,42	+18,63	-2,78	+0,24	+1,28	+16,23	+24,18
6	4-5 différence	+ 0,69	+ 0,77	+0,88	-0,29	-0,28	+0,57	-0,80

Tableau XXIX - Variations de la prime d'intéressement mensuelle
 des assurances faites en F.R.G.
 Sources : tableaux XXVIII et XXVI

Calcul	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
1	2,47	6,01	17,81	9,07	11,18	11,18	12,92
2	1,09	14,66	18,31	11,66	11,33	12,87	12,30
3	0,43	0,81	2,11	1,07	1,87	1,45	1,18

Les calculs portés de variations mensuelles de la P.I. ont été effectués en tenant compte de la variation globale mensuelle de la prime d'intéressement, figurant dans les tableaux XXVIII, XXIX et les tableaux dans le tableau ci-dessous.

La ligne 1 donne le montant de la variation globale mensuelle de la prime d'intéressement.

La ligne 2 représente le montant net de cette variation, et la ligne 3 le montant de la différence ; si l'on considère qu'elle est exprimée en francs pour 100 francs, et que nos calculs ont été faits à partir d'un taux annuel moyen d'appréciation des salaires de 4,5%.

Tableau XI - Montants de variations mensuelles de la prime d'intéressement révisés par origine
 Unité : francs pour 100 francs.

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
1	+10,81	+17,06	+6,50	-1,43	-8,98	-14,87	+12,30
2	+0,33	+0,66	+0,33	+0,33	+0,33	+1,06	+1,18
3	+0,43	+0,81	+2,11	-1,07	+1,22	+1,41	+1,18
4	-10,06	+13,40	-3,06	-0,83	-1,00	+16,50	+22,30
5	-1,43	+16,85	-2,78	+0,54	+1,28	+16,53	+22,18
6	+0,09	+0,45	+0,80	-0,33	-0,28	-0,17	-0,80

A partir des montants de ce tableau (lignes 1 à 4) nous avons calculé, en pourcentage, la part de chaque cause de variation de la prime d'intéressement.

Tableau - Part relative des causes de variations annuelles de la prime d'intéressement.
XLI

	variations et causes	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1964/58
1	causées par taux P.I.	-106,92	91,03	-172,13	-2980	-96	+ 84,94	+52,95
2	causées par augm.conv.	+ 3,26	4,43	+14,48	+ 780	+68	+ 6,31	+16,47
3	causées par augm.internes	+ 3,66	4,54	+57,65	+2100	+127	+ 8,75	+30,58
4	1+2+3 variation globale P.I.	-100	+100	-100	-100	+100	+100	+100

Il est à noter que pour toutes les années, augmentations conventionnelles et augmentations internes ont entraîné des augmentations de la prime d'intéressement.

Pendant quatre années sur les six envisagées, les variations causées par le taux de la prime, ont fait contrepoids à ces augmentations en entraînant des diminutions ; cet effet négatif a pu être assez important en 1959, 1961, 1962 pour que, malgré des augmentations résultant de celles des salaires, le montant de la prime d'intéressement ait été en diminution par rapport à l'année précédente.

4 - Récapitulation des variations

Pour chaque élément du gain nous venons de déterminer la part des différentes causes de variations.

- pour le taux de base, tableau XXIX
- pour la prime de rendement, tableau XXXV
- pour la prime d'intéressement, tableau XLI.

Les résultats ont été regroupés dans le tableau XLII : chaque élément y est considéré séparément.

A partir des données de ce tableau (figures 1 à 4) nous avons pu...
 être, en particulier, la part de chaque cause de variation de la
 prime d'assurance.

Tableau - Part relative des causes de variations annuelles de la
 prime d'assurance.

	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	58,92	54,04	-25	-17,13	-12,85	-10,02	91,05	-15,13	-15,80	-12,85	58,92
2	16,47	6,31	408	14,48	1,70	5,25	4,43	14,48	1,70	4,43	16,47
3	10,28	8,13	-127	-37,43	-21,00	-3,86	4,24	-37,43	-21,00	-3,86	10,28
4 (1+2+3)	110	-100	+100	-100	-100	-100	+100	-100	-100	-100	+110

Il est à noter que pour toutes les années, souscription
 conventionnelles et augmentation internes ont entraîné des augmen-
 tations de la prime d'assurance.

Faibles augmentations sur les six années, les variations
 causes par la baisse de la prime, ont été compensées à peu près
 totalement en augmentant les cotisations ; cet effet négatif a pu être
 encore limité par l'augmentation en 1955, 1961, 1962, 1963, 1964, 1965
 résultant de celles des cotisations, ce constat de la baisse relative
 nous est été en évidence par rapport à l'année précédente.

I - Evolution des cotisations

For each year, it was found that the...
 differences caused by variations.
 - pour la part de...
 - pour la part de...
 - pour la part de...
 Les données ont été comparées dans le tableau III : chaque
 élément y est mentionné séparément.

tableau XLIII - Composantes en % des variations de chaque élément
du G.A.H.M. - Sources : tableaux XXIX, XXXV, XL1.

		Variations du taux de base	Prime de rend ^t	Prime intérêt ^t	Prime anc ^t
1959	variation globale	100	100	100	100
	part de l'augm.conv.	46,84		+ 3,26	
	Part Var. du taux de de prime		+31,54	-106,92	100
	Tl Var. du T.H.M.	53,16	+68,46	+ 3,66	
1960	variation globale	100	100	100	100
	part de l'augm.conv.	49,45		+ 4,43	
	Part Var. taux de prime de		-21,17	+91,03	100
	Tl Var du T.H.M.	50,55	+121,17	+4,54	
1961	variation globale	100	100	100	100
	part augment.conv.vent.	20,05		+14,8	
	Part variation taux de de prime		-14,86	-172,13	100
	Tl var. du T.H.M.	79,95	+114,86	+57,65	
1962	variation globale	100	100	100	100
	part.augment.conv.vent.	26,95		+7,80	
	Part variation taux de de prime		+32,00	-29,80	100
	Tl var. dut T.H.M.	73,05	+68,00	+21,00	
1963	variation globale	100	100	100	100
	part.augment.conv.vent.	34,93		+68	
	Part variation taux de de prime		-30,15	-96	100
	Tl var. du T.H.M.	65,07	+130,15	+127	
1964	variation globale	100	100	100	100
	part.augment.conv.vent.	42,25		+ 6,31	
	Part variation taux de de prime		+ 7,60	+84,94	100
	Tl var. du T.H.M.	57,75	+92,40	+ 8,75	
1964/58	variation globale	100	100	100	100
	part.augment.conv.vent.	34,77		+16,47	
	Part variation taux de de prime		- 0,44	+52,95	100
	Tl var. du T.H.M.	65,23	+100,44	+30,58	

Tableau XIII - Composées en % des variations de change élémentaire
 du S.A.M.M. - Sources : tableaux XIII, XIV, XV.

Année	Variations du taux de base		Taux de base		Taux de base
	Part. de l'ann. cour.	Part. de l'ann. préc.	100	100	
1959	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		48,84		+ 3,38
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1958	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1957	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1956	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1955	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1954	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1953	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1952	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1951	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92
1950	variation globale		100	100	100
	part. de l'ann. cour.		59,42		+ 3,06
	part. de l'ann. préc.				-100,92

En utilisant les données du tableau récapitulatif XLII et celles du tableau de la structure des variations du G.A.H.M. (tableau XXVIII), il est possible de calculer la part de chaque variation partielle de chacun des éléments du G.A.H.M. dans la variation globale de celui-ci. Ainsi sera déterminée avec précision :

- non seulement la part de l'augmentation conventionnelle, et celle de l'entreprise dans la variation du G.A.H.M.,
- mais aussi la part des variations des taux de prime, et du T.H.M. pour chaque élément et pour le G.A.H.M.

Exemple des calculs effectués :

Nous voulons déterminer le pourcentage des variations ayant affecté le taux de base en 1960, par rapport à la variation du G.A.H.M. Le tableau XXIII p.57 indique, qu'en 1960, la variation globale du taux de base représente 36,60 % de la variation du G.A.H.M.

Le tableau 38 indique qu'en 1960 la variation du taux de base résultant de l'augmentation conventionnelle est 49,45 % par rapport à l'augmentation du G.A.H.M., elle sera :

$$\frac{36,60 \times 49,45}{100} = 18,10 \%$$

L'ensemble de ces calculs figure dans le tableau XLIII, qui permet d'analyser les différents facteurs de variations annuelles de la masse des gains.

En utilisant les données de l'annuaire statistique de 1900
 et celles du tableau de la structure des variations de 1900-1905
 (tableau XIII), il est possible de calculer la part de chaque varia-
 tion partielle de chaque des éléments de 1900-1905 dans la variation
 globale de l'ensemble, ainsi qu'à déterminer avec précision :
 - non seulement la part de l'augmentation conventionnelle,
 et celle de l'augmentation dans la variation de 1900-1905,
 - mais aussi la part des variations des taux de prix, et de
 l'index, pour chaque élément de prix de 1900-1905.

Exemple des calculs effectués :
 Nous voyons d'abord que l'ensemble des variations ayant
 affecté le taux de prix en 1900, qui rapport à la variation de 1900-1905
 le tableau XIII p. 17 indique, en 1900, la variation globale du
 taux de base représentée 58,60 % de la variation de 1900-1905.
 Le tableau de l'annuaire de 1900 la variation du taux de
 base résultant de l'augmentation conventionnelle est 49,45 %
 par rapport à l'augmentation de 1900-1905, c'est-à-dire :

$$\frac{49,45}{58,60} = 0,8438$$

L'ensemble de ces calculs figure dans le tableau XIII, qui
 permet d'analyser les différents facteurs de variation annuelle de
 la masse des prix.

Tableau XLIII Analyse de la part de chaque élément et des diverses causes dans les variations annuelles du G.A.H.M.

	Variations du taux de base	V Prime de rendement	V Prime d'in- teressesem.	V Prime anciennet.	V G.A.H.M.
Variation globale	+ 473,83	+ 70,09	- 440,19	- 3,73	100
Part augment. convent.	221,94		+ 14,35		+ 236,29
1959 Part de Variations Tl des taux de primes		22,10	- 470,65		-448,55
Variations THM	251,89	47,99	+ 16,11		-132,56 +315,99
Divers				- 3,73	- 3,73
V.G.	36,60	5,33	+ 57,45	0,62	100
A.C.	18,10		+ 2,54		20,64
1960 Taux P.		- 1,13	+ 52,29		51,16
Tl T. H. M.	18,50	+ 6,46	+ 2,62		27,58
Divers				0,62	0,62
V.G.	+ 101,36	+ 11,83	- 13,05	- 0,14	100
A.C.	20,33		+ 1,89		22,22
1961 Tl Taux P		- 1,75	- 22,46		- 24,21
T. H. M.	81,03	13,58	+ 7,52		+102,13 ^{77,92}
Divers				- 0,14	- 0,14
V. G.	83,57	14,60	1,63	0,20	100
A. C.	22,52		+ 13,57		+ 36,09
1962 Tl Taux P.		4,68	- 48,57		- 43,89
T.H.M.	61,05	9,92	+ 36,63		107,60 ^{63,71}
Divers				0,20	0,20
V.G.	83,84	9,86	6,25	0,05	100
A.C.	29,28		+ 4,35		+ 33,63
1963 Tl Taux P.		- 2,97	- 6,00		- 8,97
T.H.M.	54,56	+ 12,83	+ 7,90		+ 75,29 ^{66,32}
Divers				0,05	0,05
V.G.	46,85	4,27	48,17	0,71	100

En utilisant les données de l'annexe III et celles du tableau de la section des variations de S.A.M.M. (Tableau XVIII), il est possible de calculer la part de chaque variété dans l'ensemble des données de S.A.M.M. dans la variation globale de l'ensemble. Ainsi, les observations sont présentées :

- pour l'ensemble de part de l'annexe III, et
- et celle de l'annexe III dans la variation de S.A.M.M.,
- mais aussi la part des variations des deux de part de S.A.M.M. pour chaque élément de part de S.A.M.M.

Exemple des calculs effectués :

Les valeurs relatives de pourcentage des variations sont affectés à leur tour en 1950, par rapport à la variation de S.A.M.M. de l'annexe III, et en 1950, la variation globale de part de part représente 75,10 % de la variation de S.A.M.M.

La valeur de l'annexe III en 1950 la variation de part de part résultant de l'annexe III est de 59,45 % par rapport à l'annexe III, et de :

$$\frac{59,45}{75,10} = 79,16 \%$$

Donnée de son calcul figure dans le tableau XIII, qui permet d'analyser les différents facteurs de variation annuels de la masse des variétés.

Tableau XLIII Analyse de la part de chaque élément et des diverses causes dans les variations annuelles du G.A.H.M.

	Variations du taux de base	V Prime de rendement	V Prime d'in- teressesem.	V Prime anciennet.	V G.A.H.M.
Variation globale	+ 473,83	+ 70,09	- 440,19	- 3,73	100
Part augment. convent.	221,94		+ 14,35		+ 236,29
1959 Part de Variations Tl des taux de primes		22,10	- 470,65		-448,55
Variations THM	251,89	47,99	+ 16,11		-132,56 +315,99
Divers				- 3,73	- 3,73
V.G.	36,60	5,33	+ 57,45	0,62	100
A.C.	18,10		+ 2,54		20,64
1960 Taux P.		- 1,13	+ 52,29		51,16
Tl T. H. M.	18,50	+ 6,46	+ 2,62		27,58
Divers				0,62	0,62
V.G.	+ 101,36	+ 11,83	- 13,05	- 0,14	100
A.C.	20,33		+ 1,89		22,22
1961 Taux P		- 1,75	- 22,46		- 24,21
Tl T. H. M.	81,03	13,58	+ 7,52		+102,13
Divers				- 0,14	- 0,14
V. G.	83,57	14,60	1,63	0,20	100
A. C.	22,52		+ 13,57		+ 36,09
1962 Tl Taux P.		4,68	- 48,57		- 43,89
T.H.M.	61,05	9,92	+ 36,63		107,68
Divers				0,20	0,20
V.G.	83,84	9,86	6,25	0,05	100
A.C.	29,28		+ 4,35		+ 33,63
1963 Taux P.		- 2,97	- 6,00		- 8,97
Tl T.H.M.	54,56	+ 12,83	+ 7,90		+ 75,29
Divers				0,05	0,05
V.G.	46,85	4,27	48,17	0,71	100
A.C.	19,79		3,04		22,83
1964 Tl Taux P.		0,32	40,90		41,23
T.H.M.	27,06	3,95	4,22		35,23
Divers				0,71	0,71
V.G.	71,20	9,10	19,40	0,30	100
A.C.	16,74		3,19		19,93
1964 Tl Taux P.		- 0,04	10,27		10,23
T.H.M.	54,46	+ 9,14	5,94		69,54
Divers				0,30	0,30

Tableau III Analyse de la part de chaque élément et des dividendes reçus dans les variations annuelles de S.A.M.

Année	Type de variation	Variations		à titre de prime de réévaluation		S.A.M.
		Montant	Taux	Montant	Taux	
1960	Dividende	101,32	11,33	11,33	0,12	100
	A.C.	20,77	2,32	2,32	0,24	100
	Taux P.	41,00	4,73	4,73	0,49	100
	T.I. S.A.M.	10,72	1,24	1,24	0,13	100
1961	Dividende	101,32	11,33	11,33	0,12	100
	A.C.	20,77	2,32	2,32	0,24	100
	Taux P.	41,00	4,73	4,73	0,49	100
	T.I. S.A.M.	10,72	1,24	1,24	0,13	100
1962	Dividende	101,32	11,33	11,33	0,12	100
	A.C.	20,77	2,32	2,32	0,24	100
	Taux P.	41,00	4,73	4,73	0,49	100
	T.I. S.A.M.	10,72	1,24	1,24	0,13	100
1963	Dividende	101,32	11,33	11,33	0,12	100
	A.C.	20,77	2,32	2,32	0,24	100
	Taux P.	41,00	4,73	4,73	0,49	100
	T.I. S.A.M.	10,72	1,24	1,24	0,13	100
1964	Dividende	101,32	11,33	11,33	0,12	100
	A.C.	20,77	2,32	2,32	0,24	100
	Taux P.	41,00	4,73	4,73	0,49	100
	T.I. S.A.M.	10,72	1,24	1,24	0,13	100

D - LES AUGMENTATIONS PROPRES A L'ENTREPRISE ET LES FACTEURS
DE GLISSEMENT

a - Part de l'entreprise dans les variations du G.A.H.M.

La lecture du tableau précédent fait apparaître dans la 5ème colonne (variations du G.A.H.M.) les divers facteurs de variations et leur importance relative.

Notre objectif étant l'analyse du glissement, c'est-à-dire de la différence entre les gains réels (G.A.H.M.) et les gains conventionnels, il importe en premier lieu de tirer du tableau XLIII, la part de l'augmentation conventionnelle dans la variation du G.A.H.M.

En lisant la ligne 2 dans la case de chaque année, on s'aperçoit que la part de l'augmentation conventionnelle dans celle du G.A.H.M. est le résultat :

- de sa part dans la variation du taux de base
- de sa part dans la variation de la prime d'intéressement.

La part réelle de l'augmentation conventionnelle est sa part directe, c'est-à-dire celle qui figure dans la colonne "taux de base" ; l'autre, celle qui figure dans la colonne "prime d'intéressement", est une majoration de l'augmentation conventionnelle, automatiquement engendrée par le système de la prime d'intéressement.

Quelle est l'importance (en pourcentage) de cette majoration.

Tableau XLIV - Majoration de l'augmentation conventionnelle par les modalités de la Prime d'intéressement-Source tabl.XLIII

	Calcul		1959	1960	1961	1962	1963	1964	64/58
1		Part directe de l'A.C.	221,94	18,10	20,33	22,52	29,28	19,79	16,74
2		Part majorée de l'A.C.	236,29	20,64	22,22	35,23	33,63	22,83	19,93
3	$\frac{2}{1} - 100$	majoration	6,46	8,77	9,15	6,39	8,71	8,67	8,40

Enfin les parts respectives de l'augmentation conventionnelle et de l'entreprise apparaissent ainsi, tirée du tableau XLIII, col.1 ligne 2.

Tableau XLV - Part de l'entreprise dans les variations du G.A.H.M.

Unité : %

		1959	1960	1961	1962	1963	1964	64/58
1	Part de l'A.C.	221,94	18,10	20,33	22,52	29,28	19,79	16,74
2	Part de T1	-121,94	81,90	79,67	77,48	70,72	80,21	83,26
3	variation du GAHM	100	100	100	100	100	100	100

Ceci étant précisé, nous allons analyser les variations du G.A.H.M. en excluant l'augmentation conventionnelle, c'est-à-dire rechercher, avec leur importance respective, les différents facteurs du glissement.

b - Les facteurs de glissement

Nous considérons que la part de T1 dans le tableau XLV correspond au glissement.

Nous allons ramener cette part à 100 et, en prenant pour base le tableau XLIII, dresser le tableau des parts relatives de chaque élément et de chaque facteur dans ce glissement.

Pour les obtenir, la part de l'augmentation conventionnelle exclue, nous multiplions tous les chiffres des pourcentages du tableau XLIII par les coefficients suivants (cf. tableau XLV, ligne 2)

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	64/58
coefficients d'ajustement	$\frac{1}{121,94}$	$\frac{1}{81,90}$	$\frac{1}{79,67}$	$\frac{1}{77,48}$	$\frac{1}{70,72}$	$\frac{1}{80,21}$	$\frac{1}{83,26}$

Tableau XLVI Analyse par éléments du gain, et par facteurs de variations de ces éléments des causes de glissements annuels et du glissement annuel moyen.
(Source : tableau XLIII)

	Facteurs de Variations	Eléments du GAHM	T.H.N. Taux de base	prime de rendement	prime d'inter- sément.	prime d'ancien- neté.	Variation du GAHM propre à l'entrep.
1959	Variation globale		+ 206,55	+ 57,48	-360,96	- 3,05	100
	Variations du THM		206,55	39,35	13,26		259,16
	Incidence de l'Augm/ convent.				11,77		11,77
	Variations des taux de primes			18,13	-385,99		-367,86
	Divers					- 3,05	- 3,05
1960	V. G.		22,65	6,50	70,10	0,75	100
	T. H. M.		22,65	7,89	3,20		33,74
	A.C.				3,10		3,10
	Taux primes			- 1,39	63,80		62,41
	Divers					0,75	0,75
1961	V. G.		101,70	14,84	- 16,37	- 0,17	100
	T. H. M.		101,70	17,04	9,43		128,17
	A.C.				2,37		2,37
	Taux primes			- 2,20	- 28,17		- 30,37
	Divers					- 0,17	- 0,17
1962	V. G.		78,80	18,84	2,10	0,26	100
	T.H.M.		78,80	12,80	47,28		138,88
	A.C.				17,50		17,50
	Taux primes			6,04	- 62,68		- 56,64
	Divers					0,26	0,26
1963	V.G.		77,15	13,94	8,84	0,07	100
	T.H.M.		77,15	18,14	11,17		106,46
	A.C.				6,15		6,15
	Taux primes			- 4,20	- 8,48		- 12,68
	Divers					0,07	0,07

Tableau XIII Analyse par éléments de prix et des facteurs de variations de ces éléments des données de placements annuels et de placements annuels moyens. (Source : Tableau XIII)

Année	Éléments de prix	Éléments de prix	Éléments de prix	Éléments de prix	Éléments de prix	Éléments de prix
1959	Variations des taux	18,15	-389,93	11,71		
	Variations des taux de prime					
	Incidences de l'annuité	206,25	17,20			
	Variations globales	206,25	-372,73			
1960	Divers					
	V. G.	22,85	70,10			
	T. H. M.	22,85	3,40			
	A. C.		2,10			
1961	Taux primes					
	Divers					
	V. G.	101,70	-16,77			
	T. H. M.	101,70	2,43			
1962	A. C.					
	Taux primes					
	Divers					
	V. G.	28,00	2,10			
1963	T. H. M.	40,00	12,60			
	A. C.					
	Taux primes					
	Divers					
1964	T. H. M.	11,65	6,21			
	V. G.	11,65	11,77			
	A. C.					
	Taux primes					
1965	Divers					
	V. G.	22,74	60,05			
	T. H. M.	22,74	2,06			
	A. C.					
1966	Taux primes					
	Divers					
	V. G.	22,74	2,19			
	T. H. M.	22,74	24,90			

1 - Part des éléments du gain dans les glissements

Pour l'ensemble de la période :

- l'augmentation du T.H.M. est responsable directement de 65 % de l'augmentation globale interne du G.A.H.M.
- celle de la prime de rendement l'est pour 11 %
- celle de la prime d'intéressement pour 23 %

soit en simplifiant, dans le glissement, le T.H.M. intervient pour les $\frac{2}{3}$, les primes pour $\frac{1}{3}$.

Pour les variations annuelles (1) de la part de chacun de ces éléments dans le glissement, il est à souligner

- la stabilité de la prime de rendement
- les mouvements importants du T.H.M. et de la prime d'intéressement qui se correspondent en sens contraire.

Ce mouvement de ciseau avait déjà été constaté (graphique III).

2 - Part des facteurs de variation des éléments du gain dans les glissements

Les facteurs de variation sont :

- les augmentations du T.H.M., qui par le système de rémunération de T 1 entraîne une augmentation des primes de rendement et d'intéressement.
- l'incidence de l'augmentation conventionnelle sur la prime d'intéressement
- les variations de taux pour les primes (sans changement de mode de calcul)

Pour l'ensemble de la période :

- le facteur T.H.M. est responsable de 83,5 % du glissement (65 % pour le taux horaire, 18 % d'incidence sur les primes)
- l'incidence de l'augmentation conventionnelle est responsable de 3,80 %
- les variations de taux de primes, le sont pour 12,3 %.

Pour pousser plus loin l'analyse, nous avons établi, p.80 bis et ter, les graphiques concernant les primes de rendement et les primes d'intéressement en distinguant pour chacune l'évolution des facteurs

(1) L'année 1959 n'est pas comparable aux autres pour les raisons déjà exposées;

1 - Part des lectures de variation des éléments

Pour l'ensemble de la période :

- la détermination de l'ensemble des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période

Pour les variations annuelles (I) de la part de chacun de ces éléments dans le mouvement, il est à souligner :

- la stabilité de la part de chacun
- les mouvements importants de l'ensemble de la période
- l'ensemble des mouvements en sous-mouvement.

Ce mouvement de l'ensemble est caractérisé (graphique III).

2 - Part des lectures de variation des éléments

dans les différents

les lectures de variation sont :

- les variations de l'ensemble de la période
- la détermination des éléments de la période
- la détermination des éléments de la période
- la détermination des éléments de la période
- la détermination des éléments de la période

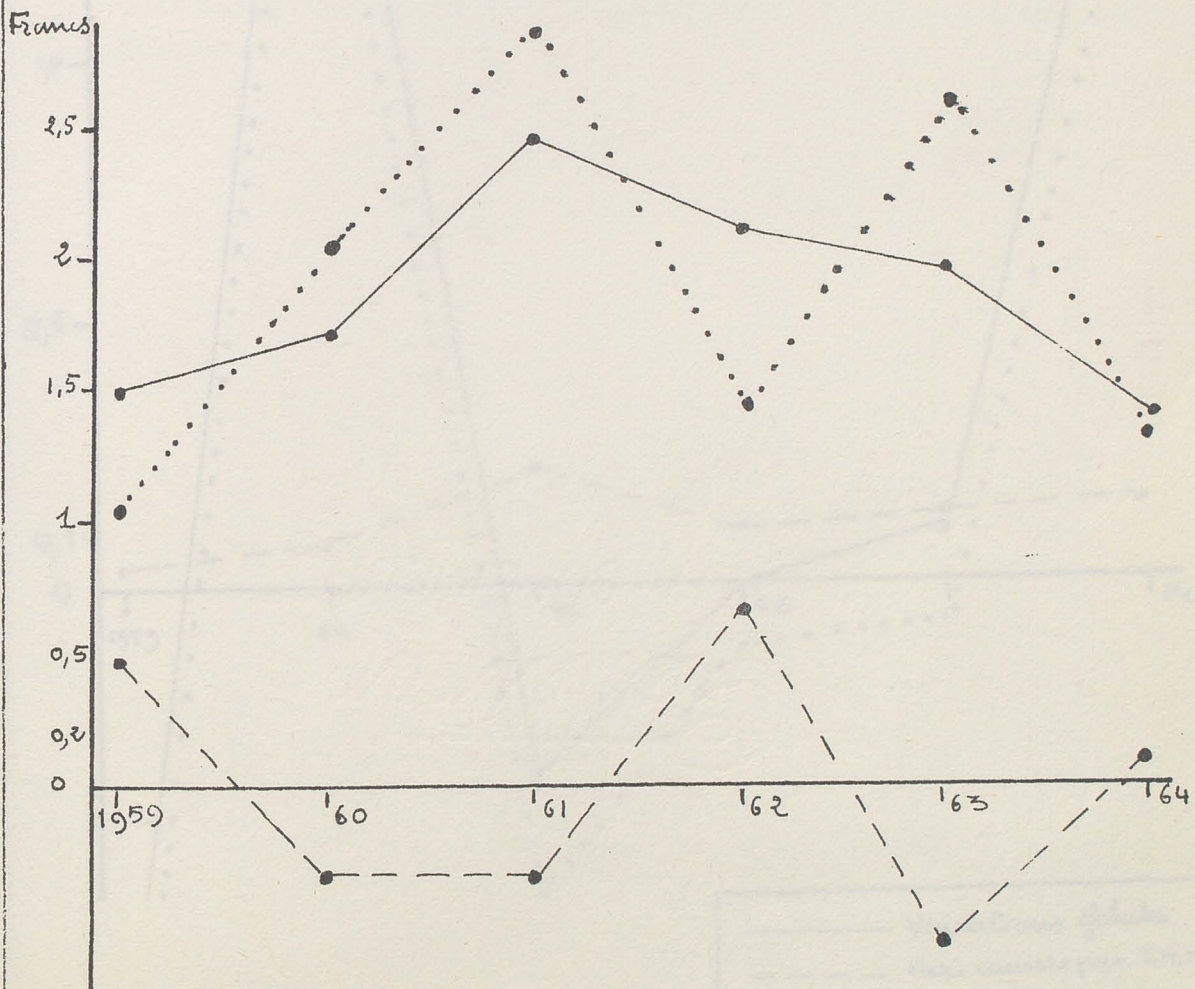
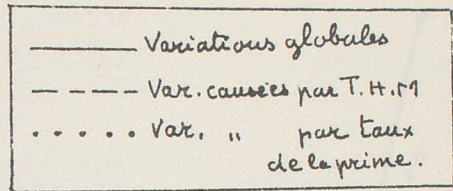
Pour l'ensemble de la période :

- la détermination de l'ensemble des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période
- celle de la détermination des éléments de la période

Pour l'ensemble de la période, nous avons établi, à titre de référence, les graphiques suivants, les lectures de variation des éléments de la période et les lectures de variation des éléments de la période.

GRAPHIQUE IV

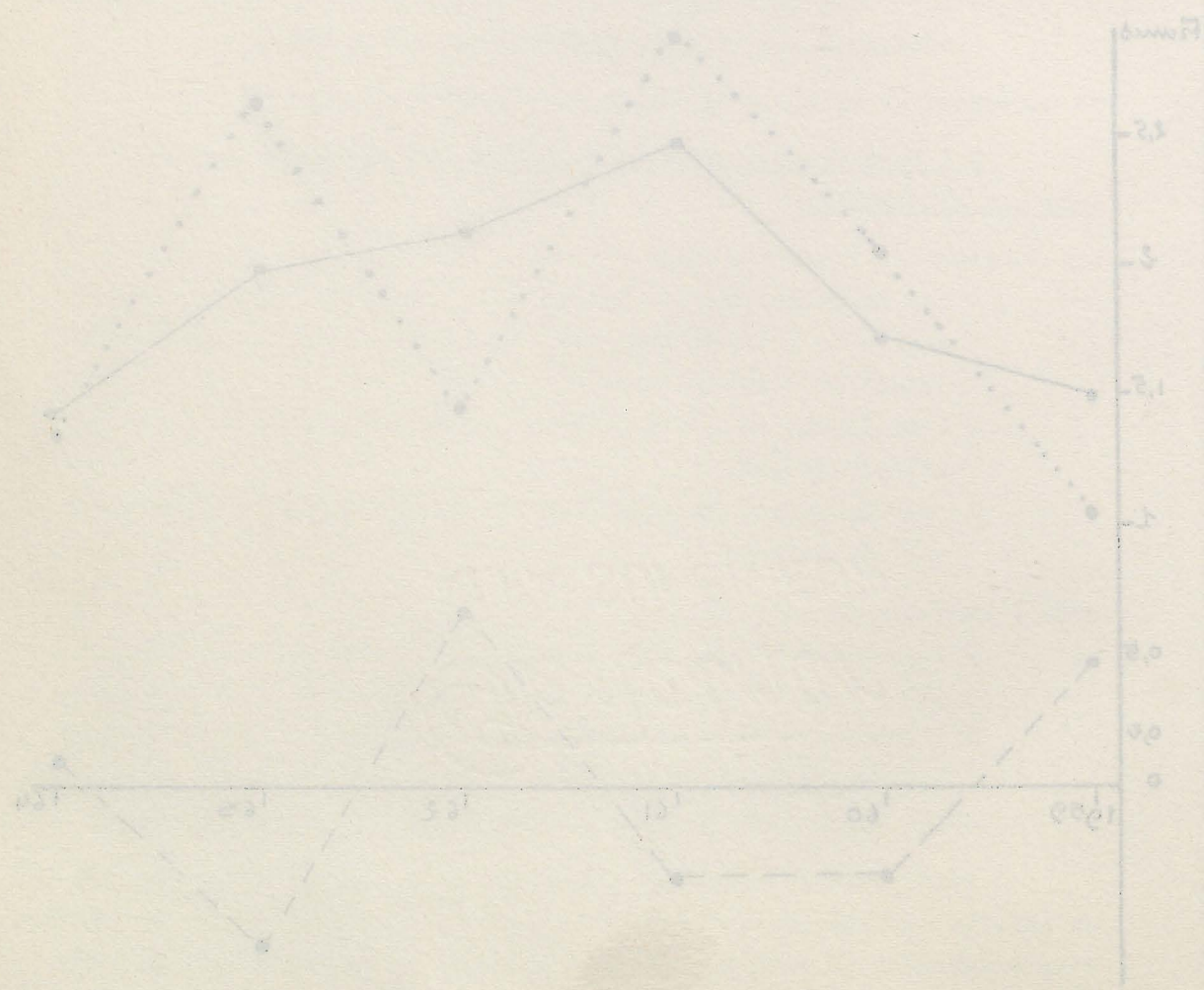
VARIATIONS DE LA PRIME DE RENDEMENT
ET LEURS CAUSES. (Source: TAB. xxxiii)



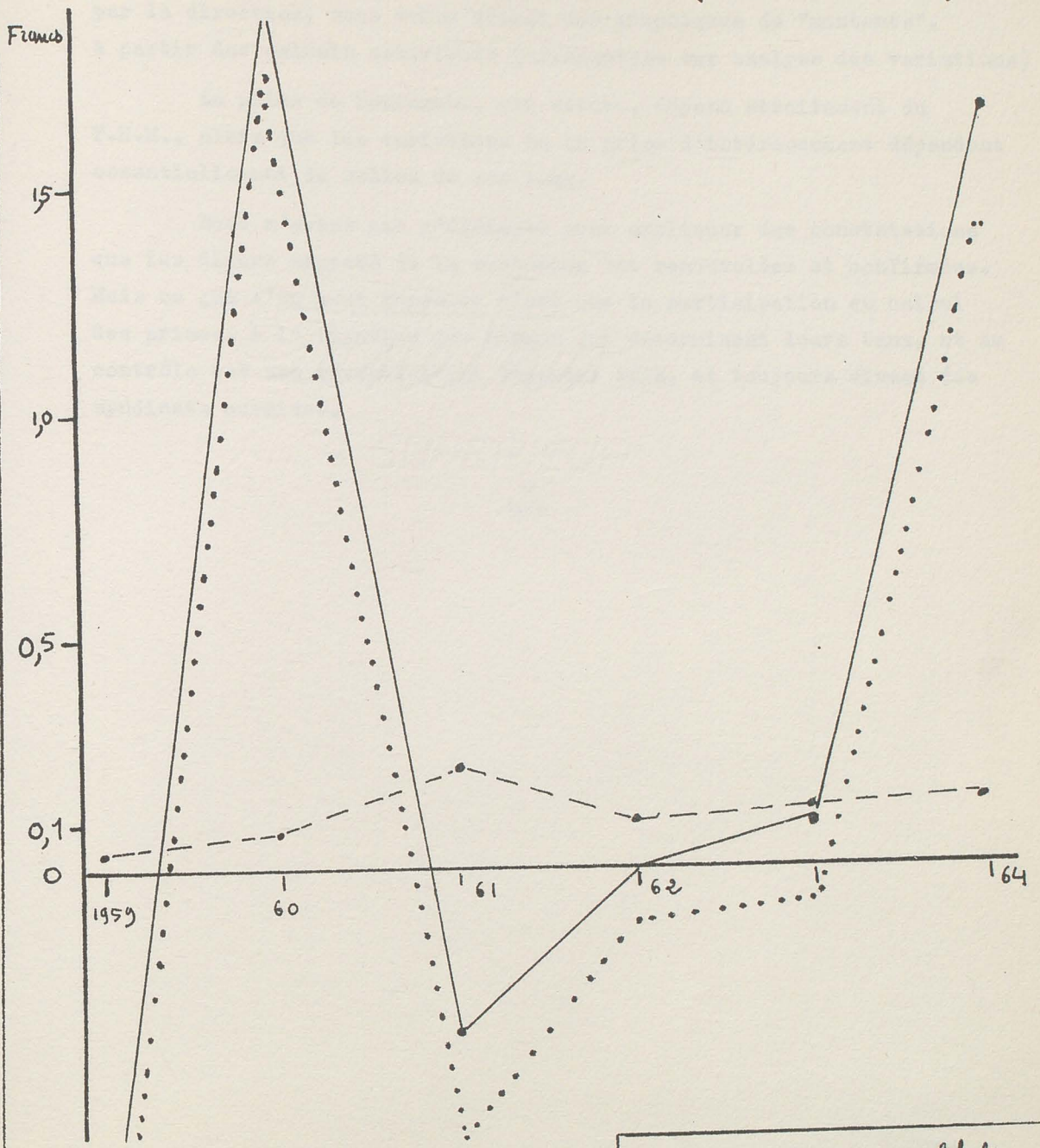
GRAPHIQUE IV

VARIATIONS DE LA PRIME DE RENDEMENT
ET LEURS CAUSES. (Source: TAB. XXXIII)

— Variations globales
- - - Variations par T.M. 19
... Variations par T.M. 20
... Variations par T.M. 21

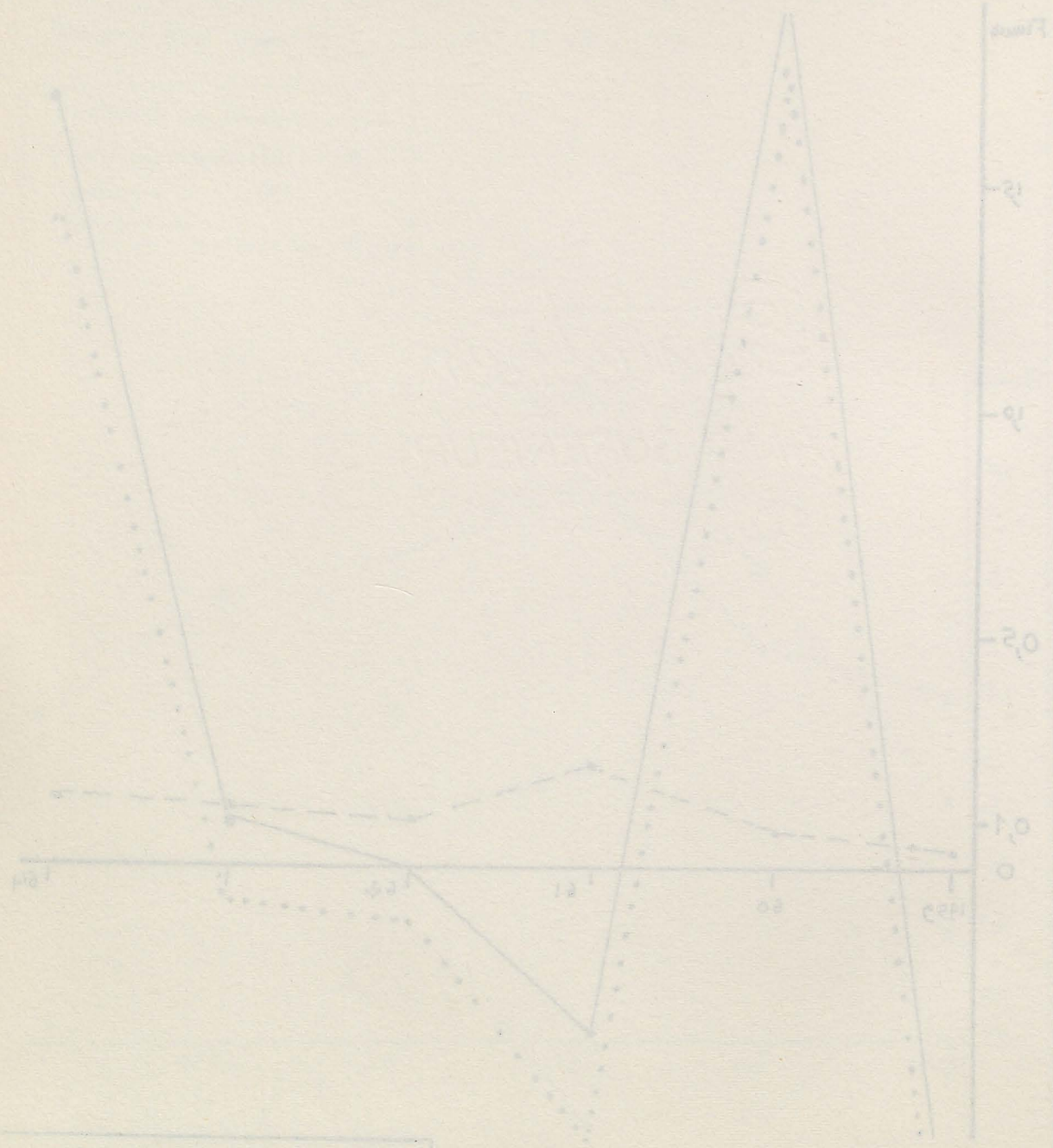


GRAPHIQUE V
 VARIATIONS DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT
 ET LEURS CAUSES (Source: TAB. XL)



——— Variations globales
 - - - - - Var. causées par T.H.M.
 Var. " " Taux de la prime

GRAPHIQUE V
 VARIATIONS DE LA PRIME D'INTERESSEMENT
 ET LEURS CAUSES (SOURCE: TAB. XI)



———— Variations globales
 - - - - - Var. causées par T.M.
 Var. " " " " " " " "
 ▲▲▲▲▲ Var. " " " " " " " "

de variations ; afin de rechercher comment sont traitées ces primes par la direction, nous avons établi des graphiques de "montants", à partir des calculs antérieurs (cf. chapitre sur analyse des variations)

La prime de rendement, par nature, dépend étroitement du T.H.M., alors que les variations de la prime d'intéressement dépendent essentiellement de celles de son taux.

Nous n'avons pas d'éléments pour expliquer des constatations que les divers aspects de la recherche ont renouvelées et confirmées. Mais ce que l'on peut rappeler c'est que la participation au calcul des primes, à la fixation des normes qui déterminent leurs taux, et au contrôle est une revendication ancienne déjà, et toujours vivace des syndicats ouvriers.

o
o o

de ventilation ; afin de faciliter toujours tout travail des mines
par la direction, nous avons établi les "contours"
à partir des points indiqués sur les plans des ventilateurs

La mine de l'ouest, par nature, étant écartée de
T.E.M., nous avons ventilé la mine indépendamment de
essentiellement de celle-ci, voir plan.

Nous n'avons pas oublié pour apprécier les conséquences
que les divers aspects de la ventilation ont pour le rendement
Mais ce que l'on peut dire est que la ventilation au cas où
des mines, à la direction des mines qui émettent leurs plans, et en
contrôle est une ventilation normale déjà, et toujours avec les
systèmes existants.

o
o

CONCLUSION

LA POLITIQUE SALARIALE DE T 1

CONSTITUTION

LA POLITIQUE CANADIENNE DE 1911

Grande firme, ayant les salaires les plus élevés dans sa branche et dans la région, influente par là même au Syndicat patronal,

T 1 :

- Applique régulièrement toutes les hausses décidées par les accords régionaux de salaires ; en raison du haut niveau des gains, c'est la clause d'augmentation en valeur absolue sur gains réels qui l'intéresse : versée pendant quelques payes sous forme de prime fixe elle est incluse ensuite dans tous les taux horaires majorés des postes de travail (le taux horaire majoré est le taux de base propre à l'entreprise, il résulte de l'addition d'un taux de base conventionnelle et d'une "prime de charge" proportionnelle à la productivité du poste).
- Les glissements de salaires ont trois causes d'importance inégale
 - les augmentations autonomes des T.H.M. : 83,50 %
 - les variations de taux des primes : 12,30 %
 - Augmentation des primes par suite de l'inclusion aux T.H.M. des augmentations conventionnelles : 3,80 %.

Les augmentations autonomes de T.H.M. sanctionnent toujours une amélioration technique du poste : il n'y a pas d'augmentation personnelle.

Le taux de la prime de rendement varie en fonction de la productivité des ateliers de peignage : les normes de calcul sont révisées - en aggravation - à chaque amélioration technique, si bien que la stabilité relative pendant la période (sauf en 1961, année d'importantes améliorations techniques) est obtenue apparemment par des baisses de normes de productivité.

Le taux de la prime d'intéressement varie en fonction de la quantité de fils peignés produits dans l'année et de leur qualité, déterminée par la demande des clients.

Grande firme, ayant les salaires les plus élevés dans sa région, influe sur le reste des salaires régionaux.

T 1 :

- Applique régulièrement toutes les hausses décidées par les accords régionaux de salaires ; en raison de haut niveau des salaires, l'absence de classe d'augmentation en valeur absolue sur celle de la firme

fixe elle est incluse dans les hausses décidées par les accords régionaux de salaires (le fait de travailler dans une firme de ce type procure à l'entreprise, le bénéfice de l'adhésion à un taux de production conventionnelle de 6,5% "prime de change" productivité à la productivité du poste)

- Les fluctuations de salaires ont été de 5,5% dans l'industrie régionale

- Les augmentations annuelles des T.M.N. : 5,75%

- Les variations de taux des primes : 12,50%

- Augmentation des primes par suite de l'adhésion aux T.M.N.

des augmentations conventionnelles : 1,25%

Les augmentations annuelles de T.M.N. annuellement sont

une amélioration technique du poste : 21 n'y a pas d'augmentation

personnelle.

Le taux de la prime de rendement varie en fonction de la

productivité des salariés de l'entreprise : les normes de rendement sont

révisées - en augmentation - à chaque modification technique, si bien

que la stabilité relative pendant la période 1961-1962, n'est

d'importance technique (techniques) est obtenue uniquement par

des salaires de norme de productivité.

Le taux de la prime d'intéressement varie en fonction de la

quantité de l'activité réalisée dans l'année et de la qualité

déterminée par la demande des clients.

En conclusion :

1 - Les augmentations de gains ouvriers dans l'entreprise T 1 sont en relation de synchronisme étroit avec les augmentations conventionnelles.

2 - Ces gains sont majorés, en moyenne, de 5 % environ annuellement par la politique salariale autonome de l'entreprise.

Dans cette augmentation, les majorations autonomes du taux horaire (T.H.M.) interviennent pour 84 %, et les primes pour 16 %.

o

• o

En conclusion :

1 - Les représentations de films ont été effectuées dans l'enceinte de l'Institut National de la Santé Publique et de la Sécurité Sociale, ce qui a permis de réaliser une véritable séance de cinéma.

2 - Ces films ont été projetés en présence de 25 personnes, ce qui a permis de réaliser une véritable séance de cinéma.

3 - Dans cette séance, les participants ont pu assister à une véritable séance de cinéma (R.S.M.) intervenant pour la première fois en France.

TROISIEME PARTIE

L'ENTREPRISE T 2

SES CARACTERISTIQUES - LES GLISSEMENTS DE SALAIRES

TRINIDAD

1875

RECORDS OF THE COLONY

C H A P I T R E I

C A R A C T E R I S T I Q U E S D E T 2 ; S O N S Y S T E M E D E R E M U N E R A T I O N

la région, elle applique la réglementation nationale en matière de salaires - Mais au sein de la région, il y a des différences.

Le fait est que dans la région de la frontière de l'est, les salaires sont plus élevés que dans la région de la frontière de l'ouest.

Cette différence de salaires est expliquée par le fait qu'il y a plus de gros entreprises dans la région de l'est (1) de l'ouest, et surtout que les entreprises de ce secteur industriel ont toujours été plus nombreuses dans la région de l'est.

Il n'y a pas de grande différence de salaires ; toutefois, sur ce point, il y a une certaine différence.

Il y a une certaine différence de salaires ; et pour cette raison (1) affective - industrielle - commerciale.

1871

AMERICAN ANTI-SLAVERY SOCIETY

A - CARACTERISTIQUES DE L'ENTREPRISE

a - Une firme à caractère familial d'importance moyenne, sans syndicat

ouvrier.
-----.

La filature de coton étudiée, est l'un des établissements d'une firme textile implantée dans la même région que T 1.

La firme est régionalement importante ; elle n'a pas la classe internationale de T 1 ; société anonyme sur le plan juridique, c'est en fait, une exploitation familiale, gérée depuis sa fondation en 1843, par les fils et petits fils du fondateur. Elle est divisée en plusieurs branches :

- filature de laine, filature de coton, tissage de coton, manufacture de velours, les trois premières fournissant les matières premières à la quatrième (c'est une firme dite "intégrée").

Membre de la chambre syndicale patronale de la région, elle applique la Convention collective et tous les accords de salaires - Mais du côté ouvrier, il n'y a pas de syndicat.

Nous avons interrogé sur ce point le directeur de la filature de coton, descendant du fondateur :

" Cette absence de syndicats ouvriers s'explique par le fait qu'il n'y a pas de gros problèmes dans l'établissement ; sa dimension humaine (1) me permet, et permet à mes collaborateurs de connaître individuellement chaque membre du personnel et de résoudre directement les questions qui pourraient se poser. C'est pourquoi le climat social est bon."

Il n'y a pas non plus de Comité d'Etablissement ; interrogé sur ce point encore, le directeur répond :

" Nous regrettons cette absence de C.E. ; et pour pallier cette carence

(1) Effectifs = inférieurs à 300 personnes.

A - CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCRITURE

2 - Les traits à caractère familial d'importance majeure, sans qu'ils soient

couverts

Le trait de cette famille, est l'un des plus importants à l'égard des lettres imprimées dans la région des T. I.

Le trait est relativement important ; on n'a pas de classe

internationale de T. I. ; les lettres anglaises ont le plus fréquemment, c'est

en fait, une exposition latérale, égale depuis sa formation en

1945, par les fils et parties fils de l'écriture. Elle est divisée en

plusieurs branches :

- l'écriture de l'adulte, l'écriture de l'enfant, l'écriture de l'adulte, l'écriture

de l'enfant, les traits particuliers touchant les lettres particulières

à la question (c'est une lettre dite "latérale").

Malgré de la manière typographique dérivée de la région, elle

applique la convention relative de tous les caractères de lettres -

Mais on écrit, il n'y a pas de système.

Il est intéressant sur ce point le caractère de la lettre

de l'enfant, l'écriture de l'adulte :

" Cette espèce de système écriture s'explique par la lettre de l'adulte

à peu de près, l'écriture de l'adulte ; en l'absence de l'adulte (1)

et par là, on peut à son caractère de caractère individuel

l'adulte chaque lettre de l'adulte et de l'adulte l'écriture de l'adulte

particuliers qui caractérisent le genre. C'est pourquoi le trait de l'adulte

est bon."

Il n'y a pas non plus de lettre d'écriture ; l'écriture

est ce point simple, la lettre de l'adulte :

" Nous retrouvons cette espèce de T. I. ; et pour l'adulte l'écriture de l'adulte

(1) l'écriture = l'écriture à 500 personnes.

nous avons créé un "Comité de Sécurité élargi"; au début, après la guerre 39-45, il y a eu un Comité d'Etablissement; Mais il n'a duré que 3 ans ; les représentants du personnel qui y siégeaient ont évolué en formation et en compréhension des problèmes de l'entreprise. Mais le personnel n'a pas évolué dans le même sens - Les délégués ont ainsi perdu la confiance du personnel et il n'y a plus eu de candidats".

Nous avons parlé de cette situation avec les responsables des centrales syndicales ouvrières locales ; celui de la G.G.T. résume assez bien leur position :

" Quand il y a eu un Comité d'Etablissement, la Direction a recouru à diverses méthodes pour faire pression sur les délégués élus par le personnel : ils sont devenus dociles - La représentation ouvrière au Comité d'Etablissement ne signifiait plus rien : ses membres étaient devenus les hommes de la Direction - Il n'y a plus eu de candidats, personne ne voulant se faire traiter de "jaune". Toutefois, bien que sa direction ait gardé de ses origines une tendance au paternalisme, elle applique toutes les décisions qui sont prises paritairement au niveau régional (Chambre syndicale patronale régionale et fédérations textiles régionales). Si bien que malgré l'absence de syndicat dans l'entreprise, quand il y a des problèmes, ils sont soulevés dans les réunions paritaires régionales". "Le syndicat patronal régional a un rôle actif et bienfaisant pour la paix sociale, ajoute le responsable C.F.T.C."

b - Effectifs, production, productivité

L'industrie cotonnière traverse une crise sérieuse depuis 1955, en Europe ; les indices de croissance du tableau XLVII bis, montrent que T 2 résiste de son mieux, mais qu'elle doit produire dans des conditions difficiles, dont le début se situe bien antérieurement à la récession de 64. Sa production n'a pas augmenté en proportion de ses effectifs, le coefficient de productivité calculé sur le poids est négatif en 1964 par rapport à 1958 ; celui que nous a fourni l'entreprise, calculé sur le kilométrage de fil produit par heures d'ou-

Il est évident que les "Comités de Sécurité" en France, après la
guerre 39-45, il y a eu un Comité d'Établissement, mais il n'a pas
été que 3 ans : les représentants du personnel ont été élus par
le Comité de Direction et en conséquence des problèmes de l'entreprise.
Mais le personnel n'a pas eu de voix dans le Comité de Direction.
On a ainsi perdu la confiance du personnel et il n'y a plus eu de
candidats".

Il faut avoir peur de cette situation avec les responsabilités des
comités d'Établissement ouverts localement : celui de la S.T.T. n'est
pas bien leur position :

" Quand il y a eu un Comité d'Établissement, la Direction a recouru
à diverses méthodes pour faire travailler les délégués élus par
le personnel : ils ont été démis de leurs fonctions - la représentation ouvrière
au Comité d'Établissement ne signifiait plus rien : ces délégués
étaient devenus les hommes de la Direction - Il n'y a plus eu de
candidats, personne ne voulait se faire élire au "Comité".
Ils, dans une direction qui garde de son existence une tendance
au paternalisme, elle applique toutes les décisions qui sont prises
partiellement au niveau régional (Comité d'Établissement régional).
Mais la situation est très différente. Il n'y a plus eu de
candidats dans l'industrie, mais il y a des élections, il y
a des élections dans les entreprises régionales. " Le syndicat
patronal régional a un rôle actif et important dans la région
ajouté la responsabilité C.T.T.T."

II - Industrie, production, consommation

L'industrie européenne traverse une crise sévère depuis 1973.
en Europe : les indices de production de l'industrie ont baissé
que 2 points de son niveau, mais elle doit produire sans les
conditions idéales, dont le coût est devenu plus élevé.
La situation de la production n'a pas augmenté en proportion de
ses effectifs, la production de produits finis baisse sur la période
qui débute en 1974 par rapport à 1973 ; cela est dû à la baisse de
l'activité, surtout sur la demande de l'industrie par rapport à 1973.

vriers se situe à 100 (novembre 63 comparé à janvier 1959)

Tableau XLVII - Effectifs, production, productivité

Explications :

ligne 1 "Effectifs" = Effectifs, toutes catégories, inscrits au 31-12

ligne 2 Effectifs moyens = moyenne des effectifs toutes catégories inscrits au 1-1 et au 31-12 de chaque année

ligne 3 Heures ouvriers = Heures payées annuelles du groupe ouvrier (Heures effectives + majoration pour heures supplémentaires)

ligne 4 Production = Poids brut de filés de coton produits dans l'année civile (en tonnes)

ligne 5 Coefficient de Productivité = Production ligne 4 / heures ouvriers ligne 3

A - Valeurs absolues

		1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	Effectifs au 31-12	246	227	281	258	305	267	329
2	Effectifs moyens	238	237	254	268	277	286	298
3	Heures ouvriers	427.633	377.560	471.898	478.937	486.987	526.802	535.875
4	Production	2.283	2.200	2.433	2.684	2.694	2.614	2.596
5	5/3 Productiv.	5,34	5,82	5,16	5,60	5,53	4,96	4,84

B - Indices annuels de croissance

1	Effectifs au 31-12	92,28	123,7	91,8	118,20	87,50	123,20	133,70
2	Effectifs moyens	100	107,10	105,50	103,30	103,20	104,10	125,20
3	Heures ouvriers	88	124	101,4	101,6	108,20	101,70	125,20
4	Production	96,36	110,60	110,30	100	97,00	99,30	113,70
5	Productiv.	108,90	88,60	108,52	98,75	89,69	97,50	90,60

Modernisation technique

On peut en conclure que l'établissement maintient difficilement son équilibre de production, et ceci malgré un effort important de modernisation et d'amélioration de l'équipement qui ressort du tableau ci-dessous : la plus grande partie du matériel a été renouvelée ou modernisée, ce qui permettrait en bonne conjoncture une production et une productivité accrues.

Tableau XLVIII - Modifications de l'équipement de la filature depuis 1959

Années	Stade de fabrication	Machines	Modifications	Résultats
1962	Préparation	Cardes	nouveaux épurateurs sur 1/3 des cardes	Fils plus propres (50% de la production)
1960 et 1961	id	Etireuses	renouvellement complet	250 Kgs/heure au lieu de 100
1963	id	"	Epurateurs sur 10 machines	Fils plus propres (totalité production)
1962 et 1963	id	Bancs à broches	matériel neuf à 75 %	150 Kgs Heure au lieu de 100
1962	Filature	continus à filer	3.200 broches neuves	+ 12,5 % de la capacité de production
1962 et 1963	Bobinage et rebordage	bobineuses	Installation de 350 bobinoirs automatiques	Bobines de 1 ou 2 Kg au lieu de canettes de 0,150 Kg.
1963	id	Continus à retordre	2 nouvelles machines	+ 33 % de la capacité de retordage

Modifications budgétaires

Il s'agit de connaître les modifications budgétaires effectuées au cours de l'exercice 1967 et de les comparer avec celles effectuées au cours de l'exercice 1966. Les modifications budgétaires sont classées par chapitre et par article. Les modifications budgétaires sont classées par chapitre et par article. Les modifications budgétaires sont classées par chapitre et par article.

Tableau XVII - Modifications de l'exercice de la Région
année 1967

Année	Chapitre	Article	Montant	Montant	Montant
1967	1	100	100	100	100
1966	1	100	100	100	100
1967	2	200	200	200	200
1966	2	200	200	200	200
1967	3	300	300	300	300
1966	3	300	300	300	300
1967	4	400	400	400	400
1966	4	400	400	400	400
1967	5	500	500	500	500
1966	5	500	500	500	500
1967	6	600	600	600	600
1966	6	600	600	600	600
1967	7	700	700	700	700
1966	7	700	700	700	700
1967	8	800	800	800	800
1966	8	800	800	800	800
1967	9	900	900	900	900
1966	9	900	900	900	900
1967	10	1000	1000	1000	1000
1966	10	1000	1000	1000	1000

c - Le Personnel : Structure, qualification, mobilité

1 - 90 % d'ouvriers

Le tableau XLIX présente les effectifs du personnel répartis par catégories professionnelles et la structure annuelle de ce personnel en pourcentage.

Tableau XLIX - Effectifs annuels et répartition en pourcentage de l'ensemble du personnel par catégories de 1958 à 1964 (Les deux sexes réunis - chiffres au 31-12 de chaque année.)

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	3+4	5
	Ouvr.	Empl.	Tech. et AIM	Ingén. et Cad.	Ensem ble						
1958	219	14	10	3	246	89,00	5,70	4,06	1,24	5,30	100
1959	201	13	10	3	227	88,44	5,72	4,40	1,44	5,84	100
60	253	14	11	3	281	90,07	4,98	3,92	1,03	3,95	100
61	229	14	12	3	258	88,76	5,42	4,65	1,17	5,82	100
62	273	14	15	3	305	89,54	4,59	4,92	0,95	5,87	100
63	240	11	13	3	267	89,88	4,12	4,87	1,13	6,00	100
64	299	12	15	3	329	90,90	3,65	4,56	1,29	5,85	100

La proportion des ouvriers est plus forte encore que chez T 1 : 90 %. Dans la période le groupe "employés" a légèrement diminué, en nombre et en pourcentage ; à l'inverse le groupe techniciens et agents de maîtrises a augmenté, à partir de 1960, date qui a marqué le commencement des modernisations techniques, mais qui n'a pas entraîné des bouleversements dans la structure professionnelle.

2 - Bas niveau des coefficients de qualification

Sur la base de recensement annuel effectué en septembre par le Syndicat patronal régional nous avons dressé le tableau de la structure du groupe "ouvriers" par coefficients de qualification ; nous y constatons que :

- 90 % environ des ouvriers ont des coefficients compris entre 110 et

o - Le Personnel : Structure, qualification, mobilité

1 - 90 % d'ouvriers

Le tableau III présente les effectifs du personnel répartis par catégories professionnelles et la structure annuelle de ce personnel en pourcentage.

Tableau III - Effectifs annuels et répartition en pourcentage de l'ensemble du personnel par catégorie de 1958 à 1964 (les deux colonnes finales - effectifs en 31-12 de chaque année.)

Année	Ouvr.	Tech.	Ingén.	Burea.	Répartition en pourcentage				
					1	2	3	4	5
1958	219	14	10	3	89,00	7,10	4,08	1,24	5,30
1959	261	15	10	3	88,44	7,15	4,40	1,44	5,84
1960	253	14	11	3	80,07	4,98	3,92	1,03	3,02
1961	239	14	12	3	88,76	7,42	4,63	1,17	5,02
1962	275	14	15	3	89,24	4,92	4,92	0,97	7,97
1963	240	13	13	3	89,58	4,12	4,67	1,12	6,00
1964	299	12	12	3	85,90	3,65	4,90	1,29	5,82

La proportion des ouvriers est plus forte encore que dans T 1 : 90 %. Dans la période le groupe "ouvriers" a légèrement diminué, en nombre et en pourcentage ; à l'inverse le groupe techniciens et agents de maîtrise a augmenté. A partir de 1960, les 3 qui a marqué le renouveau des techniciens et agents de maîtrise, mais qui n'a pas entraîné des changements dans la structure professionnelle.

2 - La structure des qualifications de qualification

Dans le cas de recrutement annuel d'ouvriers en nombre par le Syndicat régional nous avons dressé le tableau de la structure du groupe "ouvriers" par coefficient de qualification ; nous y constatons que :

- 90 % environ des ouvriers ont des coefficients compris entre 110 et

125 (92 % en 1958, 89 % en 1964), c'est-à-dire bas.

Tableau L - Evolution de la structure annuelle du groupe ouvriers,
par coefficients de qualification %

K	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indices 64/58
110	27,96	25,68	30,80	30,34	29,35	30,85	30,45	
115	1,90	2,19			1,25	3,34	4,13	
120	15,65	17,48	17,85	20,90	20,65	19,18	21,81	
125	46,45	43,72	41,51	38,95	40,89	36,28	32,34	
110 à 125	91,96	89,07	89,86	90,19	92,14	89,55	88,73	96,40
130	0,47	2,18	1,35	2,05	1,65	1,67	1,50	
135	1,42	2,73	2,23	2,05	1,25	2,91	1,88	
140							0,75	
145	4,27	1,64	2,23	1,64	2,07	1,65	1,88	
130 à 145	6,16	6,55	5,81	5,74	4,97	6,23	6,01	97,50
159	0,94	3,83	3,13	3,27	2,48	3,30	4,14	
166	0,47	0,55	0,45	0,40	0,41	0,41	0,37	
173	0,47		0,45	0,40		0,41	0,75	
159 à 173	1,88	4,38	4,03	4,07	2,89	4,12	5,26	280,00
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	

- de 1958 à 1964, l'évolution est insignifiante.

En effet l'augmentation relative des coefficients 159 à 173 paraît importante ; en réalité elle ne correspond qu'à l'accroissement d'un faible effectif : 4 en 1958, 14 en 1964.

Les améliorations techniques n'ont pas entraîné un relèvement des qualifications, et de 1958 à 1964 le coefficient moyen de qualification "ouvrier" reste bas pour l'établissement (OS 1 de la métallurgie).

Tableau 2 - Evolution de la structure annuelle de l'ensemble des qualifications de 1952 à 1964. (en %) (voir page 81 pour les détails)

Année	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1952 à 1959	1,86	1,78	1,70	1,62	1,54	1,46	1,38	1,30	1,22	1,14	1,06	0,98	0,90
1959 à 1962	4,78	4,70	4,62	4,54	4,46	4,38	4,30	4,22	4,14	4,06	3,98	3,90	3,82
1962 à 1964	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67
1964	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47
1963	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42
1962	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94
1961	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18	6,18
1960 à 1962	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55	6,55
1960	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17	4,17
1959	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42	1,42
1958	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47	0,47
1957	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13
1956	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52
1955	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13
1954	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13
1953	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52
1952	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52

Les qualifications techniques ont été classées en trois groupes : les qualifications de 1952 à 1959, les qualifications de 1959 à 1962 et les qualifications de 1962 à 1964. Les qualifications de 1952 à 1959 sont les qualifications de base, les qualifications de 1959 à 1962 sont les qualifications de spécialisation et les qualifications de 1962 à 1964 sont les qualifications de perfectionnement. Les qualifications de 1952 à 1959 sont les qualifications de base, les qualifications de 1959 à 1962 sont les qualifications de spécialisation et les qualifications de 1962 à 1964 sont les qualifications de perfectionnement.

Tableau L1 - Coefficient annuel moyen de qualification "ouvriers".

Source : Recensement annuel de la chambre patronale.

K	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indices 1964/58
K moyen	119	126	124	120	119	121	121	101,60

3 - Importante diminution de la main d'oeuvre féminine, et augmentation de la main d'oeuvre étrangère.

En 1958 les femmes formaient plus de 70 % des effectifs ouvriers (cf. tableau L11), en 1964 elles en forment la moitié. La diminution est régulière d'année en année.

Tableau L11 - Evolution des effectifs féminins ouvriers.

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	indice 64/58
1 Effectifs ouvriers 2 sexes	219	201	253	229	273	240	299	
2 Effectif ouvrier "Femmes"	154	133	151	137	156	131	153	
3/1 % femmes	70,30%	66,10	59,60	59,80	57,10	54,58	51,10	72,85

Cette branche textile était considérée jusqu'en 1960 comme spécifiquement féminine, et il y avait une majorité de postes traditionnellement réservés aux femmes.

Or le Directeur nous a déclaré qu'il y avait de moins en moins de postes de ce genre ; "actuellement, dit-il, nous n'avons plus un seul poste uniquement féminin" et il en donne les raisons suivantes :

- Aspect social : "La femme au foyer est le but vers lequel il faut tendre".
- Aspect technique : "Les charges de travail, avec le nouveau matériel évoluent vers une pénibilité accrue, avec un effort musculaire plus important (poids des bobines plus grosses). Il y a encore cependant le secteur des "continus à filer" qui est en principe réservé de

Tableau II - Coefficient moyen de qualification "ouvriers"
Sources : Recensement annuel de la chambre nationale

Année	1958	1959	1960	1961 - 1962	1963	1964	1965
K moyen	119	126	124	120	117	121	101,66

2 - L'évolution de la qualification de la main d'œuvre féminine, et augmentation de la main d'œuvre féminine.

En 1958 les femmes travaillaient plus de 70 % des ouvrières ouvrières (cf. tableau III), en 1964 elles en formaient la moitié de distinction est régulière d'année en année.

Tableau III - Evolution des effectifs féminins ouvriers.

Année	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	Evolution en %
1 Ouvrières 2 sexes	219	201	222	229	272	242	299	
3 Ouvrières "Femmes"	124	122	121	127	122	121	122	
4/1 Femmes	70,30%	60,10%	59,60%	59,60%	57,10%	54,20%	57,10%	12,83%

Cette branche textile était considérée jusqu'en 1950 comme déqualifiée, et il y avait une répartition de postes tradition-
nellement réservés aux hommes.

Or le Directeur nous a déclaré qu'il y avait de moins en moins de postes de ce genre ; "actuellement, dit-il, nous n'avons plus un seul poste uniquement féminin" et il en donne les raisons suivantes :
- Aspect social : "La femme se trouve en fait dans une situation de
"travail".

- Aspect technique : "Les charges de travail, avec le nouveau matériel
évoluent vers une spécialité accrue, avec un effort musculaire plus
important (soude des bobines plus grosses). Il y a encore maintenant
le secteur des "costumes à l'italienne" qui est en pleine régression de

préférence aux femmes, parce qu'elles tiennent leurs machines plus propres, et qu'elles ont pour celles-ci un attachement sentimental".

Par contre la proportion d'étrangers n'a cessé de croître dans les effectifs ouvriers, passant de 36 % en 1958 à plus de 53 % en 1964.

Tableau LIII- Evolution des effectifs étrangers %

Effectifs								%							
	58	59	60	61	62	63	64	58	59	60	61	62	63	64	
ouvriers d'ensemble	219	201	253	229	273	240	299	100	100	100	100	100	100	100	
étrangers	79	83	119	107	129	114	159	36,07	41,29	47,04	46,72	47,25	47,50	53,18	
Dont	Divers	25	24	32	28	34	41	67	11,42	11,94	12,65	12,23	12,45	17,08	22,41
	Nord Afric.	5	11	37	31	52	44	66	2,28	5,47	14,63	13,53	19,04	18,34	22,08
	Frontaliers	49	48	50	48	43	29	26	22,37	23,88	19,76	20,96	15,75	12,08	8,69

Mais cette augmentation globale recouvre deux phénomènes de sens contraire, déjà constatés chez T 1.

- Les étrangers de diverses nationalités ont doublé d'importance (22 % contre 11 %), mais il faut surtout souligner que celle des Nord Africains a décuplé (22 % contre 2,28 %).
- Les frontaliers diminuent régulièrement et sont - à peu de chose près - le 1/3 de ce qu'ils étaient en 1958. Or ils formaient le noyau des ouvriers connaissant bien le métier et leur départ, expliqué par les raisons déjà exposées pour T 1 posent des problèmes techniques à l'entreprise.

4 - Taux de rotation élevé

Pour évaluer le rythme de rotation nous calculons, pour chaque année, et pour l'ensemble du personnel :

- le taux des départs obtenu en rapportant le nombre des départs dans l'année à l'effectif annuel moyen (cf. tableau XLVII).
- le taux des entrées, obtenu en rapportant le nombre des entrées

préférences aux femmes, par conséquent elles tiennent leurs mandats plus
propres, et qu'elles ont pour effet de se détacher de l'attachement sentimental.

Par contre la proportion d'étrangers n'a cessé de croître dans
les collectivités ouvrières, passant de 30 % en 1938 à plus de 55 % en 1964.

Tableau VIII - Répartition des effectifs étrangers %

Effectifs	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
Ouvriers	219	201	225	225	273	288	290	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Etrangers	70	65	118	120	117	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
Divers	33	34	32	32	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Hommes	5	11	37	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Femmes	43	48	30	48	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Mais cette augmentation s'explique surtout par l'augmentation de la
collective, elle concerne plus de 100 personnes.

Les étrangers de diverses nationalités ont double d'importance
(55 % contre 11 %), mais il faut surtout souligner que celle des
hommes atteinte à domicile (55 % contre 30 %).

Les travailleurs d'origine étrangère ont augmenté de 100 à 120
près - de 1/3 de ce qu'ils étaient en 1938. Or la formation de ces
des ouvriers connaît bien le même rythme de développement, expliquant
les raisons de cette expansion. C'est à partir de ces chiffres qu'il faut
à l'entreprise.

2 - Les de rotation

Pour évaluer le rythme de rotation dans les collectivités, nous devons
savoir, et pour l'essentiel en général :

- le taux des départs effectués en rapport de nombre des départs dans
l'année à l'effectif annuel moyen (cf. tableau VIII).
- le taux des entrées, obtenu en rapport de nombre des entrées

dans l'année à l'effectif annuel moyen.

Les chiffres nous ont été fournis par "l'enquête annuelle main d'oeuvre" de l'Union nationale des Industries Textiles.

Tableau LIV - Taux annuels de rotation

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Taux départs	34,40	31,23	51,18	63,43	56,88	74,55	52,70
Taux entrées	41,50	23,21	72,44	54,85	73,80	61,25	73,50

Les taux de rotation se révèlent particulièrement élevés, notamment à partir de 1960.

Le taux moyen de départs pour la période, s'établit à 52,05 et celui des entrées à 57,22.

L'entreprise doit, en permanence, résoudre des problèmes posés par un marché du travail difficile.

B - SYSTEME DE REMUNERATIONS ET D'AUGMENTATIONS

a - Les Rémunérations

Les ouvriers sont payés "à la production", c'est-à-dire au rendement, selon une méthode directement issue du système Bedaux. La paye est mensuelle.

Elle est calculée ainsi :

Gain brut = (Taux de base horaire du mois x nombre d'heures payées)

Le taux de base horaire :

- est individuel
- il varie chaque mois
- il est calculé par la comptabilité, à partir des fiches de pointage des surveillants, de la façon suivante :

Taux de base =	taux horaire	+	prime horaire	+	augmentations
	réalisé par		facultative		horaires cumulées
	l'ouvrier,				décidées sur les
	à la production				réels par les accords-salaire

Les chiffres nous ont été fournis par "l'annuaire statistique de l'Union nationale des Industries Textiles".

Tableau XIV - Taux annuels de rotation

Année	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
Taux de rotation	25,70	24,25	26,88	27,43	27,18	27,23	27,40
Taux de rotation	25,70	24,25	26,88	27,43	27,18	27,23	27,40

Les taux de rotation se sont sensiblement élevés, notamment à partir de 1957. Le taux moyen de ces six dernières années est de 26,92 et celui des années 57-59 de 27,23.

B - SYSTEME DE REMUNERATION ET D'ALIMENTATION

a - Les rémunérations

Les ouvriers sont payés "à la production", c'est-à-dire au rendement, selon une méthode étroitement liée au système fédéral. Le pays est divisé en zones. Cette est calculée ainsi : Salaire brut = (Taux de base horaire de base x nombre d'heures travaillées) + prime de base horaire : - est individuel - Il varie selon mois - Il est calculé par la complexité, à partir des fiches de pointage des ouvriers, de la façon suivante :

Taux de base = taux horaire + prime de base	calculé par	la production
calculé par	la production	
calculé par les		
calculé par les		

1 - Taux réalisé à la production :

Pour analyser le mode de calcul du taux horaire réalisé à la production, nous avons reproduit la fiche mensuelle de pointage d'un ouvrier.

Cet ouvrier surveille quatre métiers. Le surveillant tient à jours deux fiches de pointage pour le mois. Sur chaque métier fonctionne un compteur ; celui-ci enregistre 1 point chaque fois qu'une certaine longueur de fil est délivrée. Le "tarif" du point compteur, qui figure à la ligne 2, varie suivant la qualité du fil fabriqué.

La ligne 3 totalise le nombre de points enregistrés par le compteur pour la qualité traitée et reproduit les totaux calculés en ligne 7 b, c ou d. Ainsi au mois de novembre 1963, sur le métier 17 le compteur a enregistré 385 points pour la qualité de fil dont le tarif est fixé à 5,25 francs le point, et 600 points pour celle dont le tarif est fixé à 6,12 francs le point.

L'ouvrier fait 8 heures par jour de travail effectif : pour chacun des 4 métiers le surveillant note combien, dans ces 8 heures l'ouvrier a consacré directement à la production (le reste du temps étant réservé, au chargement, déchargement etc...).

La colonne 2 totalise ces heures de production pour chaque métier. A la fin du mois, ces fiches de pointage vont à la comptabilité qui fait les calculs de la case 8.

Dans cette case la colonne 1 récapitule le nombre de points enregistrés par les compteurs ; la colonne 2 indique le tarif du point correspondant à la qualité produite. La multiplication, à chaque ligne, de la colonne 1 par la colonne 2 donne le montant, en francs, de la colonne 3. Le Total de la colonne 4 est la valeur en francs de tous les points réalisés dans le mois sur les 4 métiers.

La colonne 5 totalise les heures de production consacrées aux 4 métiers, et fait la moyenne des heures de production en divisant ce total par 4.

Dans la colonne 6, le quotient du total de la colonne 4 par la moyenne des heures de production, soit :

1 - Deux séries à la production :

Pour analyser le mode de calcul de deux heures réelles à la production, nous avons révisé les deux colonnes de données à un ouvrier.

Ces ouvriers travaillent quatre semaines, ils surveillent deux à deux dans les ateliers de montage pour le mois. Pour chaque atelier nous avons un compte ; celui-ci répertorie à partir de chaque fois qu'une certaine longueur de fil est utilisée, la "part" de points comptés, qui figure à la ligne 2, vous pouvez le saisir de III à la fin.

La ligne 3 totalise le nombre de points enregistrés par le compteur pour la série traitée et reproduit les totaux indiqués en ligne 4, 5 ou 6. Ainsi au mois de novembre 1963, sur le métier IV le compteur a enregistré 305 points pour la série de III dans la partie est fixée à 2,25 francs le point, et 600 points pour celle dans la partie est fixée à 0,12 francs le point.

L'ouvrier fait 8 heures par jour de travail effectif : pour chacun des ateliers il surveillant note combien, dans ces 8 heures l'ouvrier a consacré directement à la production (la partie du temps étant réservé, au chargement, déchargement etc....).

La colonne 2 totalise ces heures de production pour chaque atelier, à la fin du mois, ces fiches de pointage vont à la comptabilité qui fait les calculs de la case 8.

Dans cette case la colonne 1 récapitule le nombre de points enregistrés par les compteurs ; la colonne 2 indique le tarif de points correspondant à la qualité produite. La multiplication, à chaque ligne, de la colonne 1 par la colonne 2 donne le montant, en francs, de la colonne 3. Le total de la colonne 4 est la valeur en francs de tous les points réalisés dans le mois sur les 4 métiers.

La colonne 5 totalise les heures de production consacrées aux 4 métiers, et fait la moyenne des heures de production en divisant ce total par 4.

Dans la colonne 6, le quotient du total de la colonne 4 par la moyenne des heures de production, soit :

TICHE I

MATTER 17		MATTER 18	
Time	Notes	Time	Notes
10:58	10:58	10:58	10:58
2:50	2:50	2:50	2:50
4:10	4:10	4:10	4:10
6:10	6:10	6:10	6:10
8:10	8:10	8:10	8:10
10:10	10:10	10:10	10:10
12:10	12:10	12:10	12:10
14:10	14:10	14:10	14:10
16:10	16:10	16:10	16:10
18:10	18:10	18:10	18:10
20:10	20:10	20:10	20:10
22:10	22:10	22:10	22:10
24:10	24:10	24:10	24:10
26:10	26:10	26:10	26:10
28:10	28:10	28:10	28:10
30:10	30:10	30:10	30:10
32:10	32:10	32:10	32:10
34:10	34:10	34:10	34:10
36:10	36:10	36:10	36:10
38:10	38:10	38:10	38:10
40:10	40:10	40:10	40:10
42:10	42:10	42:10	42:10
44:10	44:10	44:10	44:10
46:10	46:10	46:10	46:10
48:10	48:10	48:10	48:10
50:10	50:10	50:10	50:10
52:10	52:10	52:10	52:10
54:10	54:10	54:10	54:10
56:10	56:10	56:10	56:10
58:10	58:10	58:10	58:10
60:10	60:10	60:10	60:10
62:10	62:10	62:10	62:10
64:10	64:10	64:10	64:10
66:10	66:10	66:10	66:10
68:10	68:10	68:10	68:10
70:10	70:10	70:10	70:10
72:10	72:10	72:10	72:10
74:10	74:10	74:10	74:10
76:10	76:10	76:10	76:10
78:10	78:10	78:10	78:10
80:10	80:10	80:10	80:10
82:10	82:10	82:10	82:10
84:10	84:10	84:10	84:10
86:10	86:10	86:10	86:10
88:10	88:10	88:10	88:10
90:10	90:10	90:10	90:10
92:10	92:10	92:10	92:10
94:10	94:10	94:10	94:10
96:10	96:10	96:10	96:10
98:10	98:10	98:10	98:10
100:10	100:10	100:10	100:10

FICHE I

NOTRE CODE	NOM															
1	MÉTIER 17								MÉTIER 18							
2 3	Tarif	5,25	6,12						Tarif	6,40	6,12					
	Points	385	6,00						Points	927	11					
4	a	b	c	d	e	f	g	h	a	b	c	d	e	f	g	h
	Jours	Compteur			Heures de Prod.	Heures d'arrêt	Heures de Nettoy.	Obsers.	Jours	Compteur						
5	Depart	3654								2980	3907					
6	1				8				1				8			
	2				6 1/2	1 1/2			2				7	1		
	3															
	12	4039			6 3/4	1 1/4			12				8			
	13		4039													
	29				7 3/4	1/4			29				7 3/4	1/4		
	30		4639						30							
	31								31							
7	Points Totx	385	600		104 3/4	47 1/4			Points Totx	927	11		140 3/4	11 1/4		
8	Quantité	Tarif	Montant en F.	TOTAL	Heures	Moyenne	Taux horain du mois									
	3,85	5,25	20,21 F.	= 243,65 F.	104, 3/4	= 134,75	Taux: 1,811									
	6,00	6,12	36,72		140, 3/4											
	9,27	6,40	59,32		147 1/4											
	0,11	6,12	0,67		145 1/2											
	4,36	6,10	26,59		528,25											
	5,82	6,12	35,61		528,25											
	10,58	6,10	64,53		4											

FICHE 2

NOM

MÉTIER 19

MÉTIER 20

MÉTIER 19								MÉTIER 20							
Tarif	6,10	6,12						Tarif	6,10						
Points	436	582						Points	1058						
a	b	c	d	e	f	g	h	a	b	c	d	e	f	g	h
Jours	Compteur			H. Prod.	H. arrêt	H. nett.	Ob.								
	1546	1982							2701						
1				7½	½			1				7	1		
2				8				2				7½	½		
3								3							
12				8				12				8			
13	1982			8											
29								29	3759			7¾	¼		
30		2654		7¾	¼										
31															
Points et T _x	436	582		147¼	4¾			Points et TOTAUX	1058			145½	6½		

I BUCHE 2

NOM

METIER 19		METIER 20	
1	2	1	2
1	2	1	2
2	3	3	4
3	4	5	6
4	5	7	8
5	6	9	10
6	7	11	12
7	8	13	14
8	9	15	16
9	10	17	18
10	11	19	20
11	12	21	22
12	13	23	24
13	14	25	26
14	15	27	28
15	16	29	30
16	17	31	32
17	18	33	34
18	19	35	36
19	20	37	38
20	21	39	40
21	22	41	42
22	23	43	44
23	24	45	46
24	25	47	48
25	26	49	50
26	27	51	52
27	28	53	54
28	29	55	56
29	30	57	58
30	31	59	60
31	32	61	62
32	33	63	64
33	34	65	66
34	35	67	68
35	36	69	70
36	37	71	72
37	38	73	74
38	39	75	76
39	40	77	78
40	41	79	80
41	42	81	82
42	43	83	84
43	44	85	86
44	45	87	88
45	46	89	90
46	47	91	92
47	48	93	94
48	49	95	96
49	50	97	98
50	51	99	100

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

243,65 francs donne le taux horaire du mois réalisé par
134,75 heures l'ouvrier.

Le tarif du point compteur est fixé par la Direction selon la qualité du produit, sur la base des études d'un de ses techniciens, dirigeant le bureau des "Temps et Méthodes" : nous n'avons pu obtenir un exemple précis de la façon dont il était calculé.

Une dernière fois en avril 1964 nous avons posé par écrit les questions suivantes :

" Le point-compteur

- a) comment sont déterminés les tarifs de ce point-compteur ?
- b) Depuis 1958, y a-t-il eu des changements de ces tarifs ?

Si oui, ces changements sont décidés à quelle occasion, pour quelle raison ?

Est-il possible de dresser une liste des changements de tarifs successifs et de noter pour chacun, succinctement, les motifs qui les ont amenés ? A tout le moins une liste pour une ou deux machines si les modifications n'étaient pas générales ?"

Nous avons reçu en septembre, sur rappel écrit, la réponse que nous reproduisons :

" Le point-compteur :

a) Base des calculs.

Antérieurement : (1) Le prix du point compteur pour un article était obtenu en divisant le prix horaire optimum choisi pour la charge de travail considéré, par le nombre de points compteurs réalisables à l'heure (compte tenu du temps d'arrêt optimum de la machine)

Actuellement (2)

Nous calculons le pourcentage de rendement de l'ouvrier, en divisant le nombre de points réalisés mensuellement par le nombre

(1) c'est-à-dire jusqu'en 1964 inclus. C'est la méthode appliquée pendant la période que nous avons étudiée.

(2) à partir de 1965.

501.03 francs pour la part de la somme de 1000 francs par
134,75 heures
1 novembre

La partie en point comptant est fixée par le prix de vente selon
la qualité de travail, sur la base des études faites par les techniciens,
différents le long des "tranches de travail", nous n'avons pu obtenir
un exemple précis de la façon dont il était calculé.

Une dernière fois on avait fait nous avons pu avoir les
questions suivantes :

" le point-comptant "

- a) comment sont déterminés les tarifs de ce point-comptant ?
 - b) Depuis 1958, y a-t-il eu des changements de ces tarifs ?
- Et ont, ces changements sont relatifs à quelle occasion, pour
quelle raison ?

Est-il possible de dresser une liste des changements de tarifs
successifs et de noter pour chacun, notamment, les motifs qui les
ont amenés ? A tout le moins, les motifs pour lesquels les modifications
des modifications n'ont été faites par conséquent ?

Nous avons reçu en réponse, sur lequel écrit, la réponse
que nous reproduisons :

" le point-comptant "

- a) Base des salaires.
- Intérieurement : (1) le prix de point comptant pour un travail
était obtenu en divisant le prix horaire obtenu officiel pour la
œuvre de travail considérée, par le nombre de points-comptants réali-
sés à l'heure (contre une somme d'argent déterminée de la semaine)

Actuellement (2)

Nous calculons la possibilité de paiement de l'ouvrier, en
divisant le nombre de points réalisés mensuellement par le nombre

(1) c'est-à-dire l'après un long travail. C'est la méthode appliquée
pendant la période que nous avons étudiée.

(2) à partir de 1958.

de points qui étaient réalisables dans la même période.

Nous avons établi un barème qui fixe le salaire gagné par catégorie de rendement :

exemple :	de 100 à 103 %	x francs
	de 96 à 99 %	y "
	de 91 à 94 %	z "
	etc...	

b) Les changements de tarifs sont décidés par la Direction, sur proposition du chef du Personnel qui est responsable du Service des Temps et Méthodes.

Ces changements ont lieu :

- soit pour tenir compte d'une augmentation légale des salaires (1)
- soit lorsque le salaire moyen du poste est trop bas par rapport au salaire moyen de ce même poste déterminé sur l'ensemble des Filatures de Coton, par le Syndicat des filateurs de la région...
- soit lorsqu'une nouvelle organisation du poste amène une amélioration de productivité : dans ce cas nous redistribuons dans les salaires, environ le 1/3 de l'économie réalisée.

Les modifications ne sont pas forcément générales pour tous les postes."

Cette explication des principes laisse bien des points dans l'ombre ; les syndicats soulignent qu'il y a fixation unilatérale des tarifs selon des méthodes qui ne permettent à aucun des ouvriers ou des militants syndicaux d'examiner leur justification.

Revenons au calcul pratique du :

"taux horaire du mois" ou "taux de base"

2 - Prime horaire facultative

Au tarif horaire à la production réalisé par l'ouvrier (dans l'exemple choisi 1,81 francs), la Direction peut décider d'ajouter une prime

(1) Il faut rappeler qu'il s'agit de variations simultanées, et non déterminées par les accords de salaires dont les augmentations ne sont pas intégrées aux tarifs du point-compteur.

de points qui étaient réalisés dans la même période.
Nous avons établi un tableau qui fixe les salaires payés par

catégorie de rendement :

exemple :

de 100 à 125 %	X francs
de 75 à 99 %	Y "
de 50 à 74 %	Z "

etc...

b) Les changements de salaires sont décidés par la direction, sur proposition du chef du Personnel qui est responsable des Services des Salaires et Méthodes.

Les changements ont lieu :

- soit pour tenir compte d'une augmentation index des salaires (I) ;
- soit lorsque le salaire moyen du poste est supérieur au salaire moyen de ce même poste déterminé sur l'ensemble des Titulaires de ce poste, par la fixation des Titulaires de la région...
- soit lorsqu'une nouvelle organisation du poste entraîne une modification de productivité ; dans ce cas nous redéfinissons dans les salaires, en vertu de l'IV de l'économie réalisée.

Les modifications ne sont pas forcément pondérées pour tous les postes.

Cette explication des principes retenus dans les points dans l'ordre ; les principes sont énoncés dans le tableau ci-dessous. Les salaires sont les mêmes que les précédents ; nous nous sommes en fait référés à l'ensemble des salaires existants.

Revenons au tableau précédent et à l'expression "à titre de référence" ou "sans effet".

2 - Titres de référence
Au fait, lorsque la productivité est en hausse dans l'exemple ci-dessus, la direction peut décider d'augmenter les salaires

Il faut signaler qu'il n'y a pas de modification automatique, et que la décision est prise par la direction sur proposition des Services des Salaires et Méthodes.

horaire

- pour mauvaise marche des machines
- pour mauvaise qualité de la matière (fils cassants etc..)
- pour mauvaises conditions hygrométriques
- éventuellement une prime d'adaptation pour les nouveaux embauchés.

Mais, soulignons-le, l'attribution d'une de ces primes, le nombre d'heures servant de base au calcul est à la discrétion de la Direction.

3 - Primes fixes d'augmentations conventionnelles

Au nouveau tarif horaire obtenu en ajoutant les primes compensatrices au tarif à la production, s'ajoutent les augmentations horaires sur les salaires réels fixés par les accords de salaires, cumulées depuis le premier accord, car les augmentations conventionnelles (hausse sur les réels) ne sont jamais intégrées au tarif à la production.

En voici le tableau -

Tableau LV - Primes fixes horaires d'augmentations conventionnelles (ajoutées au tarif horaire de l'ouvrier) - (Francs)

	1/1/58	24/3/58	1/5/59	4/1/60	16/9/60	15/5/61	18/12/61	2/9/62	1/4/63	1/3/64
Augm. horaires s/réels		0,05 F.	+0,07	+0,05F	+4 %	+0,07	+0,06	+0,10	+0,08	0,08
Primes fixes T. 2	0,20	0,25	0,32	0,37	0,37 + 4 % du tarif	0,44 + 4%	0,50 + 4%	0,60 + 4%	0,68 + 4%	0,76 + 4%

En ajoutant :

- le taux horaire à la production réalisé par l'ouvrier
 - les primes facultatives décidées par la Direction
 - Les primes fixes d'augmentations conventionnelles,
- on obtient le taux de base horaire du mois, celui qui figure sur le bulletin de paye, multiplié par le nombre d'heures effectives, éventuellement augmentées des majorations légales pour heures supplémen-

horaires

- pour nouvelles heures de travail
- pour nouvelles unités de travail (1115 heures etc.)
- pour nouvelles conditions d'exploitation
- éventuellement une autre répartition pour les nouveaux

Mais, soulignons-le, l'attribution d'une de ces primes, le nombre d'heures servant de base au calcul est à la disposition de la Direction.

3 - Primes liées à l'augmentation conventionnelle

Au nouveau tarif horaire obtenu en ajoutant les primes convenues, il faut se tenir à la production, s'ajoutent les augmentations horaires sur les salaires fixés par les accords de salaires, calculés selon le principe habituel, car les augmentations conventionnelles (dans les cas réels) ne sont jamais intégrées au tarif à la production.

On voit le tableau

Tableau IV - Primes liées horaires d'augmentation conventionnelles (ajoutées au tarif horaire de l'exercice) - (francs)

Année	Primes liées	Primes	Primes	Primes	Primes	Primes	Primes	Primes	Primes
1950	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1951	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1952	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1953	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1954	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1955	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1956	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1957	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1958	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1959	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1960	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

En ajoutant :

- les primes liées à la production réalisées par l'exercice
- les primes facultatives réalisées par la Direction
- les primes liées à l'augmentation conventionnelle

on obtient le tarif de base horaire de base, lequel est figuré sur le bulletin de paie, lequel est le nombre d'heures effectives, avec lesquelles sont ajoutées les augmentations liées pour heures supplémentaires.

taires, c'est-à-dire par le nombre d'heures payées, il donne le gain du mois. Dans quelques cas, assez rares, ce gain est augmenté de primes de faible montant, qui ont le caractère de remboursements de frais (Primes de : radiographies, visites médicales, d'apprentissage, de déplacement, d'indemnisation, de transfert, de suggestion, d'incendie, de perfectionnement, de secourisme).

Nous les avons conservées dans nos calculs, malgré leur classification difficile, parce que leur faible montant ne change pratiquement pas en définitive la masse des gains.

Enfin notons que le personnel qui n'est pas affecté directement à la production, appelé personnel annexe, perçoit 90 % du salaire de l'ouvrier de production avec lequel il travaille.

Ainsi toute la rémunération ouvrière est basée, en dernière analyse sur le tarif des points-compteurs qui est fixé unilatéralement par la direction et dont il nous a été impossible de démonter le mécanisme.

4 - Relations entre augmentations conventionnelles et augmentations des gains de T 2

Comme pour T 1, nous avons recherché, s'il y avait une relation entre les augmentations conventionnelles et les hausses des gains ouvriers.

Nous avons procédé de la même façon, en comparant les courbes du S.M.E.G. et des gains de T1, à partir des indices d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois (cf. tableau XVI et graphique II)

l'analyse de ces données, il faut se rendre compte que les résultats obtenus sont en accord avec les prévisions théoriques. Les courbes de rendement en fonction de la température sont caractéristiques de la décomposition thermique des sels métalliques.

Les courbes de rendement en fonction de la température sont caractéristiques de la décomposition thermique des sels métalliques.

Les courbes de rendement en fonction de la température sont caractéristiques de la décomposition thermique des sels métalliques.

Les courbes de rendement en fonction de la température sont caractéristiques de la décomposition thermique des sels métalliques.

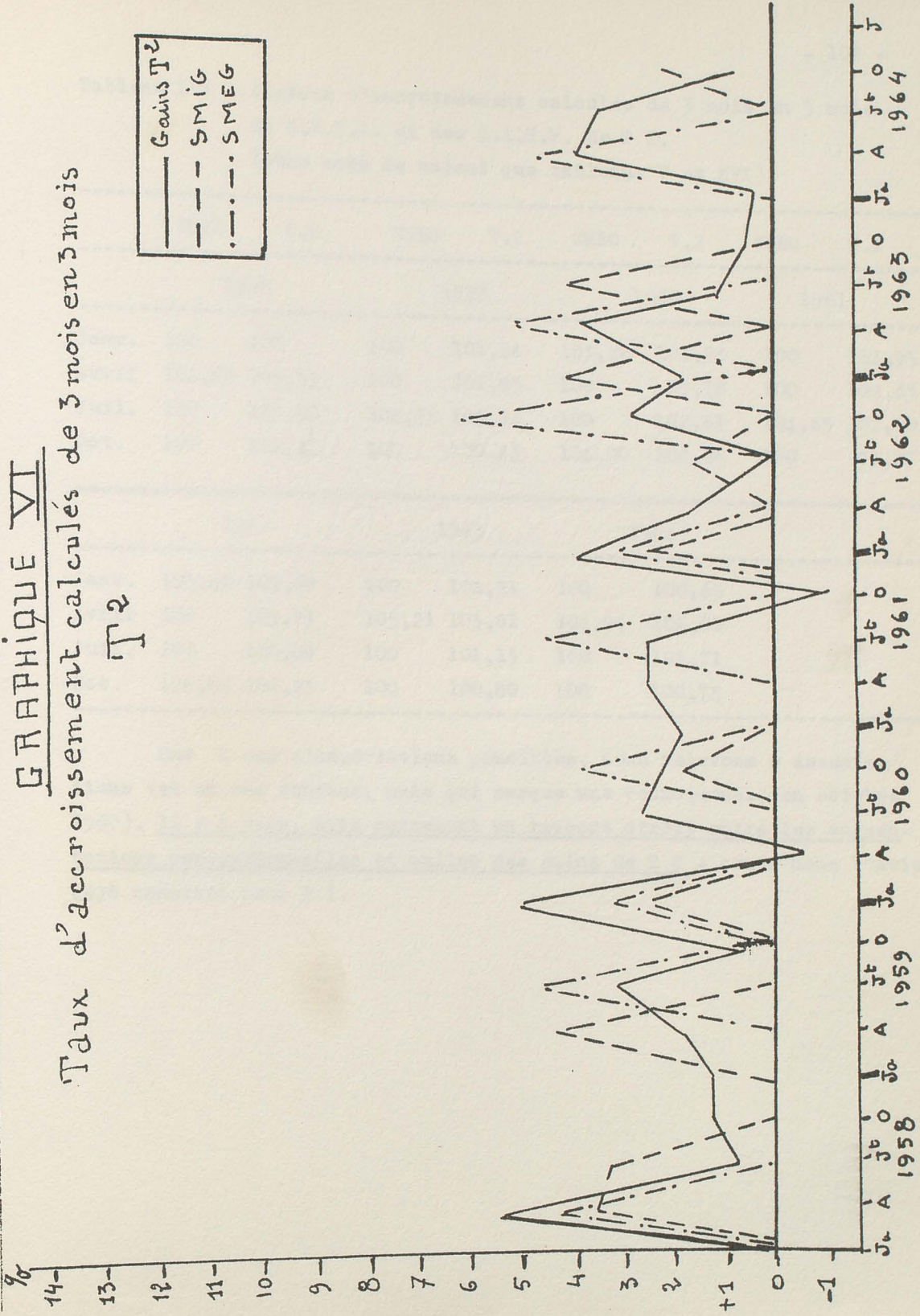
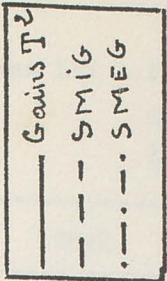
4 - Relation entre les courbes de rendement et les courbes de décomposition

Les courbes de rendement en fonction de la température sont caractéristiques de la décomposition thermique des sels métalliques.

GRAPHIQUE VI

Taux d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois

T₂



IV ЭКОНОМИКА

Динамика численности населения в 1920-1929 гг.

ЛТ

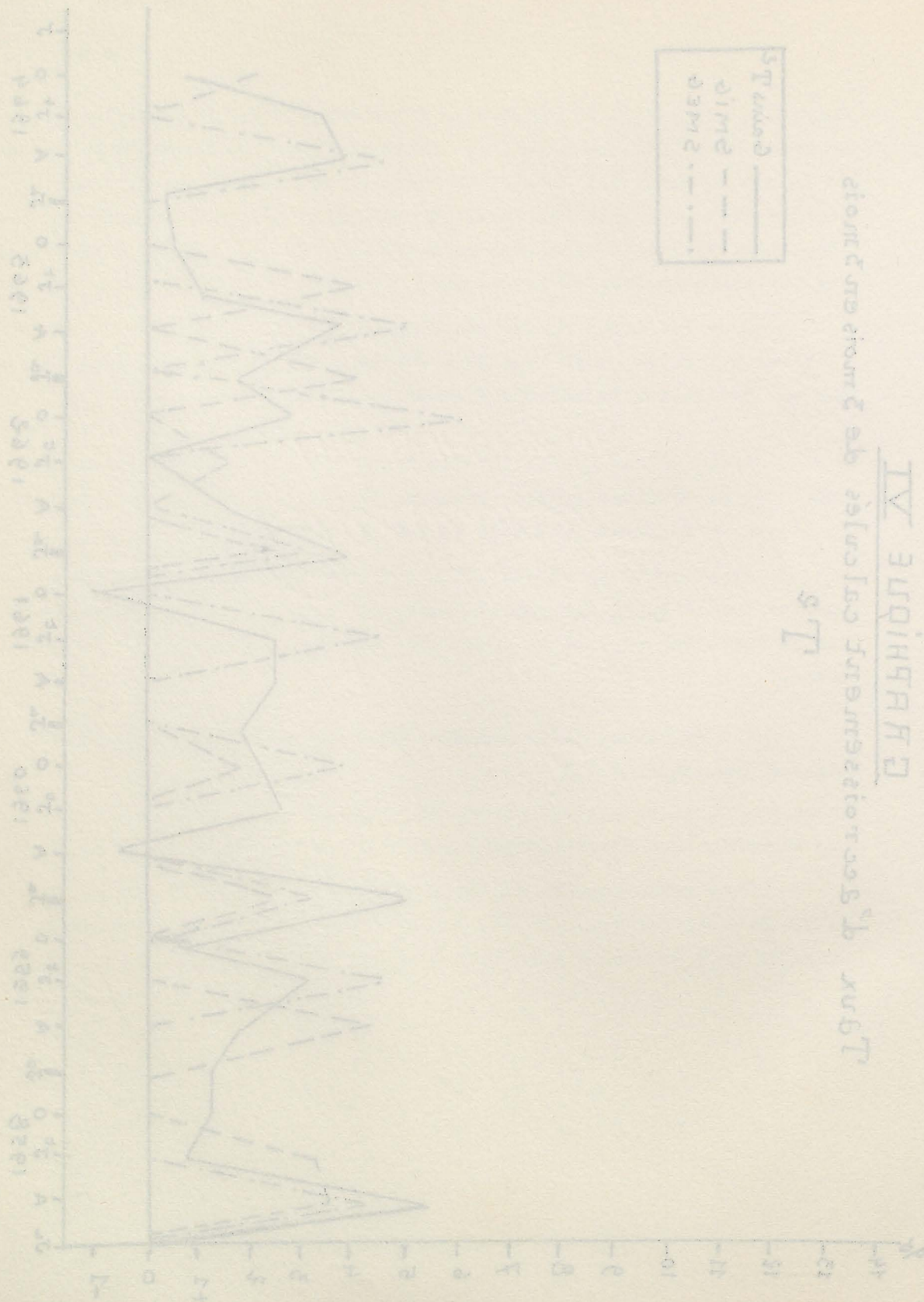
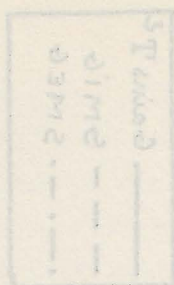


Tableau LVI - Indices d'accroissement calculés de 3 mois en 3 mois
du S.M.E.G. et des G.A.H.M. de T 2.
(même mode de calcul que tableaux V et XVI)

	SMEG	T.2	SMEG	T.2	SMEG	T.2	SMEG	T.2
	1958		1959		1960		1961	
Janv.	100	100	100	101,14	103,22	104,93	100	101,95
Avril	104,63	105,37	100	101,85	100	99,78	100	102,63
Juil.	100	100,50	104,73	103,14	100	102,67	104,65	102,60
Oct.	100	101,16	100	100,43	104,00	102,26	100	99,27
=====								
	1962		1963		1964			
Janv.	103,45	103,88	100	101,94	100	100,65		
Avril	100	101,73	105,21	103,81	104,94	104,01		
Juil.	100	100,08	100	101,13	100	103,71		
Oct.	106,66	102,93	100	100,80	100	100,75		

Sur 9 cas d'associations possibles, nous relevons 8 associations (et un cas douteux, mais qui marque une coïncidence, en octobre 1960). Il y a donc, très nettement un rapport étroit entre les augmentations conventionnelles et celles des gains de T 2 ; comme nous l'avions déjà constaté pour T 1.

Tableau XVI - Indices d'accroissement calculés de 1945 à 1955
de S.M.E.C. et des C.A.M.S., de T.S.
(même mode de calcul que tableaux V et XVI)

	1955		1954		1953		1952		1951	
	T.S.	S.M.E.C.	T.S.	S.M.E.C.	T.S.	S.M.E.C.	T.S.	S.M.E.C.	T.S.	S.M.E.C.
Janv.	100	100	100	101,14	100	102,22	100	104,92	100	101,92
Févr.	100	100,42	100	101,02	100	102,16	100	104,92	100	102,82
Mars	100	100,30	100	102,12	100	102,61	100	104,92	100	102,82
Avr.	100	101,16	100	100,42	100	102,90	100	102,82	100	102,82
May	100	101,16	100	100,42	100	102,90	100	102,82	100	102,82
Jun.	100	101,16	100	100,42	100	102,90	100	102,82	100	102,82
Juil.	100	101,16	100	100,42	100	102,90	100	102,82	100	102,82
Oct.	100	101,16	100	100,42	100	102,90	100	102,82	100	102,82

Sur 9 cas d'associations possibles, nous relevons 6 associations
évidentes (et un cas douteux, mais qui semble une coïncidence, en octobre
1950). Il y a donc, très nettement un recensement étroit entre les associa-
tions conventionnelles et celles des tableaux V et VI : comme nous l'avons
déjà constaté pour T.S.

C H A P I T R E I I

LES GLISSEMENTS DE SALAIRES DE T²

=====

MESURES PAR ANALYSE DES

=====

MASSES GLOBALES

=====

CHAPITRE II

LES ÉLÉMENTS DE LA MÉTHODE

DES ÉLÉMENTS DE LA MÉTHODE

DES ÉLÉMENTS DE LA MÉTHODE

La mesure des glissements et leur analyse a été faite pour T 2 dans la même perspective et suivant la même méthode que pour T 1, compte tenu d'une plus grande simplicité des données.

Nous avons étudié successivement :

- 1) Les données numériques de base :
 - masses annuelles des heures et des gains
 - moyenne horaire annuelle des gains
 - niveau des salaires.

- 2) Les glissements du GAHM par rapport aux taux conventionnels :
 - Taux de base 100
 - S.M.E.G.
 - Salaire moyen d'établissement

- 3) Les glissements du G.A.H.M. par rapport aux gains conventionnels

- 4) Explication des glissements

- 5) Les causes des glissements.

La mesure des glissements et leur analyse a été faite pour T
dans la même perspective et suivant la même méthode que pour T 1, compte
tenu d'une plus grande stabilité des données.

Nous avons étudié successivement :

- 1) Les données numériques de base :
 - courbes annuelles des heures et des gains
 - moyennes horaires annuelles des gains
 - niveau des salaires.

- 2) Les glissements du G.A.M. par rapport aux taux conventionnels :
 - Taux de base 100
 - S.M.E.C.
 - Salaire moyen d'établissement

- 3) Les glissements du G.A.M. par rapport aux taux conventionnels

4) Explication des glissements

5) Les causes des glissements.

A - LES DONNEES NUMERIQUES DE BASE

a - Les masses et les moyennes annuelles des gains

Tableau LVII - Masses des heures annuelles "ouvriers"
(congés payés et jours fériés exclus) Unité : heures

Calcul	Nature des h.	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	Heures normales	379.513	338.680	415.849	426.830	433.165	454.764	458.410
2	Heures suppl.	28.478	23.512	36.807	30.873	31.878	43.611	46.258
3 1+2	Heures travail	407.991	362.192	452.656	457.703	465.043	498.375	504.668
4 5-3	Major. pour H.S.	19.642	15.368	19.242	21.234	21.944	28.427	31.207
5 3+4	Heures payées	427.633	377.560	471.898	478.937	486.987	526.802	535.875

Tableau LVIII - Masses annuelles des gains (ouvriers) (1)
Unité : francs

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1 Tarif horaire	677.605	626.016	833.446	871.281	888.353	1.001.904	1.085.289
2 Augmentations conv. (Primes fixes)	100.000	112.715	185.462	239.175	307.844	401.454	459.190
3 Gains	777.605	738.731	1018.908	1102.456	1196.197	1.403.358	1.544.479

(1) Congés payés et jours fériés exclus

Tableau LIX - Moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments -
Unité : francs pour 100 h.

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1 Tarif horaire	158,58	165,91	176,58	180,22	182,42	190,02	202,47
2 Augm. conv.	23,38	29,85	39,29	49,94	63,21	76,20	85,68
3 G.A.H.M.	181,96	195,76	215,87	230,16	245,63	266,22	288,15

b - Structure des gains

Ce tableau permet de calculer la structure des gains en %. Elle est simple, mais caractéristique du système de rémunération auquel s'est tenue l'entreprise, bien que les autres entreprises - devant ses inconvénients et son manque de souplesse - l'aient progressivement abandonnée.

En effet la part du taux horaire dans le G.A.H.M. passe de 87 % en 1958 à 70 % en 1964.

Tableau LX - Structure annuelle des gains de T 2 - Unité : %

		1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	Taux horaire T2	87	85	81,5	78,5	74	71	70
2	Primes fixes	13	15	18,5	21,5	26	29	30
3	1+2 Taux de base (gains)	100	100	100	100	100	100	100

C'est des cas de ce genre que visait à la page 15 le texte d'une brochure éditée en janvier 1965 (Note technique S 26) par le Syndicat patronal de la région : "On s'est donc rapidement rendu compte qu'avec les opérations impératives de salaires qui se sont échelonnées, tant avant qu'après la loi sur les conventions collectives, il était nécessaire d'adapter la politique intérieure des salaires de l'entreprise aux exigences de la politique générale.

La rigidité d'un système de rémunération du type Bedaux ne pouvait que mener, à la longue, à une impasse".

II - Structure des gains

Ce tableau permet de calculer la structure des gains en %
Elle est simple, mais caractéristique du système de rémunération
aucun n'est tenu l'interpréter, bien que les autres caractéristiques
- doivent être interprétées de son langage de comptable - l'analyse pro-
gressivement approfondie.

En effet le pourcentage des gains dans le P.M. passe de
87 % en 1959 à 70 % en 1964.

Tableau II - Structure annuelle des gains de P.M. - White 1959

Année	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1	Taux horaire 75	84	81,5	75,5	74	70
2	Primes fixes	15	10,5	21,5	22	20
3	Taux de base (gains)	100	100	100	100	100

C'est dans ce cas de ce genre que vient à la page 13 le texte d'une
prochaine édition en janvier 1965 (Note technique 8 10) par le Directeur
général de la région : "On s'est tout particulièrement tenu compte de
les opérations impératives de nature qui se sont déroulées, tant
avant qu'après la loi sur les conventions collectives, et de la néces-
sité d'adopter la solution indiquée dans l'annexe de l'annexe
aux annexes de la politique générale.
La réalité d'un système de rémunération de type "bonus" ne
peut que mener, à la longue, à une impasse".

Pour évaluer le niveau des gains de T 2 par rapport à l'ensemble de la branche professionnelle et à T 1 nous avons calculé le dépassement des gains par rapport au S.M.E.G.

c - Dépassement du S.M.E.G. par les gains

Tableau LXI - Dépassement des G.A.H.M. par rapport au S.M.E.G.

annuel moyen.

Unité : francs pour 100 h.

			1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
1		Montant du SMEG	146,50	152,60	161,30	171,70	183,50	199,00	210,30
2	GAHM	T1	232,63	234,77	267,20	288,51	303,30	323,79	357,49
		T2	181,96	195,76	215,87	230,16	245,63	266,22	288,15
4 2-1	Dépassement (valeur absolue)	T1	86,13	82,17	105,90	116,81	119,80	124,79	147,19
5 3-1		T2	35,55	43,40	54,66	59,86	63,51	68,47	77,85
6 2/1 -100	Dépassement	T1	58,77	53,80	66,70	67,83	65,28	62,30	70,00
7 3/1 -100	%	T2	24,23	28,44	33,88	34,86	34,60	34,41	37,01

En pourcentage le dépassement de T 1 est presque double de celui de T 2.

En 1958 le G.A.H.M. T1 dépasse de 28 % celui de T 2 ; en 1964 cette firme a légèrement rattrapé son retard, mais T 1 est encore de 23 % supérieur.

T 1 est une firme à hauts salaires (pour la branche et pour la région)

T 2 est une firme à bas salaires.

B - MESURE DES GLISSEMENTS

a - Les différents glissements mesurables

1 - Les glissements GAHM - Taux conventionnels

Dans un même tableau nous avons groupé les GAHM et les trois taux conventionnels auxquels nous les comparons : taux de base 100, SMEG,

Pour établir le niveau des gains de T 2 par rapport à T 1, on a calculé le rapport de la somme professionnelle et à T 1 nous avons calculé le décaissement des gains par rapport au S.M.N.S.

2 - Décaissement des gains par rapport au S.M.N.S.

Tableau XII - Décaissement des gains par rapport au S.M.N.S. par année. Unités : francs pour 100 F.

Année	1958		1959		1960		1961		1962		1963		1964	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
1	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40
2	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40
3-1	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40
3-2	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40
4-1	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40
4-2	148,00	148,00	152,60	152,60	161,30	161,30	171,70	171,70	187,30	187,30	208,00	208,00	237,40	237,40

En pourcentage le décaissement de T 1 est toujours double de celui de T 2.

En 1958 le S.M.N.S. T1 décaisse de 22 % celui de T 2 ; en 1964 cette différence s'élève à 100 %, soit T 1 est encore de 22 % supérieur.

T 1 est une ligne à haute stabilité pour le groupe et pour la région.

T 2 est une ligne à basse stabilité.

3 - NIVEAU DES ALIÉNÉS

a - Les aliénés aliénés

1 - Les aliénés GAIN - Tous conventionnels

Dans un autre tableau nous avons groupé les GAIN et les TROIS dans des aliénés aliénés pour les comparer : fait de base 100, 1958.

Salaire moyen d'établissement ; ce dernier a été calculé à partir des coefficients moyens de qualification (tableau L1) et des barèmes de minima hiérarchiques conventionnels.

Tableau LXIII - GAHM et Taux conventionnels - Leurs montants, leurs indices de croissance année par année et pour la période Glissements -

		1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	Ens. Pér.	moy. ann.
Montants	GAHM	181,96	195,76	215,87	230,16	245,63	266,22	288,15		
	Tx 100	125,50	133,00	142,10	151,40	162,90	176,00	184,60		
	SMEG	146,50	152,60	161,30	171,70	184,00	198,70	210,30		
	SME	150,10	160,53	170,30	176,32	188,50	213,70	227,13		
Indices annuels 100 = année précédente	GAHM		107,60	110,20	107,22	106,00	108,30	107,80	47,12	7,85
	Tx 100		105,97	106,80	106,54	107,59	108,04	104,88	39,82	6,64
	SMEG		104,20	105,67	106,40	107,18	107,97	105,87	37,29	6,21
	SME		106,94	106,08	103,53	106,90	113,36	106,28	43,09	6,15
Gt (Δ)	GAHM									
	Tx 100		+1,63	+3,40	+0,68	-1,59	+0,26	+2,92	7,30	1,21
	SMEG		+3,40	+4,53	+0,82	-1,18	+0,33	+1,93	9,83	1,64
	SME		+0,66	+4,12	+3,69	-0,90	-5,06	+1,52	4,03	0,67
Gt (%)	GAHM									
	Tx 100		+1,50	+3,10	+0,60	-1,50	+0,20	+2,78	6,68	1,11
	SMEG		+3,20	+4,28	+0,77	-1,10	+0,27	+1,82	9,24	1,50
	SME		+0,61	+3,88	+3,56	-0,84	-4,46	+1,43	4,18	0,70

(1) Base 100 = 1959 Ceci pour rendre les indices comparables à ceux des gains conventionnels tableau LXXIII

(2) Il s'agit de l'accroissement total pour toute la période.

2 - Les glissements GAHM/Gains conventionnels

Rappelons comment nous calculons les gains conventionnels
Gain conventionnel de l'année A1 = Gain réel (GAHM) de l'année A 0
+ augmentation conventionnelle sur réels de l'année A 1.

Salaires moyen d'établissement, de district et de région
 des coefficients moyens de production (niveau II) et des bases
 de salaires hiérarchiques conventionnels.

Tableau LXXII - CARM de Taux conventionnels - Base constante, année
 Indices de croissance dans un an de 1950 à 1959

Année	CARM			CARM		
	1950	1951	1952	1950	1951	1952
Constantes	BME	100,10	100,22	100,10	100,22	100,10
	EMED	100,20	100,30	100,20	100,30	100,20
	Tx 100	100,20	100,30	100,20	100,30	100,20
Indices annuels 100 = année précédente	BME	100,10	100,22	100,10	100,22	100,10
	EMED	100,20	100,30	100,20	100,30	100,20
	Tx 100	100,20	100,30	100,20	100,30	100,20
%	BME	+0,10	+0,22	+0,10	+0,22	+0,10
	EMED	+0,20	+0,30	+0,20	+0,30	+0,20
	Tx 100	+0,20	+0,30	+0,20	+0,30	+0,20

(1) Base 100 = 1950. Les indices conventionnels sont basés sur les salaires conventionnels de l'année 1950.
 (2) Il s'agit de l'accroissement total pour toute la période.

2 - Les salaires d'établissements conventionnels
 Rappelons comment nous établissons les salaires conventionnels
 Gain conventionnel de l'année A - Gain réel (CARM) de l'année A +
 - augmentation conventionnelle sur
 l'année de l'année A.

Le glissement GAHM/Gains conventionnels (par différence ou en %) s'obtient en comparant les indices de croissance des gains réels de A l et des gains conventionnels de A l.

Tableau LXIV - Glissements GAHM/Gains conventionnels

		1959	1960	1961	1962	1963	1964	Ensemb. de la période	moy. annuel.
Calcul des Gains Convent.	GAHM	182,05	196,00	215,96	231,56	247,01	267,47		
	Augm.C.	4,67	5,86	4,33	3,33	6,00	6,77		
	gain conv.	186,72	201,86	220,29	234,89	253,01	274,24		
Indices annuels 100 = année pr.	GAHM	107,60	110,20	107,22	106,00	108,30	107,80	47,12	7,85
	gains C.	102,57	103,00	102,00	101,44	102,43	102,53	13,97	2,33
Gliss ^{ts}	D.	+5,03	+7,20	+5,22	+4,56	+5,87	+5,27	33,15	5,50
	%	+4,90	7,00	5,11	4,40	5,73	5,13	32,77	5,40

(1) ensemble de la période

b - Commentaire des glissements constatés

1 - Les glissements d'ensemble de la période 1959-1964

Tableau LXV - Les glissements du GAHM 1959-1964

	Taux conventionnels			Gains conv. Gains conventionnels
	Taux de base 100	SMEG	SME	
Gt ^D	7,30	9,83	4,03	33,15
Gt %	6,68	9,24	4,18	32,77

a) Le glissement "gains conventionnels" est important et dépasse de beaucoup les glissements "taux".

Ici comme en T 1 l'explication est donnée par la plus grande

le classement des conventions (par département ou par région) n'obtient en comparant les indices de croissance des conventions de l'année à l'année que des résultats de l'ordre de :

Tableau LXV - Classement des conventions

Classe	1954		1955		1956		1957		1958		1959	
	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =
A	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00
	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00
B	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00
	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00
C	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00
	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00
D	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00
	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00
E	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00
	110,00	109,00	110,00	109,00	110,00	109,00	110,00	109,00	110,00	109,00	110,00	109,00

(1) ensemble de la région

1 - Classement des conventions

2 - Les conventions classées de 100 à 109

Tableau LXV - Les conventions de 100 à 109

Classe	1954		1955		1956		1957		1958		1959	
	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =	Indice	100 =
A	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00	101,00	100,00
B	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00	102,00	101,00
	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00	103,00	102,00
C	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00	104,00	103,00
	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00	105,00	104,00
D	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00	106,00	105,00
	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00	107,00	106,00
E	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00	108,00	107,00
	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00	109,00	108,00

(2) le classement des conventions est important et important de décrire les conventions classées de 100 à 109.

importance relative des augmentations conventionnelles en valeurs absolues par rapport aux taux que par rapport aux gains, dont le montant est bien supérieur, puisque leur base annuelle de calcul est le gain réel de l'année précédente (de +25 à +37 % de plus que le SMEG cf. tableau LXIII.

b) Dans les glissements "taux conventionnels", le glissement base 100 est plus faible que le glissement SMEG : les décisions conventionnelles, en effet augmentent la base 100 plus que le SMEG, d'où une progression moins rapide de celui-ci et un décalage plus accentué avec le GAHM.

Le plus faible des trois glissements est le glissement SME qui est très faible (moyenne de 0,67 par an). Nous avons déjà expliqué pour T 1 que ce salaire moyen d'établissement, qui est obtenu en majorant de 10 % le salaire conventionnel hiérarchique correspondant au coefficient de qualification moyen de l'établissement, suit l'évolution du salaire minimum de ce coefficient et aussi la hiérarchie réelle de l'établissement qui a augmenté pendant la période. Il se situe entre 119 et 126 : or ces coefficients étant affectés d'une "prime de raccordement" qui majore leur salaire hiérarchique, progressent plus vite que le taux de base 100, qui, lui n'est ^{pas} affecté d'une prime de raccordement.

L'augmentation de la qualification de l'établissement d'une part, la progression du salaire correspondant, plus rapide que celle de la base 100, d'autre part, expliquent le plus faible glissement.

2 - Les glissements annuels

Pour les glissements annuels ce sont les glissements "Gains conventionnels" qui permettent le mieux de mesurer les accroissements de gains imputables à d'autres causes que les augmentations conventionnelles (tableau LXIV).

Il est remarquable que le glissement soit chaque année, proche de 5 %, sauf en 1960 où il atteint 7 %. C'est une année de forte production, (cf. tableau XLVII, ligne 4) où l'entreprise a dû recruter

l'importance relative des contributions conventionnelles de valeur absolue par rapport aux taxes qui par rapport aux taxes, soit le non- tant est bien supérieur, puisque leur valeur annuelle de valeur est le gain réel de l'année précédente (de 25 à 30) de plus que la SEMI de l'année LXXXI.

d) dans les placements "sans conventionnels", le placement dans les est plus faible que les placements SEMI et les placements conventionnels, en effet augmentant de plus 100 plus que le SEMI, c'est une progression moins rapide de celui-ci et un résultat plus excellent que le SEMI.

La plus faible des trois placements est le placement SEMI qui est très faible (environ de 0,57 par an). Nous avons déjà expliqué pour T-1 que ce faible moyen-développement, qui est obtenu en moyenne de 10% la valeur conventionnelle traditionnelle correspondant au coefficient de qualification moyen de l'établissement, est l'indicateur de faible niveau de ce coefficient et aussi la différence réelle de l'établissement qui a augmenté pendant la période. Il ne s'agit pas de 10% et 12% : ce coefficient est plus élevé "dans le cas de convention" qui ajoute aux autres placements, progressant plus vite que le taux de base 100, qui, lui-même, a été d'une valeur de valeur de base.

L'augmentation de la qualification de l'établissement à son part, la progression de valeur correspondante, plus faible que celle de la base 100, d'autre part, expliquant le plus faible placement.

2 - Les placements annuels

Pour les placements annuels de tous les placements "sans conventionnels" qui permettent le mieux de mesurer les autres placements de valeur ajoutées à d'autres valeurs que les contributions moyennes (tableau LXXXIV).

Il est remarquable que les placements sans valeur ajoutées, depuis de 1950 en 1960 de la valeur Y. C'est une année de forte croissance (cf. tableau LXXXV, ligne 4) et l'importance de la valeur

du personnel en supplément (Indice 107,10 par rapport à 1959) et où le taux de rotation du personnel (entrées) atteint 72 % contre 23 en 1959. La tension du marché du travail, et le début de la crise du personnel frontalier apparue à ce moment là ont probablement amené la direction à augmenter les rémunérations d'une façon automone et plus appuyée.

Pour les autres années la stabilité du glissement pourrait indiquer la continuité d'une politique préétablie de progression limitée, mais régulière des salaires d'entreprise.

C - ANALYSE DES VARIATIONS DES GAINS CONSTATES, LES FACTEURS DE GLISSEMENTS.

Le sens et l'importance des glissements mesurés dépendent du sens et de l'importance des variations du G.A.H.M.

L'analyse de ces variations sera plus simple que chez T 1 ; mais, nous ne pouvons isoler dans ces variations que deux facteurs :

- la part des augmentations conventionnelles ajoutées au tarif horaire sous forme de "primes fixes",
- la part de l'entreprise.

(La part des augmentations conventionnelles peut être calculée avec exactitude, puisque nous avons relevé dans les livres de l'entreprise les masses horaires mensuelles et que l'incertitude créée pour T 1 par l'hypothèse d'une répartition égale des heures annuelles entre les mois de travail est levée.

La part de l'entreprise sera obtenue par différence entre la variation globale et la part conventionnelle. Mais nous ne pourrions pousser plus loin, c'est-à-dire déterminer dans cette part de T 2, la part imputable aux augmentations de tarifs des points-compteurs et celle imputable aux primes accordées par l'entreprise pour compenser des difficultés dans les conditions de travail ; ce point serait pourtant intéressant à préciser, car le volume des primes "accordées" peut constituer une masse de manoeuvre pour maîtriser la progression des rémunérations.

de personnel en moyenne (tableau 107,10 par rapport à 1952) et
de la part de l'Etat en personnel (tableau 108,10 par rapport
à 1952). La fonction du travail, et le rôle de la
fonction de travail apparue à ce moment là ont précédé
avant la diffusion à grande échelle des transmissions à la façon autonome
et plus rapide.

Pour les autres années la stabilité de l'ensemble pourrait
indiquer la continuité d'une politique générale de croissance limitée,
mais régulière des salaires et des prix.

2 - ANALYSE DES VARIATIONS DES SALAIRES, DES PRIX
DE CONSOMMATION.

La part de l'Etat dans les dépenses de consommation personnelle est
sans cesse en augmentation. Les variations de 1952, 1953, 1954,

L'analyse de ces variations est plus simple que celle de
mais, nous ne pouvons tout de même pas varier les deux facteurs :
- la part des dépenses conventionnelles et celles en fait
nous forme de "prix fixes".

- la part de l'Etat.
(La part des dépenses conventionnelles peut être comparée
avec efficacité, surtout pour ce qui concerne les livres de l'Etat-
prise les mêmes bases de données et les mêmes méthodes de calcul
F.1 par l'hypothèse d'une répartition égale des dépenses annuelles entre
les mois de travail et les vacances.

La part de l'Etat dans les dépenses de consommation personnelle est
variable chaque fois qu'il y a une modification. Mais nous ne pouvons
passer plus loin, d'autant plus qu'il est difficile de distinguer dans la part de l'Etat
part importante des dépenses de fait des salaires et des prix
calculable sur bases communes par l'application des principes de
difficulté dans les variations de salaires et de prix pendant
intéressant à analyser, car la forme des "accords" peut
constituer une base de données pour l'étude de la progression des
transmissions.

Les moyennes horaires annuelles du gain et de ses éléments ont été calculées dans le tableau LIX.

Mais dans la ligne 2 du tableau "augmentations conventionnelles" il faut distinguer deux éléments ; en effet rappelons que le principe de rémunération adopté par l'entreprise s'oppose à l'intégration des hausses sur réels (prescrites par les accords de salaires) aux tarifs propres à l'entreprise (tarifs à la production).

Il y a donc :

- la masse des augmentations conventionnelles successives cumulées
- un accord de salaire d'octobre 1960 a fixé une augmentation en % : 4 %. Depuis, par l'application du principe de non intégration ci-dessus énoncé, ces 4 % sont appliqués régulièrement et le montant qui en résulte est ajouté aux primes fixes ; mais ce procédé aboutit à majorer les augmentations qui interviennent, aussi bien conventionnelles, que propres à l'entreprise.

D'où le tableau ci-dessous des moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments qui font apparaître ces majorations, que nous appellerons "majorations autonomes".

Tableau LXVI - Moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments. Variations du gain et de ses éléments.

A - Le gain et ses éléments

Unité : francs pour 100 heures -

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Tarif horaire de T.2	158,58	165,91	176,58	180,22	182,42	190,02	202,47
Primes fixes (augm.conv. normales)	23,38	29,85	39,29	45,82	53,69	65,91	74,59
Majorations autonomes des primes fixes				4,12	9,52	10,29	11,09
Gains	181,96	195,76	215,87	230,16	245,63	266,22	288,15

Les moyennes horaires annuelles de gain et de ses éléments ont été calculées dans le tableau LXI.

Mais dans le livre V du fascicule "Moyennes horaires annuelles" il faut distinguer deux éléments : un effet négatif que le principe de rémunération adopté par l'entreprise a imposé à l'investisseur des dépenses sur régime (provoquées par les charges de travail aux frais propres à l'entreprise (tableau V de la production).

Il y a donc :

- la masse des rémunérations conventionnelles moyennes horaires
- un accord de salaire d'octobre 1950 à 1951 une augmentation de 2,1 %
- À M. Dupuis, par l'application de principe de non intervention
- éléments annexés, ces 4,2 sont appliqués respectivement et le montant qui en résulte est ajouté aux primes (tableau V de la production)
- à majorer les rémunérations qui interviennent, ainsi que conven-
- tionnelles, que propres à l'entreprise.

Dans le fascicule ci-dessus les moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments ont été calculées aux conventions, que nous appelons "moyennes horaires annuelles".

Tableau LXVI - Moyennes horaires annuelles des gains et de leurs éléments. Variations de gain et de ses éléments.

4 - Le gain et ses éléments

Tableau LXVI - Gains et leurs éléments

	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Gains	181,90	195,70	215,37	230,18	245,03	260,22
Prime fixe	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00
Moyennes horaires annuelles (moyennes)	170,90	184,70	204,37	219,18	234,03	249,22
Prime fixe (moyennes)	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00
Gains de T.S.	159,90	173,70	193,37	208,18	223,03	238,22

B - Variations du gain et de ses éléments

	1959	1960	1961	1962	1963	1964
tarifs horaire T 2	7,33	10,67	3,64	2,20	7,60	12,45
P.F.	6,47	9,44	6,53	7,87	12,22	8,68
majorations autonomes			4,12	5,40	0,77	0,80
Gains	13,80	20,11	14,29	15,47	20,59	21,93

C - Variations imputables à T.2.

tarifs horaire T2 1	7,33	10,67	3,64	2,20	7,60	12,45
majorations autonomes 2			4,12	5,40	0,77	0,80
Gains 3	7,33	10,67	7,76	7,60	8,37	13,25
Part de 1 dans 3	100	100	47%	29%	90,80	93,96

Les variations des gains imputables à T 2 (C) correspondent aux glissements que nous avons mesurés.

Nous constatons en conséquence que pendant 4 années sur 6 ce sont les augmentations autonomes de tarifs qui sont responsables de la totalité ou de la quasi totalité des variations et, par suite, des glissements (années 59,60,63,64).

L'augmentation de la part des "majorations autonomes" en 1961-62 est un phénomène de compensation relative, purement arithmétique elle est provoquée par la faible augmentation autonome des tarifs (ligne 1 du tableau C) : ce sont des années où la crise cotonnière marque le pas, et où - il faut le rappeler aussi - le gouvernement fait pression sur les entreprises pour freiner les augmentations de rémunération.

B - Variation du gain et de son élément

	1955	1960	1961	1962	1963	1964
Gain	13,90	20,11	14,99	12,47	20,53	21,95
Majorations autonomes			4,12	2,40	0,77	0,90
P.T.	0,47	0,42	0,33	1,07	2,22	0,68
Porteur T 2	7,33	10,67	2,04	2,20	1,50	12,47

C - Variation indiquée à T.2.

	100	100	100	100	100	100
Gain	7,33	10,67	1,78	1,60	2,37	23,23
Majorations autonomes			4,12	2,40	0,77	0,90
Porteur T 1	7,33	10,67	2,04	2,20	1,50	12,47

Les variations des gains indiquées à T 2 & T 1 correspondent aux ajustements que nous avons réalisés.

Nous constatons en conséquence que pendant 4 années sur 5 ce sont les majorations autonomes de gain qui sont responsables de la totalité ou de la quasi totalité des variations du gain. Les ajustements (années 1961, 1962, 1963).

L'augmentation de la part des "majorations autonomes" en 1961-62 est en substance le résultat de deux facteurs : d'une part, elle est provoquée par la faible augmentation autonome des gains (ligne 1 de tableau B) : ce sont ces années où la crise économique marque le pas. Et de - il faut le rappeler aussi - les ajustements fait pendant ces années qui ont permis de compenser la réévaluation.

... les prix avec les difficultés économiques croissantes, malgré un important effort de rationalisation économique. Il y a eu aussi des variations de l'indice des prix...

Elle applique... les principes de la politique salariale... sur les salaires... l'accord de 1950...

CONCLUSION

... les principes de la politique salariale... l'incidence directe sur les salaires...

LA POLITIQUE SALARIALE DE T 2.

... les principes de la politique salariale... la politique salariale... les salaires... l'incidence...

... les principes de la politique salariale... les salaires... l'incidence...

... les principes de la politique salariale... les salaires... l'incidence...

... les principes de la politique salariale... les salaires... l'incidence... les principes de la politique salariale...

... les principes de la politique salariale... les salaires... l'incidence...

FORRECHER

LA FORTITUDE D'ALPHONSE DE T.S.

T 2, firme moyenne à caractère familial, à salaires peu élevés, aux prises avec des difficultés économiques croissantes, malgré un important effort de modernisation technique (1), pratique pour les rémunérations le système Bedaux.

- Elle applique ponctuellement toutes les hausses conventionnelles, versant à tous les salariés l'augmentation en valeur absolue prescrite sur les réels, sous forme de primes fixes cumulées d'accord en accord. Elle ne les intègre jamais à ses tarifs propres (tarifs à la production).

Ainsi les accords conventionnels, bien que n'ayant pas d'incidence directe sur les "tarifs", en a une sur les gains des ouvriers.

- Des augmentations autonomes des tarifs du point-compteur, qui sert de base au calcul des gains des ouvriers à partir de leur rendement, ont été modifiés à diverses reprises et ont entraîné un glissement. A ces hausses autonomes de tarif, en effet, sont imputables, en année normale, la quasi totalité des glissements (Les deux exceptions relevées en 61 et 62, correspondent au blocage de fait des salaires en conséquence des instructions du gouvernement aux entreprises) (cf. Lettre de M. Debré p.).

L'étude des gains individuels de 12 ouvriers a permis de constater que ces relèvements de tarifs ont lieu à deux occasions :

- lors d'une augmentation conventionnelle ; celle-ci n'est pas intégrée au tarif, mais, simultanément le tarif est relevé.
- en dehors des accords conventionnels, et dans des circonstances que nous n'avons pu faire préciser, mais qui paraissent coïncider parfois avec des améliorations de productivité consécutives à des améliorations techniques (l'économie réalisée est affectée pour 1/3 environ à l'augmentation du tarif du poste), et il arrive aussi que le tarif soit relevé "lors que le salaire moyen du poste est trop bas par rapport au salaire moyen de ce même poste déterminé sur l'ensemble

(1) A la fin de 1965 elle a été absorbée par une grande firme multi-branches.

2. Les deux notions de caractère technique et de caractère juridique, à l'égard des droits de propriété intellectuelle, sont étroitement liées. Elles se complètent l'une l'autre et constituent ensemble le fondement de la protection juridique de ces droits.

Elle applique généralement toutes les règles conventionnelles, venant à leur tour servir l'application en vertu de la protection sur les faits, sous forme de principes fixes ou sous forme de principes. Elle ne les juge jamais à leur valeur propre (sauf à la limite).

Ainsi les caractères conventionnels, bien que n'étant pas inhérents à la notion de "fait", on a une fois de plus des caractères.

- Des caractères inhérents à la notion de fait, qui sont de nature à servir de base à la notion de fait de leur propre, ont été mentionnés à diverses reprises et ont entraîné un élargissement.

À ces caractères inhérents de fait, on doit, pour compléter, en outre mentionner, le fait total de la notion (des deux exceptions relatives au 61 et 62, correspondant au fait de fait des relations en conséquence des inventions de caractère technique).

L'étude des faits inhérents de fait est donc à considérer que ces caractères de fait ont lieu à leur caractère ; lors d'une application conventionnelle ; celle-ci a une importance au fait, mais, également le fait est relatif.

- en dehors des caractères conventionnels, et dans des circonstances que nous n'avons pu faire précéder, mais qui permettent d'obtenir certains avec des caractères de productivité conventionnelle à leur caractère technique (l'innovation technique est effectuée par le fait à l'application du fait de fait), et il arrive aussi que le fait soit relatif lors que le caractère moyen de fait est relatif rapport au caractère moyen de ce même caractère déterminé sur l'innovation.

(1) A la fin de 1963 elle a été remplacée par une grande liste abrégée.

de filatures de coton, par le Syndicat des filatures de la région" (texte de la direction Septembre 1964).

Il faut souligner que la politique salariale propre à l'entreprise augmente les gains des ouvriers de 5,40 % en moyenne par an. Ce taux est le même que le taux correspondant chez T1 (5,40 %) : cette constatation est remarquable, car deux entreprises très différentes par la taille, la prospérité et le niveau des salaires notamment, augmentent en propre, les gains de leurs ouvriers de la même somme.

Ceci peut résulter :

- soit d'une entente tacite entre les entreprises textiles, chacune l'appliquant suivant des méthodes internes déterminées par le système de rémunération adopté,
- soit par l'effet d'imitation : la petite entreprise, sans pouvoir "rattraper" le niveau des salaires de la grande entreprise, donne, en valeur relative, les mêmes augmentations autonomes.

Les deux motivations conjuguent probablement leurs effets, mais le texte patronal qui nous a été adressé en septembre 1964 et que nous venons de citer, semble indiquer que cette petite firme est étroitement dépendante des décisions conventionnelles et des injonctions du Syndicat Patronal : ceci pourrait confirmer l'hypothèse que les 5 % de glissement annuel, résultent d'une "consigne".

de l'histoire de notre, par le Syndicat des Libraires de la région
(texte de la direction Septembre 1964).

Il faut souligner que la politique relative aux prix a été prise
en compte les gains des auteurs de 5,40 % en moyenne par an.
Ce taux est le même que le taux correspondant aux TI (5,40 %) ; cette
constatation est remarquable, car deux entreprises très différentes par
la taille, la prospérité et le niveau des salaires notamment, augmentent
en moyenne, les gains de leurs auteurs de la même somme.

Deux points résumés :

- soit d'une entente tacite entre les entreprises textiles, chacune
l'appliquant suivant des méthodes internes déterminées par le système
de rémunération adopté.

- soit par l'effet d'imitation : la petite entreprise, sans pouvoir
"rattraper" le niveau des salaires de la grande entreprise, tente
en vain relative, les mêmes augmentations automatiques.

Les deux motivations contiennent probablement leurs effets.
Mais le texte patronal qui nous a été adressé en septembre 1964 et que
nous venons de citer, semble indiquer que cette petite ligne est étroit-
tement dépendante des décisions conventionnelles et des intentions
du Syndicat Patronal : tout pourrait continuer à l'avenir que les
5 % de glissement annuel, résistent à une "normalisation".

CONCLUSION GENERALE

- 111 -

CONCLUSION BUREAU

Les firmes textiles observées dans notre monographie tiennent rigoureusement compte des accords collectifs régionaux, dans la fixation des salaires effectifs. Ces accords rendent obligatoires des accroissements en valeur absolue.

T1, grande firme dynamique, a les salaires les plus élevés de la branche dans sa région. Elle accorde non seulement en leur temps toutes les augmentations conventionnelles, mais encore y ajoute des augmentations propres. Les taux horaires ainsi fixés se voient à nouveau appliquer les augmentations conventionnelles, quand elles surviennent. Ce fait ne suffit pas à expliquer le glissement. Ce sont les hausses de tarifs des postes provoquées par les augmentations de productivité qui, ajoutées aux hausses conventionnelles, le provoquent pour la plus grande part ; l'accroissement des primes y ajoute son effet.

T2 est une petite firme moins dynamique dont les salaires sont très inférieurs à ceux de T1. Mais le GAHM s'y accroît cependant relativement plus qu'en T1 et le glissement moyen y est le même qu'en T1.

On peut voir dans ce résultat l'effet de l'importance accordée dans la négociation textile aux augmentations en valeur absolue sur les réels. Pour un même glissement, les salaires des firmes les moins favorisées tendent à rattraper ceux des autres.

Ainsi, le système de négociation dans le textile donne aux firmes à hauts salaires une grande autonomie de hausse, mais influence les firmes à bas salaires. Cependant, même pour les premières, la combinaison de l'autonomie salariale et des augmentations impératives, est sans doute un facteur propre de glissement.

Les fibres textiles observées dans notre microscopie électronique
rigoureusement compte des accords collectifs récents, dans le
tion des salaires effectifs. Ces accords tendent à réduire les
accrémentalement en valeur absolue.

II, grande fibre synthétique, a été observée les plus élevés de
la France dans ce rayon. Elle accorde non seulement un fort gain
toutes les augmentations conventionnelles, mais encore y ajoute des
augmentations propres. Les deux dernières étant liées au coût de revient
appliquer les augmentations conventionnelles, grand effet stabilisateur.
Ce fait ne suffit pas à expliquer le phénomène. Ce sont les hausses
de tarifs des postes productifs par les augmentations de productivité
qui, ajoutées aux hausses conventionnelles, le provoquent pour la
plus grande part ; l'accroissement des primes y ajoute son effet.

Il est une petite fibre textile française dont les salaires
sont très inférieurs à ceux de II. Mais la différence y est compensée
relativement plus qu'en II et le fléchissement moyen y est le même qu'en
II.

On peut voir dans ce tableau l'effet de l'importance accordée
dans la négociation textile aux augmentations en valeur absolue sur
les tarifs. Pour un même fléchissement, les salaires de II sont les moins
favorisés tendant à rattraper ceux des autres.

Ainsi, le système de négociation dans le textile forme une
fibre à parts salariales une grande autonomie de négociation, mais influence
les fibres à des salaires. Cependant, dans tous les cas, la
combinaison de l'autonomie relative de nos négociations relatives
est sans doute un facteur propre au fléchissement.

