



HAL
open science

Contribution à l'étude des mouvements et glissements de salaires au niveau d'entreprises (métallurgie, chimie, textile): Vol. V, Appendice méthodologique

François Sellier, Pierre Candau, Mireille Dadoy, Jacques Sabran

► To cite this version:

François Sellier, Pierre Candau, Mireille Dadoy, Jacques Sabran. Contribution à l'étude des mouvements et glissements de salaires au niveau d'entreprises (métallurgie, chimie, textile): Vol. V, Appendice méthodologique: , suivi d'une bibliographique. [Rapport de recherche] Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (LEST); Centre d'Etudes des Relations Sociales (CERS). 1966, 32 + III p. halshs-03992925

HAL Id: halshs-03992925

<https://shs.hal.science/halshs-03992925>

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 V

APPENDICE MÉTHODOLOGIQUE

suivi d'une Bibliographie

par

P. CANDAU, M. DADOY, J. SABRAN

L. E. S. T. : Bibliothèque

Enregistrement : 2999

Cote : P. Pub. 17

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

AIX-EN-PROVENCE

1966

UNIVERSITE 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)

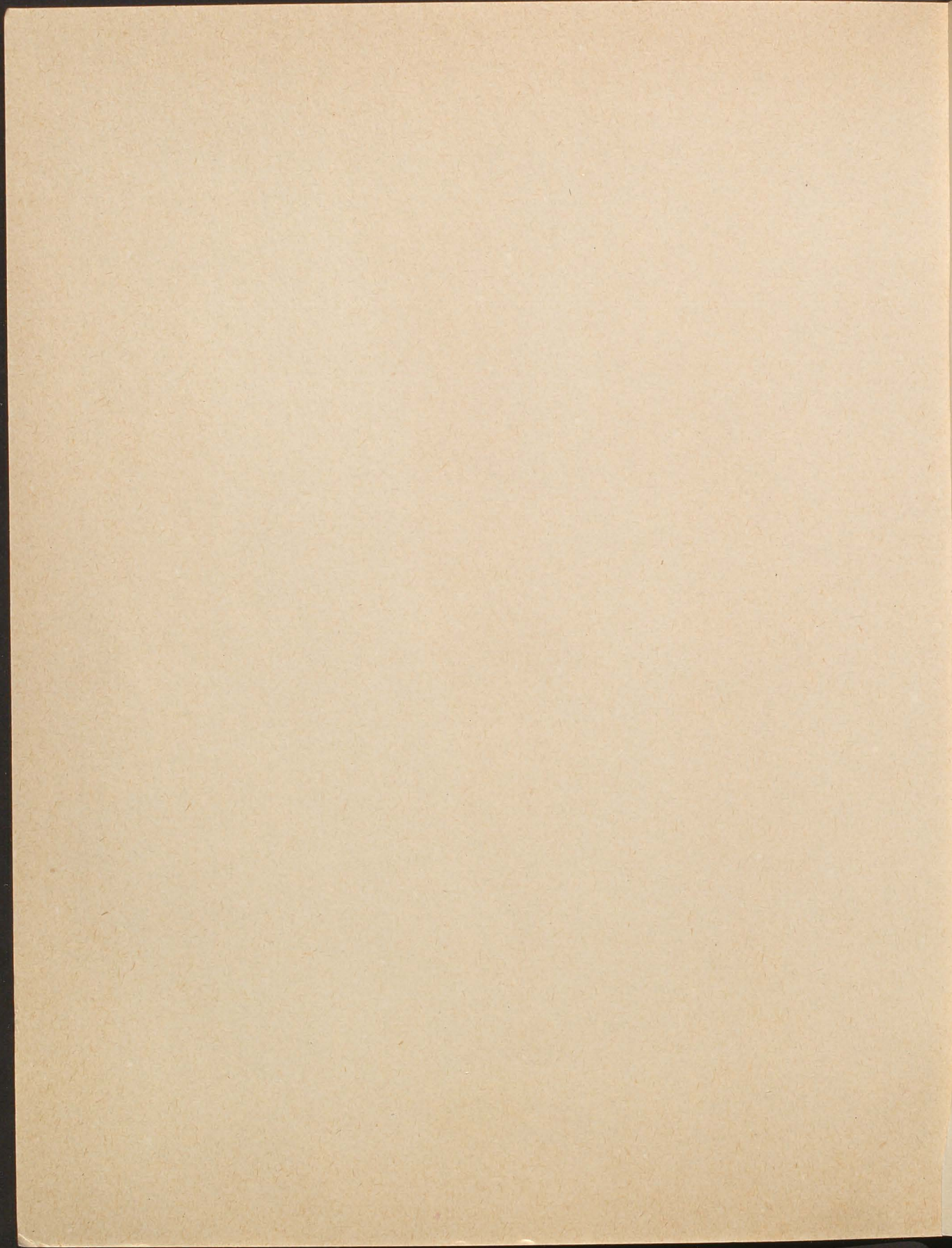
Volume V
APPENDICE METHODOLOGIQUE
suivi d'une Bibliographie

par
P.CANDAU , M.DADOY , J.SABRAN

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

Aix en Provence
1966

L. E. S. T. : Bibliothèque
Enregistrement : 2999
Cote : P. Pub. 17



PLAN DE L'APPENDICE METHODOLOGIQUE

	<u>pages</u>
A - <u>LES NOTIONS DE GLISSEMENT</u> -	1
a) Le glissement des salaires (wage drift)	1
b) Le dépassement	3
c) Les décalages	4
d) Les écarts	4
B - <u>LE CHOIX DE LA DOCUMENTATION</u> -	6
a) L'étude de séries individuelles	7
b) L'étude des masses globales	8
C - <u>LE TRAITEMENT DES DONNEES</u> -	9
a) L'analyse sur une base horaire	9
b) La décomposition des gains par éléments	9
c) La structure du gain et l'imputation des hausses	11
D - <u>MESURE DES EFFETS DE VARIATIONS DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS SUR LA HAUSSE DES SALAIRES ET SON ISOLEMENT PAR RAPPORT A L'EFFET SALARIAL ET A L'EFFET RESIDUEL</u> -	13
a) Analyse mathématique des trois effets : effet structurel, effet salarial, effet résiduel	16
b) L'effet structurel et sa mesure	19
b 1) Méthode de la pondération	21
b 11) Description	21



PPPS
71. Sep. 9

RECEIVED

SEP 10 1900

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

WASHINGTON, D.C.

OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY

FOR AGRICULTURAL EDUCATION

WASHINGTON, D.C.

SEP 10 1900

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

WASHINGTON, D.C.

OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY

FOR AGRICULTURAL EDUCATION

WASHINGTON, D.C.

SEP 10 1900

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

WASHINGTON, D.C.

OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY

FOR AGRICULTURAL EDUCATION

WASHINGTON, D.C.

SEP 10 1900

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

WASHINGTON, D.C.

OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY

FOR AGRICULTURAL EDUCATION

WASHINGTON, D.C.

SEP 10 1900

U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE

WASHINGTON, D.C.

OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY

FOR AGRICULTURAL EDUCATION

	<u>pages</u>
b 12) Exemples	22
b 2) Méthode des coefficients	24
c) L'effet salarial et sa mesure	25
c 1) La mesure de l'effet salarial	27
d) L'effet résiduel	29
E - <u>CALCUL DU TAUX D'ACCROISSEMENT DU G. A. H. M.</u> <u>DU TAUX DE BASE, DES DECISIONS D'AUGMENTATIONS</u> <u>GENERALES, DES TAUX CONVENTIONNELS -</u>	30
<u>BIBLIOGRAPHIE -</u>	32

PLAN DE L'APPRENTISSAGE METHODOLOGIQUE

pages

1

A - LES NOTIONS DE CLASSEMENT

1

a) Le classement des actions (ways of life)

3

b) Le classement

4

c) Les décalages

4

d) Les erreurs

5

B - LE CHOIX DE LA DOCUMENTATION

7

a) L'étude de séries individuelles

7

b) L'étude des masses globales

9

C - LE TRAITEMENT DES DONNEES

9

a) L'analyse sur une base locale

9

b) La décomposition des gains par éléments

11

c) La structure du gain et l'importance des données

D - MESURE DES EFFETS DE VARIATIONS DE LA

STRUCTURE DES EFFETS SUR LA HAUSSE

DES SALAIRES ET SON IMPLIEMENT PAR RAPPORT

A L'EFFET SALARIAL DE L'EFFET REVENUE

13

a) Analyse multivariée des trois effets :

14

effet structurel, effet salarial, effet réajustement

19

b) L'effet structurel et sa mesure

21

c) Méthode de la pondération

21

d) Description

APPENDICE METHODOLOGIQUE

L'autonomie des politiques salariales des firmes par rapport à la négociation collective peut être appréciée grâce à la mesure du glissement des salaires. Mais plusieurs définitions du glissement peuvent être avancées selon que l'on donne à cette notion un sens plus ou moins extensif.

A - LES NOTIONS DE GLISSEMENT -

Le glissement des salaires ou "wage drift" se manifeste lorsque "la progression effective des salaires tend à être supérieure à l'augmentation résultant des négociations collectives" (1).

Le glissement implique donc une relation de causalité entre les salaires réels et les salaires conventionnels. Dès lors, on est en droit de ne pas considérer comme glissement toute comparaison entre des éléments non conventionnels, tels que taux réels et S.M.I.G. ou encore gains réels et indice des gains publiés par le Ministère du Travail. Nous réserverons donc le nom de décalages aux différences d'accroissements entre éléments ayant des évolutions indépendantes ou jugées comme telles, celui de dépassements aux disparités entre les augmentations décidées par les entreprises et celles constatées réellement qu'il s'agisse de taux ou de gain; enfin, des écarts seront mesurés entre les valeurs absolues en unités monétaires courantes des différents éléments, tels que taux réels, taux conventionnels S.M.I.G. - taux réels ou taux publiés par le Ministère du Travail- taux réels.

a) Le glissement des salaires (wage drift)

Plusieurs comparaisons peuvent être effectuées entre les taux d'accroissement des salaires conventionnels d'une part et les taux et les gains réels d'autre part. Il faut admettre cependant que les seconds éléments dépendent des premiers, au moins partiellement: si les taux réels sont indépendants des taux négociés, il ne peut y avoir à la limite aucun glissement (significatif).

(1) C.E.C.E. : Le Problème des hausses de prix, 1961, p. 72.

TABLE

22	b) Exemples
24	c) Méthode des coefficients
25	d) L'effet salarial et sa mesure
27	e) La mesure de l'effet salarial
29	f) L'effet salarial

E - CALCUL DU TAUX D'ACCROISSEMENT DU G.A.N.M.
DU TAUX DE BASE, DES DÉCISIONS D'AUGMENTATIONS
GÉNÉRALES, DES TAUX CONVENTIONNELS -

30

BIBLIOGRAPHIE -

32

Un premier glissement peut être mesuré en comparant les progressions des taux conventionnels et les hausses des taux de base décidées applicables à l'ensemble du personnel par les entreprises. Il s'agirait ici d'un glissement volontaire. Celui-ci pourrait être suivi, et l'est en général dans les entreprises, par un deuxième glissement mesuré par différence entre les hausses conventionnelles et celles décidées par l'entreprise et incluant non seulement les augmentations mais celles de la masse des taux destinés à récompenser le mérite individuel ou à promouvoir les salariés : c'est un deuxième type de glissement volontaire qui est visé ici.

Enfin, la comparaison des hausses des taux conventionnels et celles des taux réels permet de calculer un glissement qui est un des plus utilisables étant donné la comparabilité des éléments et l'importance des taux de base dans le gain.

Un certain nombre d'auteurs tels J. Marquand (1) et S. Lerner (2) distinguent le wage drift de l'earning drift. Le premier est obtenu en comparant les progressions en pourcentages des salaires conventionnels et des gains, majorations pour heures supplémentaires exclues. On évite ainsi la critique signalée par S. Peron - Magnan (3) suivant laquelle la durée du travail "est un élément du glissement...", mais non "le glissement proprement dit car le phénomène peut apparaître en toutes circonstances qu'il y ait ou non des conventions collectives.

L'earning drift est au contraire calculé à partir des hausses du gain total et de celles des taux négociés. Il dépend des majorations pour heures supplémentaires, des glissements provenant de changements technologiques et des hausses des primes et des éléments constitutifs du gain dues par exemple à une productivité croissante (4).

(1) J. Marquand, Earnings drift in the united Kingdom M. 48-57
Oxford Economic Papers, vol. 12, février 1960, p. 77.

(2) S. Lerner et J. Marquand :

(3) S. Peron-Magnan, Glissement des salaires et politique des salaires, Revue Economique, septembre 1964, p. 730.

(4) J. Marquand, art. cité, p. 79.

L'existence des politiques salariales des firmes par rapport à la négociation collective peut être appréciée grâce à la mesure du glissement des salaires. Mais plusieurs définitions de glissement peuvent être avancées selon que l'on donne à cette notion un sens plus ou moins étendu.

A - LES NOTIONS DE GLISSEMENT

Le glissement des salaires est défini de manière formelle "la progression effective des salaires tend à être supérieure à l'augmentation résultant des négociations collectives" (1).

Le glissement implique donc une relation de causalité entre les salaires réels et les salaires conventionnels. Or lors, on est en droit de ne pas considérer comme glissement toute comparaison entre des éléments non conventionnels, tels que taux réels et S.M.I.C. ou encore gains réels et indices des gains publiés par le Ministère du Travail. Nous réserverons donc le nom de décalage aux différences d'accroissements entre éléments ayant des évolutions indépendantes ou jugées comme telles, celui de décalage aux différences entre les augmentations décidées par les entreprises et celles constatées réellement qu'il s'agisse de taux ou de gain. Les écarts seront mesurés entre les valeurs réelles et les valeurs conventionnelles des différents éléments, tels que taux réels, taux conventionnel S.M.I.C. - taux réels ou taux publiés par le Ministère du Travail - taux réels.

a) Le décalage des salaires (sens strict)

Plusieurs comparaisons peuvent être effectuées entre les taux d'accroissement des salaires conventionnels d'une part et les taux et les gains réels d'autre part. Il faut admettre cependant que les seconds éléments dépendent des premiers, au moins partiellement et les taux réels sont indépendants des taux négociés. Il ne peut y avoir à la limite aucun glissement (égalité).

(1) C.E.C.E. Le Problème des hausses de prix, 1961, p. 75.

Il est également possible de décomposer le gain par éléments et de comparer les progressions de chacun d'entre eux avec les hausses conventionnelles. Ainsi obtient-on des glissements successifs et parfois négatifs. Mais ceux-ci n'ont pas toujours une grande signification car les éléments ne se réfèrent pas nécessairement aux seules négociations collectives : la prime d'ancienneté dépend également du nombre d'année de présence totalisées par les ouvriers dans la firme considérée.

Le glissement apparaît donc comme une notion dynamique obtenue à partir de comparaison entre éléments liés plus ou moins par des relations causales. Cette causalité dynamique se retrouve dans la notion de dépassement qui constitue une sorte de glissement interne à l'entreprise.

b) Le dépassement -

La politique salariale d'une firme peut être autonome et un glissement important témoigner de cette autonomie tout en étant plus ou moins contrôlée. Les décisions prises par la direction seront, dans la réalité, observées strictement ou au contraire dépassées.

Le dépassement mesure ainsi le degré de contrôle de la politique salariale à l'intérieur d'une firme. Toutefois, ce dépassement qui est nécessairement inclus dans le glissement résulte de deux causes différentes. L'une est la non observations par excès des décisions de l'entreprise; l'autre la modification de la structure des effectifs par groupes de qualification. Nous avons isolé (cf. infra) les deux types de dépassement que nous avons appelé "à structure variable" quand la variation de la structure des effectifs est incluse, "à structure constante" quand elle est exclue. On peut alors observer quelle a été l'application des décisions de la firme en dehors de toute influence perturbante de variation dans la composition des effectifs.

Les dépassements sont mesurés entre décisions de la firme d'une part (portant sur les hausses des taux de base) et d'autre part, les augmentations constatées soit des taux soit des gains.

Un premier glissement peut être noté en comparant les
 progressions des taux conventionnels et les hausses des taux de base
 décidées appliquées à l'ensemble du personnel par les entreprises.
 Il s'agit ici d'un glissement volontaire. Celui-ci pourrait être noté
 et, en fait, en général dans les entreprises, par un deuxième glisse-
 ment noté par différence entre les hausses conventionnelles et
 celles décidées par l'entreprise et incluant non seulement les augmen-
 tations mais celles de la masse des taux décidés à récompenser le
 mérite individuel ou à promouvoir les talents : c'est un deuxième type
 de glissement volontaire qui est visé ici.

Enfin, la comparaison des hausses des taux conventionnels
 et celles des taux réels permet de calculer un glissement qui est
 un des plus intéressants dans la comparaison des départs
 l'importance des taux de base dans le fait.

Un certain nombre d'auteurs (1) et
 E. Lasser (2) distinguent le wage drift de l'earning drift. Le premier
 est obtenu en comparant les progressions en pourcentage des salaires
 des conventionnels et des entreprises pour heures supplémentaires
 laisses excluses. Ce fait ainsi la critique émise par E. Lasser
 (3) suivant laquelle la durée du travail est un élément
 glissement... Le fait que le glissement progressif du cas de
 certains pour représenter en toutes circonstances qu'il y ait ou non
 des conventions collectives.

L'earning drift est au contraire calculé à partir des hausses
 des taux réels et de celles des taux négociés. Il dépend des majora-
 tions pour heures supplémentaires, des glissements provenant de
 changements technologiques et des hausses des primes et des éle-
 ments conventionnels de gain dus par exemple à une productivité crois-
 sante (4).

(1) J. Marquand, *Écartage drift in the United Kingdom*, p. 48-51
 Oxford Economic Papers, vol. 12, février 1960, p. 17.
 (2) E. Lasser et J. Marquand :
 (3) E. Lasser-Marquand, *Glissement des salaires et politiques des salaires*
 Revue Économique, septembre 1964, p. 733.
 (4) J. Marquand, *art. cité*, p. 48.

Ce dernier cas est celui envisagé par Massé, Bloch-Lainé, Masselin (1) pour les entreprises nationalisées où le taux conventionnel est remplacé en fait par les décisions du Ministre de tutelle.

c) Les décalages -

Les décalages constituent une notion dynamique résultant de la comparaison des hausses d'éléments ayant des évolutions propres, ou apparemment indépendantes.

Ainsi a-t-on calculé les décalages entre les progressions des taux réels et des taux de branche du Ministère du Travail, entre celles des taux réels et celles du S.M.I.G., entre celles des gains effectifs et celles des gains publiés par le Ministère du Travail ou encore entre les hausses conventionnelles et celles de l'indice des prix.

Si les décalages restent constants sur l'ensemble de la période étudiée, les éléments comparés peuvent ne pas être indépendants, ou subir l'influence d'un troisième élément : c'est donc un moyen de vérifier l'autonomie de chaque série par rapport aux autres.

Ainsi l'écart entre les hausses des taux réels et celles des taux du Ministère du Travail, ainsi que l'écart entre les gains réels et les gains du Ministère du travail, permet de situer la politique salariale de l'entreprise par rapport à l'évolution moyenne des salaires dans la branche. L'écart entre les hausses conventionnelles et celles de l'indice des prix mesure le degré de dépendance des résultats de la négociation collective vis-à-vis de l'évolution des prix.

d) Les écarts -

L'écart est une notion statique qui enregistre à une date donnée la différence entre deux éléments absolus de deux éléments. Ce n'est, comme le souligne J. Peron-Magnan que "le résultat d'un glissement", si les évolutions des deux éléments sont liées (2).

(1) Massé, Bloch-Lainé, Masselin : Rapport sur la situation des salaires du secteur nationalisé. La Documentation Française, Recueils et Monographies, n° 43-1963, p. 5.

(2) J. Peron Magnan, art. cit. p. 731.

Il est également possible de décomposer le gain par firmes et de comparer les progressions de chacun d'eux avec les hausses conventionnelles. Ainsi obtient-on des glissements successifs et parfois négatifs, mais ceux-ci n'ont pas toujours une grande signification car les écarts ne se vérifient pas nécessairement aux seules négociations collectives ; la prise d'ancienneté détermine également le nombre d'années de présence totalisée par les ouvriers dans la firme considérée.

Le glissement apparaît donc comme une notion dynamique obtenue à partir de comparaisons entre éléments liés plus ou moins par des relations causales. Cette causalité dynamique se retrouve dans la notion de déplacement qui constitue une sorte de glissement interne à l'entreprise.

b) Le déplacement

Les politiques salariales d'une firme peut être autonome et un glissement important témoigner de cette autonomie tout en étant plus ou moins contrôlé. Les décisions prises par la direction se font, dans la réalité, observées strictement ou au contraire déphasées.

Le déplacement mesure ainsi le degré de contrôle de la politique salariale à l'intérieur d'une firme. Toutefois, ce déplacement peut être négatif dans le glissement résulte de deux causes différentes. L'une est la non observation par exécution des décisions de l'entreprise ; l'autre la modification de la structure des effectifs par groupes de qualification. Nous avons isolé ces deux types de déplacement qui nous avons appelé "à structure variable" quand la variation de la structure des effectifs est incluse, "à structure constante" quand elle est exclue. On peut alors observer quelle a été l'application des décisions de la firme en dehors de toute influence perturbante de variation dans la composition des effectifs.

Les déplacements sont mesurés entre décisions de la firme d'une part (portant sur les hausses des taux de base) et d'autre part, les augmentations constatées soit des taux soit des gains.

Cette notion est la seule utilisée par F. Meyers (1) pour examiner l'efficacité de la négociation collective sur les salaires réels en France, lorsqu'il compare les montants des taux conventionnels et des taux effectifs moyens publiés par le Ministère du Travail par branche d'industrie.

En fait, on ne peut conclure à une indépendance des taux réels par rapport aux taux conventionnels qu'en se fondant sur la notion de glissement, l'écart pouvant rester important mais constant.

Il a été ainsi calculé des écarts entre montants en francs de divers éléments tels que S.M.I.G., taux réels, taux conventionnels, taux du Ministère du Travail, etc...

Tous les glissements, dépassements, décalages ont été obtenus en calculant les différences de progressions des éléments retenus dans chaque comparaison. Cette méthode a été utilisée par les experts de l'O.E.C.E. pour mesurer le glissement des salaires au Danemark (2). Lorsque la négociation collective détermine des pourcentages d'accroissements de salaires réels - comme c'est le cas dans la Chimie - et que ceux-ci sont obligatoirement appliqués dans les entreprises, le glissement ne peut s'observer que par cette méthode : les bases n'étant jamais déterminées dans les accords de salaires. La même observation est valable lorsque les accords prévoient des augmentations en valeurs absolues et non plus en pourcentages à appliquer aux salaires réels (cas de l'industrie textile). Dans un souci d'homogénéité la même méthode a été appliquée au calcul du glissement dans la métallurgie, où le glissement semble, en outre, ne pas avoir une grande signification.

Enfin le glissement pour l'ensemble de la période a été calculé suivant la méthode des différences et suivant celle des rapports.

La méthode des rapports permet de vérifier si le glissement varie en valeur relative -et non plus absolue comme dans la mesure précédente- Elle consiste donc à faire le rapport des indices

(1) F. Meyers, Deux aspects du rôle des négociations collectives en France, Sociologie du Travail, janv.mars 1965, p. 7 sq.

(2) O.E.C.E., op. cit., p. 387.

De dernier cas est celui envisagé par M. Massé, M. de Lamoignon (1) pour les entreprises industrielles et les entreprises agricoles. Ce dernier est fait par les déclarations de M. de Lamoignon.

c) Les décalages

Les décalages constituent une notion économique essentielle de la comparaison des données d'évolution ayant des évolutions propres, ou apparemment indépendantes.

Ainsi et-à-cou concerné les décalages entre les projections des taux réels et des taux de branches du Trésor, entre celles des taux réels et celles du S. C. I. G., entre celles des gains effectifs et celles des gains publiés par le Ministère du Travail ou encore entre les données conventionnelles et celles de l'Indice des prix.

Si les décalages restent constants sur l'ensemble de la période étudiée, les éléments comparés peuvent ne pas être indépendants, ou exprimer l'influence d'un troisième élément, c'est-à-dire un moyen de vérifier l'existence de chaque série par rapport aux autres.

Ainsi l'écart entre les données des taux réels et celles des taux du Ministère du Travail, ainsi que l'écart entre les gains réels et les gains du Ministère du Travail, peuvent être liés par une relation statistique existante de l'entourage par rapport à l'évolution moyenne des données dans la branche. L'écart entre les données conventionnelles et celles de l'Indice des prix mesure le degré de décalage dans des résultats de la négociation collective vis-à-vis de l'évolution des prix.

d) Les écarts

L'écart est une notion statistique qui exprime la différence entre deux séries mesurées au même moment, comme le souligne J. Pons-Maugan dans "Le résultat de l'évolution" et les évolutions des deux éléments sont liées (2).

(1) M. Massé, M. de Lamoignon, Rapport sur la situation des entreprises du secteur nationalisé, La Documentation Française, Paris, 1962, p. 2.
(2) J. Pons-Maugan, op. cit. p. 131.

d'évolution de chaque élément sur la base de l'année de référence qui peut être celle du début de la période.

Exemple: soit le glissement observé des gains des ouvriers mensuels de M 2 par rapport à 1958 pour les années 1960/1962 et 1963.

Le glissement par différences est pratiquement constant alors qu'en valeur relative il diminue.

	1960	1962	1963
Glissement "par différences"	+ 25,46%	+ 25,73%	+ 25,69%
Glissement "par rapport"	+ 23,48%	+ 20,38%	+ 19,61%

La méthode du glissement " par rapports" a été utilisée par l'O.E.C.E. pour observer les mouvements de salaires en Allemagne, Pays Bas, Grande Bretagne et Suède (1).

B - LE CHOIX DE LA DOCUMENTATION -

La recherche se proposait de détecter des facteurs d'augmentation des salaires au niveau des firmes et d'apprécier en fonction des résultats obtenus- les politiques salariales suivies par les firmes et le rôle des facteurs internes à la firme dans un processus de hausse;

- le degré d'indépendance de ces politiques vis à vis de facteurs externes (marché du travail, conjoncture).

(1) O.E.C.E., op. cit. p. 366, 461, 493 et 530.

Cette notion est la seule utilisée par F. Lévy (1) pour examiner l'efficacité de la négociation collective sur les salaires réels en France, lorsqu'il compare les courbes des taux conven- tionnels et des taux effectifs moyenns publiés par le Ministère du Travail par branche d'industrie.

On fait en ce sens conclure à une indépendance des taux réels par rapport aux taux conventionnels qu'en se fondant sur la notion de glissement, l'écart pouvant rester important mais sans tant.

Il a été ainsi calculé des écarts entre montants en francs de divers éléments tels que S.M.I.G., taux réels, taux convention- nels, taux du Ministère du Travail, etc.,

Tous les glissements, déplacements, décalages ont été obtenus en calculant les différences de progression des éléments retenus dans chaque comparaison. Cette méthode a été utilisée par les experts de l'O.C.E.C. pour mesurer le glissement des salai- res au Danemark (2). Lorsque la négociation collective détermine des pourcentages d'accroissements de salaires réels - comme c'est le cas dans le Danemark - et que ceux-ci sont obligatoirement appli- qués dans les entreprises, le glissement ne peut s'élever que par cette méthode : les bases étant jadis déterminées dans les accords de salaires. La même observation est valable lorsque les accords prévoient des augmentations en valeurs absolues et non plus en pourcentages à appliquer aux salaires réels (cas de l'industrie textile). Dans un souci d'homogénéité la même méthode a été appli- quée au calcul du glissement dans la métallurgie, où le glissement mesuré, en outre, ne peut avoir une grande signification.

Enfin le glissement pour l'ensemble de la période a été calculé, suivant la méthode des différences et suivant celle des rapports.

La méthode des rapports permet de vérifier si le glisse- ment varie en valeur relative - et non plus absolue - comme dans la mesure précédente. Elle consiste donc à faire le rapport des indices

(1) F. Lévy, Deux aspects du rôle des négociations collectives en France, Sociologie du Travail, Janvier-Mars 1966, p. 1 et 2.

(2) O.C.E.C., op. cit., p. 387.

- l'efficacité des moyens utilisés en vue de déterminer et de contrôler les variations de salaires au niveau des firmes et à celui de l'industrie.

Dans ce but trois branches ont été choisies (métallurgie, chimie, textile) en fonction de leur importance, de leur taux d'expansion, du caractère de la négociation collective (nationale, régionale), le nombre des entreprises retenues a été généralement de six : trois firmes supplémentaires (deux dans la mécanique, une dans la chimie) ont été étudiées mais les renseignements fragmentaires qui y ont été recueillis ne permettaient pas une étude exhaustive.

Les entreprises étudiées sont situées dans des régions différentes (Paris, Nord, Sud-Est) ce qui permet de mieux observer l'impact de marchés du travail plus ou moins isolés sur ces firmes.

Les entreprises étudiées ne sont jamais de petite taille : les effectifs employés varient entre 1 000 et 4 500 sauf pour une firme du textile, qui n'emploie que 300 personnes. On peut donc admettre, au départ, que toutes ces firmes ont une politique des salaires.

La documentation recueillie dans ces entreprises a consisté en un relevé de bulletins de paie individuels et de statistiques portants sur les masses globales de salaires.

a) L'étude de séries individuelles -

Dans toutes les entreprises -sauf une (C 1)- une vingtaine de salariés ouvriers et collaborateurs ont été retenus : l'échantillon a été constitué à partir du critère de la constance de la qualification de l'agent sur toute la période. Il était nécessaire en effet de ne retenir que les seuls éléments du gain variant en fonction de caractéristiques individuelles (ancienneté par exemple). Toutefois il a été possible d'isoler les influences personnelles dans les gains individuels.

Dans l'entreprise C 1, la très grande mobilité du personnel a empêché la constitution d'un tel échantillon, les ouvriers se

d'évolution de chaque élément sur la base de l'année de référence qui peut être celle du début de la période.

Exemple : le classement observé des gains des courtiers mensuels de 1958 par rapport à 1954 pour les années 1955, 1956 et 1957.

Le classement par différences est pratiquement constant alors qu'en valeur relative il diminue.

	1955	1956	1957
Classement "par différences"	+ 22,787	+ 22,464	+ 22,497
Classement "par rapport"	+ 10,387	+ 22,467	+ 19,612

La méthode de classement "par rapport" a été utilisée par H.O. S.C. pour observer les mouvements de salaires en Allemagne, Pays Bas, Grande Bretagne et Suède (1).

B - LE CHOIX DE LA DOCUMENTATION

La recherche se propose de détecter les facteurs d'augmentation des salaires au niveau des firmes et d'apprécier en fonction des résultats obtenus les politiques salariales suivies par les firmes et le rôle des facteurs internes à la firme dans un processus de hausse.

Le degré d'indépendance de ces politiques vis à vis de facteurs externes (marché du travail, conjoncture)

(1) O.S.C., op. cit., p. 268, 281, 402 et 410.

succédant sur le même poste de travail ne recevant jamais les mêmes taux de base ou le même montant de primes.

Les gains des ouvriers-échantillons ne représentent pas cependant parfaitement le gain de leur catégorie professionnelle. La dispersion des gains à l'intérieur d'une même qualification est importante : seules des tendances peuvent être observées.

L'échantillon constitué, on a procédé à un relevé exhaustif de tous les bulletins de paie mensuels ou bi-mensuels. Quatre des firmes étudiées ont adopté un système mensuel de paiement du personnel adapté aux exigences de leur comptabilité mécanographique. Deux firmes récupérant leurs ouvriers selon le système "à la quatorzaine" : l'inconvénient résultant de ce système réside dans l'ignorance du nombre d'heures réellement effectuées dans la période de paie : la firme reportant le paiement des heures supplémentaires d'une paie sur l'autre.

L'étude des séries individuelles est complémentaire de celle des masses globales et tout au long de l'enquête nous nous sommes reportés aux séries individuelles pour améliorer la compréhension des masses globales.

b) L'étude des masses globales -

L'analyse des masses globales annuelles de salaires s'impose dès lors que l'on veut apprécier les divers facteurs de variation des salaires au niveau des firmes.

Dans la firme C 2, seules les masses annuelles des salaires ouvriers étaient disponibles. Les gains des collaborateurs ne pouvaient être observés qu'à travers des coupes faites en général au 1er janvier. C'est pourquoi nous avons analysé les masses "ouvriers" à l'aide et des "coupes" et des statistiques annuelles, afin de pouvoir les comparer aux masses des appointements des collaborateurs.

Dans la firme C 1, des statistiques mensuelles ont pu être analysées, mais portant uniquement sur les salaires des ouvriers. Il était nécessaire d'étudier d'abord ces masses, abstraction faite des variations des effectifs employés et de leur rotation et de mesu-

- L'efficacité des moyens utilisés en vue de dé-
terminer et de contrôler les variations de salaires en in-
verse des firmes et à celui de l'industrie.

Dans ce but trois branches ont été choisies (métallurgie,
chimie, textile) en fonction de leur importance, de leur taux d'ex-
pansion, du caractère de la négociation collective (nationale, régio-
nale), le nombre des entreprises retenues a été globalement de
six : trois firmes supplémentaires (deux dans la métallurgie, une
dans la chimie) ont été étudiées mais les renseignements fragmen-
taires qui y ont été recueillis ne permettaient pas une étude exhaus-
sive.

Les entreprises étudiées sont situées dans des régions
différentes (Paris, Nord, Sud-Est) ce qui permet de mieux observer
l'impact de marchés de travail plus ou moins isolés sur ces firmes.

Les entreprises étudiées ne sont jamais de petite taille :
les effectifs employés varient entre 1 000 et 4 500 sans pour une
firme du textile, qui n'emploie que 300 personnes. On peut donc ad-
mettre, au départ, que toutes ces firmes ont une politique des
salaires.

La documentation recueillie dans ces entreprises a consisté
à en relever la politique de paie individuelle et de salaires
portant sur les années précédentes de salaires.

a) L'étude de séries individuelles

Dans toutes les entreprises - sauf une (C) - une statistique
de salaires ouverts et collaborateurs ont été retenus : l'échantillon
a été constitué à partir du critère de la constance de la position
don de l'agent sur toute la période. Il était nécessaire en effet de
ne retenir que les seuls éléments de gain variant en fonction de
caractéristiques individuelles (ancienneté par exemple). Toutefois
il a été possible d'isoler les influences personnelles dans les gains
individuels.

Dans l'entreprise C, la très grande mobilité de person-
nel a empêché la constitution d'un tel échantillon, les ouvriers ne

rer ensuite la part de chaque élément constitutif des gains totaux, d'observer enfin l'influence des modifications de la structure des effectifs par groupes de qualifications.

C - LE TRAITEMENT DES DONNEES -

a) L'analyse sur une base horaire -

L'élimination de l'influence perturbatrice des variations d'effectifs et d'horaires, ainsi que la comparaison avec les taux conventionnels ou les taux et gains du Ministère du Travail exigeaient une base horaire qui pouvait être obtenue à partir des heures travaillées ou au contraire à partir des heures payées.

Un gain annuel horaire est obtenu en divisant les masses globales de salaires d'une année par le nombre d'heures travaillées dans cette année. Dans certains cas, il n'a pas été possible d'obtenir des firmes le nombre d'heures travaillées par chaque catégorie de personnel : il a été nécessaire de reconstituer un horaire théorique en partant de l'hypothèse que chaque membre du personnel effectuait le même nombre d'heures.

L'utilisation des heures effectives comme dénominateur du rapport, au numérateur duquel figurent le gain (ou chacun de ses éléments), permet d'obtenir la rémunération réelle d'une heure effective.

Par contre, la division du gain par le nombre d'heures payées fait disparaître l'incidence des heures supplémentaires, des jours fériés et des congés payés : on obtient seulement la rémunération afférente à une heure "normale".

De même, les gains individuels ont été divisés par le nombre d'heures effectuées ou par les heures payées.

b) La décomposition des gains par éléments -

Il restait à choisir ici entre deux optiques mises en évidence par J. Marchal : considérer le salaire comme un coût de production ou comme un revenu du travailleur (1).

(1) J. Marchal : Approche et catégories à utiliser pour une théorie réaliste de la répartition, Revue Economique, mars 1952.

succédant sur le même poste de travail ne relevant jamais les
mêmes taux de base et le même montant de primes.

Les faits des ouvriers-étudiants ne représentent pas
cependant purement le gain de leur catégorie professionnelle. La
disparition des gains à l'intérieur d'une même qualification est impor-
tante : seule des tendances peuvent être observées.

L'étatisme constaté, on a procédé à un relevé exhaustif
de tous les bulletins de paie mensuels ou bi-mensuels. Les
titres étudiés ont été en outre analysés en ce qui concerne le
personnel affecté aux entreprises de leur compétence météorologi-
que. Deux titres représentant leurs ouvriers selon le système "A" et
"B" ont été étudiés : l'assimilation des ce système réside dans
l'ignorance du nombre d'heures réellement effectuées dans la période
de paie : la firme reportant le paiement des heures supplémentaires
d'une paie sur l'autre.

L'étude des séries individuelles est complémentaire de
celle des masses globales et doit au long de l'enquête nous nous
souvenons renvoyer aux séries individuelles pour compléter la com-
préhension des masses globales.

b) L'étude des masses globales

L'analyse des masses globales annuelles de salaires s'effec-
tue dès lors que l'on veut appréhender les divers facteurs de varia-
tion des salaires au niveau des firmes.

Dans le titre C, seule les masses annuelles des sa-
laires ouvriers étaient disponibles. Les plans des collaborateurs ne
pouvaient être observés qu'à travers des coupes faites en général
soit par année. C'est pourquoi nous avons analysé les masses
"ouvrières" à l'aide de ces "coupes" et les statistiques annuelles
afin de pouvoir les comparer aux masses des établissements des
collaborateurs.

Dans le titre C, les statistiques mensuelles ont pu être
analysées, mais portant uniquement sur les salaires des ouvriers.
Il était nécessaire d'abord de séparer ces masses, abstraction faite
des variations des effectifs employés et de leur rotation et de mesurer

La deuxième solution conduisait à inclure les charges sociales et les divers avantages (logement, avantages en nature, etc...) dans le gain, ainsi que les congés payés et les jours fériés. Nous avons opté pour la première solution en excluant les éléments qui ne dépendaient pas directement de l'activité productrice du personnel.

Dans le cas de la firme C 1, le recours aux heures payées a été justifié par l'absence de renseignements sur les heures travaillées.

Le gain annuel moyen horaire a été décomposé en une série d'éléments : taux de base, prime d'ancienneté, primes exceptionnelles, divers et majorations pour heures supplémentaires.

Le taux de base comprend dans certains cas des primes individuelles de rendement (C 1 et M 2) et des primes de poste (M 1, C 1). Pour le personnel collaborateur, la masse de l'appointement normal incluant les majorations pour heures supplémentaires a été divisé par le nombre d'heures corrigé correspondant à l'horaire normal en vigueur dans l'entreprise et majoré du nombre d'heures supplémentaires.

Exemple : un collaborateur gagnant 800 frs par mois dans la firme C 2 et l'horaire normal étant de 208 heures par mois soit 216,67 heures majorées, son taux horaire de base sera de :

$$800/216,67 = 3,69 \text{ F.}$$

et la part horaire revenant aux heures supplémentaires de :

$$\frac{(216,67 - 208) \times 3,69}{208} = 0,15 \text{ f.}$$

Pour chaque élément, la couverture sur une base horaire s'est effectué en divisant la masse annuelle (ou mensuelle) par le nombre d'heures ouvrées.

Ainsi les primes exceptionnelles (primes de fin d'année, semestrielles, de vacances, de productivité...) ont été dans les séries individuelles ventilées par paie au prorata des heures effectuées alors que dans les masses, elles étaient divisées seulement par les heures effectuées.

ser ensuite la part de chaque élément constituant des gains totaux.
d'observer ainsi l'influence des modifications de la structure des
effectifs par groupes de qualifications.

C - LE TRAITEMENT DES DONNÉES
a) l'analyse par une base horaire

L'élimination de l'influence perturbatrice des variations d'effectifs et d'horaires, ainsi que la comparaison avec les taux moyens
financiers ou les taux de gains du Ministère de Travail exigeant une
base horaire qui pourrait être obtenue à partir des heures travail-
lées ou au contraire à partir des heures payées.

Un gain annuel horaire est obtenu en divisant les masses
globales de salaires d'une année par le nombre d'heures travaillées
dans cette année. Dans certains cas, il n'a pas été possible d'obte-
nir des séries de nombres d'heures travaillées par chaque catégorie
de personnel ; il a été nécessaire de reconnaître un horaire théori-
que en partant de l'hypothèse que chaque membre du personnel effec-
tuait le même nombre d'heures.

L'élimination des heures effectives comme dénominateur du
rapport, au numérateur lequel figurent le gain (ou chiffre de ses élé-
ments), permet d'obtenir la rémunération réelle d'une heure effec-
tive.

Par contre, la division du gain par le nombre d'heures
payées fait disparaître l'influence des heures supplémentaires, des
jours fériés et des congés payés ; on obtient seulement la rémuné-
ration allouée à une heure "normale".

De même, les gains individuels ont été divisés par le
nombre d'heures effectuées ou par les heures payées.

b) la décomposition des gains par élément

Il convient à cet effet de distinguer deux aspects : d'un côté
d'une part J. Marchal ; considérer le salaire comme un coût de pro-
duction ou comme un revenu du travailleur (1).

(1) J. Marchal : Approches et catégories à distinguer pour une théorie
salariaire de la répartition. Revue Economique, mars 1952.

Enfin, les majorations pour heures supplémentaires se présentaient sous diverses formes : majorations proprement dites et part incluse dans les différentes primes à base horaire.

Si un ouvrier perçoit une prime horaire fonction du nombre d'heures payées il sera nécessaire d'ajouter à la rubrique majoration pour heures supplémentaires, la part de la prime basée sur la majoration en heures, si elle existe.

c) La structure du gain et l'imputation des hausses -

Une fois obtenue la décomposition du gain horaire par éléments, il est possible de calculer l'évolution en indices et d'une année par rapport à l'autre de tous ces éléments, la structure du gain annuel horaire moyen en pourcentages et enfin la part revenant à chaque élément constitutif dans la hausse du gain. Ce dernier calcul n'a été effectué que pour les masses globales (sauf pour les textiles).

Pour mettre en évidence les diverses causes d'accroissement du gain annuel horaire moyen, il a été nécessaire de calculer l'augmentation en francs du gain et de chacun de ses éléments d'une année par rapport à l'autre. Ceci permet d'obtenir la structure des hausses du gain par éléments, en francs, puis en pourcentages. C'est-à-dire la part relative prise par chaque élément dans la hausse moyenne annuelle du G. A. H. M.

Enfin, le produit de la part (en pourcentages) de chaque élément dans la hausse du G. A. H. M. par la valeur absolue de cette hausse donne la part absolue revenant à chaque élément.

Ces calculs peuvent être fait d'une année par rapport à l'autre aussi bien que par rapport à une année de référence

Exemple : soit le gain ouvrier de l'entreprise C1 pour les années 1958, 1959 et 1964. On calcule la différence en francs pour chaque élément et pour le G. A. H. M. (Tableau II A), puis la structure des hausses en francs : soit le taux de base en 1959 :

$$\frac{21,60 \times 100}{26,43} = 81,72 \%$$

La dernière solution conduisant à inclure les charges sociales et les divers avantages (logement, vacances en nature, etc.,...) dans le gain, ainsi que les congés payés et les jours fériés, nous avons opté pour la solution en excluant les éléments qui ne dépendaient pas directement de l'activité productive du personnel.

Dans le cas de la firme C 1, la recette aux heures payées a été jugée par l'absence de renseignements sur les heures travaillées.

Le gain annuel moyen horaire a été décomposé en une série d'éléments : taux de base, prime d'ancienneté, primes exceptionnelles, divers et majorations pour heures supplémentaires.

Le taux de base comprend dans certains cas des primes individuelles de rendement (C 1 et C 2) et des primes de poste (M 1, C 1). Pour le personnel collaborateur, la masse de l'appointement normal incluant les majorations pour heures supplémentaires a été divisée par le nombre d'heures courtes correspondant à l'horaire normal en vigueur dans l'entreprise et majoré du nombre d'heures supplémentaires.

Exemple : un collaborateur gagnant 800 les paye dans la firme C 2 et l'horaire normal étant de 200 heures par mois soit 2400 heures majorées, son taux horaire de base sera de :

$$800 \times 12 = 9.600$$
$$\frac{9.600}{2400} = 4$$

Pour chaque élément, la conversion en une base horaire s'est effectuée en divisant la masse annuelle (ou mensuelle) par le nombre d'heures courtes.

Ainsi les primes exceptionnelles (primes de fin d'année, semestrielles, de vacances, de productivité...) ont été dans les entreprises individuelles ventilées par paie au prorata des heures effectuées alors que dans les masses elles étaient divisées seulement par les heures effectuées.

Le taux de base a été responsable pour 81,72% en 1959 de la hausse du G.A.H.M. qui en valeur absolue a augmenté de 9,33%. Le taux de base a pour sa part entraîné une hausse du G.A.H.M. de :

$$\frac{9,33 \times 81,72}{100} = 7,62 \%$$

TABLEAU I

C 1 - Structure du G. A. H. M. ouvrier en francs

Francs	1958	1959	1960
Taux de base	239,37	260,90	360,60
Prime d'ancienneté	12,52	13,51	20,46
Primes exceptionnelles	11,85	14,46	15,69
Divers	6,65	7,38	17,49
Majorations pour heures supplémentaires	12,87	13,37	19,52
G. A. H. M.	283,19	309,62	441,76

Enfin, les variations pour heures supplémentaires se
présentent sous diverses formes : ajoutant simplement des
et part incluse dans les différentes primes à base horaire.

Si un ouvrier perçoit une prime horaire fonction du nombre
d'heures payées il sera nécessaire d'ajouter à la rubrique majoration
pour heures supplémentaires, le pour de la prime basée sur la tra-
jétation en heures, si elle existe.

c) La structure de gain et l'évolution des hausses

Une fois connue la décomposition du gain horaire par élé-
ments, il est possible de calculer l'évolution en indices et d'une ma-
nière par rapport à l'un de ces éléments, la structure du gain
annuel horaire moyen en pourcentages et enfin le part revenant à
chaque élément considéré dans la hausse du gain. Ce dernier calcul
n'a été effectué que pour les masses globales (sans pour les ter-
rites).

Pour mettre en évidence les diverses causes d'écarts, on
ment de gain annuel horaire moyen, il a été nécessaire de calculer
l'augmentation en francs du gain et de chacun de ses éléments d'une
année par rapport à l'année. Ceci permet d'obtenir la structure des
hausses du gain par éléments, en francs, puis en pourcentages. C'est à-
dire la part relative prise par chaque élément dans la hausse moyen-
ne annuelle du G.A.H.M.

Enfin, le produit de la part (en pourcentages) de chaque
élément dans la hausse du G.A.H.M., par la valeur absolue de cette
hausse donne le part absolue revenant à chaque élément.

Ces calculs peuvent être fait d'une année par rapport à
l'autre sans rien que par rapport à une année de référence.

Exemple : soit le gain ouvrier de l'entreprise G
pour les années 1958, 1959 et 1960. On calcule la différence en francs
pour chaque élément et pour le G.A.H.M. (Tableau II A), puis la
structure des hausses en francs : soit le taux de base en 1957 ;

$$\frac{51,50 \times 100}{20,45} = 251,73 \%$$

TABLEAU II

C 1 - Part de chaque élément dans l'augmentation du G. A. H. M. -

	A - en francs		B - en %		C - en valeurs absolues	
	$\frac{1959}{1958}$	$\frac{1964}{1958}$	$\frac{1959}{1958}$	$\frac{1964}{1958}$	$\frac{1959}{1958}$	$\frac{1964}{1958}$
Taux de base	+ 21,60	+ 129,30	81,72	81,54	+ 7,62	+ 45,65
P. A.	+ 0,99	+ 7,94	+3,75	5,01	+ 0,35	+ 2,81
P. E.	+ 2,61	+ 3,84	9,88	2,42	+ 0,92	+ 1,35
Divers	+ 0,73	+ 10,84	2,76	6,84	+ 0,26	+ 3,83
M. H. S.	+ 0,50	+ 6,65	1,89	4,19	+ 0,18	+ 2,35
G. A. H. M.	+ 26,43	+ 158,57	100,0	100,0	+ 9,33	+ 55,99

D - LA MESURE DES EFFETS DE VARIATION DE LA STRUCTURE
DES EFFECTIFS DES SALAIRES ET SON ISOLEMENT PAR
RAPPORT A L'EFFET SALARIAL ET A L'EFFET RESIDUEL -

Le glissement du G. A. H. M. par rapport aux taux conventionnels tel qu'il a été mesuré intègre les variations dues à la modification de la structure de l'effectif, appelées effet structurel.

Or, l'effet structurel n'est pas un glissement à proprement parler, car l'évolution technologique nécessite un relèvement du niveau des qualifications et entraîne une augmentation normale des salaires.

Le taux de base a été repondré pour 31,75% en 1959 de
 la hausse de G.A.H.M. qui en valeur absolue a augmenté de 7,35%.
 Le taux de base a pour sa part entraîné une hausse de G.A.H.M.
 de :

$$\frac{31,75 \times 81,75}{100} = 25,95$$

TABLÉAU I

E 1 - Structure du G.A.H.M. en francs

1950	1959	1958	France
352,2	280,7	252,2	Taux de base
20,85	12,81	12,72	Prime d'ajustement
12,59	12,59	11,58	Salaires exceptionnels
14,52	7,38	6,52	Divers
19,52	13,37	12,87	Majorations pour non- résultat
441,76	307,52	287,19	G.A.H.M.

Le véritable glissement concerne donc la différence entre l'évolution du G. A. H. M. après élimination de l'effet structurel et l'évolution des taux conventionnels.

Certains considèrent que les majorations pour heures supplémentaires et la prime d'ancienneté ne font pas partie du glissement. Nous avons en fait étudié le glissement du G. A. H. M. (toutes primes comprises) et le glissement du taux de base, pour tenir compte des deux interprétations.

Il a donc été nécessaire d'évaluer l'effet structurel sur le G. A. H. M., bien que tous les éléments du G. A. H. M. ne soient pas hiérarchisés; et même lorsqu'ils le sont, ils ne suivent pas toujours les mêmes lois.

L'exemple de la prime d'ancienneté illustre bien le problème. La prime d'ancienneté des collaborateurs est hiérarchisée selon le coefficient Parodi de chacun, mais aussi selon l'ancienneté de chaque personne.

L'effet structurel du G. A. H. M. présente donc un caractère approximatif dont il faut tenir compte dans l'interprétation. L'effet structurel n'a de véritable signification que pour le taux de base, qui, lui, est plus directement lié à la hiérarchie Parodi. C'est pourquoi le taux de base a été choisi pour illustrer la définition et la mesure de l'effet structurel et d'autres effets qui seront précisés plus loin : l'effet salarial et l'effet résiduel.

Analyse du taux de base -

La politique salariale des entreprises étudiées est en grande partie fondée sur le taux de base. Aussi les documents concernant cet élément sont de loin les plus nombreux et la plus complets.

De ce fait, le taux de base a été l'objet d'une analyse plus fouillée que les autres éléments du G. A. H. M.

Les mécanismes les plus importants qui conditionnent l'évolution du taux de base horaire moyen d'une entreprise sont au nombre de quatre :

TABEAU II

C 1 - Part de l'apport d'argent dans l'investissement de G.A.H.M.

	A - en francs		B - en F		C - en valeurs ab- solues	
	1977 1978	1978 1979	1978 1979	1978 1979	1978 1979	1978 1979
Taux de base	+ 21,60	+ 129,30	81,75	81,54	+ 7,63	+ 44,58
P.A.	+ 0,99	+ 7,94	43,75	5,01	+ 0,33	+ 5,01
P.B.	+ 2,01	+ 3,84	9,88	2,42	+ 0,92	+ 4,32
Divers	+ 0,73	+ 1,84	2,76	6,43	+ 0,26	+ 3,23
M.H.B.	+ 0,20	+ 6,65	1,89	4,19	+ 0,18	+ 2,15
G.A.H.M.	+ 26,43	+ 188,57	100,0	100,0	+ 9,33	+ 88,99

LES BÉNÉFICES DES SALAIRES ET DES INVESTISSEMENTS
DES BÉNÉFICES DES SALAIRES ET DES INVESTISSEMENTS
DES BÉNÉFICES DES SALAIRES ET DES INVESTISSEMENTS

Le financement de G.A.H.M. par rapport aux taux convention-
 nels tel qu'il a été mentionné dans les variations du tableau
 ci-dessus de la structure de l'investissement est structurel.
 Or l'effet structurel n'est pas un financement à proprement
 parler, car l'évolution technique nécessite un financement de la
 part des qualifications et des services que représentent les
 salaires.

- a) Les décisions d'augmentation de l'entreprise.
- b) Les dépassements volontaires et involontaires.
- c) Les modifications structurelles de l'effectif.
- d) Le nombre d'heures travaillées.

D'autres mécanismes interviennent comme le rendement, les compléments de taux (prime de remplacement...). Leur imputation dans la variation du taux de base horaire moyen n'a pu être mesurée, faute de documents. Le ~~taux~~ de base sur lequel portent les calculs représente la combinaison d'éléments différents selon les entreprises et selon les catégories.

Pour le personnel mensuel de M 1 et de C 2, le taux de base est obtenu en divisant les appointements de base 40 heures par 173 h 33. Pour M 2, à ce taux de base s'ajoute une prime de rendement forfaitaire de 3% de ce taux. Cette prime a été intégrée au taux de base (1) dont elle ne modifie aucunement l'évolution. Dans C 1, le taux de base n'a pu être distingué du G. A. H. M. et dans les deux entreprises du Textile les renseignements concernant les mensuels n'ont pu être isolés dans un ensemble comptable commun à deux catégories : les collaborateurs, les cadres et ingénieurs.

Le taux de base du personnel ouvrier recouvre des éléments particuliers pour chaque entreprise. Le "salaire activité" de C 1 est la moyenne horaire -mensuelle ou annuelle- des salaires versés au titre du salaire horaire minimum, de la prime de rendement et des primes de poste (insalubrité, salissure,). Le taux de base de C 2 et M 1 est la combinaison du salaire horaire et des primes de poste. Dans l'entreprise M 2, est appelée taux de base la moyenne horaire des différents taux d'affutage et de la prime de rendement; Pour T 1, le taux de base résulte de l'addition d'une "prime de charge" proportionnelle à la rentabilité du poste, et d'un taux conventionnel correspondant au coefficient Parodi affecté à ce poste. Chez T 2, le "taux horaire" résulte de l'application du système Bedaux à la production de chaque ouvrier.

(1) L'entreprise a elle-même procédé à cette intégration en octobre 1964.

Le véritable glissement concerne donc la différence entre l'évolution de G.A.H.M. après élimination de l'effet structurel et l'évolution des taux conventionnels.

Certains considèrent que les constatations pour heures supplémentaires et le prime d'ancienneté ne font pas partie du glissement. Nous avons en fait étudié le glissement du G.A.H.M. (évalué primes comprises) et le glissement de taux de base, pour tenir compte de ces deux éléments.

Il a donc été nécessaire d'évaluer l'effet structurel sur le G.A.H.M., bien que pour les éléments du G.A.H.M. ne soient pas hiérarchisés et même si quelle le soit, ils ne suivent pas toujours les mêmes lois.

L'exemple de la prime d'ancienneté illustre bien le problème. La prime d'ancienneté des collaborateurs est hiérarchisée selon le coefficient d'ancienneté de chaque, mais selon l'ancienneté de chaque paramètre.

L'effet structurel de G.A.H.M. présente donc un caractère approximatif dans le sens que dans l'intégration, l'effet structurel n'a de véritable signification que pour le taux de base, qui est plus directement lié à la hiérarchie d'ancienneté. C'est pour quel le taux de base a été choisi pour illustrer la détermination et la mesure de l'effet structurel et d'autres effets qui seront précisés plus loin : l'effet relatif et l'effet résiduel.

Analyse des taux de base

Les politiques relatives des entreprises étudiées varient en grande partie fondée sur le taux de base. Avant les documents concernant cet élément sont de fait les plus nombreux et les plus complets.

De ce fait, le taux de base a été l'objet d'une analyse plus soignée que les autres éléments du G.A.H.M.

Les modalités des plus importantes qui conditionnent l'évolution du taux de base peuvent être moyennées d'une entreprise pour un nombre de quatre :

La méthode d'analyse du taux de base risque donc d'imputer arbitrairement à des augmentations involontaires du taux de base la variation de la prime de rendement et celle des compléments de taux. Mais cette objection n'invalide pas la méthode, car dans la réalité, le rendement est pratiquement constant (surtout au niveau d'une moyenne annuelle) et les primes de poste suivent les mêmes lois que le taux de base.

L'analyse détaillée de la variation du taux de base s'est donc limitée à deux sortes de facteurs :

- L'effet structurel
- L'effet salarial.

L'effet structurel représente l'incidence de la modification de la structure des effectifs par groupes de qualifications sur le salaire moyen en faisant l'hypothèse qu'aucune augmentation de salaires n'intervient dans la période, ce qui revient à considérer les taux de l'année de départ, 1958 par exemple, comme constants.

L'effet salarial mesure l'incidence des augmentations de salaires survenues au cours de la période, après élimination de l'effet structurel, ce qui consiste à prendre la structure des effectifs de l'année de base 1958 par exemple, comme constante.

A ces deux effets s'en ajoute un troisième : l'effet résiduel. Il est la combinaison de l'effet structurel et de l'effet salarial.

La démonstration mathématique qui suit permet de bien voir la définition et la signification de ces trois effets qui seront développés plus loin.

a) analyse mathématique des trois effets : structurel, salarial, résiduel (1)

En l'année t_1 , les effectifs des catégories professionnelles du personnel ouvrier sont les suivants :

(1) Nous remercions Jean-Jacques SILVESTRE, assistant à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques d'Aix en Provence, détaché au LEST, pour sa précieuse collaboration dans la mise au point de ce rapport méthodologique.

a) Les décisions d'augmentation de l'entreprise.

b) Les dégrèvements volontaires et involontaires.

c) Les modifications structurelles de l'effectif.

d) Le nombre d'heures travaillées.

D'autres indicateurs interviennent comme le rendement, les compléments de base (prime de récompense...), leur impact sur la variation du taux de base horaire moyen n'a pu être mesuré, faute de documents. Le cas de base sur lequel portent les calculs représentés la combinaison d'éléments différents selon les entreprises et selon les catégories.

Pour le personnel mensuel de M 1 et de C 2, le taux de base est obtenu en divisant les appointements de base de l'année par 173 h 33. Pour M 2, le taux de base est une prime de rendement forfaitaire de 3% de ce taux. Cette prime a été ajoutée au taux de base (1) dont elle ne modifie aucunement l'évolution. Dans C 1, le taux de base n'a pu être distingué de G.A.H.M. et dans les deux entreprises du textile les renseignements concernant les mensuels n'ont pu être isolés dans un ensemble comparable comme à deux catégories : les collaborateurs, les cadres et ingénieurs.

Le taux de base du personnel ouvrier recouvre des éléments particuliers pour chaque entreprise. La "salaire activé" de C 1 est la moyenne horaire-mensuelle ou annuelle des salaires versés au titre du salaire horaire minimum, de la prime de rendement et des primes de poste (insécurité, allumage...). Le taux de base de C 1 et M 1 est la combinaison du salaire horaire et des primes de poste. Dans l'entreprise M 2, est appelé le taux de base la moyenne horaire des différents taux d'allumage et de la prime de rendement. Pour T 1, le taux de base résulte de l'addition d'une "prime de charge" proportionnelle à la rentabilité du poste, et d'un taux conventionnel correspondant au coefficient "valeur allouée à ce poste". Chez T 2, le "taux horaire" résulte de l'application du système Bedouin à la production de chaque ouvrier.

(1) L'entreprise a elle-même procédé à cette intégration en octobre 1964.

$$x_1, x'_1, x''_1$$

En l'année t_2 , les effectifs des mêmes catégories professionnelles devinrent les suivants : x_2, x'_2, x''_2 .

Les taux horaires annuels moyens des catégories professionnelles en l'année t_1 sont représentés par les symboles suivants : a_1, a'_1, a''_1 . En l'année t_2 , ces taux deviennent a_2, a'_2, a''_2 .

La moyenne des taux horaires annuels de chaque catégorie professionnelle de l'année t_1 est la suivante :

$$x_1 a_1 + x'_1 a'_1 + x''_1 a''_1 = X_1$$

La moyenne des taux horaires annuels de chaque catégorie professionnelle de l'année $t + 2$ est la suivante :

$$x_2 a_2 + x'_2 a'_2 + x''_2 a''_2 = X_2$$

L'accroissement du taux de base moyen de l'année t_2 par rapport à l'année t_1 est donné par le rapport :

$$\frac{X_2 - X_1}{X_1}$$

La démonstration a pour objet de décomposer cet accroissement en trois éléments : l'effet structurel, l'effet salarial et l'effet résiduel, en développant le rapport :

$$\frac{X_2 - X_1}{X_1}$$

$$\text{En effet : } X_2 - X_1 = x_2 a_2 + x'_2 a'_2 + x''_2 a''_2 - x_1 a_1 - x'_1 a'_1 - x''_1 a''_1$$

Pour mettre en évidence les trois effets, il s'agit d'exprimer X_2 en termes de X_1 . Il suffit pour y arriver d'introduire les expressions suivantes :

La méthode d'analyse de base de base dans les études
arbitrairement des expérimentations, l'importance de base de base la
variation de la prise de rendement et celle des compléments de
base, mais cette méthode n'est pas la méthode, car dans la
réalité, le rendement est pratiquement constant (sauf au niveau
d'une moyenne annuelle) et les prises de base suivent les mêmes
lois que le taux de base.

L'analyse détaillée de la variation du taux de base n'est
donc limitée à deux sortes de facteurs :

- l'effet structurel

- l'effet relatif.

L'effet structurel représente l'incidence de la modification
de la structure des effectifs par groupes de qualification sur le
niveau moyen de base. L'effet relatif représente l'incidence de la
différence d'intensité de base dans les périodes, ce qui revient à considérer les
taux de l'année de départ, 1958 par exemple, comme constants.

L'effet relatif mesure l'incidence des augmentations de
base survenues au cours de la période, après élimination de
l'effet structurel, ce qui revient à prendre la structure des effectifs
de l'année de base 1958 par exemple, comme constante.

A ces deux effets s'en ajoutent un troisième : l'effet relatif.
Il est la combinaison de l'effet structurel et de l'effet relatif.

La détermination mathématique qui suit permet de bien voir
la définition et la signification de ces trois effets qui sont développés
plus loin.

1) Soient E_1 et E_2 les effectifs des deux années ; B_1 et B_2 les bases ; R_1 et R_2 les rendements ; S_1 et S_2 les structures.

2) Soient E_1 et E_2 les effectifs des deux années ; B_1 et B_2 les bases ; R_1 et R_2 les rendements ; S_1 et S_2 les structures.

En l'année 1, les effectifs des catégories professionnelles
du personnel ouvrier sont les suivants :

(1) Nous remercions Jean-Lucques BILVET, Assistant à l'Institut de la Recherche Scientifique de l'Université d'Aix en Provence, de nous avoir permis de consulter son rapport de stage en 1957, pour sa précieuse collaboration dans la réalisation de ce rapport méthodologique.

$$\begin{aligned} a_2 - a_1 &= p \\ a'_2 - a'_1 &= q \\ a''_2 - a''_1 &= r \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} x_2 - x_1 &= s \\ x'_2 - x'_1 &= t \\ x''_2 - x''_1 &= v \end{aligned}$$

L'expression $X_2 - X_1$ devient la suivante :

$$(x_1 + s)(a_1 + p) + x'_1 + t)(a'_1 + q) + (x''_1 + v)(a''_1 + r) - x_1 a_1 - x'_1 a'_1 - x''_1 a''_1$$

En développant davantage l'expression devient la suivante :

$$x_1 a_1 + x_1 p + a_1 s + sp + x'_1 a_1 + x'_1 q + t a'_1 + t q + x''_1 a''_1 + x''_1 r - a''_1 v + v r - x_1 a_1 - x'_1 a'_1 - x''_1 a''_1$$

$$\text{soit } \left[x_1 (a_1 + p) + x'_1 (a'_1 + q) + x''_1 (a''_1 + r) - x_1 a_1 - x'_1 a'_1 - x''_1 a''_1 \right] + \left[a_1 s + a'_1 t + a''_1 v \right] + \left[sp + tq + vr \right]$$

Cette dernière expression dégage les numérateurs des trois effets :

$$X' = x_1 (a_1 + p) + x'_1 (a'_1 + q) + x''_1 (a''_1 + r) - x_1 a_1 - x'_1 a'_1 - x''_1 a''_1$$

est le numérateur de l'effet salarial.

$$X'' = a_1 s + a'_1 t + a''_1 v \text{ est le numérateur de l'effet structurel.}$$

$$X''' = sp + tq + vr \text{ est le numérateur de l'effet résiduel.}$$

L'effet salarial =

$$\frac{X' - X_1}{X_1} = \frac{x_1 (a_1 + p) + x'_1 (a'_1 + q) + x''_1 (a''_1 + r) - X_1}{X_1} = S$$

$$\text{L'effet structurel} = \frac{X'' - X_1}{X_1} = \frac{a_1 s + a'_1 t + a''_1 v}{x_1} = E$$

$$x_1, x_2, x_3$$

En l'année t , les effectifs des trois catégories professionnelles deviennent les suivants : x_1, x_2, x_3 .

Les trois moyennes annuelles de chaque catégorie professionnelle en l'année t sont représentées par les variables suivantes : $\bar{x}_1, \bar{x}_2, \bar{x}_3$. Ces trois moyennes deviennent $\bar{x}_1, \bar{x}_2, \bar{x}_3$.

La moyenne des trois moyennes annuelles de chaque catégorie professionnelle de l'année t est la suivante :

$$X = \bar{x}_1 + \bar{x}_2 + \bar{x}_3$$

La moyenne des trois moyennes annuelles de chaque catégorie professionnelle de l'année $t + 1$ est la suivante :

$$X' = \bar{x}'_1 + \bar{x}'_2 + \bar{x}'_3$$

L'accroissement du taux de base moyen de l'année t par rapport à l'année $t + 1$ est donné par le rapport :

$$\frac{X - X'}{X}$$

La démonstration a pour objet de décomposer cet accroissement en trois éléments : l'effet structurel, l'effet salarial et l'effet résiduel, en développant le rapport :

$$\frac{X - X'}{X}$$

En effet : $X - X' = \bar{x}_1 - \bar{x}'_1 + \bar{x}_2 - \bar{x}'_2 + \bar{x}_3 - \bar{x}'_3$

Pour mettre en évidence les trois effets, il s'agit d'exprimer X en termes de X' . Il suffit pour y arriver d'introduire les expressions suivantes :

$$\text{L'effet résiduel} = \frac{X''' - X1}{X1} = \frac{sp + tq + vr}{X1} = R$$

Le taux d'accroissement de X2 par rapport à X1 est donc bien égal à $\frac{X2 - X1}{X1} = \frac{X' - X1}{X1} + \frac{X'' - X1}{X1} + \frac{X''' - X1}{X1}$

Cette démonstration permet de mieux saisir le rôle des trois effets dans l'accroissement du taux de base au cours d'une période.

Le développement qui suit précise la définition, la mesure et la signification de chacun des trois effets : structurel, salarial et résiduel.

b) L'effet structurel (symbole : E)- Sa mesure -

L'effet structurel regroupe l'incidence de la modification de la structure des qualifications et de la variation de la structure des heures travaillées.

La structure des qualifications est définie dans cette étude comme l'application des arrêtés Parodi de 1945. Sans doute certains ne manqueront-ils pas de regretter cette utilisation de notions dont le contenu incertain est constamment remis en question depuis quelques années. Cependant l'obligation faite par la loi aux entreprises de remplir les documents officiels sur la base de la terminologie "Parodi" ne permet pas aux chercheurs de négliger cette source de renseignements qui a, au moins, le mérite d'exister et qui bien souvent est la seule disponible. Par ailleurs, la définition des qualifications dans le système Parodi ne porte pas préjudice à cette recherche, puisque son but n'est pas de faire des comparaisons des niveaux de rémunération entre plusieurs entreprises de plusieurs branches, mais de rechercher les causes des hausses de salaires et de leur glissement au niveau de l'entreprise et de dégager quelques mécanismes généraux. La seule nécessité dans cette perspective, est que chaque entreprise applique tout au long de la période les mêmes critères de classement de son effectif. C'est faire en particulier l'hypothèse que les modifications de la structure des qualifications n'ont pour origine que des transformations technologiques et non des hausses de salaires déguisées (qui devraient

$$\begin{aligned} q &= 2z - 3z \\ p &= 3z - 2z \\ r &= P'g - 2'z'p \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= 1z - 2z \\ t &= P'z - 2'z'z \\ v &= P'z - 2'z'z \end{aligned}$$

L'expression X - IX - 2X devient la suivante :

$$Pz P'x - 2z 1z - (z + P'a)(v + P'z) + (p + P'a)(z + P'z) + (q + 1z)(a + 1z) - 1z P'x -$$

On développe, toujours l'expression devient la suivante :

$$P'a P'x + p'z + P'a z + p P'z + 1z P'z + qz + a z + q 1z + 1z 1z + P'a P'z - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z +$$

$$P'a P'x - P'a P'z - 1z 1z - (z + P'a) P'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + [z + p'z + qz] + [v P'z + v P'z + a 1z] +$$

Cette dernière expression dégage les numérateurs des trois lettres :

$$X' = z 1z + a'z + v'z + p'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + z P'z - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z +$$

N' = z 1z + a'z + v'z + p'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + z P'z - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z +

X'' = qz + pz + v z + v P'z - z P'z +

$$L'effet estival = \frac{X' - X''}{X} = \frac{z 1z + a'z + v'z + p'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + z P'z - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z + qz + pz + v z + v P'z - z P'z - (z + P'a) P'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + [z + p'z + qz] + [v P'z + v P'z + a 1z] + P'a P'x - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z + p'z + P'a z + p P'z + 1z P'z + qz + a z + q 1z + 1z 1z}{z}$$

$$L'effet hivernal = \frac{X'' - X'}{X} = \frac{qz + pz + v z + v P'z - z P'z - (z + P'a) P'z + (p + P'a) P'z + (q + 1z) 1z + [z + p'z + qz] + [v P'z + v P'z + a 1z] + P'a P'x - P'a P'z - 1z 1z - z P'z + v z + v P'z - z P'z + p'z + P'a z + p P'z + 1z P'z + qz + a z + q 1z + 1z 1z}{z}$$

formellement apparaître dans l'effet salarial) pour éviter une réaction en chaîne à tout le personnel, sous la pression des revendications des salariés défavorisés. Cette hypothèse, qu'il n'a malheureusement pas été possible de vérifier, ne peut valablement être contestée que pour des cas tout à fait exceptionnels si l'on considère que les six entreprises étudiées suivent des politiques salariales systématiques et bien organisées.

Par ailleurs, le choix du taux de base horaire moyen par heure travaillée introduit la variable de la structure des heures travaillées par catégories professionnelles, qui tient compte de l'absentéisme plus marqué pour les catégories les plus basses et des heures supplémentaires plus nombreuses pour les ouvriers d'entretien par exemple. L'effet structurel doit donc être calculé avec la structure des heures. Malheureusement, rares sont les entreprises qui effectuent la ventilation des heures travaillées par catégories professionnelles. Pour les entreprises qui n'ont pu fournir ce document, l'effet structurel a été calculé avec la structure par qualification, en supposant que le nombre d'heures travaillées est identique chaque mois et pour chaque catégorie. Aucune correction n'a pu être faite, faute de document. Mais si l'on considère que la distorsion est constante sur la période, elle n'affecte pas les calculs. Parfois dans certains cas, le calcul a été fait avec les heures payées notamment pour apprécier l'effet structurel entre Ouvriers et Collaborateurs. En effet, ce calcul n'a pu être fait parfois que sur la base du G. A. H. M., seul élément connu bien souvent pour les collaborateurs, lorsque ce G. A. H. M. incluait les congés payés.

En résumé, le tableau suivant précise les éléments de calcul pour chaque entreprise (1).

	Structure effectif	Structure heures travaillées	Structure heures payées
Ouvriers	M 1 C 2	M 2 C 1	
Collaborateurs	$C_2 - M_1 - M_2$		
Ouvriers collaborateurs	M 1	M 2	C 1

(1) L'effet structurel n'a pu être mesuré pour les entreprises textiles.

$$L'effet résiduel = \frac{Y_{11} - X_1}{N_1} + \frac{Y_{12} + Y_{13} + Y_{14}}{N_1} + R$$

Le taux d'accroissement de X_1 par rapport à X_0 est donc
 plus égal à $\frac{X_1 - X_0}{X_0} = \frac{X_1 - X_0}{X_0} + \frac{X_0 - X_0}{X_0} + \frac{X_0 - X_0}{X_0}$

Cette démonstration permet de mieux saisir la rôle des
 trois effets dans l'accroissement du taux de sans au cours d'une
 période.

Le développement qui suit précède la définition de ces
 et la signification de chacun des trois effets : structurel, relatif
 et résiduel.

b) L'effet structurel (symbole : S) - de structure -

L'effet structurel regroupe l'incidence de la modification
 de la structure des qualifications et de la variation de la structure
 des heures travaillées.

La structure des qualifications est définie dans cette étude
 comme l'application des critères "x" de 1945. Sans doute certains
 ne manqueront-ils pas de regretter cette utilisation de notions dont
 le contenu incertain est certainement tenu en question depuis quel-
 ques années. Cependant l'adoption faite par la loi aux entreprises de
 remplir les documents officiels sur la base de la terminologie
 "P" ne permet pas aux chercheurs de négliger cette source
 de renseignements qui, en outre, se trouve l'exister et qui bien
 souvent est la seule disponible. Par ailleurs, la définition des quali-
 fications dans le système "P" ne peut pas prétendre à cette res-
 pect, puisque son but n'est pas de faire des comparaisons des
 niveaux de rémunération entre plusieurs entreprises de plusieurs
 branches, mais de rechercher les causes des hausses de salaires
 et de leur répartition au niveau de l'entreprise et de dégager quel-
 ques mécanismes généraux. La seule nécessité dans cette perspec-
 tive, est que chaque entreprise éprouve tout au long de la période
 les mêmes critères de classement de son effectif. C'est faire en
 particulier l'hypothèse que les modifications de la structure des
 qualifications n'ont pour origine que des transformations techno-
 logiques et non des hausses de salaires déguisées (qui devraient

La mesure de l'effet structurel -

Pour mettre en évidence l'effet structurel, il s'agit de faire varier la structure des effectifs ou des heures, afin de voir ce que devient le taux horaire moyen.

Le calcul a été effectué de deux manières différentes selon les cas.

b 1) Méthode de la pondération -

b 11) - Description -

Lorsque les taux horaires moyens annuels de chaque catégorie étaient connus, un taux horaire théorique (X'') pour l'année $t + 1$ a été obtenu en pondérant les taux horaires moyens annuels de chaque catégorie de l'année de référence t (éléments constants) par la structure réelle de l'année $t + 1$. L'effet structurel est le rapport de ce taux théorique (X'') au taux horaire moyen annuel réel de l'année de référence t (X_1).

$$\text{Effet structurel} = \frac{X'' - X_1}{X_1} = \frac{\text{taux théorique } t + 1}{\text{taux réel } t} - 100 =$$

$$\frac{\text{taux réels de chaque catégorie année } t \times \text{structure}}{\text{taux réels de chaque catégorie année } t \times \text{structure}}$$

$$\frac{\text{année } t + 1}{\text{année } t} - 100$$

A un effet structurel positif correspond un glissement de l'effectif vers les catégories les mieux payées, donc à une augmentation du niveau de qualification moyenne, et vice versa.

A un effet structurel nul correspond une constance du niveau de qualification moyenne. Dans le cas où la structure ne se modifie pas, le résultat est évident. Dans le cas où la structure s'est modifiée de l'année t à l'année $t + 1$, le résultat s'explique par des compensations de pondération entre les catégories.

formellement apparaître dans l'effet structurel pour éviter une réaction en chaîne à tout le personnel, sous la pression des revendications des salariés délégués. Cette hypothèse, qui n'a malheureusement pas été possible de vérifier, ne peut valablement être contestée que pour des cas tout à fait exceptionnels et l'on connaît ce que les entreprises étatiques savent des politiques salariales systématiques et bien organisées.

Par ailleurs, le choix du taux de base horaire moyen par heure travaillée introduit la variabilité de la structure des heures travaillées par catégories professionnelles, qui tient compte de l'absence d'une prime marquée pour les catégories les plus passives et des sous-ajustements plus nombreux pour les ouvriers d'entretien par exemple. L'effet structurel doit donc être calculé avec la structure des heures travaillées. Malheureusement, elles sont les entreprises qui effectuent la ventilation des heures travaillées par catégories professionnelles. Pour les entreprises qui n'ont pas fourni ce document, l'effet structurel a été calculé avec la structure par qualification, en supposant que le nombre d'heures travaillées est identique chaque mois et pour chaque catégorie. Aucune correction n'a pu être faite dans ce document, mais si l'on considère que la distorsion est constante sur le période, elle n'affecte pas les calculs. Parfois dans certains cas, le calcul a été fait avec les heures passives même pour apprécier l'effet structurel entre Ouvriers et Collaborateurs. En effet, ce calcul n'a pu être fait parce que sur la base de O.A.H.M., seul élément connu pour les collaborateurs, lorsque ce O.A.H.M. inclut les congés payés.

En résumé, le tableau suivant précise les éléments de calcul pour chaque entreprise (1).

Structure effectif	Structure heures travail-ées	Structure heures travail-ées payées
Ouvriers Collaborateurs	M 1 C 2	M 2 C 1
Ouvriers collaborateurs	M 1 C 2	M 2 C 1

(1) L'effet structurel n'a pu être mesuré pour les entreprises textiles.

b 122 - Exemples -- Effet structurel positif -

Effet structurel des ouvriers horaires de M 2 de 1964 par rapport à 1958 -

Tableau des données, par catégories professionnelles des Ouvriers horaires

	M 2	CS 1	CS 2	CP 1	CP 2	CP 3	Total ouvriers horaires
Taux horaires annuels moyens en 1958	189,61	210,34	226,00	259,36	303,29	350,22	Moyenne totale 243,31
Structure en % des heures travaillées en 1958	4,69%	14,39	44,52	20,74	10,87	4,79	Total 100
Structure en % des heures travaillées en 1964	3,59%	7,60	43,24	24,70	14,11	6,76	Total 100

Le taux horaire annuel moyen théorique des ouvriers horaires de M 2, en faisant l'hypothèse qu'aucune augmentation de salaire n'intervient de 1958 à 1964, serait le suivant :

Taux théorique :

$$(189,61 \times 3,59) + (210,34 \times 7,60) + (226,00 \times 43,24) + (259,36 \times 24,70) + (303,29 \times 14,11) + (350,22 \times 6,76)/100 = 251,09$$

La mesure de l'effet structurel

Pour mesurer un effet structurel, il s'agit de faire varier la structure des éléments ou des routes, sans de voir ce que devient la leur notation.

Les effets à des endroits de leur route se différencient selon les cas.

I) Méthode de la régression

II) Régression

Lorsque les deux variables moyennes de chaque catégorie étaient connues, un test de régression (R²) pour l'année t+1 a été obtenu en pondérant les deux variables moyennes annuelles de chaque catégorie de l'année de référence (éléments constants) par la structure réelle de l'année t+1. L'effet structurel est le rapport de ce test théorique (R²) au test de régression théorique réel de l'année de référence (R²).

$$\text{Effet structurel} = \frac{R^2_{t+1} \text{ aux théoriques } t+1}{R^2_{t+1} \text{ réel } t} \cdot R^2_{t+1}$$

Les tests de chaque catégorie année t+1 théorique
Les tests de chaque catégorie année t+1 structure

$$\text{année } t+1 \quad R^2$$

A un effet structurel positif correspond un glissement de l'effet vers les catégories les mieux payées dans la régression du niveau de qualification moyenne, et vice versa.

A un effet structurel nul correspond une constance du niveau de qualification moyenne. Dans le cas de la structure ne se modifier pas, le résultat est nul. Dans le cas où la structure s'est modifiée de l'année t à l'année t+1, le résultat s'explique par des changements de pondération entre les catégories.

$$\text{Effet structurel} : \frac{\text{taux théorique} - 100}{\text{taux réel 1958}} = \frac{251,09 - 100}{243,31} = 3,20\%$$

La signification de cet effet structurel est la suivante : même si aucune augmentation de salaires n'était intervenue de 1958 à 1964, du seul fait de la modification de la structure et du glissement de l'effectif ouvrier horaire vers les catégories les plus qualifiées, le taux horaire annuel moyen des ouvriers horaires aurait augmenté de 3,20% par rapport à 1958.

- Effet structurel nul ou pratiquement nul

Effet structurel des ouvriers de M 1 de 1964 par rapport à 1958.

Tableau des données par catégories professionnelles -

	Divers	M 2	O S 1	O S 2	Règleurs	O P 1	O P 2	O P 3	Total effectif ouvrier
Taux horaires annuels moy. en 1958	216,25 ^f	234,15	242,14	255,60	302,96	289,36	309,61	324,38	Moyen. 265,43
Structure % de l'effectif annuel moy. en 1958	0,95%	6,15	11,09	55,45	10,33	4,50	8,97	2,56	Total 100
Structure % de l'effectif annuel moy. en 1964	1,30%	3,37	7,54	62,86	9,83	5,11	7,40	2,59	Total 100

Certaines catégories se gonflent, d'autres diminuent; le glissement n'est pas net.

Tableau 1 - Évolution

- Répartition par

Tableau des données, par catégories professionnelles des

années 1958 -

Tableau des données, par catégories professionnelles des

catégories horaires

Total heures horaires	M 2	C 2 I	C 2 E	C 2 P 1	C 2 P 2	C 2 P 3
Moyenne totale	169,61	210,34	226,52	239,36	257,72	280,22
Total K 0	4,69	14,39	24,81	20,72	10,97	4,78
Total K 0	2,582	7,50	13,24	24,70	14,11	6,76

La répartition annuelle moyenne des heures horaires
des de M 2, en tenant l'hypothèse d'une répartition de travail
n'intervient de 1958 à 1964, serait le suivant :

Taux horaires :

$$(169,61 \times 2,58) + (210,34 \times 7,50) + (226,52 \times 13,24) + (239,36 \times 24,70) + (257,72 \times 14,11) + (280,22 \times 6,76) = 281,04$$

$$\text{Effet structurel} = \frac{\text{taux théorique}}{\text{taux réel 1958}} = \frac{265,51}{265,43} - 100 = 0,03 \%$$

Les mouvements de l'effectif se compensent dans la moyenne.

L'avantage d'utiliser comme base de calcul les taux réels annuels moyens de chaque catégorie professionnelle de l'année de référence, consiste à supprimer les inconvénients de l'imprécision des qualifications "Parodi" d'autant que dans certaines branches les coefficients Parodi ne sont pas réellement utilisés dans le calcul du taux de base. C'est le cas en particulier de la Métallurgie, pour laquelle les taux effectifs garantis sont fixés pour chaque catégorie, sans référence rigoureuse à une échelle hiérarchique. (Les écarts hiérarchiques des T.E.G. de la Métallurgie s'étendent de 100 à 170 selon l'échelle Parodi). Cependant, cette méthode n'a pas toujours été possible et a dû être remplacé par la méthode des coefficients.

b2) - La méthode des coefficients -

Lorsque les moyennes horaires annuelles faisaient défaut, l'effet structurel par pondération n'a pu être calculé. Pour pallier ce manque d'information, un indice d'effet structurel a été calculé en utilisant le coefficient moyen de l'effectif collaborateurs. Mais outre que la hiérarchie des collaborateurs a été écrasée par la revalorisation des coefficients inférieurs à 138, les appointements de base de ces mensuels sont la combinaison du produit de la valeur du point de l'entreprise par le coefficient de chacun et d'un complément personnel, fonction de l'appréciation des supérieurs.

Ainsi, la méthode des coefficients impute à l'effet salarial des dépassements de salaires qui, en réalité, sont le résultat de la différence de la hiérarchie Parodi avec les écarts hiérarchiques réels constatés pour l'année de référence.

L'effet structurel obtenu par la méthode des coefficients, est de ce fait un indice insuffisant de l'incidence des modifications de la structure des qualifications sur la moyenne annuelle du taux de base, aussi n'a-t-il été utilisé qu'à titre indicatif.

Effet structurel : $\frac{\text{taux théorique} - 100}{\text{taux réel 1958}} = \frac{151,02 - 100}{151,02} = 3,32\%$

La signification de cet effet structurel est la suivante :
 même si aucune augmentation de salaires n'était intervenue de 1954 à 1958, du seul fait de la modification de la structure et du glissement de l'effectif ouvrier horaire vers les catégories les plus qualifiées, le taux horaire annuel moyen des ouvriers horaires aurait augmenté de 3,32% par rapport à 1954.

- Effet structurel net ou pratiquement nul

Etat structurel des ouvriers de M I de 1954 par rapport

à 1958.

Tableau des données par catégories professionnelles

	Divers	M 5	C 5 I	C 5 S	Régisseurs	P 1	P 2	P 3	Total effectif ouvrier
taux horaires annuels moy. en 1958	516,25	234,15	242,14	222,80	302,22	209,38	309,61	324,20	288,43
Structure de l'effectif annuel moy. en 1958	0,227	0,19	11,09	22,52	10,22	4,50	8,97	2,56	100
Structure de l'effectif annuel moy. en 1954	1,302	3,37	7,26	22,08	7,82	2,11	7,46	2,52	100

Certaines catégories se confondent d'autres distinctes; le glissement n'est pas nul.

L'effet structurel a été calculé d'une part par rapport à 1958, et alors pour toutes les années de la période, la structure réelle de chaque année représente la variable, et les taux de 1958 la constante, et d'autre part, d'une année sur l'autre, avec pour constante les taux de l'année précédente et pour variable la structure de l'année considérée.

Pour les deux entreprises textiles, une analyse et des calculs poussés ont permis de constater que l'effet structurel tel qu'il vient d'être défini n'existait pas : en effet, pour T 1, par exemple :

- Les coefficients Parodi n'y sont pas individuels, mais sont des coefficients de poste; aucun salaire individuel n'est calculé à partir du salaire de base correspondant au coefficient de qualification de l'intéressé.
- Il n'y a pas de promotion individuelle faisant passer un ouvrier d'un coefficient à un coefficient supérieur.

Quand une modification technologique ou une amélioration augmentent à la fois la charge de travail et la rentabilité d'un poste, le coefficient de qualification affecté à ce poste demeure inchangé; seul le taux horaire attribué à ce poste augmente par augmentation de la "prime de charge" (cf. plus haut : taux horaire = taux de base + prime de charge du poste de coefficient). Ainsi, aux mêmes coefficients de qualification correspondent des taux horaires très différents.

c) L'effet salarial (symbole : S). Sa mesure -

L'effet salarial a pour but de mesurer les augmentations de salaires au cours d'une période, indépendamment de toute variation de la structure des effectifs par qualification.

Ces augmentations ont des origines différentes; dans cette enquête, deux niveaux seulement ont été mis en évidence.

Pour T 2, le tarif horaire, issu du système Bedaux est également totalement indépendant des coefficients de qualification. En définitive, les coefficients Parodi, sont pour les entreprises Textiles des critères comptables utilisés seulement pour la détermination des salaires conventionnels.

Etat structurel = $\frac{\text{taux réels} - \text{taux théoriques}}{\text{taux réels}}$ - IC = 0,03

Les mouvements de l'indice se comparent dans le tableau.

L'avantage d'utiliser comme base de calcul les taux réels annuels moyens de chaque catégorie professionnelle de l'année de référence, consiste à exprimer les mouvements de l'indice des qualifications "Parodi" d'un point de vue comparable aux coefficients Parodi ne sont pas véritablement alignés dans le calcul du taux de base. C'est le cas en particulier de la Médecine, pour laquelle les taux effectifs garantis sont fixés pour chaque catégorie, sans référence rigoureuse à une échelle hiérarchique. (Les écarts hiérarchiques dans T.E.C. de la Médecine s'expliquent de R.C. à R.C. selon l'échelle Parodi). Cependant, cette méthode n'a pas toujours été possible et a dû être remplacée par la méthode des coefficients.

67 - La méthode des coefficients

Lorsque les moyennes horaires annuelles étaient élevées, l'effet structurel par qualification n'a pu être calculé. Pour pallier ce manque d'information, un indice d'effet structurel a été calculé en utilisant le coefficient moyen de l'effet collaborateur. Mais outre que la mise en évidence des collaborateurs a été écartée par la réévaluation des coefficients inférieurs à 1,5, les appointements de base de ces mensuels sont la combinaison de produits de la valeur de point de l'entreprise par le coefficient de chacun et d'un complément personnel, fonction de l'âge et du statut des supérieurs.

Ainsi, la méthode des coefficients implique à l'effet structurel des décalages de valeurs qui, en réalité, sont le résultat de la différence de la hiérarchie Parodi avec les écarts hiérarchiques réels constatés pour l'année de référence.

L'effet structurel obtenu par la méthode des coefficients, est de ce fait un indice trahissant de l'importance des modifications de la structure des qualifications par la moyenne annuelle du taux de base, quasi n'a-t-il été utilisé qu'à titre indicatif.

Les augmentations décidées par l'entreprise, qu'elles soient de sa propre initiative ou de l'initiative de la branche, ces augmentations sont les "augmentations générales dans le sens où elles s'appliquent réellement à tout le personnel, (c'est le cas de M 1 pour les augmentations générales à l'exclusion de la promotion) ou dans le sens où elles affectent les moyennes.

Dans les entreprises dans lesquelles les augmentations sont décidées sous forme d'un certain pourcentage l'évolution est facile à présenter. Sur la base 100 en janvier 1958, viennent s'ajouter au fur et à mesure les augmentations.

Exemple -

	1958		1959	
	Salaires	Augmentations en %	Salaires	Augmentations en %
Janvier	100		106,13	
Février	100		108,25	+ 2
Mars	102	+ 2	108,25	
Avril	102		108,25	
Mai	102		109,33	+ 1
Juin	104,04	+ 2	109,33	
juillet	104,04		109,33	
Août	104,04		109,33	
Septembre	105,08	+ 1	110,42	+ 1
Octobre	105,08		110,42	
Novembre	105,08		110,42	
Décembre	106,13	+ 1	110,42	

Pour évaluer l'augmentation moyenne effectuée chaque année, nous avons fait la somme de la masse de salaires versée dans l'année, en prenant pour hypothèse que le nombre d'heures effectuées chaque mois est identique tout au cours de l'année, et que les salaires versés en janvier 1958 représentent la base 100. De la sorte, le total annuel est le suivant :

$$(100 \times 2) + (102 \times 3) + (104,04 \times 3) + (105,08 \times 3) + 106,13 = 1239,49$$

L'effet structurel a été calculé à l'aide de la méthode de la structure rigide de la poutre pour toutes les années de la période. La structure rigide de chaque année représente la variable et les lois de 1928 la constante. Et d'autre part, d'une année sur l'autre, avec pour constante les lois de l'année précédente et pour variable la structure de l'année considérée.

Pour les deux entreprises étudiées, une analyse et des calculs ont permis de constater que l'effet structurel qui agit sur le chiffre d'affaires n'existe pas ; en effet, pour T.1, par exemple :

- Les coefficients β sont nuls pour les individus, mais sont des coefficients de poste ; aucun calcul individuel n'est calculé à partir du calcul de base correspondant au coefficient de qualification de l'individu.

- Il n'y a pas de promotion individuelle faisant passer un ouvrier d'un coefficient à un coefficient supérieur.

Quant une modification technologique ou une modification organisationnelle se fait la charge de travail et la rentabilité d'un poste, le coefficient de qualification affecté à ce poste demeure inchangé, mais le taux horaire affecté à ce poste augmente par augmentation de la "prime de charge" (et plus haut : taux horaire = taux de base + prime de charge). Ce du poste du coefficient. Ainsi, aux mêmes coefficients de qualification correspondent des taux horaires très différents.

5) L'effet salarial (qualité) : β de mesure

L'effet salarial a pour but de mesurer les augmentations de salaires en cours d'une période, indépendamment de toute variation de la structure des effectifs par qualification.

Ces augmentations ont des origines différentes ; dans cette optique, deux niveaux seulement ont été pris en évidence.

Pour T.2, le taux horaire, issu du système Bédouin est égalément totalement indépendant des coefficients de qualification. En effet, les coefficients β sont nuls pour les entreprises étudiées dans toutes les années, ce qui est également le cas de la détermination des salaires conventionnels.

En 1959, le total calculé de la même manière donne : 1 309,88

L'augmentation moyenne de 1959 par rapport à 1958 est la suivante :

$$\frac{1\,309,88}{1\,239,49} = + 5,68\%$$

A ces augmentations s'ajoutent éventuellement des augmentations dues à des tensions sur le marché du travail ou à d'autres causes.

3.) Le dépassement des augmentations générales à structure constante (symbole : Dc)

Ces augmentations supplémentaires aux augmentations générales définissent "le dépassement des augmentations générales à structure constante". Ce dépassement mesure le contrôle de l'entreprise sur l'application des décisions générales. Ce dépassement peut intégrer les augmentations affectées aux ajustements individuels ou non. Lorsque les entreprises ont signalé le pourcentage affecté à cette répartition au mérite, il a été défalqué du dépassement.

C 1) La mesure de l'effet salarial -

L'effet salarial a été calculé en pondérant les taux horaires moyens annuels réels de chaque catégorie professionnelle, pour chaque année, par la structure constante de l'année de référence.

Ex. Effet salarial des ouvriers horaires de M 2 de 1964/1958

Tableau des données

	M 2	O S1	O S 2	O P1	O P2	O P3	Moyenne
Taux réels en 1958	189,61 ^F	210,34	226,00	259,30	303,29	350,22	243,31
Taux réels en 1964	292,7 ^F	309,9	340,8	382,08	443,4	514,3	Moy. réelle 373,10
Structure en % des heures travaillées en 1958	4,69	14,39	44,52	20,74	10,87	4,79	Total 100

Les augmentations décidées par l'entreprise, qu'elles soient de sa propre initiative ou de l'initiative de la branche, ces augmentations sont les augmentations générales dans le sens de l'article 100, § 1, point 1, de la loi sur le travail. (C'est le cas de M. J. pour les augmentations générales à l'exclusion de la promotion) ou dans le sens de l'article 100, § 1, point 2, de la loi sur le travail.

Ces les entreprises dans lesquelles les augmentations sont décidées sous forme d'un certain pourcentage l'évaluation est facile à présenter. Sur la base 100 en janvier 1958, viennent s'ajouter au fil et à mesure les augmentations.

Exemple -

Mois	1958		1959	
	Salaires en %	Augmentations en %	Salaires en %	Augmentations en %
Janvier	100		100,00	
Février	100		100,50	+ 0,5
Mars	105	+ 5	106,25	+ 0,75
Avril	105		106,75	+ 0,5
Mai	105		107,25	+ 0,5
Juin	104,00	+ 0,5	107,75	+ 0,5
Juillet	104,00		108,25	+ 0,5
Août	104,00		108,75	+ 0,5
Septembre	105,00	+ 1	109,25	+ 0,5
Octobre	105,00		109,75	+ 0,5
Novembre	105,00		110,25	+ 0,5
Décembre	105,00	+ 1	110,75	+ 0,5

Pour établir l'augmentation moyenne effectuée chaque année, nous avons fait le rapport de la somme de salaires versés dans l'année, en prenant pour hypothèse que le nombre d'heures effectuées chaque mois est identique tout au cours de l'année, et que les salaires versés en janvier 1958 représentent la base 100. De la sorte, le total ainsi est le suivant :

$$(100 \times 2) + (105 \times 3) + (104,00 \times 4) + (105,00 \times 5) + (102,00 \times 6) + (106,00 \times 7) + (107,00 \times 8) + (108,00 \times 9) + (109,00 \times 10) + (110,00 \times 11) + (110,75 \times 12) = 1238,75$$

L'effet salarial est le rapport entre le taux théorique de l'année $t + 1$, obtenu en pondérant les taux réels de chaque catégorie professionnelle de l'année $t + 1$ par la structure de l'année t , et le taux horaire annuel moyen de l'année t .

Le taux théorique de l'année 1964 est le suivant :

$$(292,7 \times 4,69) + (309,9 \times 14,39) + (340,8 \times 44,52) + (382,08 \times 20,74) + (443,4 \times 10,87) + (514,3 \times 4,79) = 362,10$$

$$\text{L'effet salarial de } 1964/1958 = \frac{362,10}{243,31} - 100 = + 48,82\%$$

Les augmentations générales concernant les ouvriers horaires de M 2 représentent 49,06% de 1964/1958.

Le "dépassement" des augmentations générales à structure constante est négatif : $48,82 - 49,06 = 0,24\%$

M 2 contrôle l'application de ses décisions d'augmentation générales.

Un dépassement positif manifesterait les tensions internes et externes de l'entreprise, et la difficulté qu'aurait la direction pour maîtriser son système de rémunération.

REMARQUES -

Deux remarques s'imposent, au sujet de l'effet salarial, des augmentations générales et du dépassement.

La première remarque concerne le dépassement. Ce dépassement des augmentations générales à structure constante est un indice de contrôle de l'entreprise sur ses décisions et ses techniques de rémunération. Cependant, il ne permet pas de mesurer la maîtrise de l'évolution des salaires par l'entreprise, car si les décisions d'augmentations générales de l'entreprise suivent servilement les tensions du marché régional, le dépassement peut être nul, et la dépendance de l'entreprise à l'égard de son environnement très grande.

La deuxième remarque a trait à la notion d'effet salarial. La mesure de l'effet salarial s'appuie sur les moyennes horaires annuelles de chaque catégorie professionnelle. Lorsque tout le personnel

n'est pas augmenté de la même manière, la variation de la moyenne de la catégorie traduit la modification de la structure interne des salaires de la catégorie.

Cette structure interne de la catégorie représente en partie la structure des qualifications de chaque catégorie. L'effet salarial serait donc partiellement le résultat d'un effet structurel. Ce problème ne nous a pas échappé, mais il n'a pas été possible de le résoudre de manière satisfaisante. En effet, prendre l'effet salarial comme expression de la modification de la qualification réelle et précise du personnel, consistait à établir une liaison rigoureuse entre rémunération et qualification et notamment à considérer que l'augmentation attribuée à une catégorie sous la pression directe d'une tension sur le marché du travail de cette catégorie, était en fait la reconnaissance d'une qualification plus élevée. De plus, il eût fallu avoir toutes les statistiques sur cette structure interne pour mesurer rigoureusement l'incidence de sa modification, -ce qui n'était pas possible- C'est pourquoi nous avons préféré réserver le terme d'effet structurel aux incidences des modifications de la structure des qualifications Parodi et imputer à l'effet salarial les autres modifications.

d) - Effet résiduel -

L'effet résiduel s'ajoute à l'effet salarial et à l'effet structurel pour reconstituer la totalité de la variation du taux de base.

L'effet résiduel est la combinaison de l'effet salarial et de l'effet structurel. C'est le produit de l'augmentation du taux horaire annuel moyen de chaque catégorie de l'année t à l'année $t + 1$, par la variation de l'effectif de chaque catégorie de l'année t à l'année $t + 1$.

En fait, pour des raisons de facilité, l'effet résiduel a toujours été calculé par différence entre la variation du taux de base et la somme de l'effet structurel et de l'effet salarial. Ce mode de calcul rend quelque peu imprécis l'effet résiduel -au centième près- cependant cette distorsion apparaît négligeable, compte tenu de la faiblesse de l'effet résiduel.

L'effet attendu est le rapport entre la valeur indiquée de l'année t + 1, obtenu en pondérant les données de chaque catégorie professionnelle de l'année t + 1 par la structure de l'année t, et la valeur moyenne pondérée de l'année t.

Le taux théorique de l'année t+1 est le suivant :

$$(442,4 \times 10,07) + (51,5 \times 4,79) = 462,4$$
$$(292,7 \times 4,69) + (90,9 \times 10,29) + (50,7 \times 14,52) + (32,3 \times 20,29) + (20,7 \times 25,29) = 462,4$$

$$\text{L'effet attendu de 1954-1955} = \frac{462,4}{442,4} - 100 = + 4,52\%$$

Les expériences effectuées concernant les courbes de valeurs de la 1^{ère} catégorie, de 1954-1955.

Le "déplacement" des représentations graphiques y a été pris en compte : 48,32 - 47,12 = 1,20

Le 1^{er} contrôle l'application de nos décisions d'organisation générale.

Un déplacement positif manifeste les tensions régionales et externes de l'entreprise, et le défaut de la direction pour maîtriser son activité de réajustement.

REMARQUES

Deux remarques s'imposent au sujet de l'effet attendu, des représentations graphiques et de déplacement.

La première remarque concerne le déplacement. Ce déplacement des représentations graphiques / structures constantes est un indice de contrôle de l'entreprise sur son héritage et ses tendances de réajustement. Cependant, il ne permet pas de mesurer la maîtrise de l'évolution des entreprises par l'entreprise, car si les décisions d'ajustement générales de l'entreprise suivent scrupuleusement les tensions de marché régional, le déplacement peut être nul, et la dépendance de l'entreprise à l'égard de son environnement sera grande.

La deuxième remarque a trait à la notion d'effet attendu. La mesure de l'effet attendu s'applique aux données moyennes de chaque catégorie professionnelle. L'ajustement doit être permanent.

E - CALCUL DU TAUX D'ACCROISSEMENT DU G. A. H. M.,
DU TAUX DE BASE, DES DECISIONS D'AUGMENTATIONS
GENERALES, DES TAUX CONVENTIONNELS -

Le glissement se mesure par la comparaison (ici par la différence) des taux d'accroissement des taux réels et des taux négociés.

Les taux d'accroissement peuvent se calculer de deux manières : la première consiste à faire le rapport des moyennes annuelles de $t+1 / t$ et la seconde, à calculer le rapport des moyennes mensuelles de décembre $t+1$ /décembre t . Les deux méthodes ont été utilisées.

La première méthode a l'avantage de tenir compte des dates d'augmentation et de leur incidence réelle sur la moyenne annuelle, comme le montre l'exemple suivant :

Soit une augmentation de 1% en février
 " 2% en juin
 " 1% en octobre

L'augmentation moyenne de l'année considérée est la suivante :

$$(100 \times 1) + \frac{(100 \times 101 \times 4)}{100} + \frac{(101 \times 102 \times 4)}{100} + \frac{(101 \times 102 \times 101 \times 3)}{100 \times 100} =$$

$$100 + (101 \times 4) + (103,02 \times 4) + (104,05 \times 3) = \frac{1228,23}{12} - 100 = + 2,35\%$$

Pour la deuxième méthode, l'augmentation annuelle serait la suivante :

$$\frac{100 \times \frac{101}{100} \times \frac{102}{100} \times \frac{101}{100}}{100} = \frac{104,05}{100} = 4,05 \%$$

La première méthode nous paraît de loin la plus satisfaisante. Cependant, elle a pour inconvénient de faire apparaître une augmentation même les années où il n'y en a pas, lorsque la dernière augmentation a eu lieu en décembre de l'année précédente.

n'est pas seulement de la même manière, la variation de la moyenne
de la catégorie étudiée, la modification de la structure interne des caté-
gories de la catégorie.

Cette structure interne de la catégorie représentée au par-
tie la structure des modifications de chaque catégorie, l'effet est
parait donc partiellement le résultat d'un effet structurel. Ce problème
ne nous a pas échappé, mais il n'a pas été possible de le résoudre de
manière satisfaisante. En effet, prendre l'effet estival comme exem-
ple de la modification de la qualification de la qualification de la qualification
constat à établir une liaison rigoureuse entre l'administration et l'admi-
nistration et notamment à constater que l'administration estival a une
catégorie sous la pression directe d'une tension sur le terrain de la
valeur de cette catégorie, étant en fait la reconnaissance d'une qualification
non plus élevée. En fait, il est fait voir toutes les statistiques sur
cette structure interne pour mesurer rigoureusement l'incidence de
sa modification, ce qui n'est pas possible. On peut pourtant nous avoir
précisé à travers le langage à l'effet structurel aux incidences des modifi-
cations de la structure des qualifications. Paroli et l'impact à l'effet
estival sur autres modifications.

5 - L'effet estival

L'effet estival estival estival à l'effet estival et à l'effet struc-
turel pour reconnaître la totalité de la variation de leur de base.

L'effet estival est la composition de l'effet estival et de
l'effet structurel. C'est le produit de l'augmentation de leur horizon au-
quel moyen de chaque catégorie de l'année $t + 1$, par la varia-
tion de l'effectif de chaque catégorie de l'année $t + 1$.

On fait pour des raisons de facilité, l'effet estival
toujours est calculé par différence entre la variation de leur de base et
la somme de l'effet structurel et de l'effet estival. Ce mode de calcul
rend quelque peu complexe l'effet estival, en particulier par-
cette distinction apparaît négligeable, comme leur de la totalité de
l'effet estival.

L'évolution du T.E.G. des OS 2 de la métallurgie dans la région parisienne en donne un exemple.

Le T.E.G. C S 2 représente 2,08 francs en janvier 1961. Le 16 avril 1962, ce taux est porté à 2,21 francs et à 2,30 francs en juillet 1962. Les taux effectifs garantis ne sont plus relevés après juillet 1962.

La valeur moyenne du T.E.G. des OS 2 en 1961 est 2,08 F. en 1962 2,22 f. et 2,30 f. en 1963. L'augmentation annuelle moyenne est de 6,73% en 1962 par rapport à 1961, et de 3,60% en 1963 par rapport à 1962. Ainsi, par le jeu de la pondération des augmentations, 1963 a une augmentation annuelle moyenne de 3,60% par rapport à 1962, alors qu'en réalité aucun relèvement des taux conventionnels n'est intervenu cette année là.

Le glissement des G.A.H.M. par rapport aux taux conventionnels a été calculé en comparant les accroissements annuels moyens; C 2 et T sont les seules entreprises où il a été possible de calculer le glissement en comparant l'accroissement du G.A.H.M. du dernier mois/ au premier. Cependant, pour les autres entreprises, le glissement annuel moyen a été complété par une étude comparative des taux d'accroissement des taux de base et des taux conventionnels, calculés selon la deuxième méthode (taux d'accroissement des taux de janvier $t + 1$ / janvier t). De plus, la même étude a été faite sur le trimestre pour serrer la réalité de plus près en comparant les taux d'accroissement d'avril t /janvier t , de juillet t /avril t , d'octobre t /juillet t et de janvier $t + 1$ /octobre t . Le graphique illustrant cette comparaison est du même type de ceux présentés par H. Phelps Brown dans "The Economic Journal" de septembre 1962 (1). Son intérêt est de mettre en évidence les similitudes des augmentations lorsqu'elles existent et de faciliter la comparaison des taux d'accroissement des différents éléments, sur une courte période.

(1) H. Phelps Brown, Earnings in Industries of the united Kingdom, 1948-1959, in The Economic Journal, 1962 september, p. 525, reproduit ici dans la synthèse générale.

BIBLIOGRAPHIE

L'évolution de T.E.O. des O.S. de la métallurgie dans la région parisienne en donne un exemple.

Le T.E.O. O.S. représente 2,08 francs en janvier 1961. Le 16 avril 1962, ce taux est porté à 2,21 francs et à 2,30 francs en juillet 1962. Les taux effectifs garantis ne sont plus relevés après juillet 1962.

La valeur moyenne du T.E.O. des O.S. en 1961 est 2,08 francs en 1962 2,22 francs et 2,30 francs en 1963. L'augmentation annuelle moyenne est de 6,73% en 1962 par rapport à 1961, et de 3,60% en 1963 par rapport à 1962. Ainsi, par le jeu de la pondération des augmentations, 1963 a une augmentation annuelle moyenne de 3,60% par rapport à 1962. Alors qu'en réalité aucun relèvement des taux conventionnels n'est intervenu cette année là.

Le glissement des C.A.H.M. par rapport aux taux conventionnels a été calculé en comparant les accroissements annuels moyens O.S. et T. sans les seules entités où il a été possible de calculer le glissement en comparant l'accroissement de C.A.H.M. de janvier à janvier. Cependant, pour les entités où le glissement annuel moyen a été comparé par une étude comparative des taux d'accroissement des taux de base et des taux conventionnels, calculés selon la dernière méthode (taux d'accroissement des taux de janvier $t+1$ / janvier t). De plus, la même étude a été faite sur le trimestre pour lequel la réalité de plus près en comparant les taux d'accroissement d'avril à janvier et de juillet à juillet (juillet t et de janvier $t+1$) (colonne 4). Les graphiques illustrent cette comparaison sur le même type de taux garantis par M. Ford et dans The Economic Journal de septembre 1962 (1). Il est évident que de telles études sont utiles à l'appréhension des augmentations lorsqu'elles existent et de faciliter la comparaison des taux d'accroissement des différents éléments, sur une courte période.

(1) H. Phelps Brown, *Earnings in Industries of the United Kingdom*, 1962-1969. In *The Economic Journal*, 1962 September, p. 525. Reproduit ici dans le système graphique.

BIBLIOGRAPHIE

- A. ABOUGHANEM L'organisation et le développement des statistiques sociales en France. Revue Française du Travail - Juillet-septembre 1961.
- P. BERNOUX La politique salariale des Fédérations nationales des syndicats ouvriers des industries chimiques 1954-1964.

Mémoire ronéoté - I.S.S.T. Paris, février 1965 - p. 140.
- PE. H. PHELRS -BROWN Wage drift - *Economica* - novembre 1962 p. 339-356.
- EH. PHELRS-BROWN Earnings in industry of the United King
The Economic Journal - septembre 1962 pp. 517-550.
- CONSTANTIN Une maladie de l'économie nationale; la sclérose de la structure des salaires. Droit Social, février, pp. 99-101.
- A. DEMONCHAUX Structure des rémunérations dans la Sidérurgie française - Mémoire ronéoté, Tomes I et II, I.S.S.T., Paris 1965, p. 219.
- M. DEMONQUE Sommes-nous prêts à faire une politique des revenus ? Bulletin de l'ACADI n° 17, septembre 1962, pp. 297-303.
- J.P. GERN L'indexation des salaires, Ed. de la Baconnière, Neuchâtel 1961.
- M. LAGACHE L'économie des Industries Chimiques, P.U.F., 1962.
- S. LERNER et
J. MARQUAND Workshop bargaining, wage drift and productivity in the British Engineering industry. The Manchester School of Economic and social studies, janvier 1962, Ronéoté, 63 pages.

BIBLIOGRAPHIE

- J. MARCHAL
Approches et catégories à utiliser pour une théorie réaliste de la répartition, Revue Economique, mars 1952.
- J. MARCHAL et
J. LECAILLON
La répartition du revenu national, Tome I, Librairie de Médecis, Paris 1958.
- J. MARQUAND
Earnings drift in the United King, 1948-1957, Oxford Economics Papers, Février 1960, pp. 77-104.
- P. MASSE,
F. BLOCH-LAINE et
MASSELIN
Rapport sur la situation des salaires du secteur nationalisé, La Documentation française, Revues et Monographies, n° 43, 1963.
- F. MEYERS
Deux aspects du rôle des négociations collectives en France - Sociologie du Travail, janvier-mars 1965, pp. 1-33.
- J. MILHAU
Etude des rémunérations salariales - Avis et Rapports du Conseil Economique et Social, J.C., 29 mars 1964.
- MINISTERE DE
L'INDUSTRIE
Rapport sur l'activité des industries chimiques en 1961, Paris 1963.
- O. E. C. E.
Le problème des hausses de prix, Paris 1961.
- J. PERON - MAGNAN
Glissement des salaires et politique des salaires, Revue Economique, septembre 1964, pp. 720-755.
- L. REYNAUD
Les Syndicats en France, A. Colin, Paris 1964.
- D. J. ROBERTSON
Factory wage structures and national agreements, Cambridge-University -Press, 1960.
- X
Les gains des ouvriers de 1950 à 1953 - Revue Française du Travail, 1954, n° 4.

TABLE D.A.VIII

L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs en France. <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955.	A. ABDOUWASSIB
La politique tarifaire des négociations internationales des syndicats ouvriers des industries chimiques 1952-1954.	E. BENOIST
Étude de la dévaluation - A.S.T. Paris, février 1955 - p. 105.	
The effect of the devaluation - November 1955 p. 322-325.	P. M. SMITH-BROWN
The effect of the devaluation of the United Kingdom - <i>The Economic Journal</i> - September 1955 p. 617-621.	E. M. PHILLIPS-BROWN
L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs de la France - <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955, pp. 37-61.	CONSTANTIN
L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs de la France - <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955, pp. 62-71.	A. DEMONCHAU
L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs de la France - <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955, pp. 72-81.	M. DEMONCHAU
L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs de la France - <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955, pp. 82-91.	J. P. OZEN
L'impact de la dévaluation sur les échanges extérieurs de la France - <i>Revue Économique de Louvain</i> - juillet-août 1955, pp. 92-101.	M. LAGACHE
The effect of the devaluation on the British engineering industry. The Manchester School of Economics and Social Studies, January 1955, London, 61 pages.	S. LEITCH et J. MARRIOTT

Liste des Revues, Rapports et Journaux utilisés :

A - Métallurgie -

- La Voix des Métaux,
- La Voix du métallurgiste,
- La Métallurgie syndicaliste

B - Chimie -

- Chimie Verre syndicaliste
- Rapports annuels de l'Union des Industries Chimiques.
- Revue Française du Travail.
- Le syndicaliste militant.
- La Voix des Industries Chimiques.
- L'Union des Industries Chimiques.

C - Textiles -

- Intertextiles.

Études de conjoncture à court terme
États-Unis de la République, Paris
Économique, mars 1957.

La répartition de revenus nationaux, Tome I
États-Unis de la République, Paris 1958.

Exchange rate in the United Kingdom,
1949-1957, Oxford Economic Papers,
Review 1958, pp. 77-104.

Rapport sur la situation des salaires de
secteur national, La Documentation
française, Service de l'économie, n. 4
1957.

Données relatives à la situation des négociations
collectives en France - Synthèse de l'Année
stat. janvier-mars 1958, pp. 1-13.

Étude des rémunérations salariales -
Avis et Rapport de Comité Economique et
Social, I.C., 29 mars 1958.

Rapport sur l'activité des industries chi-
miques en 1957, Paris 1958.

Le problème des hausses de prix, Paris
1958.

Quinquennat des salaires et politiques des
salaires - Étude économique, économique
1958, pp. 257-285.

Les salaires en France, A. Colin Clark, Paris
1958.

Factory wage structure and national
economy, Cambridge University Press,
1957.

Les salaires des ouvriers de 1950 à 1957 -
Revue française de Travail, 1958, n. 2.

J. MARCHEL

J. MARCHEL et
A. LECALON

J. MARQUAND

F. MARRE
F. BLOCH-LAINE et
MARSILLIN

F. MEYERS

J. MILHAU

MINISTÈRE DE
L'INDUSTRIE

C. S. C. E.

J. PERON - MACHAM

J. REYNAUD

D. J. ROBERTSON

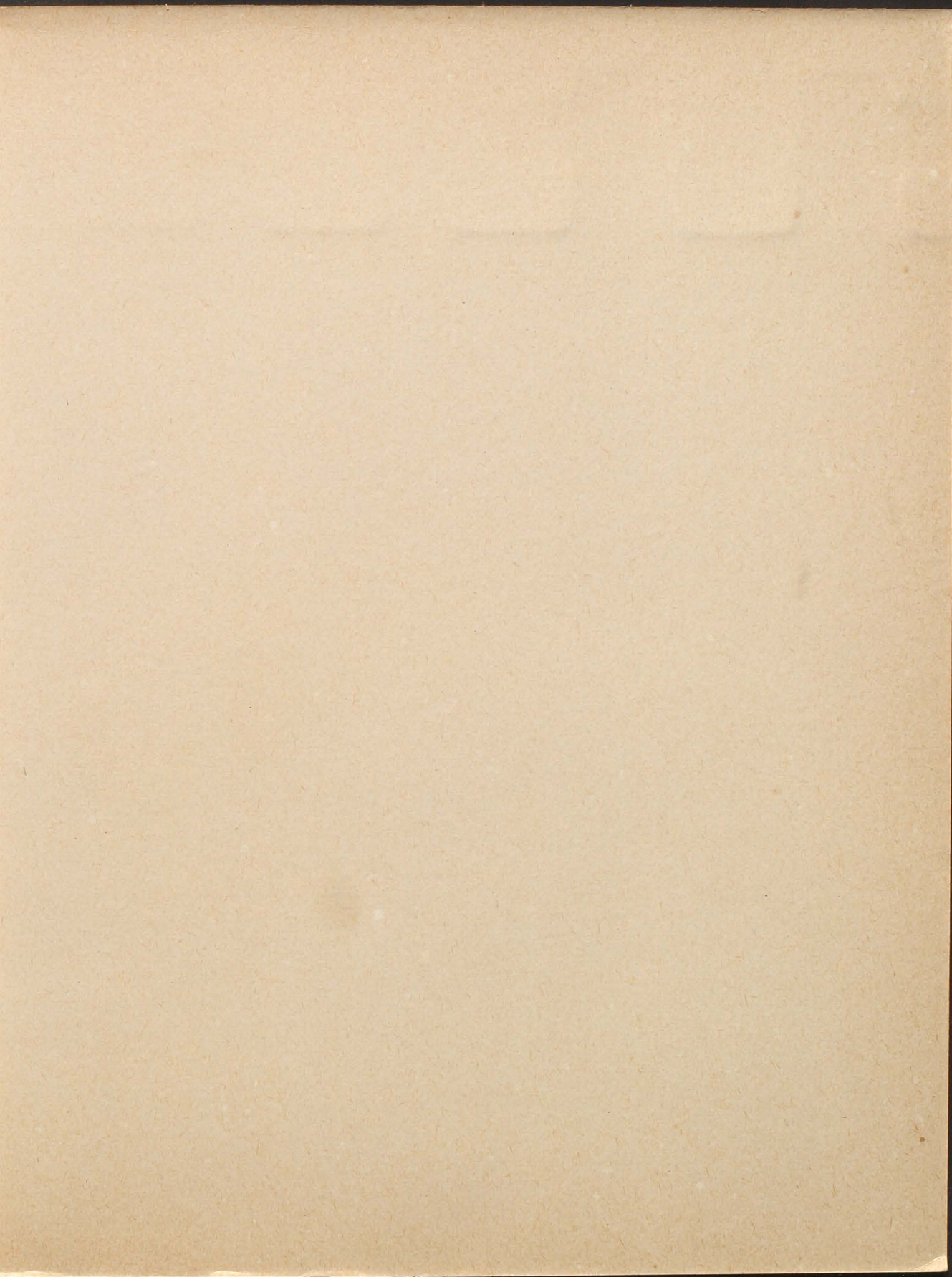


Table des matières, résumé et introduction

A - Préface

- La guerre des Balkans

- Le rôle de l'Allemagne

- La contribution des Alliés

B - Chapitre I

- L'état de l'Europe

- Les aspects généraux de l'économie des industries

- L'industrie

- Les aspects généraux de l'économie

- Les aspects généraux de l'économie

- Le rôle des industries chimiques

- L'industrie des produits chimiques

C - Chapitre II

- L'industrie

