

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

COLLECTION D'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

I

**LES SYSTÈMES DE LIAISON DES SALAIRES
à la production,
au rendement
et à la productivité
dans les industries de la communauté**



LUXEMBOURG — MARS 1962

En vente chez les principaux libraires

LES SYSTÈMES DE LIAISON DES SALAIRES
à la production,
au rendement
et à la productivité
dans les industries de la communauté.

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

COLLECTION D'ÉCONOMIE DU TRAVAIL

I

**LES SYSTÈMES DE LIAISON DES SALAIRES
à la production,
au rendement
et à la productivité
dans les industries de la communauté**



LUXEMBOURG — MARS 1962

PRÉFACE

S'il est un problème sur lequel les opinions les plus opposées ont été et sont encore vivement exprimées, c'est bien celui des systèmes de rémunération par lesquels le niveau du salaire est lié au résultat du travail, qu'il s'agisse du rendement, de la production ou de la productivité.

L'application de tels systèmes n'est pas récente : dès le xiv^e siècle, il est question, dans le statut des ouvriers français et anglais du « salaire aux pièces », première forme de la rémunération au rendement. Mais le début du xx^e siècle a été la date importante de leur histoire puisque c'est en 1909 que Taylor publie son célèbre ouvrage *Principles of Scientific Management*.

Taylor, par la méthode — l'organisation scientifique du travail — qu'il a élaborée et qu'il propose, cherche par diverses mesures à obtenir pour l'entreprise et les ouvriers le rendement maximum et le profit maximum.

Parmi les mesures proposées, si le chronométrage des opérations, la fixation des normes de rendement, la recherche de formules de salaires faisant fonction de stimulant n'occupent pas une place privilégiée, c'est par elles essentiellement que sera caractérisée dans les milieux ouvriers la méthode de Taylor et c'est contre elles qu'ils manifesteront une opposition violente. Du côté des entrepreneurs, elles rencontreront un grand succès et se répandront rapidement dans les usines. De nombreuses grèves seront déclenchées aux Etats-Unis comme en Europe, où la méthode a été importée, contre ce que les travailleurs appelleront « l'organisation du surmenage ».

Un demi-siècle après l'exposé de ces méthodes par Taylor, le problème, malgré une évolution incontestable, reste posé, les oppositions se manifestent toujours aussi fortement, les syndicats prennent régulièrement position contre cette forme de rémunération.

Les formules de liaison des salaires à la production, au rendement ou à la productivité ont une application importante dans les mines et la sidérurgie ; aussi, la Haute Autorité ne pouvait-elle pas ne pas s'intéresser à cette question.

Elle a d'ailleurs constaté que des hommes — employeurs, travailleurs, organisateurs, ingénieurs, sociologues, etc., se préoccupaient de ces problèmes, les étudiaient sous leurs différents aspects, cherchaient des solutions, tentaient des expériences.

Elle a été, d'autre part, sollicitée par le Comité Consultatif d'entreprendre des études sur ce sujet, et cette demande prenait toute sa valeur puisque au

Comité Consultatif les employeurs et les travailleurs occupent une place importante.

Pour aborder ce problème, la Haute Autorité confia à des Instituts de sociologie choisis dans les Six pays de la Communauté une recherche sur le thème « Niveau de mécanisation et mode de rémunération ». Il s'agissait, par cette recherche, d'établir tout d'abord si une relation existait entre l'évolution technique — donc l'évolution du travail ouvrier que la technique transforme — et celle des systèmes de rémunération. Mais, comme pour pouvoir fonctionner normalement, une institution comme le mode de rémunération, doit rencontrer une certaine approbation chez les ouvriers, les Instituts devaient aussi s'efforcer de connaître quel était le degré d'acceptation des modes de rémunération par les travailleurs¹.

La Haute Autorité entreprit aussi en collaboration avec les organisations professionnelles des études de caractère technique afin de recenser par pays, pour les charbonnages, les mines de fer et la sidérurgie, quelles étaient les formules de liaison des salaires à la production, au rendement et à la productivité les plus couramment utilisées. Des études nationales furent élaborées² et c'est leur synthèse qui est aujourd'hui présentée, en vue de donner un aperçu systématique et général des différents systèmes pratiqués dans les industries minières et sidérurgiques de la Communauté. Elle apporte aussi diverses informations concernant les méthodes de fixation des normes et des formules de calcul de la rémunération, le règlement des litiges en cette matière, l'importance des divers systèmes, etc.

La lecture de ce texte met en évidence combien les formules employées sont nombreuses et cette remarque est d'ailleurs renforcée par le fait déjà signalé que ce sont seulement les systèmes les plus couramment appliqués qui ont été retenus. En réalité, les systèmes qui sont en vigueur dans les entreprises sont beaucoup plus nombreux.

On peut aussi constater que de nombreux systèmes sont d'une extrême complexité — complexité dans la détermination de la norme, complexité des formules à facteurs souvent multiples. Sans mettre en cause le bien-fondé de cette complexité qui vise sans doute à cerner le plus possible la réalité, on peut toutefois comprendre que, dans certains cas, les travailleurs protestent et déclarent qu'ils ne comprennent rien et sont dans l'impossibilité de calculer leur gain.

C'est une question difficile que vient d'aborder la Haute Autorité — difficile par sa technique et, aussi, parce qu'elle est au centre d'affrontements souvent violents. Cette question évolue cependant comme l'ont montré les recherches « Niveau de mécanisation et Mode de rémunération » et les expériences qui sont tentées ici ou là.

La Haute Autorité souhaite que cette étude, comme celles qu'elle a déjà faites sur ce sujet, aide ceux qui réfléchissent sur le problème à trouver

1. Les recherches nationales ont été publiées sous forme ronéotypée, le rapport de synthèse a été imprimé.

2. Les études nationales ont été publiées sous forme ronéotypée ainsi que le rapport provisoire de synthèse.

des solutions moins discutées et plus satisfaisantes. Tel est le sens que nous donnons à cette publication.

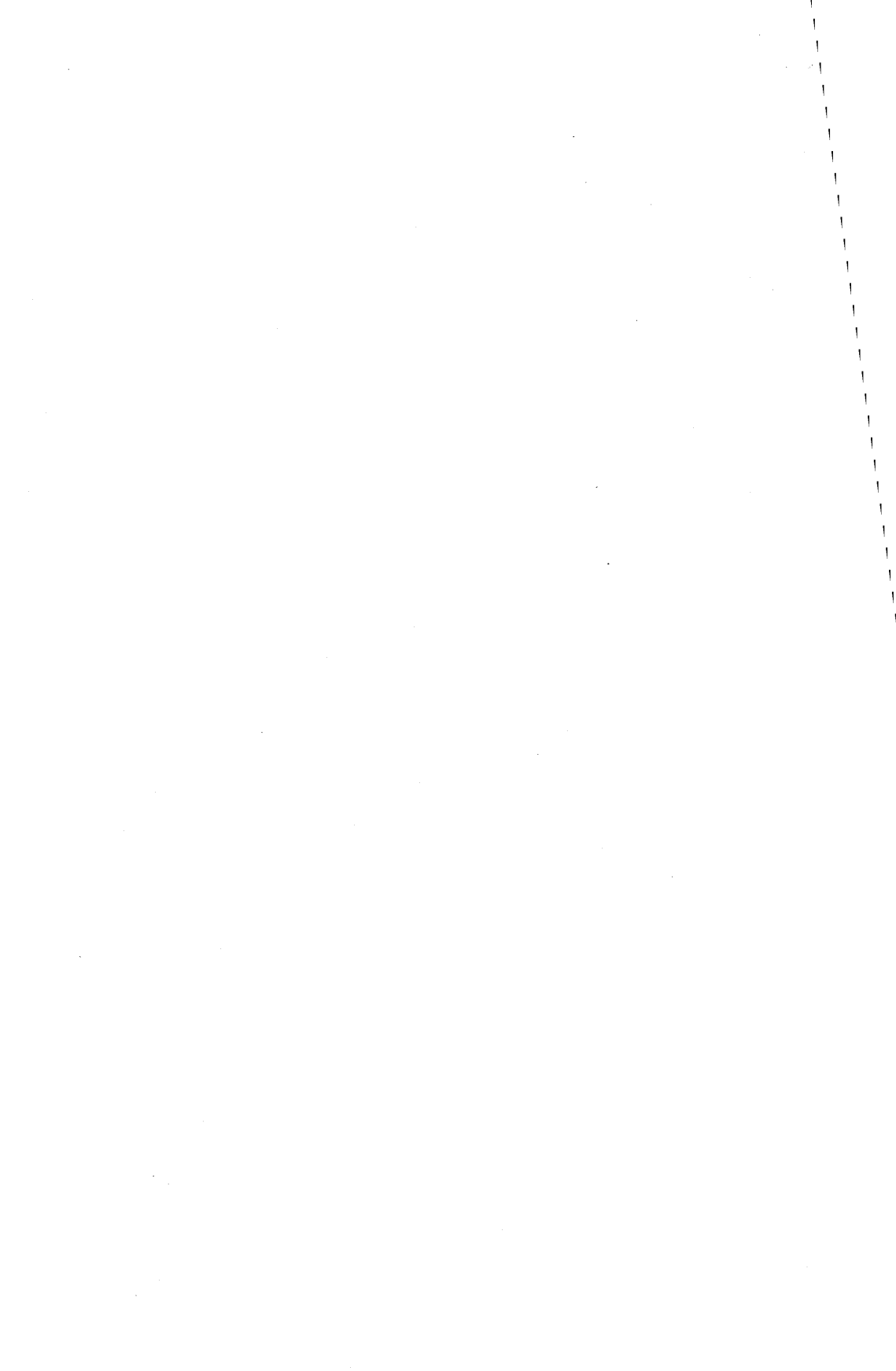
En terminant, je rappelle avec plaisir que l'élaboration des études nationales et du rapport de synthèse n'a été possible que grâce à la collaboration des organisations professionnelles et à la compétence de leurs représentants, qui nous ont apporté un concours précieux et indispensable. Je tiens, au nom de la Haute Autorité, à les en remercier.

Paul FINET.

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

Le présent rapport est basé sur des informations qui se rapportent à la période 1956-1957. Depuis lors, certains chiffres et certains systèmes de prime ont pu être modifiés.

Ce rapport visant essentiellement à contribuer à une meilleure connaissance et compréhension des systèmes de rémunération et non pas à donner le niveau des salaires ou des primes, on a renoncé à actualiser ces informations. Cette mise à jour aurait nécessité une nouvelle enquête auprès des organisations professionnelles, donc de nouveaux délais, sans apporter des éléments supplémentaires importants.



SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE. — Mines de houille	13
DEUXIÈME PARTIE. — Sidérurgie	61
TROISIÈME PARTIE. — Mines de fer	107



PREMIÈRE PARTIE

Mines de houille

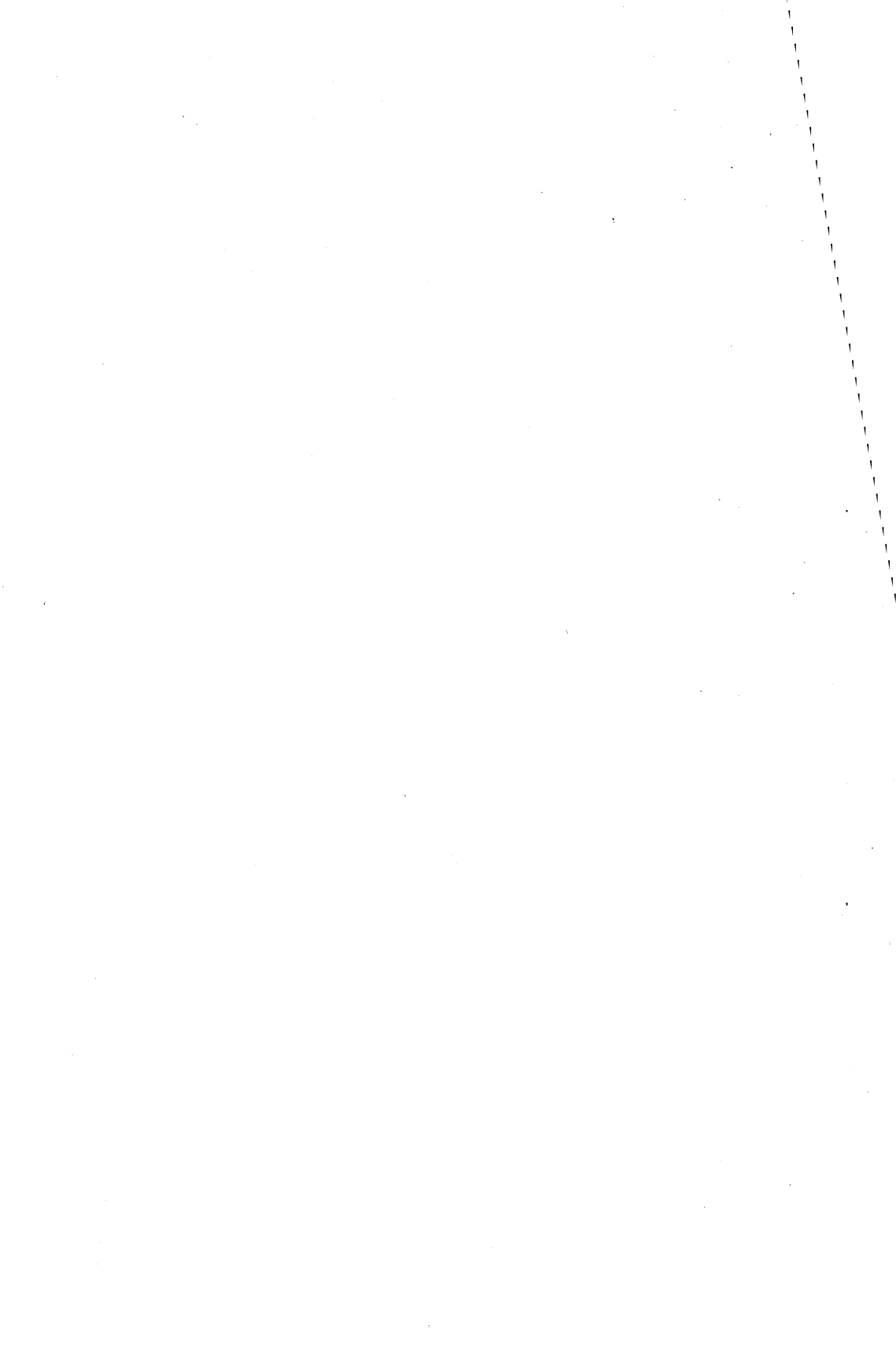
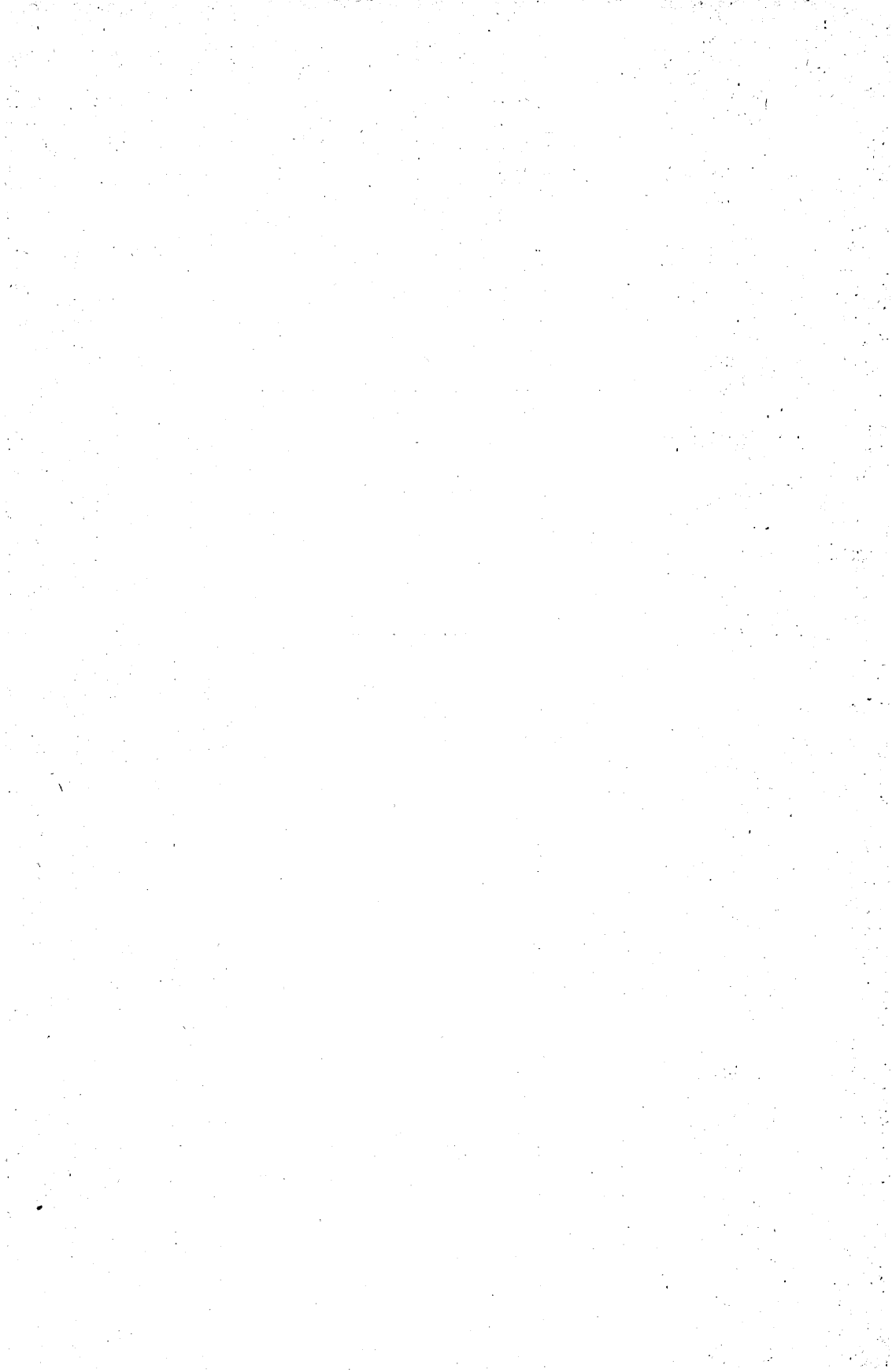


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	17
CHAPITRE PREMIER. — Les systèmes de salaire à la tâche pour les ouvriers du fond	19
A. — <i>Tâches individuelles, tâches par équipe, composition et importance de l'équipe.</i>	20
B. — <i>Garanties de salaires, base du prix de tâche.</i>	22
C. — <i>Fixation du prix de tâche, conclusion du contrat, durée du contrat</i>	23
D. — <i>Règlement des litiges en matière de salaire à la tâche.</i>	27
E. — <i>Facteurs déterminants.</i>	29
F. — <i>Rémunération du temps non-productif.</i>	29
G. — <i>Calcul du salaire à la tâche, exemples pratiques</i>	30
a) <i>Tâches individuelles</i>	30
b) <i>Tâches collectives</i>	34
CHAPITRE II. — Autres systèmes de rémunération, primes de résultat, etc. pour les ouvriers du fond et du jour	53
A. — <i>Salaire à la tâche pour les ouvriers du jour.</i>	53
B. — <i>Prime de résultat, basée sur le gain à la tâche.</i>	53
C. — <i>Primes s'ajoutant au salaire de base.</i>	54
CHAPITRE III. — Primes globales supplémentaires	57
CHAPITRE IV. — L'incidence des systèmes de rémunération sur la sécurité de travail	59



INTRODUCTION

1. L'étude des systèmes de liaison des salaires à la production, au rendement, à la productivité suppose l'établissement d'une classification qui permet de les regrouper en quelques grandes catégories.

La classification qui a été retenue pour les mines de houille comporte trois catégories :

- I. — Les systèmes de salaires à la tâche pour les ouvriers du fond ;
- II. — Les autres systèmes de rémunération, primes de résultat, etc. pour les ouvriers du fond et du jour ;
- III. — Systèmes qui accordent au personnel une prime globale supplémentaire.

Ces systèmes sont traités dans les chapitres I à III.

2. Pour répondre à une demande formulée par la conférence sur la sécurité dans les mines de houille à la Haute Autorité « d'entreprendre une étude comparative des méthodes qui sont déjà mises en œuvre dans les divers pays membres pour tenir compte des travaux de sécurité dans l'établissement des prix de tâche », il est examiné dans le chapitre IV, en fonction des informations fournies par les organisations professionnelles, comment sont traités dans les systèmes de rémunération les travaux de sécurité du travail.

3. Avant d'examiner successivement les différents régimes de salaire, il importe de passer en revue les travaux effectués dans l'exploitation charbonnière. En effet, la nature des travaux détermine dans une large mesure le système de salaire.

Aperçu des différents travaux

Travaux du fond.

Abstraction faite des travaux qui ne s'effectuent qu'à de très longs intervalles tels que le fonçage de puits et qui n'ont que peu d'intérêt pour le présent rapport, les travaux du fond comprennent :

- les travaux préparatoires : creusement des galeries et des voies au rocher et au charbon, creusement de montages et de descenderies ainsi que le creusement de bures ;

Les systèmes de liaison des salaires.

- les travaux d'abatage proprement dits : déhouillement, placement ou déplacement des moyens de soutènement, récupération des éléments du soutènement, déplacement des moyens d'abatage et de transport, traitement de l'arrière-taille ;
- les transports : transport de charbon, de stériles et de matériel au fond ainsi que le chargement des engins d'extraction aux puits ;
- l'entretien minier des galeries et des voies ;
- la récupération de matériel : l'enlèvement du soutènement et des moyens de transport des galeries et voies abandonnées ;
- le montage, le démontage et l'entretien des installations mécaniques et électriques ;
- les travaux divers : entre autres l'exhaure, le tir de mines, la gestion du matériel, les levers miniers, les travaux relatifs à l'aérage.

Travaux du jour.

Transports :

- du puits aux installations de préparation des produits ;
- des installations de préparation à l'expédition ou aux services de transformation en énergie ainsi qu'au stockage ;
- transport de matériel de l'entrepôt ou de l'atelier au puits.

Préparation des produits :

- triage selon le calibre (criblage) ;
- triage selon la qualité (lavoir) ;
- fabrication d'agglomérés.

Valorisation pour la production d'énergie :

- transformation du charbon en énergie (électricité, air comprimé, vapeur).

Stockage.

Fourniture de l'équipement et du matériel nécessaire.

Entretien et réparations.

Recherches, étude et mise au point de nouvelles méthodes.

Exploitation à ciel ouvert.

CHAPITRE PREMIER

LES SYSTÈMES DE SALAIRE A LA TACHE POUR LES OUVRIERS DU FOND

Dans l'industrie, en général, parmi les systèmes de rémunération au rendement pratiqués, il en existe où le gain de l'ouvrier dépend directement, et en principe en totalité, du nombre d'unités produites ou manipulées; il lui est en général proportionnel. Le système le plus connu est le salaire aux pièces; l'ouvrier perçoit dans ce cas un certain montant par pièce fabriquée. Son salaire horaire effectif dépend donc essentiellement du nombre de pièces qu'il peut produire ou manipuler en une heure.

Dans les mines de houille le système de salaire à la tâche s'apparente au salaire aux pièces mais en diffère à deux égards :

— le facteur déterminant n'est pas le nombre de pièces produites mais plutôt les tonnes abattues, les wagons chargés, les mètres d'avancement, etc. Dans le cas le plus simple, un prix de tâche par tonne abattue est fixé et le salaire à la tâche est obtenu en multipliant le nombre de tonnes abattues par ce prix uniforme ;

— le prix de tâche dépend de plusieurs éléments qui ne peuvent être chiffrés d'une façon rigoureuse, mais qui peuvent seulement être estimés et qui, par ailleurs, peuvent se modifier au cours du travail.

L'importance du salaire à la tâche comme système de rémunération dans les mines de houille ressort du fait que le pourcentage d'ouvriers du fond travaillant à la tâche se situe, dans les divers pays de la C.E.C.A., entre 40 et 60 %.

Dans le présent chapitre seront examinées d'abord les différentes caractéristiques du salaire à la tâche, puis le calcul pratique sera illustré à l'aide de plusieurs exemples.

A. — TACHES INDIVIDUELLES, TACHES PAR ÉQUIPE, COMPOSITION ET IMPORTANCE DE L'ÉQUIPE

En Allemagne, on distingue trois formes de tâches :

- tâches de grande équipe (Kameradschaftsgedinge) ;
- tâches de petite équipe (Gruppengedinge) ;
- tâches individuelles (Einmanngedinge).

Dans le cas de la tâche de petite équipe ou individuelle, employée surtout pour l'abattage du charbon, les ouvriers exercent en général tous la même activité.

Il en est de même pour la tâche de grande équipe dans la mesure où elle ne s'applique qu'à une opération de l'exploitation (par exemple : abattage du charbon, ou remblayage, ou ripage du convoyeur en taille, etc.).

Mais lorsqu'une tâche de grande équipe englobe plusieurs opérations (p. ex. abattage du charbon + remblayage + ripage) les membres de l'équipe exercent des activités différentes. La part de la somme gagnée à la tâche attribuée à chacun des membres d'une équipe (grande ou petite) n'est pas la même mais est calculée sur la base des coefficients suivants :

piqueur confirmé	100 %
aide-piqueur et hercheur :	
la première année	90 %
la deuxième année	92,5 %
la troisième année	95 %

La répartition des ouvriers en taille travaillant à la tâche suivant les trois formes de tâches était en 1957 la suivante :

— tâches de grande équipe	65 %
— tâches de petite équipe	8 %
— tâches individuelles	27 %

En Belgique, il existe également des tâches individuelles et des tâches d'équipe. Les abatteurs et leurs aides, ainsi que les foudroyeurs, sont le plus souvent payés à la tâche individuelle.

Lorsqu'il s'agit d'un travail de groupe, la prime de tâche est pratiquement toujours appliquée collectivement, tout en assurant une répartition différente entre les membres de l'équipe. Cette répartition n'est pas uniforme, elle peut varier d'une mine à l'autre.

Exemples :

1 ^{er} ouvrier	100 %	ou 1 ^{er} ouvrier	100 %
autres ouvriers	67 %	2 ^e ouvrier	80 %
		manœuvre	60-70 %

Enfin, dans certains charbonnages, le salaire du manœuvre est composé d'une partie fixe qui correspond à la presque totalité de son salaire et d'une prime qui ne représente qu'une faible fraction de celui-ci ; ainsi, seuls les ouvriers qui participent directement au rendement, retirent une grande part du bénéfice de leur activité.

L'importance relative des systèmes individuels ou collectifs peut être estimée comme suit :

Systemes collectifs	36 %	} des ouvriers du fond travaillant à la tâche ou à la prime.
Systemes individuels	64 %	

En France, le salaire à la tâche est appliqué à des ouvriers liés à la production (longues tailles, petits chantiers de dépilage, creusement de galeries en veine ou au rocher), et également — mais pour une plus faible part — à des ouvriers faisant des travaux non liés à la production. Les systèmes utilisés sont très variables suivant les bassins et la nature des gisements. On peut les grouper comme suit :

— salaire à la tâche individuelle employé principalement dans les chantiers de dépilage, pour les ouvriers d'abattage travaillant au marteau piqueur et dans certaines exploitations pour ceux faisant le soutènement et le désoutènement dans les tailles à abattage mécanique ;

— salaire pour petites équipes de deux ou trois ouvriers d'une même spécialité, utilisé quelquefois pour les différents travaux faits en longues tailles, notamment l'abattage ;

— salaire par petites équipes englobant en général les ouvriers des trois postes occupés au même chantier appliqué dans les travaux de creusement de voies au charbon et au rocher et dans la plupart des travaux non liés à la production ;

— salaire par équipes d'ouvriers de même spécialités faisant la même opération, utilisé dans certaines longues tailles mécanisées ;

— salaire collectif appliqué à tous les ouvriers d'une grande équipe dans certaines longues tailles mécanisées ou semi-mécanisées.

Dans le cas de salaires collectifs, la répartition de la somme gagnée entre les membres de l'équipe se fait le plus souvent, proportionnellement aux salaires de base des ouvriers faisant partie de l'équipe avec, parfois, une majoration supplémentaire de 5 ou 10 % aux chefs d'équipe.

Pour l'ensemble des ouvriers travaillant à la tâche, y compris ceux non liés à la production, environ 38 % sont payés à la tâche individuelle, 2 % par petites équipes d'une même spécialité, 52 % par petites équipes où les différents postes font compte commun, 4 % par groupes de spécialités et 4 % d'une façon collective par grande équipe.

En *Italie*, le travail à la tâche est presque toujours effectué par de petites équipes.

Pendant des prix de tâches différents sont fixés pour les ouvriers spécialisés et les manœuvres.

Aux *Pays-Bas*, la tâche individuelle n'est appliquée que pour les travaux d'entretien ; pour les autres travaux il existe toujours un contrat de tâche collective.

Dans les tailles, les tâches sont généralement distinctes selon la nature des travaux : tâche de déhouillement, de déplacement du matériel et de remblayage. Il en existe aussi qui sont combinées ; dans ce cas il y a un seul contrat de tâche pour l'ensemble des travaux de déhouillement, de déplacement de matériel et de remblayage.

Dans le cas d'une tâche collective, le salaire est calculé par poste de piqueur en fonction du rendement global de l'équipe.

Les divers ouvriers de l'équipe reçoivent un pourcentage de ce salaire, pourcentage correspondant à leur catégorie professionnelle :

pikeurs	100 %	
aides-piqueurs	90,92 ou 95 %	(fonction de l'ancienneté)
hercheurs	85 %	

A l'abattage, le chef d'équipe reçoit en plus de son salaire à la tâche une prime de 15 %.

Pour le déhouillement, les équipes peuvent être subdivisées en groupes de six hommes, dont un chef de groupe. Cette subdivision ne sert que pour l'organisation du travail.

Les salaires à la tâche sont calculés sur la base du travail effectué par l'équipe totale ; il n'y a pas de différences de salaires entre les groupes, à part celles résultant de la qualification des ouvriers. Le chef du groupe perçoit en plus de sa part de rémunération à la tâche une prime de 5 %.

Dans les travaux préparatoires, les travaux au rocher et la récupération du matériel, la composition de l'équipe varie selon les circonstances. A chaque équipe est affecté, pour chaque poste, un chef de groupe. Celui-ci perçoit aussi une prime supplémentaire de 5 % du salaire gagné.

B. — GARANTIES DE SALAIRES, BASE DU PRIX DE TACHE

En *Allemagne*, les ouvriers travaillant à la tâche reçoivent au moins par poste le salaire conventionnel d'un boiseur travaillant à titre autonome (salaire minimum du piqueur) égal à 80 % du salaire conventionnel moyen du piqueur. Cette garantie ne joue plus lorsqu'il est prouvé que la réduction

de rendement est imputable aux ouvriers à la tâche et que les intéressés ont été prévenus à l'avance. Le prix de tâche est fixé de telle sorte que le piqueur confirmé puisse, à rendement de travail normal, gagner le salaire moyen conventionnel du piqueur.

En *Belgique*, le salaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier est garanti sous certaines conditions. Pour les ouvriers de la catégorie X (la plus élevée du fond) travaillant à marché, le minimum garanti est égal aux 9/10 du salaire conventionnel.

En outre, on applique aux apprentis-ouvriers à veine une formule de salaire dans laquelle le rendement de l'apprenti-ouvrier ne joue qu'en partie, partie qui varie au cours des six mois d'apprentissage entre 25 % (1^{er} mois) et 62,5 % (6^e mois) du salaire. L'autre partie du salaire est fixe (1^{er} mois d'apprentissage : 75 % ; 6^e mois : 37,5 % du salaire conventionnel).

En *France*, le salaire de base de sa catégorie est garanti à l'ouvrier, sauf en cas de réduction volontaire et concertée de l'activité. Les prix de tâche, conformément au deuxième alinéa de l'article 18 du statut du mineur, sont fixés de telle sorte que l'ouvrier mineur qualifié de robustesse normale, fournissant un bon travail, puisse gagner un salaire de 60 % plus élevé que le salaire minimum, le même ouvrier faisant un travail moyen gagnant un salaire de 20 % plus élevé que le salaire minimum.

En *Italie*, le salaire à la tâche s'ajoute au salaire conventionnel au temps (salaire de base et compléments) et il est garanti au niveau minimum égal à 16 % du salaire de base.

Aux *Pays-Bas*, le salaire de base est toujours garanti. Pour la détermination des prix de tâche, on considère que, pour un rendement normal, l'ouvrier doit pouvoir obtenir une rémunération dépassant de 20 % son salaire de base. Le pourcentage est majoré de 5 % pour les travaux au rocher en travers-banc et de 10 % pour les travaux au rocher dans les puits, bures montants et descendants, ce qui le porte respectivement à 25 et 30 %.

C. — FIXATION DU PRIX DE TACHE CONCLUSION DU CONTRAT, DURÉE DU CONTRAT

En *Allemagne*, la conclusion du contrat s'effectue en principe au front de taille, par accord librement consenti, en présence du porion du quartier, entre le chef d'exploitation ou son mandataire, d'une part, et le chef de chantier et au moins un représentant de l'équipe de tâche, d'autre part. Selon l'importance de l'équipe, à son représentant sont adjoints 1 à 3 piqueurs.

Le contrat de tâche est conclu par écrit. Le chef de chantier ou le piqueur mandaté reçoit une copie du contrat destiné à toute l'équipe du chantier.

Le contrat de tâche est lié à des conditions de forme déterminées. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, mais au moins pour un mois. Il devient caduc à l'expiration de la période de validité convenue, ou lorsque le travail est terminé, arrêté ou fondamentalement modifié dans son exécution, ou lorsque l'équipe de tâche est entièrement renouvelée.

Les contrats de tâche conclus pour une durée indéterminée peuvent être dénoncés de part et d'autre jusqu'au 13 de chaque mois pour la fin du mois en cours.

Si les conditions géologiques et autres n'ont pas été modifiées, la résiliation est sans effet si elle vise uniquement à obtenir un rendement plus élevé et à diminuer le gain réalisé, à moins qu'il ne puisse être prouvé que salaire et rendement sont manifestement disproportionnés.

Il existe aussi des contrats de tâche dont la résiliation a été expressément exclue ; ceux-ci ne sont pas visés par cette disposition. Il s'agit de « contrats de tâche générale » qui doivent être désignés comme tels dans la feuille de tâche.

En cas de modifications importantes des conditions, l'équipe de tâche peut demander immédiatement une adaptation du contrat de tâche ou sa résiliation ; la direction de la mine ne peut le faire que pour le dernier jour du mois en cours.

Pour les tâches générales, cette règle n'est valable que lorsque les modifications intervenues dans les conditions de travail sont assez substantielles pour que les éléments ayant conditionné la conclusion du contrat deviennent caducs.

En *Belgique*, plusieurs systèmes sont en vigueur.

En règle générale, les prix sont fixés d'avance par les cadres ou par le service de marquage, d'après les caractéristiques des travaux et les difficultés des tâches, et après estimation des durées normales d'exécution correspondantes. Un calcul des normes par analyse scientifique du travail (division en opérations élémentaires et chronométrage, calcul des facteurs de fatigue, etc.) se rencontre encore peu fréquemment (2 cas sur les 14 entreprises interrogées).

Les prix ainsi établis sont, dans certains charbonnages, affichés ou communiqués, ils sont considérés comme acceptés, si après trois jours ils n'ont pas fait l'objet d'observations. Il n'y a donc pas de contrat, mais un accord tacite dont les modalités sont souvent fixées par le règlement d'atelier.

Dans d'autres charbonnages, peu nombreux, les prix sont discutés au préalable et font l'objet d'un « marchandage » entre les cadres et les représentants des ouvriers. En général, tâche et salaire sont mesurés et calculés le jour même, et communiqués le lendemain à l'ouvrier.

Dans certains cas, cependant, et notamment pour le travail en bouveau, les contrats sont établis par tâche bien délimitée pouvant s'étendre sur une assez longue durée. L'avancement est mesuré et payé à la quinzaine. Quand le travail est terminé, l'équipe repart avec un nouveau prix propre à la tâche suivante.

En *France*, des indications sur l'établissement des prix de tâche sont données par l'article 18 du statut du mineur qui précise :

« Les prix de tâche seront établis par les ingénieurs ou leurs délégués, après examen sur le lieu de travail avec les chefs de chantier intéressés. Ils seront notifiés aux ouvriers ».

Dans presque tous les bassins français les ingénieurs de l'exploitation des sièges fixent ces prix en utilisant des barèmes résultant d'études faites par des services spécialisés, le plus souvent en collaboration avec le service des études et temps qui existe dans la majorité des exploitations. On part de temps élémentaires établis d'après des études faites à base de chronométrages tous les éléments étant traduits en francs en tenant compte des coefficients habituels de fatigue.

On arrive ainsi à déterminer, suivant les conditions du chantier les prix au m² pour l'abattage et le chargement, les prix par élément pour la pose ou la dépose du soutènement et la valeur des différentes opérations accessoires, telles que ripage des moteurs, renforcement du boisage pour raison de sécurité, etc.

Dans d'autres bassins, les prix de tâche sont fixés par négociations entre les représentants de l'ingénieur et les intéressés d'après les données de l'expérience et de l'estimation ; l'établissement des prix étant quelquefois contrôlé par l'étude scientifique des temps élémentaires.

Indépendamment des variations à la suite d'augmentations éventuelles de salaire, les prix de tâche ne varient pas, tant que les conditions géologiques et l'équipement d'exploitation du chantier restent les mêmes. Le début d'une nouvelle quinzaine ou d'un nouveau mois de paie n'entraîne pas de nouvelle fixation de prix de tâche, si ces conditions n'ont pas changé.

L'ingénieur, ou son représentant, communique aux ouvriers, en général verbalement, parfois par écrit, quelquefois par affichage, pour chaque travail, le prix du mètre courant (dans le cas des bowettes et des traçages), le prix du m², du m³ ou de la berline, le prix pour la pose ou la dépose du soutènement, etc. (dans le cas des tailles).

En *Italie*, le soin de déterminer les critères servant à l'établissement des prix de tâche est laissé aux entreprises dont la décision est sans appel.

L'article 14 de la convention collective nationale de travail de l'industrie minière précise comme suit la façon dont les prix de tâche doivent être communiqués aux ouvriers :

« La rémunération résultant du calcul des tarifs devra être établie de manière à permettre au travailleur de connaître avec facilité et immédiatement les éléments entrant dans ladite rémunération. A cette fin, les tarifs de tâche doivent être communiqués par écrit ou par affiche, à l'ouvrier ou aux ouvriers intéressés afin qu'ils puissent — au moyen des indications sur le travail à exécuter, la rétribution correspondante et les quantités produites en un temps donné — calculer facilement et exactement leurs rémunérations.

Les chefs de service remettront aux chefs d'équipe une carte indiquant les caractéristiques physiques et techniques du travail et les prix unitaires. Ces cartes devront être signées par le chef d'équipe qui en gardera copie et en donnera communication aux ouvriers.

Les entreprises remettront au chef de tâche et aux ouvriers, à la fin de la période de paye, une feuille récapitulative sur laquelle seront clairement indiqués les éléments constitutifs du gain.

D'autres modalités sont admises en ce qui concerne la communication des tarifs de tâche et des gains réalisés, à condition qu'elles permettent dans tous les cas à l'ouvrier de se rendre compte exactement et aisément du volume de travail exécuté et des calculs effectués ».

Aux *Pays-Bas*, le rendement normal sur lequel le prix de tâche est basé est déterminé par négociations entre les parties intéressées au travail à la tâche. Comme base de discussion, lors des négociations, on prend le rendement calculé par des études de temps et ou les résultats enregistrés dans la pratique, ainsi que des estimations. L'évolution de la réglementation du travail à la tâche se caractérise par un effort en vue d'une division des travaux pour une évaluation plus précise et par le souci d'une plus grande objectivité dans le calcul du rendement normal, par l'utilisation, en plus des données statistiques basées sur l'expérience et des estimations, des résultats des études des temps.

Le prix de tâche est proposé aux ouvriers, au nom de la direction, par le personnel de surveillance intéressé, si possible avant le premier jour de travail, mais au plus tard le troisième jour ouvrable à compter du début du travail à la tâche ou après le commencement des travaux.

Le prix de tâche par équipe est offert au chef d'équipe ou au chef de groupe qui doivent, avant de l'accepter, s'entendre avec les membres de l'équipe. Si le délégué-ouvrier fait partie de l'équipe, il prend part en cette qualité aux négociations.

La manière dont ces négociations seront menées résulte de la pratique. S'il s'agit d'une équipe très nombreuse, il pourra être utile de faire participer à la consultation, en accord avec le délégué, quelques piqueurs expérimentés.

Les contrats de tâche doivent être conclus après les négociations menées en toute confiance. Un chef d'équipe ou un chef de groupe ayant, à plusieurs reprises, fait l'objet de plaintes justifiées pour consultation insuffisante avant

la conclusion du contrat de tâche ne pourra plus exercer ses fonctions. Lors de la conclusion d'un contrat de tâche, l'ouvrier, ou, s'il s'agit d'un contrat intéressant une équipe, chaque chef de groupe de l'équipe, reçoit une déclaration écrite signée au nom de la direction (feuille de tâche), mentionnant la tâche et les éléments qui la composent.

En règle générale, les contrats de tâche sont conclus pour une période d'un mois. Ils portent sur une durée plus longue lorsque les circonstances le permettent.

D. — RÈGLEMENT DES LITIGES EN MATIÈRE DE SALAIRES A LA TACHE

En *Allemagne*, les différends en matière de prix de tâche sont réglés suivant une procédure d'arbitrage définie par certaines dispositions de la convention-cadre relative aux prix de tâche. Suivant cette procédure, les parties à l'accord désignent des inspecteurs chargés de régler les différends en matière de prix de tâche, de s'occuper des consultations lors de la conclusion d'accords sur les prix de tâche et de vérifier l'application des tarifs convenus. Les parties signataires de la convention règlent la désignation et les conditions d'engagement de ces inspecteurs et se partagent les frais, à parts égales.

Les inspecteurs des prix de tâche peuvent être invités à intervenir par le comité d'entreprise ou par les parties habilitées à conclure un accord de travail à la tâche ; ils sont en droit de présenter des propositions en vue d'aplanir les litiges. Si l'intervention d'un inspecteur des prix de tâche reste sans succès, on peut faire appel à la Commission des prix de tâche qui est également établie par les parties intéressées et composée de deux représentants de la direction et de deux représentants syndicaux. Si les travaux de la Commission des prix de tâche ne conduisent pas au règlement des divergences de vues, les parties ont la faculté de faire appel au Conseil des prud'hommes.

En *Belgique*, la procédure en cas de réclamation est la suivante :

- 1° Examen par l'ingénieur du siège ou du service du bien-fondé de la réclamation ;
- 2° Réponse justifiée au travailleur par l'ingénieur du siège ou du service sur convocation du travailleur ;
- 3° En cas de non-acceptation par lui, le travailleur peut réexposer sa cause à l'ingénieur en présence du délégué syndical ;
- 4° En cas de non-accord, poursuite du règlement du différend devant le Conseil de prud'hommes avec encore des possibilités d'appel.

En *France*, l'expérience montre que très rares sont les différends en matière de prix de tâche qui n'aient pu être aplanis directement à l'échelon du siège. Là où existe un service des études et temps, dont les ingénieurs n'ont pas de responsabilité directe dans la marche journalière de l'exploitation, les ingénieurs de ces services jouent un rôle important en expliquant aux ouvriers la façon dont sont calculés leurs prix de tâche et, partant, leurs salaires.

En *Italie*, en cas de réclamation concernant l'application des règles édictées par la Convention collective en matière de salaire à la tâche, la procédure indiquée ci-dessous est suivie :

a) Le travailleur intéressé s'adresse, par l'intermédiaire de son chef d'équipe ou de son surveillant, à son chef de service qui lui fournit tous les éclaircissements relatifs à son cas, vérifie à nouveau les tarifs, procède à des inspections sur le chantier, rectifie la liquidation du prix de tâche contestée, s'il reconnaît que la réclamation est fondée.

b) Si le travailleur intéressé ne s'avère pas satisfait, il pourra soumettre sa réclamation à la Commission interne, commission composée de représentants du personnel, qui examinera le litige avec la direction de l'entreprise, sur la base des éléments de calcul du salaire à la tâche que la direction aura mis à la disposition de l'ouvrier ou de la Commission interne.

La procédure susvisée, qui s'applique aussi aux réclamations collectives, devra se terminer le plus rapidement possible et, en tout état de cause, dans les quinze jours de la réclamation.

A défaut d'accord, le litige sera examiné en seconde instance par les organisations professionnelles locales compétentes.

Aux *Pays-Bas*, il existe une commission pour les prix de tâche auprès de chacun des charbonnages, composée d'un président désigné par le Conseil de l'industrie minière et de quatre membres dont deux sont nommés par l'employeur et deux par les membres-travailleurs du comité d'entreprise. Ils sont désignés pour une période de quatre ans.

La Commission des prix de tâche est tenue d'entendre les parties et est habilitée à consulter des experts et à entendre des témoins. La direction de l'entreprise fournit à la Commission des prix de tâche tous les documents dont celle-ci estime devoir prendre connaissance en vue de la fixation du prix de tâche.

Les travaux auxquels se rapporte l'accord de tâche sont, par la suite, exécutés au temps lorsque :

- 1° Au moment de l'engagement on ne parvient pas à se mettre d'accord sur le prix de tâche ;
- 2° Une modification définitive s'est produite dans les conditions dans lesquelles l'accord de tâche a été conclu ou dans le mode de travail ;

3° Le gain résultant du salaire à la tâche est en telle désharmonie avec l'effort consenti que le prix de tâche a manifestement été fixé sur une base erronée.

Tant le travailleur que la direction peuvent charger la commission *ad hoc* de fixer le prix de tâche dans le délai de trois jours ouvrables à compter de la constatation des faits visés sous 1°, 2° ou 3°.

E. — FACTEURS DÉTERMINANTS

On trouve en général comme facteur déterminant :

- le nombre de berlines,
- le nombre de mètres, mètres carrés, mètres cubes,
- le tonnage,
- le nombre de pièces posées ou déposées (étançons, cadres, boisages, chapeaux),
- le nombre de trous forés,
- une combinaison de ces facteurs,
- le temps.

Le facteur déterminant dépend évidemment du genre de travail.

Ainsi, par exemple, pour les travaux de préparation (travaux au rocher, creusement de galeries) on applique généralement le mètre linéaire.

Pour l'abatage c'est surtout le nombre de mètres carrés, de mètres cubes ou de berlines qui sert de base de calcul du salaire à la tâche.

Si l'abatage est fait à l'aide de machines (haveuse, raboteuse) le facteur déterminant est plutôt le tonnage.

Les travaux de soutènement, d'entretien et de déboisage sont payés en général en fonction du nombre d'étançons, cadres, etc., posés ou déposés.

F. — RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON PRODUCTIF

Les heures de travail rémunérées sont égales à la durée du poste au fond et sont donc calculées à partir de la descente dans le puits jusqu'à la fin de la remontée ou, dans les bassins de la Ruhr et d'Aix-la-Chapelle ainsi qu'aux Pays-Bas jusqu'au début de la remontée. Les heures de travail rémunérées comprennent donc un certain temps improductif prévu tel que :

- la descente et — sauf dans les trois bassins précités — la remontée dans le puits,
- le transport au fond du travailleur du puits jusqu'au chantier et inversement,
- l'interruption pour le café,
- éventuellement d'autres petites interruptions,

— de brefs temps d'arrêts des machines, qui peuvent se produire même si le déroulement des travaux est normal, etc.

Il est tenu compte de ce temps improductif prévu en ce sens que la tâche imposée ou le prix des tâches sont établis sur la base d'un rendement normal durant les heures de travail utiles, c'est-à-dire les heures de travail rémunérées, déduction faite du temps improductif prévu.

Pour les périodes improductives imprévues telles que celles découlant d'une panne d'électricité, d'une panne aux machines ou aux installations de transport, etc., qui sont d'assez longue durée au point de réduire le rendement et, partant, le revenu suivant le régime à la tâche de l'ouvrier, une indemnité est accordée soit d'office, soit par arrangement entre les parties.

G. — CALCUL DU SALAIRE A LA TACHE EXEMPLES PRATIQUES

Les exemples ci-après visent à illustrer les différents systèmes en vigueur dans l'ensemble des pays et le calcul pratique des salaires. Leur but n'est pas d'établir une classification des pays en fonction des systèmes pratiqués.

a) *Tâches individuelles*

Dans le cas le plus simple, un prix de tâche est fixé pour l'ensemble des travaux à effectuer par l'ouvrier.

Exemple 1 : Allemagne.

Objet du chantier : abattage du charbon
 Ouvriers intéressés : 4 piqueurs confirmés
 5 aides-piqueurs
 1 hercheur à la tâche
 Prix de tâche : 2,25 DM par berline de charbon
 Travail fourni : 829,5 m. charbon ont été abattus
 2.439 berlines de charbon ont été évacuées

Calcul des salaires.

En principe, chaque ouvrier est payé selon le nombre de berlines. Cependant, ce nombre n'est pas connu directement mais calculé en fonction du nombre de mètres que chacun a abattus et qui est connu. Le nombre de berlines par mètre est égal à

$$\frac{2.439}{829,5} = 2,9403 \text{ berlines/mètre}$$

NOMBRE DE BERLINES PAR OUVRIER

Ouvrier	Nombre de mètres abattus	Nombre de berlines (2,9403 × nombre de mètres abattus)
Piqueur confirmé.	90	264,63
Piqueur confirmé.	91	267,57
Aide-piqueur.	82	241,10
Aide-piqueur.	93	273,45
Piqueur confirmé.	87	255,81
Hercheur à la tâche.	76	223,46
Aide-piqueur.	79	232,28
Aide-piqueur.	81	238,16
Aide-piqueur.	73,5	216,11
Piqueur confirmé.	77	226,40

Le salaire de chaque ouvrier est alors obtenu en multipliant son nombre de berlines par 2,25.

TABLEAU DES SALAIRES GAGNÉS

Equipe de tâche	Nombre de berlines	Total des salaires en DM (2,25 × nombre de berlines)	Total des postes ouverts	Salaire par poste en DM
Piqueur confirmé ...	264,63	595,42	25	23,82
Piqueur confirmé ...	267,57	602,03	24	25,08
Aide-piqueur.	241,10	542,48	25	21,70
Aide-piqueur.	273,45	615,26	25	24,61
Piqueur confirmé ...	255,81	575,57	23	25,02
Hercheur à la tâche	223,46	502,79	25	20,11
Aide-piqueur.	232,28	522,63	25	20,91
Aide-piqueur.	238,16	535,86	25	21,43
Aide-piqueur.	216,11	486,25	21	23,15
Piqueur confirmé ...	226,40	509,40	23	22,15

Chaque ouvrier est donc payé pour son propre travail et il n'y a pas de différence basée sur la qualification.

En effet, dans cet exemple, quelques aides-piqueurs ont gagné par poste plus que certains piqueurs confirmés.

Dans d'autres cas, le travail à effectuer est divisé en opérations élémentaires.

Un barème de tâches élémentaires est établi à l'aide d'une étude par points. Les prix de tâche sont obtenus pour chaque opération en multipliant le nombre de points par le prix du point.

Exemple 2 : France

Objet du chantier : abattage du charbon en longue taille desservie par un convoyeur blindé

Ouvriers intéressés : tous les ouvriers de la taille

Prix de tâche : barème établi à l'aide d'une étude par points, reproduit ci-après.

BARÈME DES PRIX DE TACHE

Abattage — Reculage — Nettoyage	Ouverture totale			
	0,70	0,80	0,90	1,00
Valeur de base au mètre de choque	149 fr.f.	139 fr.f.	134 fr.f.	132 fr.f.
Reculage 1 ^{re} havée (suppléments)	14 »	19 »	24 »	30 »
<i>Coupure :</i>				
Supplément de coupure moins abattement pour fonçage de stot en 1 ^{re} havée selon la dureté				
— dureté 15	75 »	69 »	69 »	62 »
— » 20	56 »	55 »	63 »	57 »
— » 25	53 »	42 »	54 »	52 »
<i>Dureté : La valeur de base correspond à la dureté 15</i>				
— dureté 20	22 »	22 »	22 »	22 »
— » 25	54 »	54 »	54 »	57 »
<i>Boisage — Foudroyage</i>				
Rallonge articulée sans garnissage	8 »	8 »	8 »	8 »
Rallonge articulée avec garnissage	19 »	18 »	17 »	16 »
Etaçon type 1 — Gerlach 37-03-1 m.	19 »	17 »	21 »	19 »
Nouvelle ligne d'étaçons	43 »	43 »	43 »	43 »
Gerlach (Foudroyage facile type 1)	9 »	8 »	7 »	8 »
37-03 (Foudroyage moyen type 1)	29 »	27 »	25 »	25 »
et				
37-04 (Foudroyage difficile type 1)	41 »	40 »	40 »	41 »
<i>Suppléments divers</i>				
<i>(en points/mètre de choque) abattage — reculage</i>				
<i>— terres grises tendres selon</i>				
épaisseur : 20	16 »	14 »	14 »	11 »
30	24 »	24 »	22 »	19 »
40	43 »	41 »	35 »	33 »
<i>Terres grises dures selon</i>				
épaisseur : 20	62 »	57 »	54 »	52 »
30	—	84 »	82 »	76 »
40	—	—	103 »	95 »
<i>Hauteur d'installation : la valeur de base correspond à : h < 40 cm :</i>				
40	24 »	19 »	17 »	15 »
50	51 »	41 »	34 »	30 »
60	—	71 »	58 »	50 »
Ripage/m de choque	11 »	11 »	13 »	15 »

Travail fourni et calcul du salaire : le tableau ci-dessous donne le décompte des travaux faits et le salaire par poste d'un ouvrier.

	Nombres d'unités faites	Prix unitaire	Prix total
— <i>Abattage + reculage + nettoyage :</i> Longueur déhouillée	7 m.	134 fr.f.	938 fr.f.
— Terres	7 m.	14 »	98 »
— <i>Soutènement :</i> Rallonge articulée avec garnissage	12 pièces	17 »	204 »
Etançon	12 pièces	21 »	252 »
Etançon	12 »	21 »	252 »
Nouvelle ligne	2 »	43 »	86 »
	Renforcement Boisage		42 »
— <i>Foudroyage</i> — Etançon moyen Type 1	14 pièces	25 »	350 »
— <i>Suppléments :</i> Dureté anormale 20.....	pour 7 m.	22 »	154 »
Coupures.....			63 »
— <i>Ripage</i>	pour 7 m.	13 »	91 »
	Salaire total		2.278 fr.f.

Il existe en Belgique des systèmes de rémunération selon la forme fixe + prime de tâche.

Dans l'exemple suivant, la prime de tâche est fixée par m² déhouillé.

La partie fixe est fonction des conditions de gisement, notamment la plus ou moins grande régularité des conditions de travail dans une couche déterminée. Elle a pour objet :

- de tenir compte des temps morts,
- d'éviter des variations de rémunération trop brutales lorsque les conditions de travail subissent des variations susceptibles de modifier la productivité.

La prime de tâche rémunère le déhouillage et le boisage. Si le boisage n'est pas complètement exécuté, une réduction est appliquée.

Si, au contraire, le boisage est renforcé, un supplément sur la prime est accordé au prorata du nombre de bois placés.

Exemple 3 : Belgique

Objet du chantier : abattage en veine, terrain normal, dureté normale de veine, avec boisage

Ouvriers intéressés : l'ouvrier abatteur

Fixe et prime de tâche :

Fixe 102,50 fr.b.

Prix au m² : 35,20 dont 27,20 pour les travaux d'abattage
8,00 pour le boisage

Travail fourni et calcul du salaire :

L'ouvrier déhouillant 3 bèles sur une largeur de havée de 1,20 (soit 10,80 m²) obtient un salaire de

$$102,50 + 10,80 \times 35,20 = 482,60 \text{ fr.b.}$$

*b) Tâches collectives**Exemple 4 : Allemagne*

Il s'agit d'une tâche de petite équipe (Gruppengedinge) :

Objet du chantier : remblayage par fausses voies.

Ouvriers intéressés : 3 groupes de 2 ouvriers

1^{er} groupe : 1 piqueur confirmé à 100 %

1 hercheur à la tâche à 90 %

2^e groupe : 2 hercheurs à la tâche à 92,5 %

3^e groupe : 1 aide-piqueur à 95 %

1 hercheur à la tâche à 90 %.

Prix de tâche : 2,45 DM par m. de remblayage mis en place
5,85 DM par pile aménagée en fausse voie.

Travail fourni :

1^{er} groupe : 270 m. de remblayage et 25 piles en 36 postes ouvrier

2^e groupe : 362 m. de remblayage et 31 piles en 50 postes ouvrier

3^e groupe : 299 m. de remblayage et 28 piles en 40 postes ouvrier.

Calcul des salaires : les salaires sont calculés par groupe, c'est-à-dire séparément pour chacun des 3 postes (poste du matin, du jour et de la nuit).

Exemple pour le 1^{er} groupe :

$$\text{Total des salaires } 270 \times 2,45 = 661,50$$

$$25 \times 5,85 = 146,25$$

$$\text{Total. . . } 807,75$$

CALCUL DES POSTES

Equipes de tâche	Total des postes ouverts	Postes réduits pour le calcul des salaires
1 piqueur confirmé	25	25,0 (100%)
1 hercheur à la tâche	11	9,9 (90%)
Au total	36	34,9

Salaire du piqueur confirmé par poste :

$$807,75 : 34,9 = 23,14 \text{ DM}$$

Le hercheur reçoit un salaire de 90% de 23,14 = 20,83 DM par poste.

Parfois, les salaires sont calculés en fonction du travail fourni par l'ensemble des groupes, donc par toute l'équipe.

Exemple 5 : France

Objet du chantier : défilage d'un petit chantier de stossbau en dressant par une petite équipe marchant à 2 postes

Ouvriers intéressés : 6 ouvriers au total :

- 1 chef de taille à 110 %
- 1 chef de poste à 105 %
- 2 ouvriers piqueurs à 100 %
- 2 aides-piqueurs à 92 %

Prix de tâche : 11 prix de tâche sont fixés par négociation entre les représentants de l'ingénieur et les ouvriers :

Désignation des travaux	Unité	Prix (fr.f.)
Charbon	m ³	227
Schistes triés	m ³	259
Elevage	m	5.444
Elevage supplémentaire	m	3.133
Pose du moteur	pièce	3.673
Premier ripage (court)	pièce	5.914
Second ripage (long)	pièce	7.345
Boisage de renf. (porteuses)	m	367
Déséquipement (couloirs)	m	104
(pelleteur Jarrige)	pièce	5.023
(moteur)	pièce	3.349

TRAVAIL FOURNI ET SOMME GAGNÉE PAR L'ÉQUIPE

Désignation.	Nombre	Prix unitaire (fr.f.)	Somme (fr.f.)
Charbon	784	227	117.968
Elevage	4	5.444	21.776
Elevage supplémentaire	1	3.133	3.133
Premier ripage moteur	1	5.914	5.914
Pose moteur	2	3.673	7.346
Déséquipement coul. + tuy.	79	104	8.216
Déséquipement A. 50	1	5.023	5.023
Déséquipement moteur	1	3.349	3.349
Boisage de renf.....	40	367	14.680
			<u>247.405</u>

RÉPARTITION DE LA SOMME GAGNÉE

	Nombre de postes		Nombre de postes réduits
	Journées	Base	
1 chef de taille	20	110	22
1 chef de poste.....	20	105	21
2 piqueurs	42	100	42
2 aides-piqueurs	40	92	36,8
			<u>Total... 121,8</u>

Salaire gagné par l'ouvrier à base 100 :

$$247.405 : 121,8 = 2.031,24$$

arrondi à 2.031 par poste.

Les différents ouvriers ont donc gagné :

Le chef d'équipe 110 % de 2.031 = 2.234 fr.f./poste

Le chef de poste 105 % de 2.031 = 2.133 fr.f./poste

Le chef-piqueur 100 % de 2.031 = 2.031 fr.f./poste

L'aide-piqueur 92 % de 2.031 = 1.869 fr.f./poste

La Belgique donne un autre exemple dans lequel le calcul des salaires se fait également en fonction du travail fourni par l'ensemble des ouvriers de l'équipe. Dans cet exemple, le salaire est composé d'une partie fixe et d'une partie fonction du travail effectué.

Exemple 6 : Belgique

Objet du chantier : bouvelage mécanisé en travers-banc
forage avec arrosage d'eau-évacuation des terres non
à charge de l'équipe

Ouvriers intéressés : 3 groupes de 4 ouvriers chacun :
1 premier ouvrier à 100 %
1 deuxième ouvrier à 80 %
2 manœuvres à 60 %

Fixe et prime de tâche : base fixe uniforme de 250 fr.b. par ouvrier par
poste
665 fr.b. par mètre d'avancement.

Travail fourni : 3 m. d'avancement.

Calcul des salaires : somme totale gagnée par l'équipe.

Partie fixe : $12 \times 250 = 3.000$ fr.b.

Partie variable : $3 \times 665 = 1.995$ fr.b.

4.995 fr.b.

Un groupe touche $4.995 : 3 = 1.665$ fr.b.

Nombre de postes réduits :

1 ouvrier à 100 % = 1 poste

1 ouvrier à 80 % = 0,80 poste

2 ouvriers à 60 % = 1,20 poste

3,00 postes

L'ouvrier à 100% perçoit donc :

$$\frac{1.665}{3} = 555 \text{ fr.b.}$$

L'ouvrier à 80% = 80% de 555 = 444 fr.b.

L'ouvrier à 60% = 60% de 555 = 333 fr.b.

En Italie, les traçages sont effectués par des équipes de 2 ou 3 ouvriers. Le salaire est basé sur le nombre de mètres/ouvrier, il est fonction à la fois d'un prix de tâche et d'une prime de rendement.

Exemple 7 : Italie

Objet du chantier : traçage au charbon avec soutènement par cadre ou cintre de 6 m²

Ouvriers intéressés : un ouvrier spécialisé et un ouvrier manœuvre

Prix de tâche et prime de rendement :

Le salaire à la tâche est composé d'une partie proportionnelle au rendement et d'une prime de rendement (rendement défini comme étant le nombre de mètres par ouvrier par poste).

a) Pour la partie proportionnelle un prix de tâche est fixé pour l'ouvrier spécialisé et un autre pour le manœuvre, prix de tâche qui varient en fonction du soutènement à utiliser dans la taille, selon que le soutènement a été effectué ou non par l'équipe en question.

PRIX DE TACHE PAR MÈTRE PAR OUVRIER
(en liras)

Soutènement par cadre ou cintre de 6 m ²				Soutènement par cadre ou cintre de 9 m ²			
Soutènement non compris		Soutènement compris		Soutènement non compris		Soutènement compris	
Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier spécialisé	Manœuvre
Lires	Lires	Lires	Lires	Lires	Lires	Lires	Lires
1.100	770	1.200	840	1.200	840	1.500	1.050

b) La prime de rendement est fixe lorsque le soutènement n'est pas effectué par l'équipe en question. Si le soutènement est effectué, il existe deux taux de prime, l'un applicable lorsque le rendement ne dépasse pas un certain niveau de référence, l'autre applicable lorsque le rendement dépasse ce niveau. Ces taux varient en fonction du soutènement et en fonction de la méthode de chargement.

Travail fourni : 0,80 mètre déhouillé et chargé à la main sur berline par deux ouvriers (un ouvrier spécialisé et un manœuvre par poste). Ces ouvriers ont également effectué le soutènement par cadre ou cintre de 6 m².

Calcul des salaires :

le rendement est de $0,80 : 2 = 0,40$ mètre par ouvrier.

Les salaires à la tâche sont :

— pour l'ouvrier spécialisé $0,40 \times 1.200 = 480$ liras

Prime de rendement = 350 liras

Total 830 liras

EXEMPLE DES PRIMES DE RENDEMENT A L'ABATTAGE DE CHARBON
(Pour le cas de soutènement par cadre ou cintre de 6 m²)

Soutènement non compris		Soutènement compris		
Chargement				
A la main sur berline, sur couloir oscillant ou sur scraper	Mécanique	A la main sur berline	A la main sur couloir oscillant ou sur scraper	Mécanique
Indépendamment du rendement.	Pas de prime de rendement.	Rendement < 0,35	Rendement < 0,40	Rendement < 0,45
Ouvrier spécialisé : 150		Ouvrier spécialisé : 200 litres.	Ouvrier spécialisé : 200 litres.	Ouvrier spécialisé : 150 litres.
Manœuvre : 105		Manœuvre : 140 litres	Manœuvre : 140 litres	Manœuvre : 105 litres
		Rendement > 0,35	Rendement > 0,40	Rendement > 0,45
		Ouvrier spécialisé : 350 litres.	Ouvrier spécialisé : 350 litres.	Ouvrier spécialisé : 250 litres.
		Manœuvre : 245 litres	Manœuvre : 245 litres	Manœuvre : 175 litres

— pour le manœuvre 0,40 × 840 = 336 litres

Prime de rendement = 245 litres

Total 581 litres

Le soutènement est parfois effectué par une autre équipe.

Exemple 8 : Italie

Objet du chantier : soutènement

Ouvriers intéressés : équipe de 1 boiseur
1 aide

1° Tous les tarifs s'appliquent pour :

- le soutènement dans les tailles sous toit nu,
- le déboisage avec foudroyage du toit.

2° Les tarifs 10, 11, 12 relatifs au renforcement comprennent le déboisage de l'ancien soutènement.

Travail effectué et calcul des salaires :

Le travail effectué est partagé entre les deux ouvriers ; des trois renforcements cadre à entaille par exemple, un et demi est attribué à l'ouvrier spécialisé et un et demi au manœuvre

	Ouvrier spécialisé	Manœuvre
4 poussards.....	112	88
2 renforcements cintre	200	154
3 renforcements cadre à entaille	330	255
Salaires total par poste	642 livres	497 livres

PRIX DE TACHE

N° du tarif	Description	Lires/ouvrier par unité matériel			
		Soutènement		Déboisage	
		Ouvrier spécialisé	Manœuvre	Ouvrier spécialisé	Manœuvre
1	Cadre à gorge (bois)	330	254	150	116
2	Cadre à entaille	370	284	150	116
3	Cadre à gorge (métallique).....	280	216	120	94
4	Cintre 6 m ³	370	286	120	94
5	Cintre 9 m ³	470	362	150	116
6	Buttes en bois 1,50 m.	40	32	20	16
7	Buttes en bois 1,50 m.	26	20	16	12
8	Buttes métalliques.....	26	20	16	12
9	Poussard	56	44	20	16
10	Renforcement cintres.....	200	154	—	—
11	Renforcement cadre à entaille .	220	170	—	—
12	Renforcement cadre à gorge ...	200	154	—	—
13	Piles en bois 1,50 m.	180	138	90	70
14	Piles en bois 1,50 m.	136	106	70	54
15	Piles en fer				

Parfois le salaire est basé exclusivement sur le nombre de berlines ou le nombre de mètres mais le prix de tâche par berline au mètre est fixé en tenant compte de tous les travaux à effectuer à l'aide d'une étude par points ou de temps.

Exemple 9 : France

Objet du chantier : creusement d'une bowette

Ouvriers intéressés : 8 à 9 ouvriers à 100 %
1 à 2 ouvriers à 91,6 %

Prix de tâche : 3.600 fr.f. par mètre, déterminé d'après une étude par points. Cette étude est faite pour un cycle d'avancement de deux mètres dont le détail est donné ci-contre.

CALCUL PAR CYCLE D'AVANCEMENT DE DEUX MÈTRES

	Valeur (points)	Cycle (minutes)
<i>Creusement proprement dit.</i>		
Mise en route et rangement du matériel	35	9
Forage.....	410	103
Chargement, bourrage et tir des mines.....	185	48
Total partiel	630	160
<i>Evacuation des produits.</i>		
Mise en route et rangement du matériel	33	8
Chargement et roulage des berlines	298	76
Opérations annexes	151	39
Total partiel	482	123
<i>Soutènement fréquence $\frac{2}{1,3}$</i>	237	61
<i>Equipement du chantier fréquence : 2.</i>		
Approche du matériel		
Equipement proprement dit	80	20
Total partiel	317	81
Total par cycle d'avancement	1.429	364
Supplément pour incidents : 5%.....	71	18
Total incidents compris	1.500	382

Le calcul du cycle en minutes, donné dans la deuxième colonne, est destiné à permettre l'organisation du travail.

Le nombre de points par mètre est égal à

$$1.500 : 2 = 750 \text{ points}$$

Le temps effectif de travail au cours du poste (370 minutes) est obtenu en déduisant de la durée du poste (465 minutes) :

— 55 minutes pour tenir compte de temps de pause au milieu du poste et des temps accordés à l'ouvrier au chantier au début et en fin de poste pour la mise en route et la cessation du travail ;

— 40 minutes pour le trajet à l'aller et au retour du puits au chantier, calculé sur la base de 34 minutes par km — dans le cas présent le chantier était à 1,2 km. ; $1,2 \times 34 = 40$ minutes.

Le prix par point est fixé de manière à assurer à l'ouvrier de la catégorie V (ouvriers spécialisés 1^{re} classe, ouvriers professionnels et ouvriers mineurs

qualifiés) effectuant un travail moyen (estimé un point par minute) un salaire supérieur de 20 % du salaire de sa catégorie.

Salaire journalier de la catégorie V

(avant l'augmentation du 1^{er} août 1957 1.464,30 fr.f.

120 % 1.757,16 fr.f.

Valeur par point (par minute)¹ : $1757 : 370 = 4,75$ fr.f.

arrondi 4,8 fr.f.

Prix par mètre : $4,8 \times 750 = 3.600$ fr.f.

Travail effectué : 74 mètres d'avancement (avec difficultés terrains ébouleux).

Calcul des salaires :

Somme totale gagnée à la tâche :

Avancement $74 \times 3.600 = 266.400$ fr.f.

Supplément pour difficultés

terrains ébouleux 6.000 fr.f.

Total 272.400 fr.f.

Nombre de postes 103 à 100 % = 103

16 à 91,6 % = 14,66

Nombre de postes réduits = 117,66

Salaire de l'ouvrier base 100 : $272.400 : 117,66 = 2.315$ fr.f.

Majoration de salaire 1^{er} août 1957 : 4,95 % = 114,5925 fr.f.

Salaire à payer base 100 % = 2.429,5925 fr.f.

arrondi à 2.429 fr.f.

Salaire à payer base 91,6 % = 2.225

Parfois les travaux sont effectués par une équipe comprenant un plus grand nombre d'ouvriers.

Exemple 10 : Allemagne

Objet du chantier : Abattage du charbon

Ouvriers intéressés : équipe de 9 ouvriers :

3 piqueurs confirmés

2 aides-piqueurs

2 compagnons-mineurs

2 hercheurs à la tâche

Prix de tâche : 2,15 DM par berline de charbon.

Travail fourni et somme globale gagnée à la tâche :

2.240 berlines de charbon à 2,15 DM = 4.816 DM.

1. Un travail moyen est estimé sur la base d'un point par minute.

CALCUL DES SALAIRES

Ouvriers à la tâche	Postes ouverts/ hommes	Total des postes	Postes réduits pour le calcul des salaires
2 piqueurs confirmés	25	50	50,000 (100%)
1 piqueur confirmé	24	24	24,000 (100%)
2 aides-piqueurs	25	50	47,500 (95%)
1 compagnon-mineur	10	10	9,250 (92,5%)
1 compagnon-mineur	25	25	23,125 (92,5%)
2 hercheurs à la tâche	25	50	45,000 (90%)
Au total	—	209	198,875

Le salaire du piqueur par poste ouvert est de :

4.816,00 DM (total des salaires) divisé par 198,875

(postes réduits pour le calcul des salaires), soit 24,22 DM.

Les autres ouvriers touchent :

Aide-piqueur 95 % de 24,22 = 23,01 DM/poste

Compagnon-piqueur ... 92,5 % de 24,22 = 22,40 DM/poste

Hercheur à la tâche 90 % de 24,22 = 21,80 DM/poste.

Aux Pays-Bas, au lieu d'un prix de tâche c'est toujours le temps alloué pour la tâche qui est fixé.

Exemple 11 : Pays-Bas

Objet du chantier : travaux auxiliaires, déplacement du matériel (moyen de transport, câbles, conduites pneumatiques, etc.).

Ouvriers intéressés : ce nombre n'est pas fixe, mais peut varier légèrement autour du chiffre qui résulte du calcul du temps alloué.

Temps alloué :

le temps alloué est établi à l'aide d'un fractionnement des travaux et en indiquant pour chaque opération le nombre de minutes nécessaires. Ces temps élémentaires sont basés, soit sur des études de temps, soit sur l'expérience. La somme de ces temps donne le temps total alloué ; de la division par le temps effectif par poste résulte le nombre prévu de postes/ouvriers.

	Minutes
Chef d'équipe/poste déplacement du matériel à 315 minutes	315
Réaménagement 212 m. base d'aérage.....	429
Réaménagement 212 m. conduits d'eau.....	429
1 raccord canal d'aérage tête de taille à 25 min. et 1 raccord d'aérage, pied de taille à 25 min.....	50
1 canalisation d'eau tête de taille 25 min. ; 1 canalisation d'eau pied de taille 25 min.	50
212 m. câbles signalisation à déplacer à 0,6 min/m.	127
Réaménagement 212 m. canalisation électr. à 2 min/m. ; contrôle et nettoyage lampes à main/10 m.....	466
Confection 1 raccord à 30 min.	30
Rapprochement câble d'alimentation à 120 min.	120
Déplacement 212 m. de convoyeur de taille à 10 min/m. ; essai convoyeur 30 × 2 min. par homme	2.180
Changement tête motrice 221 × 2 min. ; déplacement poulies de renvoi 90 min × 2	622
Chargeur treuil de convoyeur 40 min. × 2	80
Entretien convoyeur 240 min.	240
Injection d'eau 3 × 315 min.	945
Temps total prévu	6.083

Temps effectif par poste : 315 min.

Nombre de postes prévus $6.083 : 315 = 19,3$ postes.

Salaire du piqueur pour un rendement normal fl. 18,20 (120 % du salaire de base).

Il convient de noter que ces travaux — déplacement du matériel — se répètent chaque poste de nuit. Or, les premiers jours, l'effectif du poste de nuit peut comprendre 20 ou 21 personnes, par exemple.

Par la suite, le chef d'équipe peut décider — en accord avec les ouvriers de l'équipe — que 18 ou 19 personnes suffisent à faire le travail. C'est d'ailleurs par la réduction de leur nombre que les ouvriers ont la possibilité d'augmenter leurs gains, puisque le calcul des salaires reste basé sur le nombre total de postes prévu. Les travaux à effectuer sont fixes, mais l'effectif peut changer.

Travail fourni au cours du mois :

25 fois déplacement de matériel pendant 460 postes ouvrier.

Calcul des salaires :

Nombre de postes prévus selon le calcul : $25 \times 19,3 = 482,5$ postes

Bonifications 5 »

Retenues — 1 poste

Nombre de postes autorisés 486,5 postes

Nombre de postes réellement effectués 460

Salaire à la tâche par poste pour le piqueur :

$$\frac{486,5}{460} \times 18,20 = \text{fl. } 19,25$$

Salaire à la tâche par poste pour l'aide-piqueur à 95 % :

$$\frac{95}{100} \times 19,25 = \text{fl. } 18,29$$

Salaire à la tâche par poste pour l'aide-piqueur à 90 % :

$$\frac{90}{100} \times 19,25 = \text{fl. } 17,33.$$

Dans un autre exemple, tous les ouvriers de l'équipe sont à 100% et le salaire par ouvrier est obtenu simplement en divisant la somme globale par le nombre d'ouvriers.

Exemple 12 : France

Objet du chantier : déhouillage avec haveuse

Ouvriers intéressés : équipe de 14 ouvriers à 100% ; les haveurs ne sont pas compris dans l'équipe mais sont payés selon un système fixe + prime

Prix de tâche :

il existe un prix de tâche pour chaque opération, prix de tâche qui varie suivant 4 ouvertures. Plusieurs suppléments sont prévus pour la dureté, les difficultés, etc.

Le tableau ci-après donne les valeurs en fr.f. ; valeurs déterminées à l'aide d'une étude par points.

Dans un exemple néerlandais, la tâche est exprimée en m² ou en berlines, mais au moyen d'un calcul de temps élémentaires, en tenant compte de tous les travaux à effectuer,

Exemple 13 : Pays-Bas

Objet du chantier : déhouillage et soutènement

Ouvriers intéressés : comme dans l'exemple 11, le nombre d'ouvriers n'est pas fixe

Temps alloué :

le temps alloué est calculé pour un cycle d'avancement (poste du matin et poste de l'après-midi), c'est-à-dire, pour le déhouillage sur toute la longueur de la taille (212 mètres) et sur 2,10 de profondeur. Dans ce cas, l'avancement

PRIX DE TACHES

	Ouverture totale			
	1,30 m.	1,40 m.	1,50 m.	1,60 m.
<i>Sillon de toit et pose des railonges articulées.</i>	fr. f.	fr. f.	fr. f.	fr. f.
Mètre plein non havé.	170	176	181	186
Supplément de dureté : La valeur de base correspond à la dureté 15				
dureté 20.	32	35	37	37
» 25.	83	88	91	96
» 30.	147	154	162	171
Mètre havé non chargé.	67	67	66	65
<i>Sillon de toit — Havé — Chargé.</i>				
<i>Valeur point/m. linéaire :</i>				
Haveuse à deux bras.	11	14	17	20
Supplément de dureté.	12	12	14	17
<i>Supplément/m. linéaires pour terres dures au toit.</i>				
Selon l'épaisseur des terres : 10.	37	35	35	35
20.	56	53	53	53
30.	73	70	67	67
<i>Valeur point.</i>				
<i>Pose d'une rallonge articulée.</i>	15	15	15	15
<i>Descente d'haveuse — Longueur 80 m.</i>	785	785	785	785
<i>Abattage — Reculage — Sillon de Daisne.</i>				
<i>Valeur point/m. linéaire :</i>				
H 0,30 — Organisation 1-2 ouvr.	41	43	45	46
0,30 m. H 0,40 m. d°.	49	50	52	53
Suppléments : Nettoyage anormal de la banquette.	19	20	20	20
<i>Nettoyage — Ripage.</i>				
<i>Nettoyage — Valeur point/m² :</i>				
Nettoyage faible.	6	6	6	7
Nettoyage moyen.	9	9	10	10
<i>Ripage — Valeur point par manœuvre de bouteille :</i>				
Pousseur cylindrique non fixé sur le blindé.	59	59	59	59
<i>Boisage — Foudroyage.</i>				
Boisage : Etançon type Dowty-KF.	8	10	13	—
Etançon type Gerlach 37 A G.	17	17	20	21
Nouvelles lignes hydraul.	19	21	23	25
Nouvelles lignes Gerlach.	43	45	51	53
<i>Foudroyage :</i> facile Dowty.	7	7	8	13
moyen Dowty.	11	11	15	24
difficile Dowty.	24	24	27	36
moyen Gerlach.	27	28	30	32
difficile.	44	48	51	54

Travail fourni ; somme globale gagnée à la tâche et calcul des salaires :

SURFACE DÉHOUILÉE

Longueur déhouillée	172 m.
Largeur déhouillée	1 m.
Surface déhouillée	172 m ²
Ouverture totale	1,40 m.
Ouverture charbon	1,30 m.

	Nombre	Prix unitaire (fr.f.)	Prix total (fr.f.)
<i>Abattage — Reculage — Nettoyage.</i>			
Longueur déhouillée — havés non chargés (m.).	9	67	603
Sillon de toit.	163	14	2.282
Supplément de dureté (m.).	125	12	1.500
Sillon de daïsne (m.)	173	43	7.439
<i>Soutènement — Boisage.</i>			
Rallonges articulés	237	15	3.555
Etaçons Gerlach	121	17	2.057
Nouvelles lignes Gerlach.	51	45	2.295
Etaçons Dowty	156	10	1.560
Nouvelles lignes Dowty	68	21	1.428
<i>Foudroyage.</i>			
Etaçons Gerlach difficiles.	95	48	4.560
Etaçons Gerlach moyens	53	28	1.484
Etaçons Gerlach faciles.	13	8	104
Etaçons Dowty difficiles	104	24	2.496
Etaçons Dowty moyens	68	11	748
Etaçons Dowty faciles	9	8	72
<i>Supplément.</i>			
Descente d'havéuse.	2	785	1.570
Concédés de cycles.			3.420
Ripage — manœuvres de pousseurs	19	59	1.121
<i>Nettoyage.</i>			
Nettoyage facile (m ²)	185	6	1.110
Montant total gagné à la tâche.			39.404

Salairé par ouvrier : 39.404 : 14 = 2.815 fr.f.

est fixe car il est fonction de certaines données techniques (la longueur d'une rallonge, p. ex.).

TEMPS ALLOUÉ
(en minutes)

	Total	Poste du matin	Poste de l'après-midi
<i>Déhouillage d'un panneau.</i>			
Longueur 212 m., largeur 2,10 m., superficie 445,2 m ² .			
Puissance 1,89, contenu 1,89 × 445,2 = 841 m ³			
Nombre de berlines 841 : 0,625 = 1.346 berlines			
Temps prévu 445,2 m ² à 54 minutes ...	24.041	12.466	11.575
223 cadres de soutènement à 23 minutes.	5.130	2.565	2.565
110 étaçons de cassage à 7 min. 1/2 ...	826	413	413
223 bois provisoires à 14 minutes	3.122	1.561	1.561
2 fois conduite de 2 moteurs à 60 min. et 1 raccordement à 30 minutes.....	300	150	150
2 fois installation, démontage et graissage de 55 marteaux piqueurs à 9 minutes	990	495	495
2 fois transport de bois à 50 minutes	100	50	50
Chef d'équipe/poste de dépouillement 2 × 315 min. × 2	1.260	630	630
Mettre la direction en taille 1 × 315 min.	315		315
Contrôle des convoyeurs — taille 2 × $\frac{315}{2}$ × 2.....	630	315	315
Divers par homme 9 min. 110 × 9	990	495	495
Travaux préliminaires, tête, pied	256	256	
Chambre de moteur, travaux préliminaires 2 × 121	242	121	121
Temps total prévu	38.202	10.517	18.685

Temps total par poste 340 minutes

Casse-croûte et perte de temps 25 minutes

Temps effectif 315 minutes

Postes prévus : 38.202 : 315 = 121,3 postes

Rendement normal : 1.346 berlines : 121,3 postes
= 11,10 berlines/poste ou

445 m² : 121,3 postes = 3,67 m²/poste

Salaire du piqueur pour un rendement normal fl. 18,20
(120% du salaire de base)

Travail fourni : 10.989 berlines de charbon abattues pendant 925 postes.

Calcul des salaires : nombre de postes autorisés :

10.989 : 11,10 =	990	postes	ouvriers
bonifications ..	14	»	»
retenues ...	— 4	»	»
	<hr/>		
	1.000	»	»

Nombre de postes réellement effectués : 925.

Salaire à la tâche par poste pour le piqueur :

$$\frac{1.000}{925} \times 18,20 = \text{fl. } 19,6757$$

Amende pour stériles — p. ex. 1%	fl. 0,1968
	<hr/>
	fl. 19,4789

Amende pour matériel collectif perdu ou abimé	fl. 0,0441
	<hr/>
	fl. 19,4348

Salaire à verser fl. 19,44 par poste de piqueur.

Salaire à la tâche par poste pour l'aide-piqueur :

$$\text{à } 95\% \quad \frac{95}{100} \times \text{fl. } 19,44 = \text{fl. } 18,47$$

$$\text{à } 92\% \quad \frac{92}{100} \times \text{fl. } 19,44 = \text{fl. } 17,88$$

$$\text{à } 90\% \quad \frac{90}{100} \times \text{fl. } 19,44 = \text{fl. } 17,50$$

pour le rouleur

$$\text{à } 85\% \quad \frac{85}{100} \times \text{fl. } 19,44 = \text{fl. } 16,52$$

Exemple 14 : Italie

Objet du chantier : abattage du charbon dans une taille longue avec remblayage avec racloir et soutènement métallique (remblayage et déboisage non compris)

Ouvriers intéressés : 1) abattage du charbon : mineurs	6
manœuvres	25
Total	31
2) soutènement : boiseurs	5
manœuvres	5
Total	10
Total général	41

PRIX DE TACHE
(Le tarif comprend toutes les opérations du cycle)

Veine	Foudroyage		Remblayage ¹		Avec couloir oscillant, scraper, soutènement métallique ²
	Racloir-soutènement métallique ²		Racloir-soutènement métallique ²		
	Couloir de 1,25 m. déplacé		Couloir de 1,25 m. déplacé		
	Une fois pendant plus de 3 postes	Une fois pendant 3 postes	Une fois pendant plus de 3 postes	Une fois pendant 3 postes	
V° VI° VII° VIII°	O.s. ³ 250 litres Man. ⁴ 188 litres	O.s. 320 litres Man. 240 litres	O.s. 220 litres Man. 165 litres	O.s. 275 litres Man. 206 litres	O.s. 320 litres Man. 224 litre
II° III° IX°	O.s. 285 litres Man. 214 litres	O.s. 365 litres Man. 274 litres	O.s. 250 litres Man. 188 litres	O.s. 310 litres Man. 232 litres	

Travail fourni : 171 m³ abattus avec remblayage, mais sans déboisage
275 berlines chargées
soutènement 60 buttes métalliques
60 chapeaux métalliques

1. Pour le remblayage, non compris le déboisage, les prix de tâche doivent être multipliés par 0,82.

2. Soutènement mixte (buttes métalliques et chapeaux en bois), majorer de 5%. Soutènement bois, majorer de 10%.

3. O. s. : Ouvrier spécialisé.

4. Man. : Manœuvre.

Calcul des salaires :

rendement au charbon $275 : 31 = 8,9$ berlines par ouvrier ;

rendement collectif $171 : 41 = 4,17 \text{ m}^3$ par ouvrier

Salaire des ouvriers spécialisés $4,17 \times 220 = 918$ liras

Le déboisage n'étant pas compris, ce montant est affecté du coefficient 0,82. Salaire gagné : $0,82 \times 918 = 750$ liras

Salaire des manœuvres $4,17 \times 165 = 687$ liras

Salaire gagné — déboisage non compris — :

$$0,82 \times 687 = 562 \text{ liras.}$$

Dans les exemples précédents de tâche par équipe, le salaire de chaque membre est fonction du travail effectué par l'ensemble de l'équipe. On trouve cependant en France des cas où les ouvriers d'une grande équipe sont payés par groupe de spécialités.

Exemple 15 : France

Objet du chantier : havage et tir dans une longue taille

Ouvriers intéressés ¹ : déhouilleurs.	24
déhouilleurs (petit stoss) ...	2
confectionneurs de piles ...	1
haveurs	3
foudroyeurs	3
ripeurs	3
Total	39

PRIX DE TACHE

Désignation des travaux ou matières	Unité	Prix unitaire
Charbon en taille	berline	249
Porteuses	"	435
Piliers	"	435
Haveuses	m	73
Foudroyeurs	m	52
Dammeurs	m ³	397
Ripeurs	berline	186
Ripeurs	m	73
Charbon « petit stoss »	m. linéaire	376

1. Parmi ces ouvriers se trouvent des ouvriers à 100%, à 92%, à 80% et à 75%.

TRAVAIL FOURNI ET CALCUL DES SALAIRES
(Décompte de la première quinzaine d'octobre 1952)

Spécialité des équipes	Travail fourni		Prix unitaire (fr.f.)	Sommes (fr.f.)	Postes réduits	Salaires ouvriers base 100 (fr.f.)
	Désignation des travaux	Nombre				
Déhouilleurs	charbon	2.262	249	563.238	286	2.005
	porteuses	15	435	6.525		
	pilliers	10	435	4.350		
				574.113		
Déhouilleurs (petit stoss) Confectionneurs de piles	mètre	110	376	41.360	24	1.723
	m ³	30	397	11.910		
	pilliers	10	435	4.350		
				16.260	8,6	1.850
Haveurs Foudroyeurs	mètre	1.026	73	74.858	36,7	2.040
	mètre	1.009	52	88.828		
	pilier	1		435		
				89.263	39,6	2.254
Ripeurs	mètre	1.005	73	73.365	31,5	2.300

Le nombre de postes réduits est calculé de la même façon que dans l'exemple 5. La division de la somme totale par le nombre de postes réduits donne chaque fois le salaire de l'ouvrier à 100 % (dernière colonne du tableau ci-dessus).

Les autres ouvriers reçoivent les pourcentages suivants :

aides-piqueurs	92 %
ouvriers nouvellement embauchés après 6 ^e mois de travail ...	80 %
ouvriers nouvellement embauchés au cours des 6 premiers mois de travail	75 %

CHAPITRE II

AUTRES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION, PRIMES DE RÉSULTAT, ETC. POUR LES OUVRIERS DU FOND ET DU JOUR

A. — SALAIRE A LA TACHE POUR LES OUVRIERS DU JOUR

Aux *Pays-Bas*, les travaux du jour qui s'y prêtent sont effectués à la tâche. Les tâches sont fixées de façon à ce que l'ouvrier à rendement normal puisse gagner 118 % de son salaire de base. De même qu'au fond, il s'agit de tâches basées sur le calcul du temps alloué. Si le temps alloué est par exemple de 20 heures, alors que l'ouvrier a affectué le travail en 16 heures, il a économisé 4 heures, soit 25 % du temps effectif. Il reçoit, en plus de son salaire de base, une « prime de tâche » de 25 %.

B. — PRIME DE RÉSULTAT, BASÉE SUR LE GAIN A LA TACHE

En *Italie*, les ouvriers travaillant à la tâche perçoivent chaque mois une prime de résultat, basée sur leur gain total à la tâche gagné dans le mois en question. La prime est attribuée selon deux niveaux de salaire à la tâche ; les taux sont différents pour les ouvriers spécialisés et les manœuvres et par mine.

EXEMPLE

Jours ouvrables dans le mois	Ouvriers spécialisés		Manœuvres	
	Prime de 3.000 livres	Prime de 5.000 livres	Prime de 2.000 livres	Prime de 3.300 livres
Jusqu'à :				
23	15.800	18.400	11.400	13.200
24	16.400	19.200	11.800	13.800
25	17.000	20.000	12.200	14.400
26	17.800	20.900	12.700	15.000
27	18.500	21.700	13.300	15.700

Ainsi par exemple : l'ouvrier spécialisé, qui a gagné dans un mois comptant 24 jours ouvrables un gain total à la tâche de 18.000 liras, touche la prime de 3.000 liras ; s'il a gagné 20.000 liras à la tâche, il perçoit la prime de 5.000 liras.

C. — PRIMES S'AJOUTANT AU SALAIRE DE BASE

Dans tous les pays, on trouve des travaux qui ne sont pas effectués à la tâche. Dans ces cas, l'ouvrier touche un salaire fixe où parfois s'ajoute une prime liée directement ou indirectement au rendement, à la productivité, etc.

Ainsi, en *Allemagne*, les ouvriers des stations centrales de chargement ou des points de culbutage des stériles perçoivent en plus de leur salaire conventionnel au temps, un certain montant additionnel pour un nombre déterminé de berlines chargées ou déchargées ; un système analogue existe pour les ouvriers desservant le puits.

En *Belgique*, les ouvriers qui n'effectuent pas directement des opérations de production peuvent être payés selon un système de prime au rendement :

a) *Au fond* :

- récupération des cadres (prime individuelle, fonction du nombre de cadres),
- repasseur de voies (prime *idem*),
- ravaleurs-rabasseneurs (prime généralement individuelle),
- transports généraux au chantier (prime collective liée à la production du chantier correspondant),
- services généraux et entretien,
- service électro-mécanique ; électriciens et ajusteurs (prime individuelle ou collective liée au bon fonctionnement du service).

b) *Au jour* :

- recette, culbutage du charbon (chef d'équipe et journaliers),
- triage-lavoir et manutentions subséquentes (chefs d'équipe et journaliers),
- récupération du charbon (manœuvres de mise à terril).

Pour ces différents travaux, l'importance de la prime, fonction du tonnage traité, est généralement très réduite (5 à 15 francs par jour). Elle est en général calculée par équipe et non individuellement.

En *France*, les ouvriers suivants perçoivent le salaire de base de leur catégorie et une prime :

a) *Au fond :**Ouvriers non liés directement à la production.*

- Certains électro-mécaniciens du fond et certains ouvriers d'entretien du matériel du fond, dont le travail peut avoir une répercussion sur le fonctionnement d'installations importantes de l'exploitation, touchent en plus du salaire de base de leur catégorie une prime fonction du bon entretien du matériel et de la bonne marche du chantier où il se trouve installé.
- Un certain nombre d'ouvriers occupés au transport des produits ou du matériel (par exemple : accrocheurs des puits principaux, chargeurs, dispatchers, chefs de trait dans les grands roulages, etc.) touchent en plus du salaire de base de leur catégorie une prime liée à la quantité de matériel ou de produits transportés (nombre de berlines remontées au puits, etc.).
- Dans quelques exploitations, on trouve de plus, pour certains travaux de décadage, d'entretien des voies, de chaulage, de schistification, des ouvriers touchant une prime fonction du travail fait (nombre de cadres récupérés, posés, etc.).

Ouvriers liés directement à la production (occupés en chantiers d'abattage ou de creusement).

- Dans la plupart des exploitations, les piqueurs instructeurs et les moniteurs, chargés de la mise au courant des nouveaux travailleurs jeunes ou adultes français ou étrangers, touchent en plus de leur salaire de base une prime variable suivant la nature de leur travail et la valeur des services qu'ils rendent.
- Dans la majorité des bassins, certains ouvriers occupés à des travaux en taille autres que le déhouillage proprement dit tels que déplaceurs de matériel de desserte en taille, remblayeurs, quelques foudroyeurs, contrôleurs de matériel, infuseurs d'eau dans le charbon des tailles, conducteurs de machines en taille (haveuses, rabots, machines à trépaner) touchent en plus du salaire de leur catégorie une prime fonction du travail fait (mètres d'installations déplacées, nombre de mètres cubes de remblai mis en place, nombre de trous injectés, nombre de mètres carrés havés ou de cycles faits, etc.) et éventuellement du bon entretien des machines conduites et, dans le cas de contrôleurs du matériel, du nombre d'éléments à contrôler et des pertes enregistrées.

b) *Au jour :*

- Dans certains ateliers centraux, les ouvriers qualifiés ou affectés à un travail déterminé reçoivent en plus du salaire de leur caté-

gorie une prime la plupart du temps calculée suivant le système Rowan, c'est-à-dire en tenant compte du temps gagné par l'ouvrier pour un travail par rapport au temps préalablement estimé pour l'exécution de ce travail par un Service de préparation.

- En plus du salaire de leur catégorie, un certain nombre d'ouvriers spécialisés occupés à des travaux de déchargement ou de rechargement de bois ou de matériel et certains occupés dans les moulins aux installations de culbutage importantes et à certains montecharge principaux touchent une prime fonction de la quantité de matériel manutentionné.

En *Italie*, les travaux qui, pour des raisons de sécurité, ne peuvent pas être effectués à la tâche sont rémunérés au temps. Dans ces cas, l'ouvrier perçoit en plus de son salaire fixe une prime dont le montant est fixé par la direction en tenant compte du rendement global et des qualités de l'ouvrier en question.

Les ouvriers affectés à l'entretien et aux services auxiliaires, quand il n'est pas possible de les faire bénéficier d'un système de salaire à la tâche, sont rémunérés au temps et perçoivent une prime journalière de rendement.

Aux *Pays-Bas*, les ouvriers rémunérés au temps perçoivent une prime de mérite s'élevant à :

a) *Fond* :

- 3 % à 16 % au maximum, selon le travail accompli, pour les chefs-piqueurs faisant fonction de surveillants et similaires ;
- 3 % à 12 % au maximum, selon le travail accompli, pour les chefs-piqueurs et similaires ;
- 4 % pour un rendement satisfaisant,
- 8 % pour un bon rendement,
- 10 % pour un très bon rendement,
- 12 % pour un rendement excellent,
pour les autres ouvriers du fond.

b) *Jour* :

- 5 à 9 % pour un rendement satisfaisant,
- 10 à 17 % pour un bon rendement,
- 18 à 25 % pour un très bon rendement,
- 26 à 30 % pour un rendement excellent,
pour tous les ouvriers du jour.

Pour les ouvriers du fond indiqués sous a) et b) (ouvriers de surveillance) et pour les ouvriers du jour la fixation de la prime s'effectue à l'aide de formulaires comportant le nombre de points qui est attribué à l'ouvrier en fonction de l'exécution du travail.

CHAPITRE III

PRIMES GLOBALES SUPPLÉMENTAIRES

Il s'agit de primes de fin d'exercice, de fin d'année, trimestrielles, éventuellement mensuelles, qui sont fixées en fonction d'un ou de plusieurs facteurs globaux, par exemple la production générale, la productivité générale, le chiffre d'affaires, la rentabilité de l'entreprise, etc. et sont applicables en général à l'ensemble du personnel.

De telles primes n'existent qu'en France et en Italie.

En France, il existe une prime de productivité, versée à l'ensemble du personnel des Charbonnages de France, liée directement au rendement fond et jour de l'ensemble des bassins.

Cette prime comprend :

— une part semestrielle, appelée « prime de résultats », qui est calculée en fonction du salaire gagné par l'ouvrier pendant le semestre en cause, et dont le pourcentage national (c'est-à-dire pour l'ensemble des bassins) est donné par la formule suivante :

$$T = 8 + 0,02 (R - 1050) + 0,65 (8,5 - a)$$

où T = le supplément en %

R = rendement fond et jour de l'ensemble des bassins du trimestre en cause

a = pourcentage d'absentéisme fond et jour du semestre, abstraction faite des absences motivées par la longue maladie, les congés payés et le chômage pour mévente ou pour causes techniques. Le dernier terme 0,65 (8,5 — a) ne joue que pour les valeurs inférieures à 8,5, donc seulement lorsqu'il est positif ; il vise donc davantage à favoriser la présence qu'à pénaliser l'absence.

Sur la base du taux national ainsi obtenu, la répartition de la prime entre les bassins et les règles d'attribution au personnel sont fixées par décision du directeur général des Charbonnages de France.

— une part annuelle de 6.000 fr.f. qui est acquise si le rendement fond et jour de l'ensemble des bassins est égal ou supérieur à 1075 kg. Ce montant

sera augmenté de 500 fr.f. pour chaque tranche entière de 25 kg de rendement au-delà du rendement de référence (1075 kg).

En *Italie*, il existe une prime annuelle de participation fonction du rendement global et conditionnée par une présence minimum. La prime est égale à 6.000 liras pour un rendement fond et jour de 800 kg par ouvrier et augmentée de 1.000 liras pour chaque tranche de 10 kg de rendement au-delà du rendement de référence (800 kg). Cette prime est perçue par chaque ouvrier affecté aux activités de production ayant travaillé au moins 240 jours.

En *Allemagne*, les sociétés minières accordent une gratification de Noël, mais il s'agit d'une gratification bénévole qui n'est pas liée directement selon un système déterminé au rendement, à la production ou à la productivité. Son montant peut cependant être influencé par des facteurs globaux.

Dans les mines sarroises, une prime semestrielle de résultat est versée, dont l'importance (variable) peut atteindre 7 % du salaire. Cette prime de résultat dépend de la productivité.

Dans *les autres pays*, il existe de semblables gratifications mais elles n'ont pas une importance majeure.

CHAPITRE IV

L'INCIDENCE DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION SUR LA SÉCURITÉ DE TRAVAIL

Seuls les cas où l'ouvrier ou l'équipe effectuent à la fois les travaux d'abatage, d'avancement et les travaux de sécurité sont intéressants pour voir comment sont traités dans les calculs de prix de tâche les travaux de sécurité du travail. Il convient de distinguer :

1° Les cas où les travaux de sécurité apparaissent explicitement dans le calcul des salaires à la tâche (v. ex. 2) ;

2° Les cas où les travaux de sécurité n'apparaissent pas explicitement dans le calcul du salaire à la tâche (v. ex. 1).

1° Dans ces cas, tous les éléments de sécurité sont payés et si l'ouvrier est amené à renforcer le soutènement, son salaire ne s'en ressentira pas : tous les temps élémentaires sont établis suivant les mêmes règles, quelle que soit la nature du travail, et la valeur attribuée à l'unité de temps est la même. Un ouvrier occupé la majeure partie du poste à la pose d'éléments supplémentaires de soutènement recevra donc la même rémunération que s'il avait déployé la même activité dans des travaux d'abatage ou de pelleteage. Il n'a aucun intérêt à produire davantage en négligeant les travaux de sécurité puisque les travaux non effectués ne lui sont pas payés ; son salaire n'augmente donc pas s'il produit plus de charbon mais en ne boisant pas par exemple.

2° On tient compte, lors de l'établissement du prix de tâche, des travaux de sécurité. Si le prix de tâche est fixé à l'aide d'une étude de temps, les temps élémentaires sont fixés de la même manière pour les travaux de sécurité que pour les autres travaux.

La bonne exécution des travaux de sécurité est contrôlée par la surveillance. Dans certains cas, les ouvriers sont pénalisés lorsqu'ils n'ont pas observé les dispositions de sécurité. Si, par contre, ils ont renforcé le boisage ou, de façon plus générale, ont effectué des travaux de sécurité non prévus, ils reçoivent un supplément de salaire calculé sur les mêmes bases que les travaux prévus.

En *Italie*, il existe pour les traçages deux prix de tâche : l'un appliqué lorsque les ouvriers ont à effectuer également le soutènement, l'autre moins élevé, appliqué lorsque les ouvriers n'ont pas à faire le soutènement.

En *France*, les boutefeux, dont le bon accomplissement du travail a un intérêt considérable pour la sécurité du tir, touchent en plus du salaire de base de leur catégorie une prime qui leur est supprimée ou réduite pendant un ou plusieurs jours chaque fois qu'il est constaté qu'ils négligent les règles normales imposées par les consignes de tir.

DEUXIÈME PARTIE

Sidérurgie

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	65
CHAPITRE PREMIER. — Salaire à prime et salaire à la tâche...	67
A. — <i>Les différents secteurs</i>	67
B. — <i>Les systèmes de rémunération pour les différents secteurs</i>	68
C. — <i>Importance des divers systèmes de rémunération</i>	69
D. — <i>Mode de fixation des systèmes de primes et des prix de tâche.</i> <i>Conclusion d'un contrat écrit ou d'un accord tacite</i>	70
E. — <i>Base des systèmes de prime ou de salaire à la tâche</i>	71
F. — <i>Les primes collectives</i>	72
1) <i>Composition et importance des groupes d'ouvriers, intéressés par la même prime</i>	72
2) <i>Structure du salaire et rapports entre les salaires ou les primes de différents ouvriers d'un groupe</i>	73
3) <i>Facteurs déterminants</i>	73
4) <i>Modes de liaison et exemples pratiques</i>	76
a) <i>Liaison proportionnelle</i>	76
b) <i>Liaison proportionnelle avec garantie d'un minimum.</i>	78
c) <i>Liaison proportionnelle avec plafond</i>	78
d) <i>Liaison proportionnelle avec garantie et plafond</i>	79
e) <i>Primes composées d'une partie fixe et d'une partie variable, proportionnelle au facteur déterminant</i>	79
f) <i>Liaison linéaire où la prime commence à partir d'une certaine production</i>	79
g) <i>Liaison progressive</i>	82
h) <i>Liaison dégressive</i>	82
i) <i>Autres liaisons</i>	83
G. — <i>Primes individuelles ou de petites équipes</i>	84
a) <i>Prime basée sur le temps économisé</i>	84
b) <i>Prime d'économie</i>	85
c) <i>Prime pour qualité</i>	85
H. — <i>Salaire à la tâche</i>	86
I. — <i>Observations</i>	88
CHAPITRE II. — Primes globales supplémentaires	93
ANNEXES (GRAPHIQUES)	101

INTRODUCTION

1. La classification retenue pour la sidérurgie a pour base l'élément du salaire qui est lié à la production, au rendement ou à la productivité.

Deux catégories ont été distinguées :

I. — Salaire à prime et salaire à la tâche.

A l'intérieur de cette catégorie, une distinction a été faite entre :

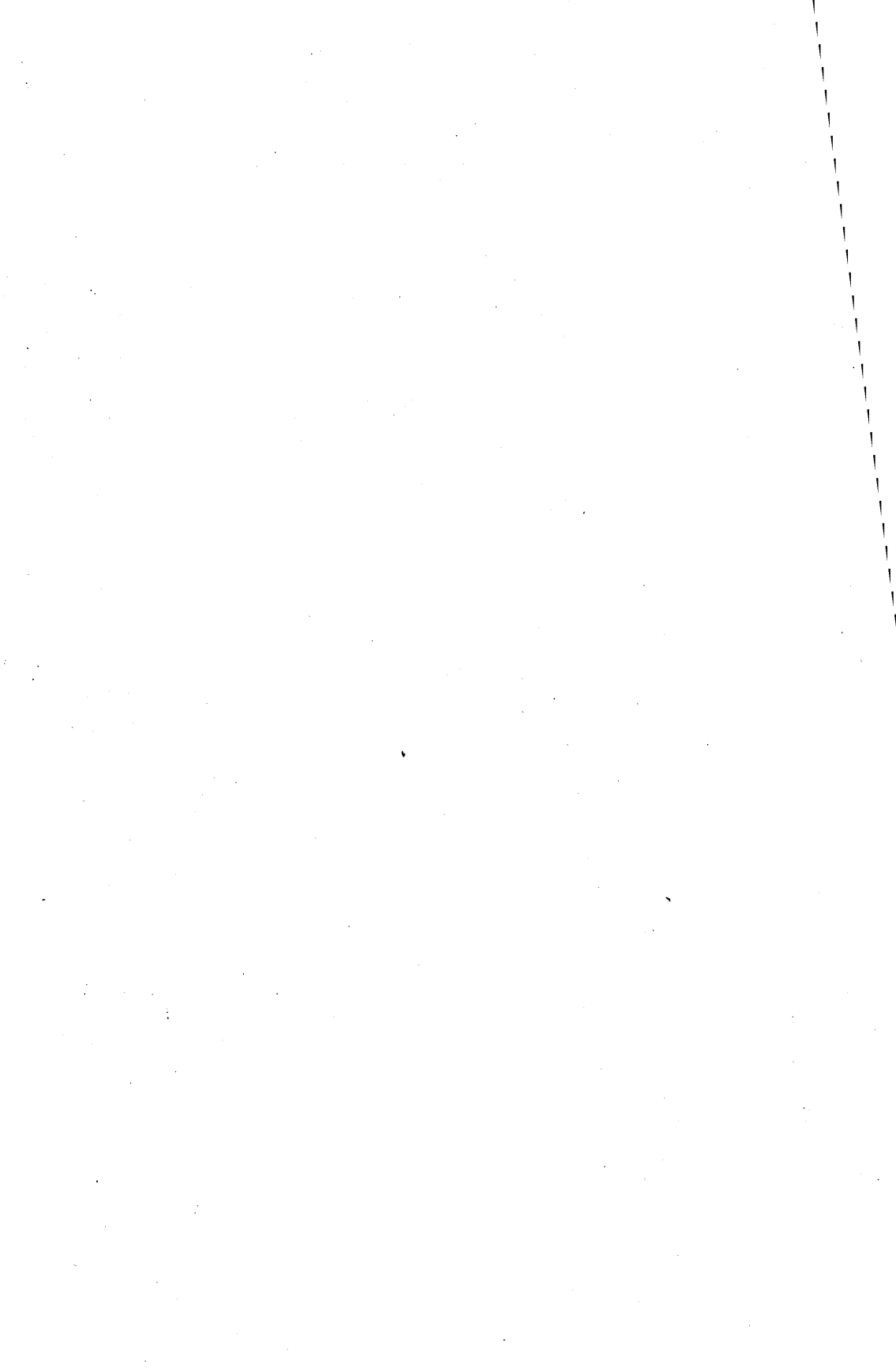
- primes collectives,
- primes individuelles,
- salaire à la tâche.

II. — Primes globales supplémentaires.

Le présent rapport donne un aperçu des systèmes de primes les plus importants existant dans la sidérurgie de la Communauté en fonction de cette classification.

Les systèmes sont illustrés à l'aide d'exemples pratiques.

2. Pour quelques problèmes concernant le salaire à la tâche ou à la prime (importance de la prime, signification d'une garantie, buts poursuivis, évolution d'un système et base statistique d'un système de prime), les informations disponibles n'ont pas permis un examen systématique. C'est pourquoi des observations concernant ces problèmes ont été introduites dans un paragraphe particulier (§ 1) à la fin du chapitre I^{er}.



CHAPITRE PREMIER

SALAIRE A PRIME ET SALAIRE A LA TACHE

L'étude des salaires à primes et des salaires à la tâche, appliqués dans les divers pays, fait apparaître en premier lieu qu'il existe un très grand nombre de systèmes.

Certaines primes sont valables pour la presque totalité du personnel d'une usine, d'autres pour un ou plusieurs secteurs, d'autres encore pour de petits groupes, certaines sont individuelles. Pour une bonne appréciation des primes, il est nécessaire d'indiquer tout d'abord les différents secteurs qui peuvent se rencontrer dans une usine sidérurgique et les systèmes de rémunération qui sont appliqués dans ces secteurs.

A. — LES DIFFÉRENTS SECTEURS

1° Les secteurs de production :

- le secteur fours à coke,
- le secteur hauts fourneaux,
- le secteur aciérie Thomas,
- le secteur aciérie Martin,
- le secteur aciérie électrique,
- les secteurs des laminoirs (blooming, train moyen, petit train, train à fils, train à tôles, etc.);

2° Les autres secteurs :

- le secteur d'entretien (électrique et mécanique),
- les services auxiliaires et annexes (transport, construction, centrale électrique, chaudières, magasins, etc.).

Il va de soi qu'on ne trouve pas nécessairement tous ces secteurs dans chaque usine, par ailleurs, dans certaines usines quelques secteurs peuvent être réunis en un seul ; dans d'autres par contre, un secteur peut être divisé en deux.

Les secteurs fours à coke, hauts fourneaux, les aciéries et les laminoirs sont les secteurs de fabrication ; ils comprennent des ouvriers de fabrication

et des ouvriers qui n'y participent pas directement. Le dernier groupe peut comprendre les chargeurs et déchargeurs, les ouvriers d'entretien liés à une certaine installation et les ouvriers de parachèvement dans les laminoirs.

B. — LES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION POUR LES DIFFÉRENTS SECTEURS

On peut rencontrer les systèmes suivants :

Pour les secteurs de fabrication :

Les *ouvriers de fabrication* perçoivent en général un salaire de base plus une prime collective, basée sur la production (par mois, par jour, par poste, par heure ou par heure par ouvrier) réalisée par l'ensemble de ces ouvriers dans le secteur en question.

Le salaire de base n'est pas nécessairement égal au salaire minimum conventionnel, mais peut être plus ou moins élevé. Dans le cas de marche à feu continu, la prime est parfois calculée par équipe et non pour l'ensemble des équipes.

Dans un autre exemple, les ouvriers de fabrication d'une aciérie comprenant six fours Martin ont, pour chaque four, leur propre prime qui dépend seulement de la production du four en question. Certains ouvriers de fabrication perçoivent parfois en outre une prime spéciale de production ou pour longue durée de l'installation (par exemple prime de bon entretien des fonds) ou même trois ou quatre primes supplémentaires.

Cependant, l'Allemagne a fourni un exemple où les ouvriers de fabrication du secteur « laminoir à tôles » sont rémunérés selon un système de salaire à la tâche (Zeitakkord) — voir paragraphe H.

Les *chargeurs et déchargeurs* peuvent être payés à la tâche ou perçoivent un salaire de base plus une prime basée sur le tonnage ou le nombre d'unités chargés ou déchargés.

Les *autres ouvriers* d'un secteur de fabrication peuvent être intéressés par la même prime ou le même facteur déterminant que les ouvriers de fabrication ou par une prime basée sur leur propre réalisation (tonnage traité, nombre de pièces, etc.).

Pour le secteur entretien.

Les ouvriers du secteur entretien peuvent toucher :

- une prime basée sur la production totale de tous les secteurs (tonnes d'acier, de fonte, coke, kWh.) ou d'un seul secteur ;
- une prime basée sur la production ou le rendement du secteur auquel les ouvriers d'entretien en question sont liés ;

— une prime liée directement aux primes perçues par les ouvriers de production. Dans une entreprise, par exemple, les ouvriers d'entretien perçoivent une prime égale à 75 % de la prime moyenne perçue par les ouvriers des hauts fourneaux, des aciéries Thomas et des aciéries Martin.

Pour les services auxiliaires et annexes.

— Les ouvriers de la centrale électrique peuvent percevoir une prime fonction du nombre de kWh produits.

— Les ouvriers du secteur services généraux peuvent percevoir une prime égale à la moyenne mensuelle des primes pour les services d'entretien.

C. — IMPORTANCE DES DIVERS SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

En *Allemagne*, 70 % des ouvriers bénéficient d'un système d'intéressement à la production, au rendement, à la productivité, faisant l'objet d'un accord d'entreprise.

En *Belgique*, sur un échantillonnage groupant environ trois quarts de tous les ouvriers, les systèmes de rémunération sont répartis comme suit :

Salaire de base + prime collective	82 % des ouvriers
« « « + prime collective et prime individuelle	9 % « «
« « « + prime individuelle ou salaire à la tâche ou à marché	6 % « «
Salaire fixe	3 % « «
	100 %

Le système salaire de base + prime collective caractérise les ouvriers occupés à la production.

En *France*, un échantillonnage de 50 % du total laisse apparaître les pourcentages suivants :

Salaire de base + prime collective	79 % des ouvriers
« « « + prime individuelle	4 % « «
Salaire à la tâche	3 % « «
Salaire de base + prime individuelle	5 % « «
Salaire fixe	9 % « «
	100 %

Au *Luxembourg*, la répartition est la suivante :

Salaire à la tâche ou au forfait ou salaire de base + prime variable (et presque toujours collective)	80 %
Salaire de base + prime fixe	20 %
	100 %

Aux *Pays-Bas*, enfin, les pourcentages sont :

Salaire de base + prime collective	60 %
Salaire de base + prime individuelle	5 %
Salaire de base + prime fonction indirecte de la production ou d'un autre facteur.....	35 %
	100 %

D. — MODE DE FIXATION DES SYSTÈMES DE PRIMES ET DES PRIX DE TÂCHE CONCLUSION D'UN CONTRAT ÉCRIT OU D'UN ACCORD TACITE

En *République fédérale d'Allemagne*, c'est au service d'économie d'entreprise qu'il incombe le plus souvent de préparer et d'élaborer techniquement les projets de systèmes de primes et des prix de tâche. Le projet est toujours discuté au sein d'une commission des salaires, composée de membres de la direction de l'entreprise et du comité d'entreprise, et avec le chef de service compétent ainsi que des délégués du personnel du service intéressé de l'entreprise. Après la discussion du projet, celui-ci est confirmé par un accord d'entreprise, formel ou tacite, conclu avec le comité d'entreprise.

Dans la mesure où la commission des salaires doit s'occuper de ces questions et s'il est impossible d'éviter les différends au sein de ladite commission, le problème est soumis une nouvelle fois à la direction de l'entreprise. En général, un accord est alors obtenu.

En *Belgique*, l'élaboration des barèmes de primes et des salaires à la tâche résulte le plus souvent des discussions paritaires sur le plan de l'entreprise et, occasionnellement, sur le plan régional.

En *France*, dans certains cas, le système de primes est établi par libre discussion avec les ouvriers intéressés. Il fait l'objet d'un contrat écrit qui énonce les formules de salaire ou de prime, les garanties attachées et d'autres détails.

En *Italie*, la convention collective en vigueur depuis le 23 octobre 1959 stipule que les salaires à la tâche (au temps ou à forfait) sont fixés par l'entreprise avec certaines garanties pour les ouvriers.

Sur la base d'un accord interconfédéral, l'introduction de nouveaux systèmes de rémunération fait l'objet d'un examen préalable entre la direction de l'entreprise et le comité d'entreprise.

Au *Luxembourg*, les systèmes de primes et les prix à la tâche sont fixés généralement d'un commun accord entre les directions et les délégations ouvrières des différentes usines. Les détails des systèmes sont reproduits dans les catalogues des salaires qui constituent des annexes à la convention collective négociée entre les organisations représentatives des employeurs et des syndicats.

Il arrive aussi que des modifications desdits systèmes de primes et de prix à la tâche sont décidées au cours de négociations sur le plan de l'industrie sidérurgique dans son ensemble entre employeurs et commission syndicale des contrats collectifs.

Aux *Pays-Bas*, avant l'institution d'un système de primes, on consulte les syndicats professionnels et les syndicats patronaux, ainsi que les délégués des ouvriers de l'entreprise intéressée. Les divers problèmes sont réglés par la convention collective.

Dans la mesure où cela est nécessaire, certains points de ces réglementations sont soumis au Collège des conciliateurs d'Etat, accompagnés d'un avis du conseil professionnel.

E. — BASE DES SYSTÈMES DE PRIMES OU DE SALAIRE A LA TACHE

En *Allemagne*, les systèmes de primes sont le plus souvent basés sur l'expérience. Il en est de même pour ce qui concerne les accords de « tâche à la quantité » (Mengenakkord).

Mais il existe aussi des accords de tâche (Zeitakkord) basés sur des études de temps et de rendement humain (Leistungsbewertung). Dans ce cas, un temps est fixé pour la réalisation de la norme. Ces principes sont contenus dans la Convention collective.

En *Belgique*, les systèmes de primes sont basés sur l'expérience. Seul dans le cas d'un salaire à la tâche — il s'agit des cas exceptionnels en sidérurgie — les temps nécessaires pour les différents travaux peuvent être estimés de façon plus ou moins exacte, à l'aide des études de temps. Les temps alloués sont inscrits dans des tableaux et on parle de tarification.

En *France* et en *Italie*, les normes de production, de rendement, etc., jouant un rôle important pour l'établissement d'une formule de prime ou de salaire à la tâche peuvent être basées sur l'expérience pendant une période de référence.

Au *Luxembourg*, les systèmes de primes sont le plus souvent basés sur l'expérience. Il en est de même pour ce qui concerne les accords de « tâche à la quantité » (*Mengenakkord*).

Mais il existe aussi des accords de tâche au temps (*Zeitakkord*) basés sur des études de temps et de rendement. Les temps alloués sont inscrits dans des tableaux.

Aux *Pays-Bas*, certains systèmes de primes ou de salaire à la tâche sont basés sur l'expérience (*ervaringstarieven*), d'autres sur la mesure du temps (*gemeten tarieven*).

F. — LES PRIMES COLLECTIVES

1) Composition et importance des groupes d'ouvriers, intéressés par la même prime

De ce qui a été constaté au chapitre I^{er} — B, il résulte que le groupe d'ouvriers intéressé par la même prime ou plus exactement par le même facteur déterminant peut-être :

— un groupe homogène, par exemple l'équipe des fondeurs, l'équipe des lamineurs, etc. ;

— les ouvriers intéressés au rendement ou à la production d'un groupe homogène auquel ils sont associés, par exemple lamineurs + cisailleurs + ouvriers d'entretien ;

— les ouvriers appartenant à des groupes non homogènes, mais rattachés à une prime générale indicative de l'activité de l'usine ou d'un secteur essentiel.

En *Allemagne* et au *Luxembourg*, la plupart des primes collectives intéressent l'ensemble du personnel d'un secteur. Dans quelques cas, certains groupes d'ouvriers tels que des déchargeurs, groupes qui sont un peu en marge du processus normal de production et qui ont leur propre rendement mesurable, ont leur propre système de primes.

En *Belgique*, une partie importante du personnel reçoit souvent la même prime ou est intéressée par le même facteur déterminant.

En *Italie*, c'est surtout dans les entreprises de petite et moyenne dimension que des primes de production, étendues à tout le personnel, sont en vigueur.

2) *Structure du salaire et rapports entre les salaires ou les primes de différents ouvriers d'un groupe*

On trouve en général un des trois systèmes suivants :

— Il existe une échelle de salaires de base ; la prime est exprimée en pourcentage du salaire de base, pourcentage valable pour tous les ouvriers intéressés. Aux Pays-Bas notamment tous les ouvriers d'une équipe reçoivent le même pourcentage de prime.

Exemple : Belgique

Prime attribuée au personnel de l'aciérie Thomas, basée sur le nombre de coulées et exprimée en pourcentage du salaire de base.

Cette prime intéresse environ 60 fonctions.

— Il existe une échelle de salaires de base ; la prime est exprimée en monnaie et varie d'une fonction à l'autre.

Exemple : Luxembourg

Prime pour le personnel de l'aciérie, basée sur la production par poste. Le montant de la prime par unité de produit (c'est-à-dire par tonne) varie pour 20 fonctions entre 4,35 (graisseur) et 16,12 fr.b. (1^{er} homme au convertisseur).

— Un salaire de base est fixé seulement pour un ouvrier de référence (en général le plus qualifié tel que le 1^{er} fondeur, le 1^{er} homme au convertisseur, etc.). La prime est calculée pour cet ouvrier et ajoutée à son salaire de base. De ce salaire total, les autres ouvriers touchent un certain pourcentage, variant selon la fonction.

Exemple : Allemagne

Dans une aciérie Martin, le salaire total du 1^{er} fondeur est basé sur un salaire de base et une prime de production, fonction de la production par ouvrier par heure.

Pour les 65 autres fonctions, le salaire total est égal à un pourcentage de 72 à 94 % du salaire du 1^{er} fondeur.

3) *Facteurs déterminants*

Les primes collectives sont fonction en général d'un, parfois de plusieurs des facteurs suivants :

- la production par heure, par poste, par journée de 24 heures (3 postes de 8 heures) ;
- la production par ouvrier-heure ;
- la production par heure de marche de l'installation ;
- le tonnage manipulé (chargé, déchargé) ;
- le nombre d'heures ouvriers par unité de produit ;
- le rendement de l'installation, c'est-à-dire le rapport entre production effective et production optimum ;
- le rapport temps alloué sur temps passé ;
- la consommation en matière première ;
- la qualité du produit.

Pour les ouvriers travaillant à la production, c'est le facteur production/ouvrier/heure qui est le plus répandu. Pour les ouvriers occupés au chargement ou déchargement, c'est en général le tonnage manipulé qui détermine la prime.

Le chiffre de production qui sert de base au calcul de la prime est dans la plupart des cas obtenu en affectant la production de chaque produit en tonnes ou en kg d'un coefficient de conversion. Cette conversion est effectuée pour tenir compte des différentes fabrications.

Exemple : Belgique

Train quarto à tôles fortes.

Coefficients de conversion de la production :

Slabs de moins de 800 kg	5,4
» » de 801 à 1.000 kg	3,1
» » de 1.001 à 1.500 kg	2,3
» » de 1.501 à 2.000 kg	1,9
» » de 2.001 à 3.000 kg	1,4
» » de 3.001 à 4.000 kg	1,2
» » de 4.001 et plus.	1,0

Dans d'autres cas, on tient compte de la qualité de la production.

Exemple : Allemagne

Aciérie Martin :

Coefficients de conversion de la production :

Qualité normale	1,0
Qualité supérieure 1 ^{er} échelon.	1,2
2 ^e	1,3
3 ^e	1,5
4 ^e	2,0

Il est à observer que dans cet exemple les coefficients ne servent pas à rémunérer une meilleure qualité, puisque la qualité est prescrite par la direction, mais pour tenir compte du temps supplémentaire exigé pour la fabrication de l'acier d'une meilleure qualité.

Par contre, dans d'autres cas la qualité dépend des ouvriers et la production est affectée de coefficients destinés à rémunérer les ouvriers pour une meilleure qualité.

Exemple : Belgique

Prime de qualité dont le facteur déterminant est la production en tonnes affectées des coefficients suivants :

1 ^{er} choix	coefficient	1
Commercial	»	0,9
2 ^e choix	»	0,5

Parfois des tonnes fictives sont encore ajoutées à la production pour tenir compte de certains arrêts.

Dans ce cas si le facteur déterminant est une production par heure, les heures d'arrêt sont comprises dans les heures comptées pour le calcul de la production par heure.

Exemple : Belgique

Prime pour les ouvriers d'un train à tôles et d'un train universel, basée sur le tonnage produit.

Sont ajoutés au tonnage produit :

Pour le remplacement d'un cylindre médian au finisseur	4.000 kg
» » » » » au dégrossisseur	4.000 kg
» » » » » striées	4.000 kg
» » d'un manchon d'attaque	1.900 kg
» » » » supérieur	3.800 kg
» » » » inférieur	5.800 kg
Sommier plié ou cassé	3.800 kg
Débrayage ou embrayage au train universel	1.500 kg
Démontage par suite de bris de cylindre au dégrossisseur ou au finisseur	25.000 kg

Dans d'autres cas, certains arrêts ne comptent pas pour le calcul de la prime ou du salaire au rendement, mais sont payés à raison d'un salaire horaire fixe, par exemple le salaire conventionnel ou le salaire prévu pour un rendement « normal ».

Exemple : Allemagne

Il s'agit d'une prime dans une aciérie Thomas basée sur la production en tonnes par heure.

Pour le calcul de la production par heure, on ne tient pas compte des heures au cours desquelles aucune production n'a pu être réalisée par suite de pénurie de matière première, d'énergie ou pour toute autre raison, mais au cours desquelles des travaux de nettoyage ou de réparation sont exécutés. Ces heures sont payées à raison du salaire conventionnel afférent.

Dans un autre cas, les heures/ouvriers comptant pour le calcul de la production par heure ne sont pas considérées comme équivalentes mais affectées de coefficients qui sont fonction de la qualification des ouvriers.

Exemple : France

Il s'agit d'une prime au finissage d'un atelier de tournage de cylindres, basée sur le rapport :

$$\frac{\text{nombre de kg de copeaux faits par l'équipe dans le mois}}{\text{heures des ouvriers dans le mois}}$$

Or, dans le nombre d'heures/ouvriers du mois :

les heures du chef d'équipe-ouvrier professionnel 3^e échelon sont multipliées par 1,4 ;

les heures des ouvriers professionnels 2^e échelon sont multipliées par 1,2 ;

les heures des ouvriers professionnels 1^{er} échelon sont multipliées par 1,1 ;

les autres heures sont affectées du coefficient 1.

*4) Modes de liaison et exemples pratiques**a) Liaison proportionnelle.*

Dans ce cas, la prime commence « dès la première tonne ».

Exemple 1 : Luxembourg

Prime horaire des cages réversibles dans une tôlerie à froid

$$p = 1,15 \frac{P}{H}$$

où p = la prime horaire en fr.b., pour le 1^{er} opérateur

1,15 = montant de la prime par unité

P = production mensuelle convertie

H = heures de marche effective du mois.

Ce secteur produit des tôles de différentes dimensions ; pour chaque dimension, la production effective de tôle est multipliée par un coefficient

qui tient compte de la difficulté et de la vitesse du laminage de la dimension en question par rapport à une dimension de référence.

La somme des résultats de ces multiplications donne la production convertie. La prime p , définie ci-dessus revient aux différents ouvriers de l'équipe à raison des pourcentages de participation suivants :

- chef opérateur 100%
- 1^{er} opérateur 100%
- aide opérateur 70%
- brûleur-soudeur .. 70%
- transporteur de coils 40%

Voir graphique I¹.

Parfois, au lieu de calculer une production convertie on tient compte des différents produits en fixant une prime par unité pour chaque produit.

Exemple 2 : France

Au Blooming, le salaire horaire du lamineur est proportionnel au nombre de lingots selon le tableau suivant :

— Acier ordinaire, par lingot de 2.000 kg	18 fr.
— Acier magnétique, par lingot de 2.000 kg	23 fr.
— Acier inoxydable, » » de 500 kg	9 fr.
— » » » » de 750 kg	12,50 fr.
— » » » » de 1.000 kg	14 fr.

Les autres ouvriers de blooming reçoivent des % du salaire du lamineur variant entre 81 et 95%.

Parfois, le calcul de la prime est différent selon qu'il s'agit d'ouvriers de fabrication ou d'autres ouvriers.

Exemple 3 : Belgique

Prime pour les ouvriers du train quarto à tôles fortes, basée sur le tonnage des slabs utilisés.

Cette prime est calculée chaque quinzaine sur la base du tonnage moyen par poste (8 heures).

Le personnel de fabrication est rémunéré suivant ses propres réalisations (chaque poste séparément). Par contre, les autres ouvriers (magasins slabs, parachèvement, magasin) sont rémunérés suivant la réalisation moyenne des postes de fabrication. La formule de la prime, qui est exprimée en % du salaire de base est uniforme pour tous les ouvriers aussi bien de fabrication que de parachèvement et de magasin.

1. Pour illustrer certains exemples, des graphiques sont joints en annexe.

$$\text{Formule } p = 0,2193 \times \frac{\text{Production de la quinzaine}}{\text{nombre de postes de la quinzaine}}$$

où p = prime en % du salaire

0,2193 = prime en % par unité.

b) Liaison proportionnelle avec garantie d'un minimum.

Parfois une prime minimum est garantie, soit parce qu'il existe un taux minimum, soit parce que la prime est au moins basée sur un minimum de production.

Exemple 4 : Belgique

Prime horaire du secteur « hauts fourneaux » basée sur la production en tonnes par jour.

$$\text{Formule } p = 0,05 \frac{D}{J}$$

p = prime en fr.b. pour le chef fondeur

0,05 = prime en fr.b. par unité

P = production par semaine en tonnes

J = nombre de jours

La prime est garantie pour au moins 1.000 tonnes en marche à 4 fourneaux (en marche à 3 fourneaux : 900 tonnes ; voir graphique 2).

Exemple 5 : France

Prime journalière des secteurs chargeurs des hauts fourneaux. Il s'agit d'une prime calculée sur la base de 60 fr. la tonne de ferraille chargée au haut fourneau.

Formule :

$$p = 60 \times C$$

p = prime en fr.b.

C = nombre de tonnes chargées

Minimum de la prime : 450 fr.f.

c) Liaison proportionnelle avec plafond.

Dans certains cas, la prime est plafonnée.

Exemple 6 : Belgique

Prime appliquée au personnel des services « Entretien général » des divers secteurs d'une entreprise.

La prime, calculée chaque mois, est composée de deux parties, dont la première partie — égale pour tous les secteurs — n'est pas plafonnée, mais

dont la deuxième partie — qui varie de secteur à secteur, car elle dépend de la propre production du secteur en question — est plafonnée à 10%.

Le total de cette prime est limité à 40%.

d) *Liaison proportionnelle avec garantie et plafond.*

Exemple 7 : France

Prime journalière des fondeurs du secteur hauts fourneaux. Cette prime qui intéresse, outre les fondeurs et leurs aides, le personnel de la machine à couler, les conducteurs des chariots de chargement, les pontonniers et gaziers, soit 60 ouvriers environ, est basée sur le tonnage journalier du haut fourneau.

Formule :

$$p = 4 P$$

p = prime en fr.f.

P = production en tonnes

Minimum de la prime journalière 450 fr.f.

Maximum de la prime journalière 1.250 fr.f.

Voir graphique 3.

e) *Primes composées d'une partie fixe et d'une partie variable, proportionnelle au facteur déterminant.*

Du point de vue mode de liaison ces systèmes ne diffèrent pas de la prime purement proportionnelle puisqu'on peut considérer le salaire de base et la partie fixe de la prime comme le véritable salaire de base.

Exemple 8 : Luxembourg

Prime horaire pour les trieurs du magasin d'une tôle à chaud, finissage.

Formule de la prime :

$$p = 1 + 4 \frac{T}{N}$$

p = prime en fr.b.

1 = partie fixe

4 = montant de la prime (partie variable) par unité

T = nombre de tonnes triées

N = nombre de trieurs de l'équipe. Voir graphique 4.

f) *Liaison linéaire où la prime commence à partir d'une certaine production.*

Cette liaison est particulièrement pratiquée au Luxembourg où 50% des ouvriers de la sidérurgie sont rémunérés selon ce système.

Exemple 9 : Luxembourg

Prime pour les ouvriers d'une aciérie, basée sur la production moyenne en acier par poste.

Formule de la prime :

$$p = a (P - 260)$$

où p = prime journalière en francs

a = taux de la prime en francs par tonne, variant pour les divers ouvriers de l'aciérie entre 4,35 et 16,12 francs.

P = production moyenne en acier par poste.

Voir graphique 5.

Dans un autre exemple, la prime est exprimée en % et appliquée aux salaires de base.

Exemple 10 : Belgique

Prime dans un laminoir « Blooming » basée sur le nombre de lingots travaillés par poste.

Le nombre est fictif et obtenu en divisant le tonnage par 3.750 ; puisque le poids d'un lingot normal est de 3.750 kg, la production est ainsi exprimée en lingots normaux.

Formule de la prime :

$$p = 0,381 (N - 105)$$

p = prime en %

0,381 = % de prime par lingot

N = nombre de lingots.

Le pourcentage de prime est appliqué aux salaires de base des ouvriers de l'équipe, soit 21 professions.

En Allemagne, dans plusieurs cas, le salaire + prime est indiqué dans un tableau pour l'ouvrier de référence.

Exemple 11 : Allemagne

Salaires de base + prime horaire dans une aciérie Martin, basée sur la production/heure/ouvrier.

La production considérée comme normale est 375 kg/ouvrier/heure.

Pour cette production, l'ouvrier (1^{er} fondeur) touche un salaire de 2,01 DM.

Le salaire pour une production plus élevée ressort du tableau ci-contre :

Production	Salaire du 1 ^{er} fondeur
375 — 377 kg	2,02 DM
377 — 379 kg	2,03 DM
379 — 380 kg	2,04 DM
380 — 383 kg	2,05 DM
»	»
»	»
»	»
594 — 596 kg	3,27 DM

Les autres ouvriers, qui occupent 66 fonctions, reçoivent des % du salaire du 1^{er} fondeur variant entre 72 et 94 %.

Il est à remarquer que ce système correspond à un salaire total proportionnel, avec une garantie de 2,01 DM (pour le 1^{er} fondeur).

Exemple 12 : Allemagne

Prime horaire, basée sur la production/ouvrier/heure d'un haut fourneau.

La prime commence pour une production de 500 kg/ouvrier/heure et est pour cette production et pour l'ouvrier de référence de 27 pf/heure. La prime augmente de 3 pf/heure par tranche de production de 100 kg au-dessus de 500 (v. graphique 6).

Les primes des autres ouvriers sont exprimées en % de la prime pour l'ouvrier de référence.

Dans cet exemple, l'ouvrier de référence est l'ouvrier le moins qualifié de l'équipe (4^e fondeur). Les % s'échelonnent alors de 100 à 200 %.

Parfois, un certain minimum de prime est garanti, par exemple en indiquant qu'il sera tenu compte pour le calcul de la prime d'une certaine production, même si celle-ci n'est pas atteinte.

Exemple 13 : Belgique

Prime appliquée dans un laminoir à billettes, calculée par quinzaine et basée sur la production moyenne par poste de 8 heures.

Formule de la prime :

$$p = a (P - 135)$$

où p = prime en fr.b.

a = nombre de fr.b. par tonne, variant selon les 18 fonctions entre 0,04121 et 0,1009 fr.b.

P = production en tonnes.

Dans le calcul on tient compte au moins d'une production de 310 tonnes, donc P ne peut pas descendre au-dessous de 310 tonnes.

Voir graphique 7.

g) Liaison progressive.

Dans certains cas, notamment en Italie, la prime augmente d'une façon progressive.

Exemple 14 : Italie

PRIME POUR LES OUVRIERS DU LAMINOIR
(basée sur la production en kg. par heure)

Production en kg/heure	Prime en % de la partie fixe du salaire
920 kg	20 %
1.250 kg	60 %
1.380 kg	80 %
1.420 kg	100 %
1.580 kg	145 %
1.670 kg	165 %
1.830 kg	215 %

Voir graphique 8.

Dans d'autres exemples, la prime par unité n'est pas fixe, mais il existe deux ou trois niveaux.

Exemple 15 : Belgique

Prime horaire de production dans un secteur « Laminoirs train à fils », basée sur la production par poste de 8 heures.

Pour une production de 57 à 90 t., la prime est de 1,10 %/t.

« « « de 90 à 120 t., « « « « 1,40 %/t.

« « « de 120 et plus « « « 1,75 %/t.

h) Liaison régressive.

Exemple 16 : Belgique

Prime attribuée au personnel de l'Acierie Thomas, basée sur le nombre de coulées par poste. La prime est de 4 % par coulée entre 20 et 55 et de 3,5 % par coulée à partir de la 56^e. Environ 56 professions touchent cette prime.

Voir graphique 9.

i) *Autres liaisons.**Exemple 17 : France*

Prime pour les services blooming, trio à lingots, cisailles à bidons, trios mécanisés, basée sur la production.

Pour cette prime, le montant par unité de production n'est pas fixe, mais dépend de la production. Quatre paliers de production sont fixés et pour chaque intervalle la prime par unité a une certaine valeur.

Formule de la prime :

$$p = m \left(1 + \frac{n}{100} \right) A$$

p = prime

$$m \left(1 + \frac{n}{100} \right) = \text{prime par unité}$$

où m = montant de base

n = % d'augmentation lorsque la production dépasse un des taux fixés

A = production

Voir graphique 10.

Exemple 18 : France

Pour les ouvriers d'une cokerie prime journalière composée de trois parties :

- une liée au nombre de fours défournés,
- une liée au pouvoir calorifique du gaz des fours,
- une acquise si l'allure fixée au programme du Bureau répartiteur de l'Energie est réalisée.

$$\text{Formule } B = P + R + P_0$$

où B = prime journalière totale

P = prime qui dépend du nombre de fours défournés

R = prime d'un montant fixe versée si l'allure pré-établie est réalisée

P₀ = prime qui dépend de la valeur calorifique.

Exemple 19 : Italie

Prime mensuelle de production appliquée dans diverses industries sidérurgiques :

Formule de la prime :

$$P = (Ud - 15) = \frac{h}{H} K. K_1$$

où P = prime en % du salaire mensuel

Ud = moyenne arithmétique des pourcentages de prime de tâche obtenus dans 5 ateliers pilotes ;

h = heures de présence des ouvriers appartenant aux ateliers pilotes précités,

H = heures de présence de tous les autres salariés de l'établissement

K = coefficient variable en fonction de $\frac{h}{H}$

$$K = 1 + \left(\frac{h}{H} - 0,30 \right) 0,6$$

K_i = facteur de profession et de fonction.

Primes record.

Exemple 20 : Luxembourg

Prime record pour un train de laminoir, de 77,70 fr.b. pour le chef lamineur lorsque la production dépasse le tonnage record d'un poste antérieur d'au moins 5 tonnes. Les autres ouvriers reçoivent un certain %.

Exemple 21 : France

Prime de record de 143,50 fr.f. pour les largets de 2'8" ce cadence (lingots de 350 kg) versée lorsque la production dépasse un certain taux fixé d'avance.

G. — PRIMES INDIVIDUELLES OU DE PETITES ÉQUIPES

Quelques ouvriers reçoivent une prime individuelle ou de petite équipe, prime qui s'ajoute parfois à une prime collective.

a) Prime basée sur le temps économisé.

Exemple 22 : France

Prime individuelle pour les tourneurs de cylindres, basée sur le temps économisé.

$$\text{Formule : } p = 1,85 \left(\frac{H}{H} - h \times 100 \right) - 30,6$$

où p = prime en % du salaire de base

H = temps alloué

h = temps effectif

$$\frac{H-h}{H} \times 100 = \text{temps économisé en pourcentage}$$

b) *Prime d'économie.**Exemple 23 : Allemagne*

Prime « d'économie » par poste dans une aciérie Martin pour les fondeurs (fondeur principal, 1^{er}, 2^e et 3^e) et machiniste de grue, basée sur le nombre de coulées que le four a pu faire avant réparation.

Voir graphique 11.

Autre exemple d'une prime « d'économie ».

Exemple 24 : Allemagne

Prime pour le 1^{er} lamineur du « duo » (prime individuelle) donnée après 25 postes sans casse de cylindre.

Prime après	25 postes sans casse de cylindre	6,25	
«	« 50	«	« 10,—
«	« 75	«	« 15,—
«	« 100	«	« 20,—
«	« 125	«	« 25,—
«	« 150	«	« 30,—
«	« 175	«	« 37,50
		+	50,— DM
			prime spéciale

Les 37,50 sont aussi payés pour chaque nouvelle série de 25 postes et les 50 DM, prime spéciale pour chaque série de 75 postes au-dessus de 175.

c) *Primes pour qualité.**Exemple 25 : Allemagne*

Prime par poste pour bonne qualité de gaz, versée aux « Gasheber » et basée sur le % de CO₂ dans le gaz.

Pour un pourcentage CO ₂ de	0-0,5 %	la prime est de	1,20 DM
	0,5-1,0	«	« 1,00 DM
	1,0-1,5	«	« 0,80 DM
	1,5-2,0	«	« 0,60 DM
	2,0-2,5	«	« 0,50 DM
	2,5-3,0	«	« 0,40 DM
	3,0-3,5	«	« 0,25 DM
	3,5-4,0	«	« 0,15 DM

H. — SALAIRE A LA TACHE (Akkordlohn)

Certains ouvriers sont payés entièrement à la tâche, c'est-à-dire, que leur salaire ne comporte en principe pas de partie fixe, mais qu'il dépend totalement du résultat de leur travail — abstraction faite des garanties de salaire qui peuvent exister.

On rencontre deux formes différentes de salaire à la tâche.

— *La première forme de salaire à la tâche* peut être appliquée lorsqu'il s'agit de traiter d'une façon simple de grandes quantités plus ou moins homogènes — chargement ou déchargement, découpage de ferraille, casse de fonte, etc.

Dans ce cas un prix par unité est fixé et le salaire est obtenu en multipliant la ou les quantités — nombre de tonnes, par exemple — par le ou les prix unitaires. Aussi parle-t-on en allemand d'un « Mengenakkord », c'est-à-dire d'un accord de tâche à la quantité.

Exemple 26 : Allemagne

Accord de « tâche à la quantité » (Mengenakkord) pour l'équipe des ouvriers chargés du découpage de ferraille.

TAUX DE TACHE POUR TRAVAIL AU MOUTON

	DM/t
Cassage de loups d'acier	1,83
Cassage de loups de fonte.....	0,77
Cassage à la main de vieilles fontes	1,27
Cassage à la main de débris de lingotières	3,36
Cassage à la main de vieilles fontes pour l'aciérie	0,77
Cassage de débris de lingotières pour l'aciérie	0,77
Stockage de la ferraille	0,12
Chargement dans les cuillers de la ferraille du stock	0,23
Chargement des ferrailles cassées.....	0,12
Chargement des chutes de cisailages	0,12
Chargement des chutes de cisailages dans les cuillers	0,23
Chargement de la ferraille cassée dans les cuillers	0,23
Chargement des scories	0,63

Les chargeurs et déchargeurs reçoivent un certain montant par tonne ou par sac ou toute autre unité.

— *La deuxième forme de salaire à la tâche* est appliquée lorsqu'il s'agit d'exécuter un travail qui ne se répète normalement pas ou qui se répète, mais avec une certaine variation quant aux formes et aux dimensions. Dans ce cas un certain temps est alloué pour chaque pièce en question. Il est déterminé d'avance à partir du dessin de la pièce et sur la base de barèmes établis au moyen d'études de temps réalisées préalablement pour des opé-

rations simples les plus diverses. La somme allouée pour l'exécution de la pièce en question est obtenue en multipliant le temps alloué par un certain taux (par heure ou par minute). Un exemple où cette forme de salaire à la tâche est appliquée pour des travaux qui ne sont pas typiquement sidérurgiques, est fourni par le Luxembourg.

Exemple 27 : Luxembourg

Salaire à forfait pour les mouleurs.

Temps alloué : 100 heures de travail.

Salaire de base horaire moyen des mouleurs : 20,80 fr.b.

Salaire prévu par heure allouée : 125 % du salaire de base.

Montant alloué : $100 \times 20,80 \times 1,25 = 2.600$ fr.

Supposons que le travail ait été effectué par deux ouvriers, l'un avec un salaire de base de 20 fr.b. ayant travaillé 30 heures, l'autre avec un salaire de base de 22 fr.b., ayant travaillé 50 heures.

Salaire de base gagné pendant 80 heures :

$$30 \times 20 = 600 \text{ fr.b.}$$

$$50 \times 22 = 1.100 \text{ fr.b.}$$

$$1.700 \text{ fr.b.}$$

Prime réalisée en % du salaire de base :

$$\frac{2.600 - 1.700}{1.700} \times 100 = 53 \%$$

Le 1^{er} ouvrier touche donc $600 \times 1,53 = 918$ fr.b.

L'autre touche $1.100 \times 1,53 = 1.682$ fr.b.

$$2.600 \text{ fr.b.}$$

Cette forme de salaire à la tâche est appelée au Luxembourg « salaire au forfait ».

En Belgique, le temps alloué n'est pas toujours fixé d'une façon précise, nécessitant des études de temps ou de chronométrage. On parle dans ce cas d'un « salaire à marché ».

Une application de la 2^e forme de salaire à la tâche pour des travaux typiquement sidérurgiques est donnée par l'Allemagne.

Exemple 28 : Allemagne

Salaire à la tâche (Zeittakkord) du secteur « laminoir à tôles ».

Dans des « tableaux de temps » le temps alloué, calculé d'une façon exacte est indiqué pour chaque profil et chaque dimension.

Dans le contrat de tâche le « facteur numéraire par minute » (Geldfaktor je Minute) est indiqué pour le premier lamineur (ouvrier de référence)..

Pour les autres ouvriers la participation au salaire à la tâche est exprimée en % du salaire du 1^{er} lamineur.

Le gain du 1^{er} lamineur est obtenu comme suit :

D'abord le temps alloué pour la production réalisée est calculé en multipliant la production de chaque profil et de chaque dimension par son propre temps alloué et en additionnant les résultats.

Au résultat ainsi obtenu est ajouté le temps effectif pour les travaux préparatoires et les temps alloués pour certains travaux de démontage et de remontage des laminoirs. Le total, multiplié par le « Facteur numéraire par minute » donne le gain global pour les travaux (travaux préparatoires, production, montage et démontage).

Il n'est pas possible de convenir de temps déterminés pour tous les travaux.

Pour certains travaux aux installations des laminoirs un prix fixe est payé. Pour des travaux tels que l'allumage et le nettoyage des fours il est prévu un salaire horaire fixe, relativement plus faible que le salaire à la tâche payé par heure allouée.

En cas de perturbation imprévue dans la production, il est payé 80 % du salaire moyen à la tâche.

La deuxième forme de salaire à la tâche est appelée en Allemagne « Zeittakkord » c'est-à-dire accord de tâche comportant le temps. En Belgique on parle de « tarification ».

I. — OBSERVATIONS

Importance et variabilité des primes, garantie d'une prime ou d'un salaire.

L'importance des primes, dans la mesure où elle est connue, diffère considérablement d'un système à l'autre ; certaines primes représentent une faible partie du salaire total, d'autres atteignent plus de 100 % du salaire de base, donc plus de 50 % du salaire total.

Cependant, l'importance d'une prime ne permet aucune conclusion quant à sa variabilité théorique ou effective.

La variabilité théorique peut être limitée par différents facteurs :

1° La garantie d'un certain niveau de prime que l'on retrouve dans plusieurs exemples. Parfois un minimum de prime est expressément garanti. Dans d'autres cas la formule de prime est de $p = a + m A$ où a représente une constante et de ce fait un minimum de prime est assuré (en France, a est indiqué parfois comme « terme stabilisateur »).

2° La garantie d'un salaire.

En premier lieu, un salaire minimum conventionnel est presque toujours garanti.

Or, si un ouvrier est rémunéré selon un système salaire de base + prime variable et si son salaire de base est moins élevé que le salaire minimum conventionnel, la situation pour l'ouvrir est la même que s'il existait une prime minimum garantie, égale à la différence entre salaire minimum conventionnel et salaire de base. De plus, il existe dans certains pays encore d'autres garanties.

En *Allemagne*, souvent les ouvriers qui perçoivent des primes de rendement, sont considérés comme des travailleurs ne travaillant pas au temps. Ils bénéficient d'une garantie de salaire qui est de 12 à 15 % plus élevé que le salaire conventionnel des ouvriers rémunérés au temps.

En *France*, il existe en plus des salaires minimum conventionnels, des Garanties de Ressources, qui sont toujours applicables pour un travail normal.

Au *Luxembourg*, il existe pour les ouvriers touchant une prime de production, une garantie de 60-70 % du salaire horaire total gagné pendant une période de référence, mais égale au moins à 1,15 fois le salaire de base.

Cette dernière condition a son origine dans le fait qu'avant l'introduction de la garantie de 60-70 % du salaire horaire total il existait déjà une garantie de 1,15 fois le salaire de base.

Par contre, pour un travail à la tâche ou au forfait il n'y a pas de garantie de salaire ni sous forme d'un salaire minimum conventionnel, ni sous une autre forme. Il est considéré que dans ces cas l'ouvrier est lui-même maître de son rendement et, partant, du niveau de sa rémunération.

Certains exemples précisent quand et comment intervient la garantie.

En *France*, par exemple, pour un service Haut Fourneau il existe un plancher de salaire journalier (ainsi d'ailleurs qu'un plafond). Cette garantie joue dans les cas suivants :

a) En cas d'arrêt de courte durée, ou de modification importante des conditions d'exploitation entraînant une réduction momentanée de la production au-dessous du tonnage correspondant au plancher, le personnel demeure strictement aux ordres de la maîtrise, pour exécuter tous les travaux qui lui seront prescrits (entretien, nettoyage, participation au rétablissement d'une situation normale).

b) En cas d'arrêt ou de modification importante déterminant une réduction de longue durée de la production au-dessous du tonnage correspondant au plancher (p. ex. plus de 15 jours de marche à un seul haut fourneau au lieu de 2), l'horaire de travail suivra l'horaire moyen réduit de l'usine.

Dans un autre exemple français — machine à couler — le plancher joue

en cas d'arrêt de moins de 24 heures. Le personnel est occupé alors à des travaux de nettoyage et d'entretien.

Si l'arrêt dépasse 24 heures, le personnel pourra être réparti dans les services ou la manœuvre. Dans ce cas, la garantie de plancher ne joue plus : le personnel est rémunéré en fonction du poste effectivement occupé.

Au *Luxembourg*, les salaires garantis sont payés notamment :

a) si, pour une raison indépendante de la volonté des ouvriers, la production est nulle ou tellement faible que le salaire gagné effectivement n'atteint pas le montant garanti défini ci-dessus ;

b) le dimanche, aux ouvriers des services de fabrication effectuant des travaux de nettoyage, de révision ou de réparation, la production étant arrêtée.

Dans d'autres cas et dans d'autres pays on tient compte de certains arrêts en ajoutant à la production des tonnes fictives, ou bien les heures d'arrêt sont payées en raison du salaire minimum conventionnel.

Il se peut aussi que l'ouvrier perçoive pour le temps d'arrêt une prime, basée sur la moyenne des primes qu'il a gagnées pendant une période précédant l'arrêt.

— *La variation effective*, elle, ne représente parfois qu'une fraction seulement de la marge de variabilité théorique.

La marche d'une installation peut postuler un certain niveau de production. Ceci entraîne une limite inférieure de la prime ou du salaire total.

Il arrive souvent *en Belgique*, que, lorsque la prime dépasse la marge des fluctuations considérée comme normale (tant la limite inférieure que la limite supérieure), une nouvelle formule de prime soit établie ou d'autres mesures prises.

En *Allemagne* très souvent, lorsque le gain à la prime baisse fortement en raison de perturbations de service d'assez longue durée dans l'entreprise, de fléchissements dans les ventes, etc., une réglementation provisoire des salaires est adoptée qui assure aux travailleurs un gain de beaucoup supérieur à leur rémunération théorique ou conventionnelle.

D'autre part, lorsque la prime dépasse la limite supérieure de la marge de fluctuation considérée comme normale, très souvent l'accord sur les primes est dénoncé et une nouvelle formule de prime est établie.

En *Belgique*, dans certaines usines où la prime représente plus de 25% du salaire total, les variations dans le temps supérieures à 10% sont rares, elles sont mêmes corrigées. Les variations résultant des modifications techniques ou conjoncturelles subies par les installations font l'objet de neutralisations diverses, maintenant le plus souvent le salaire total à un

niveau voisin de celui atteint pendant une période précédant la modification en cause.

Buts poursuivis.

Le but poursuivi en général par un système de prime à la production, à la productivité et au rendement est d'amener l'ouvrier à la participation la plus importante possible à l'objectif de production, en lui assurant une certaine amélioration de son salaire.

Cependant, *dans un exemple belge*, il est indiqué que le but de la prime est de favoriser l'intégration psychologique du personnel d'une usine résultant de la fusion de deux autres et ceci particulièrement dans les services où le rendement des équipes est subordonné à celui des installations.

Certaines primes spéciales versées *en Allemagne* visent le bon entretien et par conséquent la prolongation de la durée de vie de certaines installations délicates.

Un exemple français indique également une prime de bon entretien, mais il s'agit d'une prime fixe. La raison d'être de cette prime s'explique par la disparité trop importante existant avant sa création, entre les salaires des ouvriers occupés à la fabrication et les salaires des autres ouvriers. Sa mise en application ne se justifie que pour maintenir une certaine relativité entre les salaires des différentes catégories de personnel.

Evolution d'un système de prime.

Dans quelques *exemples français*, l'évolution d'un système de prime et les raisons pour cette évolution sont indiquées.

Dans une usine ne comprenant que des hauts fourneaux, il existait des salaires de type

fixe (taux d'affûtage) + prime fonction du nombre de charges en 24 heures donc

$$S = a + mN$$

S = salaire total

a = taux d'affûtage

m = valeur unitaire

N = nombre de charges.

A l'origine, le calcul de la prime était simple : produit du nombre de charges par une valeur unitaire déterminée. L'importance de la prime relative au salaire total était de 30%.

Des augmentations de salaires conventionnels étant intervenues, sans que le taux d'affûtage se soit modifié, il était nécessaire de faire les ajustements par la prime. La valeur unitaire fut donc modifiée. L'importance de la prime augmentait donc sensiblement (jusqu'à 46% du salaire total). Il en résultait que le salaire total était alors beaucoup plus sensible à une variation d'allure même de faible amplitude.

Lorsque fut instituée, en 1955, la « garantie de ressources » plus élevée que le salaire conventionnel, on s'aperçut que le jeu de la prime pouvait, dans certaines conditions, faire descendre le salaire au-dessous de cette nouvelle garantie. Pour éviter de fréquents appels à cette garantie, il a été décidé d'intégrer au taux d'affûtage une fraction fixe de l'ancienne prime de façon à amener celui-ci au voisinage de la garantie.

Il ne faut pas confondre cette opération avec un simple relèvement de la partie fixe du salaire, car la prime ne jouait dès lors qu'à partir d'un certain nombre minimum de charges, nombre correspondant à la fraction de la prime incluse dans le taux d'affûtage.

En effet, l'ancienne formule de salaire total

$$S = a + mN$$

était remplacée par

$$S = a_1 + m_1 (N - N_0)$$

où

N_0 représente le nombre minimum de charges à partir duquel la prime joue.

La nouvelle prime était alors de nouveau de l'ordre de 30% du salaire total; ainsi une plus grande stabilité du salaire était obtenue, mais au détriment de la simplicité de la formule.

Utilisation de données statistiques pour l'élaboration d'un système de prime.

Aux *pays-Bas*, un système de prime collective pour des groupes d'ouvriers de production, basé sur des données statistiques, est mis sur pied. Il s'agit d'un système flottant : la « ligne de prime » est fixée chaque fois pour une période de six mois ; à la fin de chaque période une nouvelle « ligne de prime » est fixée, basée sur les résultats de la période passée (période de référence) tant en ce qui concerne le facteur déterminant — la production par exemple — qu'en ce qui concerne la prime.

Les « lignes de prime » sont des lignes droites ; il suffit donc de fixer deux points pour connaître toute la ligne.

Ces deux points sont :

- a) la production moyenne et la prime de la période de référence,
- b) la production considérée comme optimum et une prime prévue pour la production optimum.

Ces moyennes et cet optimum sont calculés en fonction des statistiques de production et de primes ; la prime prévue pour une production considérée comme optimum est un pourcentage fixe du salaire de base.

CHAPITRE II

PRIMES GLOBALES SUPPLÉMENTAIRES

Il s'agit de primes de fin d'exercice, de fin d'année, trimestrielles, éventuellement mensuelles qui sont fixées en fonction d'un ou de plusieurs facteurs globaux, par exemple la production générale, la productivité globale, le chiffre d'affaires, la rentabilité de l'entreprise, etc. et qui sont applicables, en général, à l'ensemble du personnel.

En *Allemagne*, s'il existe dans plusieurs usines des primes globales, elles sont régies pour deux usines seulement par un règlement faisant l'objet d'une convention spéciale conclue entre la société et le syndicat ouvrier, un règlement d'où résulte automatiquement le montant de la prime à verser à chaque membre du personnel.

Dans l'une des usines, il s'agit d'une prime de fin d'exercice dont le montant résulte de la formule suivante :

$$\text{Prime} = 15 \times \frac{\text{Chiffre d'affaires}}{\text{Somme globale des salaires et des traitements}} \times \text{gain horaire}$$

avec un minimum de 50 fois le gain horaire.

Cette prime est donc hiérarchisée en fonction des gains horaires individuels.

Dans l'autre usine, il s'agit d'une prime mensuelle exprimée pour les ouvriers en pf. par heure et fixée en fonction de la production mensuelle en acier brut au moyen d'un tableau indiquant pour le nombre de tonnes produites, à partir d'un certain minimum, le montant de la prime. Cette prime n'est pas hiérarchisée, mais uniforme. Pour les employés la prime est exprimée en pourcentage des appointements mensuels.

Dans les autres usines, il existe pratiquement toujours des règlements du même type qui reposent sur des conventions conclues entre la société et le Comité d'entreprise, ou qui ont été introduits par la direction de l'usine. Par exemple, une entreprise accorde à son personnel une « prime de résultat » qui est fonction du pourcentage des dividendes. Il est accordé à chaque membre du personnel, pour chaque pourcentage de dividende dépassant 4%,

1/2% de sa rémunération annuelle. En 1956, le pourcentage des dividendes fut fixé à 8%. Le personnel reçut donc une prime égale à la moitié de 4%, donc 2%.

Dans toutes les usines sidérurgiques, des gratifications de Noël sont versées aux ouvriers, gratifications qui ne sont pas fixées suivant un règlement ou une formule précise, mais qui peuvent tout de même être considérées dans certains cas comme une sorte de participation du personnel à la bonne marche de l'entreprise. Une évolution intéressante s'est faite d'ailleurs.

Autrefois, la gratification de Noël traditionnelle avait le caractère d'un « cadeau » personnel à l'ouvrier à l'occasion de Noël. Actuellement, elle a parfois perdu ce caractère et c'est l'idée d'une participation aux résultats qui se manifeste le plus souvent. Elle reste — sauf quelques exceptions — bénévole. La société indique parfois, dans une communication au personnel que la gratification a été possible grâce aux bons résultats et qu'elle est allouée en reconnaissance de la bonne coopération du personnel. D'ailleurs, dans plusieurs cas, l'expression « gratification de Noël » a été modifiée et est devenue « allocation de Noël » ou « prime de fin d'année », « participation aux bénéfices », etc.

Dans certains cas la gratification est divisée en deux parts dont l'une, dénommée gratification ou allocation de Noël, est versée avant Noël, l'autre dénommée participation aux bénéfices ou gratification, au milieu de l'année, donc au moment des vacances.

Toutefois, la plupart des gratifications de Noël sont des gratifications traditionnelles. Les modalités de versement sont très différentes, le montant peut être fonction de l'ancienneté, de la situation de famille, mais il existe également des cas où le montant est uniforme pour tous les membres du personnel et d'autres où la gratification est exprimée en % du salaire annuel de chaque ouvrier.

En *Belgique*, tous les ouvriers de la sidérurgie bénéficient en principe d'une prime de fin d'exercice, attribuée en général suivant décision de l'assemblée générale des actionnaires et conservant un caractère bénévole. Les conditions d'attribution sont fixées après discussion avec la délégation syndicale en tenant compte de l'ancienneté, de l'assiduité, de la qualification et/ou de la productivité.

Néanmoins, dans les sociétés de la région de Charleroi, une formule a été établie paritairement, qui est la même pour chacune des sociétés, mais dont certains coefficients sont déterminés au niveau de l'entreprise.

Cette prime est annuelle, et sa formule est la suivante :

$$\text{Prime} = \left(A \frac{p}{pa} + \text{f.D. } C_{\text{anc}} \right) \left(\frac{290 - N}{290} \right) C_{\text{abs. inj.}}$$

A = montant annuel moyen de base.

Cette valeur varie en fonction de la rémunération annuelle de l'ouvrier. Dans un tableau, valable pour toutes les sociétés de la région, la valeur de A est indiquée pour chaque classe de rémunération annuelle. Pour une rémunération comprise entre 20.000 et 30.000 fr.b. elle est de 770 fr.b., pour une rémunération de 100.000 fr.b. et plus elle est de 990 fr.b.

p = productivité définie comme étant le nombre de kg de lingots aciérie produit par heure prestée (en tenant compte des heures de l'ensemble du personnel) dans l'exercice en question.

pa = productivité de référence.

f = coefficient affectant le montant du dividende par action, variable selon l'entreprise et selon la rémunération de l'ouvrier. Pour la société « X » par exemple le coefficient f varie entre 3,2 (pour une rémunération de 20.000 à 30.000 fr.b.) et 4,8 (pour une rémunération de plus de 100.000 fr.b.).

D = dividende effectivement distribué par action.

Cependant, lorsque le dividende effectif tombera en-dessous du dividende de référence, le dividende à appliquer dans la formule de rentabilité, sera pris égal au dividende effectif majoré de la moitié de la différence entre le dividende de référence et le dividende effectif.

En particulier, lorsque le dividende effectif sera nul, on paiera encore un terme de rentabilité calculé en y introduisant un dividende égal à la moitié du dividende de référence.

C_{anc} = facteur d'ancienneté dans la société variant entre 0,90 (ancienneté de 100 jours à 5 ans et 1,4 (30 ans et plus).

N = nombre de jours d'absence, y compris les jours d'absence autorisés avec déduction toutefois des journées d'incapacité pour blessures. Pour le personnel malade ou rappelé au service militaire, l'élément N est réduit de moitié.

C_{abs. inj.} = facteur sanctionnant les absences injustifiées, variant entre 0 (plus de 12 jours d'absence injustifiée) et 1 (3 jours ou moins).

En France, plus de 80 % des ouvriers de la sidérurgie perçoivent des primes globales supplémentaires.

Il existe deux types de primes :

1° Primes pour lesquelles la somme totale distribuée chaque année est fixée unilatéralement par les sociétés, compte tenu des résultats d'ensemble de l'exercice (tant sur le plan de la production que sur le plan financier), mais dont la répartition entre les salariés s'effectue selon un règlement précis.

2° Primes régies par un règlement précis d'où résultent automatiquement, par le jeu des facteurs déterminants, à la fois le montant global des sommes distribuées et leur répartition entre les salariés.

Pour ces primes le montant à verser à chaque salarié tient compte en général d'un ou de plusieurs des facteurs suivants :

- le salaire
- les absences
- la qualification
- l'ancienneté.

Exemple d'une prime du type 1.

Prime bénévole dont le montant global est fixé en fonction des résultats de l'exercice précédent.

$$P = F \times A \times k_1 \times k_2.$$

ou P = prime en frfr.

F = valeur du point hiérarchique fixé en fonction du total à distribuer.

A = nombre de points correspondant à la classification individuelle de chaque bénéficiaire.

k₁ = coefficient d'ancienneté.

k₂ = coefficient d'absentéisme — abattement de 3% pour chaque journée d'absence non autorisée et chaque jour de travail « anormal ».

Cette prime est payée en deux fractions, l'une avant le départ en congé, l'autre avant Noël.

Parfois la prime n'est pas fonction de la productivité ou des résultats de l'exercice, mais est fixée exclusivement en tenant compte de la qualification ou de la hiérarchie, des absences et de l'ancienneté.

Exemple :

Prime annuelle exceptionnelle basée principalement sur le coefficient hiérarchique, mais affectée de coefficients réducteurs pour absentéisme et de coefficients de majoration en fonction de l'ancienneté.

Les primes du type 2 peuvent avoir comme facteur déterminant :

$$\begin{array}{l} \frac{\text{production}}{\text{heures de travail}} \\ \frac{\text{production}}{\text{effectif}} \\ \frac{\text{tonnage expédié}}{\text{heures de travail}} \\ \frac{\text{chiffre d'affaires}}{\text{salaires}} \\ \frac{\text{production effective par heure/ouvrier moins production prévue}}{\text{production effective}} \\ \frac{\text{masse des salaires prévue} - \text{masse des salaires effective}}{\text{masse des salaires prévue}} \end{array}$$

La production et le tonnage expédié sont, pour le calcul des primes, « converties » c'est-à-dire que le tonnage de chaque produit ou de chaque groupe de produits est affecté d'un coefficient d'équivalence entre les produits ou les groupes de produits. Les heures dans le rapport $\frac{\text{production}}{\text{heures de travail}}$ peuvent aussi être converties. Dans un exemple le nombre d'heures est obtenu en divisant le total des salaires et des appointements par le salaire moyen horaire.

En général, c'est la différence ou le rapport entre la valeur effective du facteur déterminant et une valeur de référence qui détermine le montant de base de la prime.

Dans un exemple il est spécifié que l'amélioration de la production par heure/ouvrier est divisée en 2 parts sensiblement égales, l'une revenant au personnel, l'autre restant acquise à l'entreprise pour lui permettre de se moderniser et d'améliorer les conditions du travail du personnel.

Dans d'autres exemples c'est également une partie de l'amélioration de la production par heure/ouvrier ou de la différence entre dépenses prévues et dépenses effectives qui est accordée en personnel sans toutefois qu'une telle spécification soit faite.

Exemple :

Prime semestrielle d'intéressement du personnel à la productivité :

$$P = 0,50 \times \left(\frac{T}{E} - 0,70 \right)$$

ou P = prime de base (en % du salaire du trimestre)

T = production en tonnes de lingots

E = effectif total

0,70 = productivité de référence.

P est majorée de 20% pour chaque tranche d'ancienneté de 5 ans et réduite de 5% par journée d'absence non autorisée.

Dans un autre cas, la prime (%) est la même pour chacun des membres du personnel.

Exemple :

Prime trimestrielle, faisant l'objet d'une convention avec les syndicats représentant le personnel.

$$\text{Formule } p (\%) = \frac{2}{3} \frac{(S_0 H_0 - SH)}{S_0 H_0}$$

ou p = prime en % du salaire

S₀ = salaire horaire de référence

H₀ = heures allouées d'après les normes (il est défini pour chaque opération une norme exprimée en heure par tonne produite).

S = salaire horaire moyen

H = heures effectives.

En *Italie*, il existe des primes globales basées sur le rapport

$$\frac{\text{production réalisée} - \text{production normale}}{\text{production normale}}$$
ou sur le rapport

$$\frac{\text{dépenses nécessaires prévues} - \text{dépenses effectives}}{\text{dépenses effectives}}$$

Le rapport obtenu est appliqué au salaire de chaque membre du personnel, le résultat donne la prime en liras.

Lorsque les dépenses de personnel ne sont pas prédominantes, la prime est parfois déterminée par

$$\frac{\text{dépenses de personnel prévues} - \text{dépenses de personnel effectives}}{\text{dépenses de personnel effectives}} + K \frac{(\text{autres dépenses prévues} - \text{autres dépenses effectives})}{\text{autres dépenses effectives}}$$

ou K est un facteur fixé préalablement.

Il y a, en outre, des primes pour lesquelles le montant total distribué chaque année est fixé unilatéralement par les sociétés.

Au *Luxembourg*, tous les ouvriers adultes de la sidérurgie perçoivent une prime uniforme dite « allocation spéciale » — régie par un règlement précis. Le facteur déterminant est la production journalière moyenne du mois en lingots d'acier brut des trois sociétés sidérurgiques. La prime est calculée en fr.b. par heure et versée pour chaque heure de travail à l'exception des heures travaillées un dimanche ou un jour férié légal et des heures supplémentaires. Elle est cependant due pour les jours de repos accordés les jours ouvrables en compensation du travail exécuté le dimanche.

La prime est versée une fois par mois. Son montant s'obtient en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles elle est due par le taux horaire. Ce dernier dépend du dépassement de la production de référence.

Pour une production journalière de 5.390 tonnes, chaque ouvrier touche 0,54 fr.b. par heure de travail normal. Si la production dépasse 5.390 tonnes, la prime augmente de 0,0324 fr.b. par heure pour chaque tranche supplémentaire entière de 100 tonnes jusqu'à une production de 9.990 tonnes. Pour une production de 9.990 tonnes la prime totale horaire est donc de 2,03 fr.b.

Pour chaque tranche de 100 tonnes dépassant de 9.990 tonnes le montant de 2,03 fr.b. est majoré de 0,04 fr.b./t.

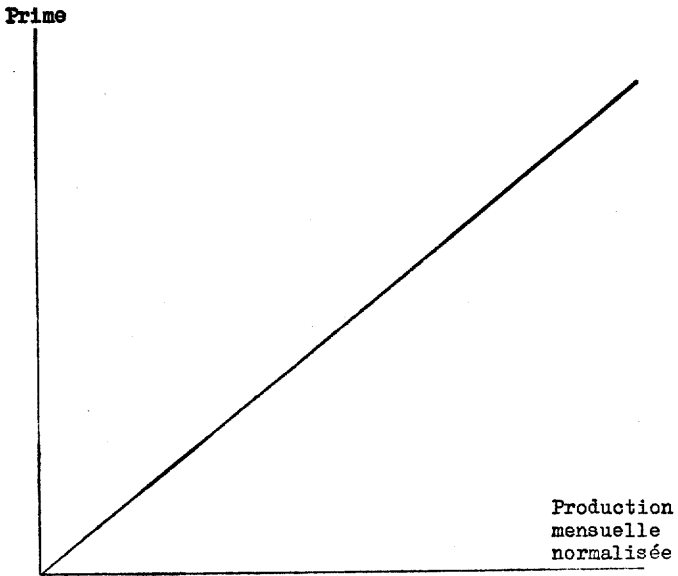
Le taux d'accroissement de la prime est donc plus élevé à partir d'une production de 9.990 tonnes. Les primes indiquées en fr. par heure se comprennent à l'indice 100 du coût de la vie.

En outre les ouvriers de la sidérurgie luxembourgeoise se voient accorder une fois par an une gratification dont l'importance dépend des résultats de

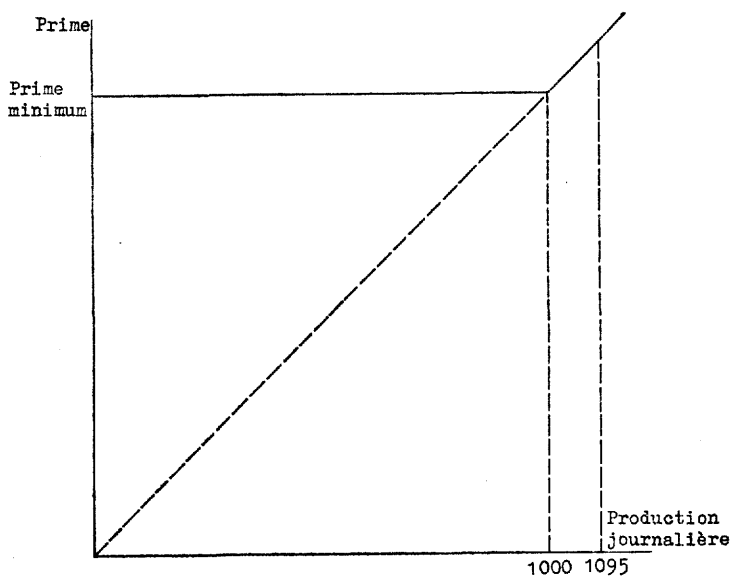
l'exercice de l'entreprise et dont les modalités d'application tiennent compte de l'ancienneté de service et de la situation de famille.

Aux *Pays-Bas* tous les ouvriers de la sidérurgie perçoivent une prime annuelle, prévue souvent par voie réglementaire sans toutefois qu'il existe de formule pour son calcul. Le taux de la prime qui varie entre 2 et 8% du salaire est fixé par la société en tenant compte des bénéfices et souvent des dividendes. Tous les ouvriers d'une entreprise reçoivent le même pourcentage.

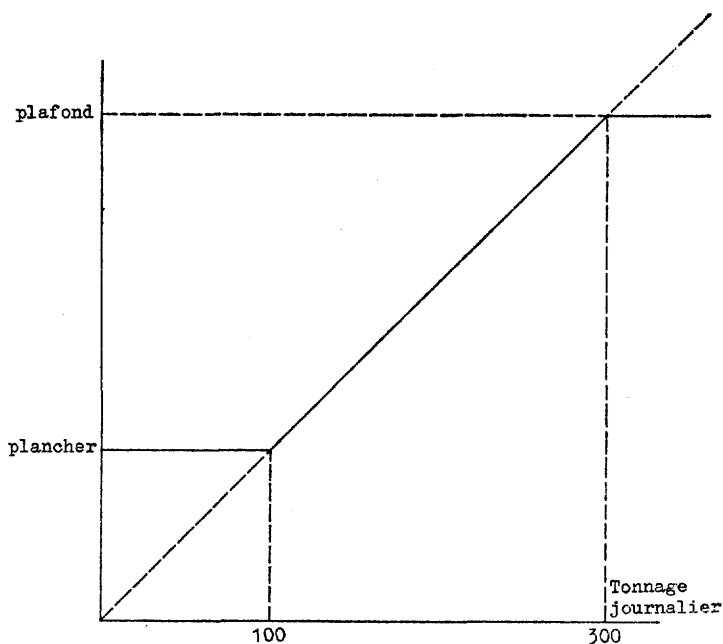
ANNEXE



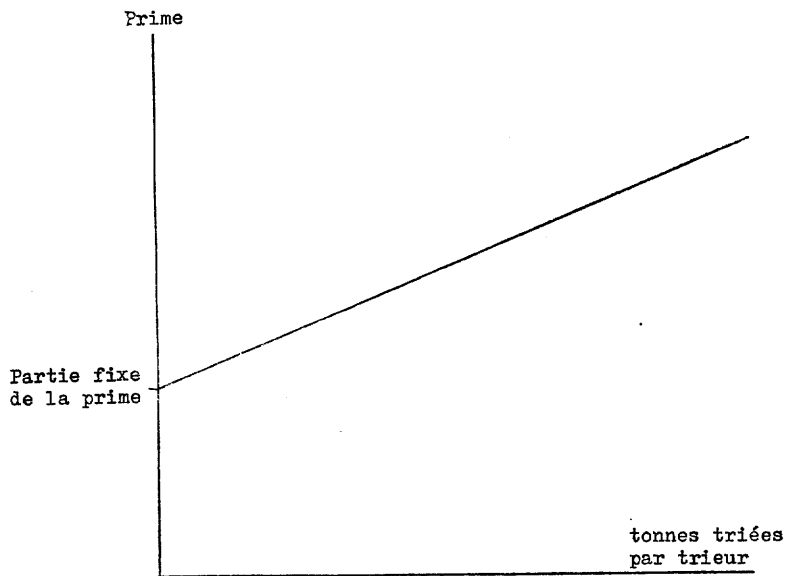
Graphique 1. — Prime des cages réversibles au *Luxembourg*.



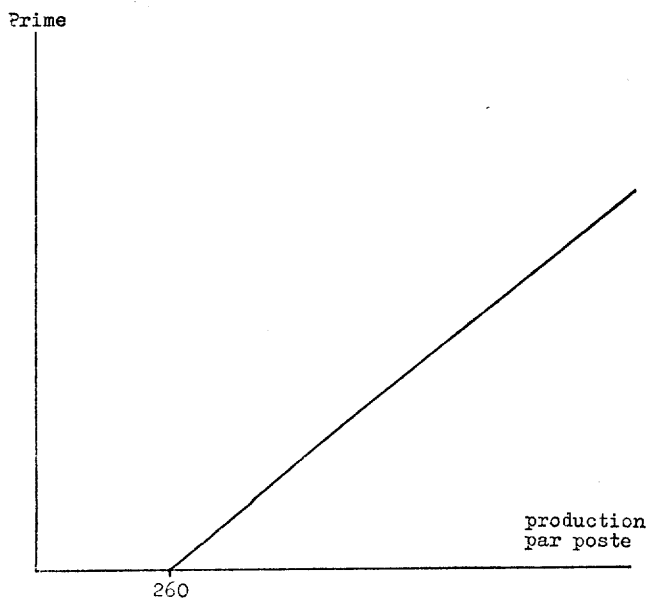
Graphique 2. — Prime pour les ouvriers du secteur hauts fourneaux en *Belgique*.



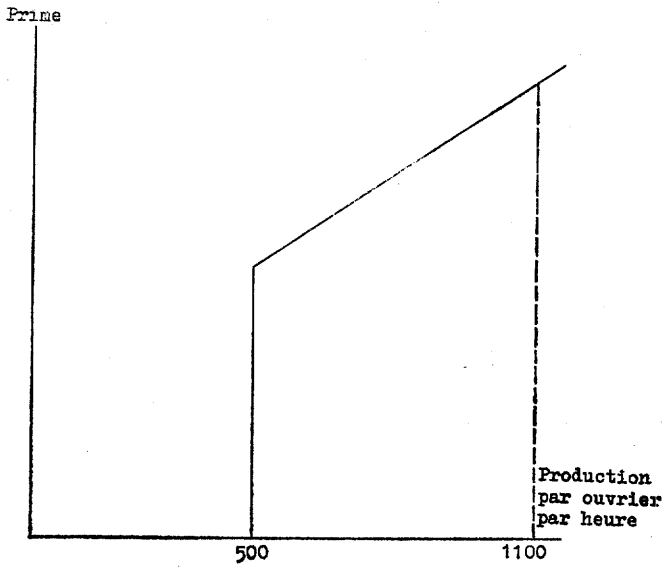
Graphique 3. — Prime pour les fondeurs du secteur hauts fourneaux en *France*.



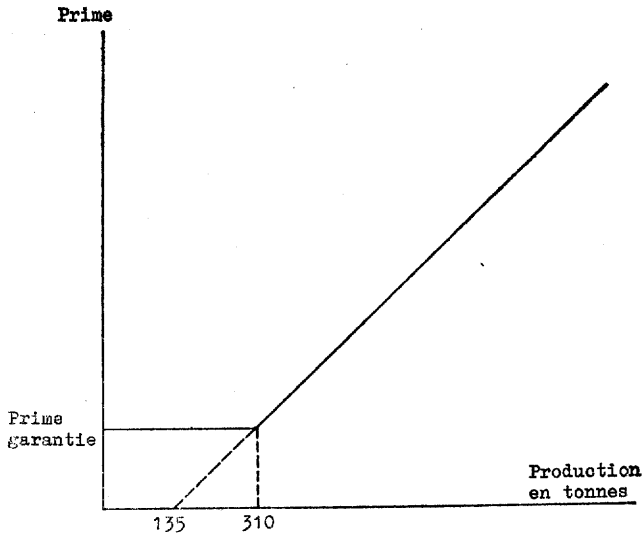
Graphique 4. — Prime pour les trieurs du magasin d'une tôle à chaud, finissage à *Luxembourg*.



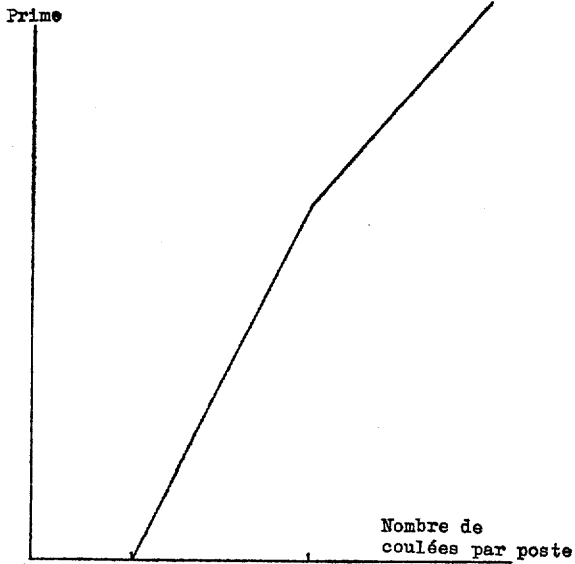
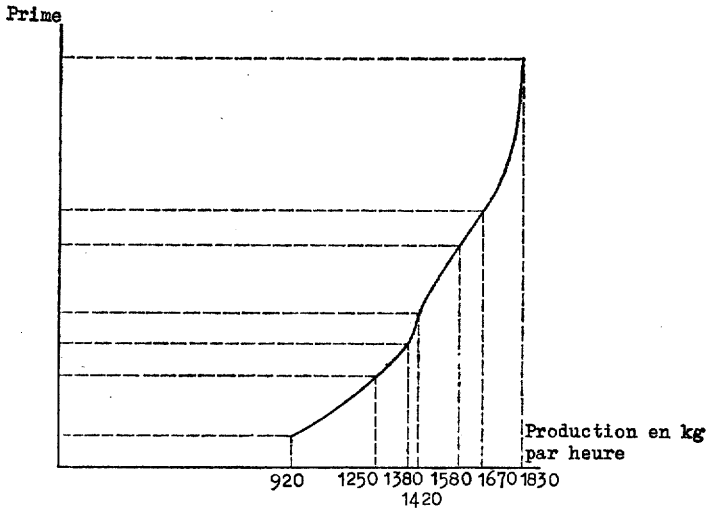
Graphique 5. — Prime dans une aciérie au *Luxembourg*.

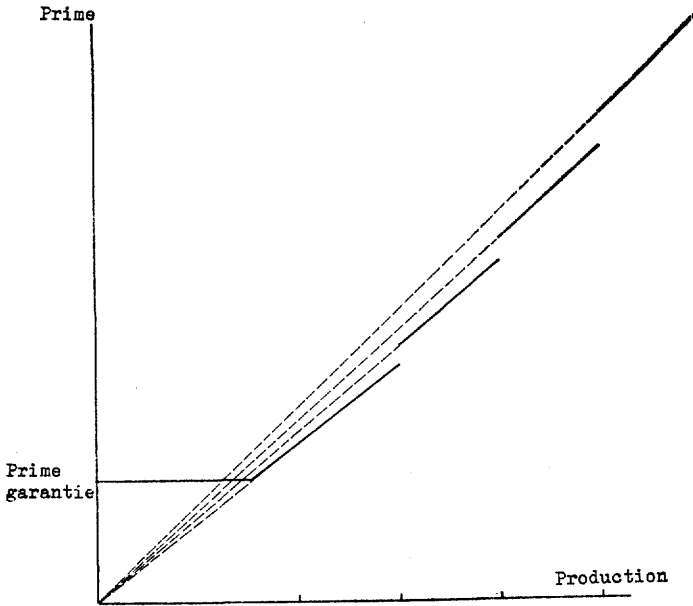


Graphique 6. — Prime dans un haut fourneau en *Allemagne*.

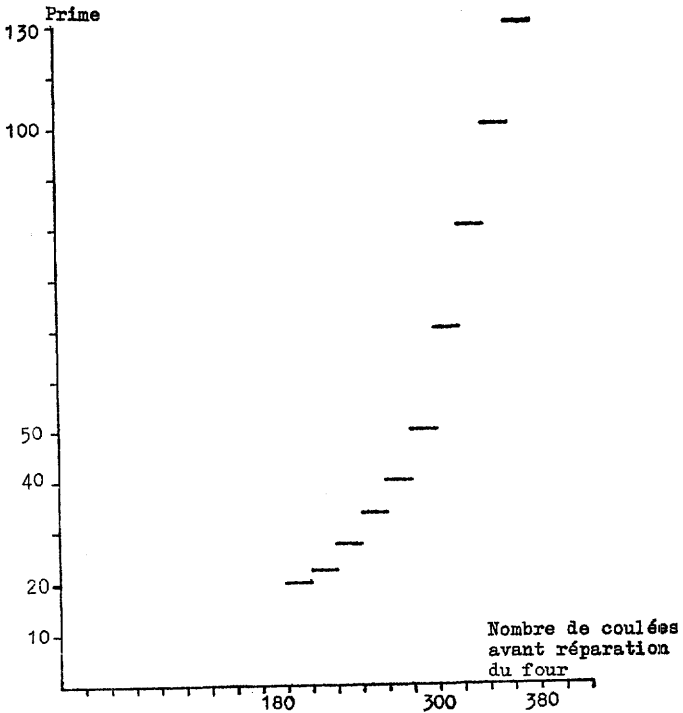


Graphique 7. — Prime dans un laminoir à billettes en *Belgique*.





Graphique 10. — Prime pour les services blooming, trio à lingots, cisailles à bidons, trios mécanisés en France.



Graphique 11. — Prime « d'économie » dans une aciérie Martin en Allemagne.

TROISIÈME PARTIE

Mines de fer

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	111
CHAPITRE PREMIER. — Système de rémunération où le salaire normal total dépend de la production, de la productivité et du rendement	113
A. — <i>Le salaire à la tâche</i>	113
a) Tâches individuelles, tâches par équipe, composition et importance de l'équipe	114
b) Répartition de la somme gagnée à la tâche	115
c) Garanties de salaire, base du prix de tâche	116
d) Mode de conclusion du contrat	117
e) Règlement des différends concernant le salaire à la tâche ..	118
f) Facteurs déterminants	119
g) Paiement du temps non-productif	120
h) Calcul du salaire à la tâche, exemples pratiques	121
1) Liaison proportionnelle	121
2) Liaison linéaire, non proportionnelle	124
3) Liaison progressive	125
4) Liaison d'un type spécial entre le salaire et la tâche effectuée	126
B. — <i>Autres systèmes de rémunération où le salaire total dépend de la production, de la productivité, etc.</i>	127
CHAPITRE II. — Systèmes de rémunération où une partie du salaire normal dépend de la production, de la productivité, du rendement	129
A. — <i>Pour les ouvriers travaillant à la production</i>	129
B. — <i>Pour les ouvriers qui ne travaillent pas à la production</i>	133
CHAPITRE III. — Primes globales supplémentaires	139
ANNEXE (GRAPHIQUES)	143

INTRODUCTION

1. La classification qui a été retenue pour les mines de fer a pour base l'élément du salaire qui est lié à la production, au rendement ou à la productivité.

On distingue ainsi trois catégories :

I. — Systèmes où le salaire normal total dépend de la production, etc.

II. — Systèmes où une partie du salaire normal dépend de la production, etc.

III. — Systèmes qui accordent au personnel une prime globale supplémentaire.

A l'intérieur des catégories I et II une distinction a été faite entre les ouvriers travaillant à la production et les autres ouvriers.

2. Il convient d'observer, en ce qui concerne la répartition du personnel en ouvriers de production et autres ouvriers, que ces derniers comprennent tous ceux qui n'appartiennent pas aux chantiers de production, c'est-à-dire aux chantiers d'abattage — cette répartition dépend évidemment de l'organisation du travail, elle peut être très différente d'un pays à l'autre.

En Allemagne, on fait une distinction entre « Gedingearbeiter » (ouvriers mineurs travaillant à la tâche) et « Schichtlöhner » (ouvriers pour lesquels un salaire au temps est prévu). Ces deux catégories correspondent pratiquement aux « ouvriers travaillant à la production » et aux « autres ouvriers ».

3. Comme pour les mines de houille, il importe de donner un aperçu des travaux effectués dans les mines de fer.

Aperçu des différents travaux

i) Travaux souterrains.

Abstraction faite des travaux qui ne se produisent qu'à de longs intervalles — comme, par exemple, le creusement de puits et les travaux effectués en vue de permettre l'étude des gisements — et qui ne sont que de peu d'importance pour le présent rapport, les travaux souterrains se répartissent ainsi :

— travaux préparatoires : creusement de galeries et voies au rocher et au minerai, aménagement de bures, recettes, cheminées, montages et descen-

deries ; niches pour treuils, dépôts de locomotives, salles de pompes, ateliers et dépôts d'explosifs ;

— travaux d'abattage proprement dits : abattage du minerai et chargement, déplacement des moyens d'abattage et de transport, remblayage le cas échéant ;

— soutènement ;

— transport en galerie, entre galeries et dans les puits ;

— entretien minier, y compris exhaure et aérage ;

— montage, entretien régulier et périodique, démontage des installations mécaniques et électriques.

ii) Travaux de surface.

— Travaux de déblaiement : enlèvement des déblais provenant des couches de recouvrement, chargement, transport jusqu'à la station de culbutage, déversement, nivellement et recarrage du terrain de déversement ;

— travaux d'abattage proprement dits : abattage du minerai et chargement, déplacement des moyens d'abattage, de chargement et de transport ; le cas échéant : remblayage ;

— transport (desserte du chantier) et entretien des voies et des pistes ;

— montage, démontage et entretien des installations mécaniques et électriques ainsi que des véhicules.

CHAPITRE PREMIER

SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION OU LE SALAIRE NORMAL TOTAL DÉPEND DE LA PRODUCTION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DU RENDEMENT

A. — LE SALAIRE A LA TACHE

Dans *l'industrie en général* le salaire à la tâche est un système de rémunération où le gain de l'ouvrier dépend directement du nombre d'unités produites ou manipulées. Il lui est en général proportionnel.

La forme la plus connue de ce système est le salaire aux pièces ; dans ce cas, l'ouvrier touche un certain montant par pièce fabriquée. Son salaire horaire effectif dépend donc essentiellement du nombre de pièces qu'il peut produire ou manipuler en une heure. On peut effectivement rencontrer dans quelques mines et pour certains ouvriers, par exemple boulonneurs, un salaire aux pièces (dans le cas du boulonneur : au nombre de boulons posés).

Dans *l'industrie minière* toutefois, la base du salaire à la tâche est plutôt le nombre de tonnes abattues, de wagons chargés, de mètres d'avancement, etc. La fixation du prix de tâche est basée sur l'expérience et sur des études de temps effectuées dans des conditions normales de chantier. Dans le cas le plus simple, un prix par tonne abattue est fixé et le salaire à la tâche est obtenu en multipliant le nombre de tonnes abattues par ce prix unitaire.

Le système de salaire à la tâche est appliqué surtout aux ouvriers qui appartiennent aux chantiers de production et rarement à d'autres ouvriers.

En *Allemagne*, 52% de l'ensemble du personnel des mines de fer sont rémunérés selon un système de salaire à la tâche.

En *France*, il semble que la part du personnel percevant un salaire à la tâche est un peu moins d'un quart.

En *Italie*, environ 50% de l'ensemble du personnel des mines de fer est rémunéré à la tâche.

Au *Luxembourg*, enfin, 25% du personnel est rémunéré à la tâche.

Les systèmes de liaison des salaires.

Les différentes caractéristiques du salaire à la tâche seront d'abord examinées, puis le calcul pratique sera éclairci à l'aide de plusieurs exemples.

a) *Tâches individuelles, tâches par équipe*
Composition et importance de l'équipe

Les tâches individuelles sont assez rares dans les mines de fer de la Communauté. On en trouve en effet en Allemagne, mais rarement, et en Italie dans les mines de Gambatesa pour les perforateurs à l'avancement et dans les cheminées ou les montages et aux ouvriers au déblocage.

En général, les travaux de production — abattage et éventuellement travaux tels que boisage, chargement, etc. — sont confiés à des équipes, c'est-à-dire à des groupes d'ouvriers qui travaillent en étroite coopération.

Il existe en *Allemagne* aussi bien de petites équipes (2 à 12 hommes) que des équipes plus grandes.

Pour les travaux de reconnaissance et les traçages, l'équipe se compose d'ouvriers faisant le même travail, tandis que l'équipe de tâche, affectée à l'abattage peut être composée d'ouvriers ayant soit la même activité, soit des activités différentes.

En *France*, les équipes sont de l'ordre de 2 à 4 ouvriers par poste, soit de 4 à 8 ouvriers au total dans le cas, le plus général, du travail en 2 postes.

Le développement du chargement mécanique a entraîné la constitution des équipes séparées de :

— « mineurs », c'est-à-dire boutefeux, foreurs et aides,

— « chargeurs », c'est-à-dire d'ouvriers desservant l'engin mécanique de chargement et de rouleurs au chantier desservant les camions-navettes et les locomotives à dérouleuses.

Ces deux types d'équipes sont donc composées d'ouvriers occupant différents postes de travail. Exceptionnellement, les ouvriers d'une équipe sont considérés par contre comme interchangeables.

En *Italie*, il existe en général de petites équipes composées d'ouvriers affectés à une seule opération : abattage, transport, extraction, etc. Les ouvriers d'une équipe peuvent être de qualifications diverses telles que mineurs, aide-mineurs et manœuvres.

Dans les mines de l'Ile d'Elbe, on rencontre cependant des équipes ayant comme tâche différentes opérations. Par exemple, une équipe composée de 1 foreur, 1 boutefeux, 1 mineur au rocher et 6 wagonnistes.

En *Luxembourg*, l'exploitation à ciel ouvert se fait souvent par une plus ou moins grande équipe composée par exemple de 2 machinistes pelle,

9 bouteux, 6 chauffeurs de camions, 1 machiniste concasseur et 1 machiniste convoyeur.

Par contre, dans les chantiers d'abattage non mécanisés du fond, l'équipe ne compte que deux ouvriers : 1 mineur et 1 rouleur.

b) Répartition de la somme gagnée à la tâche

Le produit du nombre de tonnes abattues ou du nombre de wagons chargés etc. par le prix unitaire donne — dans le cas d'une équipe — la somme globale à répartir entre les membres de l'équipe. Cette répartition se fait à l'aide des coefficients fixés d'avance, parfois même dans la convention collective et qui tiennent compte de la qualification de l'ouvrier et de l'importance du poste occupé. Dans le cas exceptionnel où les membres d'une équipe sont considérés comme interchangeables, chaque membre reçoit le même salaire à la tâche, obtenu dans ce cas en divisant la somme totale par le nombre d'ouvriers de l'équipe.

En *Allemagne*, les coefficients de répartition sont fixés dans la Convention collective comme suit :

l'abatteur pleinement qualifié et l'abatteur faisant fonction		
de chef de chantier	100 %
apprenti-abatteur de 3 ^e année	95 %
« « de 2 ^e année	92,5 %
« « de 1 ^{re} année (Le cas échéant le rouleur à la tâche ¹)	90 %

En *France*, dans le statut du mineur, rien n'est indiqué quant à la répartition de la somme gagnée à la tâche. Dans la pratique, le salaire de chaque membre de l'équipe est exprimé en % du salaire à la tâche de l'ouvrier occupant le poste le plus important. Ces % varient de 90 % à 100 %. Par exemple, une équipe de « mineurs » avec jumbo

1 bouteux à	100 %
1 aide à	95 %
2 foreurs à	90 %

L'exemple donné ci-dessus correspond à une équipe de mineurs. Il convient de remarquer qu'en France les chargeurs et rouleurs au chantier sont également souvent payés à la tâche.

En *Italie*, la Convention collective ne contient aucune disposition au sujet de la répartition de la somme totale gagnée à la tâche. Dans les mines de l'Ile d'Elbe — les seules où existent des tâches par équipe — le calcul des

1. Les rouleurs sont payés au temps en général.

salaires à la tâche s'effectue à l'aide des coefficients de répartition basés sur le poste de travail le moins élevé, c'est-à-dire celui des wagonnistes.

Exemple d'une équipe :

1 foreur	à	120 % (soit calculé en % du foreur : 100 %)
1 boutefeux	à	120 % (« « « : 100 %)
1 mineur au rocher	à	115 % (« « « : 96 %)
6 wagonnistes	à	100 % (« « « : 83 %)

Au *Luxembourg*, la répartition de la somme gagnée à la tâche n'est pas non plus indiquée dans la convention collective générale. La répartition est effectuée cependant à l'aide de coefficients fixes indiqués ci-dessous pour une équipe du ciel ouvert.

2 machinistes pelle	à	100 %
9 boutefeux	à	90 %
6 chauffeurs de camions	à	85 %
1 machiniste concasseur	à	85 %
1 machiniste convoyeur	à	80 %

Au fond, les équipes sont composées de la façon suivante :

1 mineur	à	100 %
1 rouleur	à	80-95 %

c) *Garanties de salaire, base du prix de tâche*

Il existe des garanties de salaires dans les quatre pays, toutefois sous des formes différentes.

En *Allemagne*, l'abatteur travaillant à la tâche reçoit au moins le salaire minimum au temps de l'abatteur. Lorsque le salaire calculé en fonction de la tâche effectuée est inférieur au minimum garanti, ce minimum est versé, sauf dans le cas où le taux inférieur est imputable à une faute des ouvriers (négligence grave, freinage prémédité du rendement).

La garantie de salaire pour les autres ouvriers travaillant à la tâche est égale au salaire minimum au temps de l'abatteur, multiplié par le coefficient fixé pour la répartition de la somme à la tâche.

En *France*, il existe un salaire minimum d'abattage pour tous les salaires d'abattage à la tâche pure, minimum qui est égal au salaire de la catégorie à laquelle l'ouvrier appartient, divisé par 1,05, pour tenir compte de la prime de régularité de 5 % qui s'ajoute normalement à son salaire, salaire au-dessous duquel, dans des conditions normales, le salaire effectif ne doit pas descendre.

En *Italie*, l'ouvrier travaillant à la tâche, a droit, quelque soit le travail fourni, à une rémunération minimum du 116 % du salaire au temps de sa catégorie.

Au *Luxembourg* enfin, des salaires minima journaliers garantis par convention collective sont fixés pour les ouvriers travaillant à la production.

Les minima valables pour l'indice 100 du coût de la vie varient pour les équipes travaillant à ciel ouvert entre 210 frs (machiniste convoyeur) et 270 frs (machiniste de pelle, boutefeux). Pour les équipes de fond, la garantie est de 290 frs pour le mineur et 80-95 % de ce montant (selon le coefficient de répartition pour le salaire à la tâche) pour le rouleur. Ces salaires garantis sont dus lorsque la production est réduite par des circonstances indépendantes de la volonté des ouvriers intéressés, mais ne sont pas dus :

— lorsque la production a été réduite à la suite d'actes illégaux contraire à la loi et aux conventions de la part des ouvriers d'un service quelconque de la société ;

— lorsque le rendement est manifestement insuffisant.

Outre ces garanties, pour ainsi dire individuelles, il existe en Allemagne et en France des règlements prévoyant que les ouvriers travaillant à la tâche doivent gagner en moyenne un certain % en plus du salaire garanti.

Ainsi en *Allemagne*, il est prévu dans la Convention collective que le prix de tâche doit être fixé de façon à permettre que le salaire de l'abatteur à la tâche dépasse de 20 % au minimum dans la moyenne du siège d'extraction et en régime normal de prestation, le salaire minimum garanti.

En *France*, l'article 18 du statut du mineur stipule que le prix de tâche doit permettre à l'ouvrier mineur qualifié de robustesse normale fournissant un bon travail, de gagner un salaire de 60 % plus élevé et à l'ouvrier fournissant un travail moyen, de gagner un salaire de 20 % plus élevé que le salaire minimum garanti.

Dans les quatre pays, les systèmes de rémunération à la tâche sont basés sur l'expérience ou sur des études de temps et de travail ou sur les deux.

d) Mode de conclusion du contrat

En *Allemagne*, le travail à la tâche fait l'objet d'une convention écrite entre le chef d'exploitation ou son remplaçant et le chef de chantier délégué par l'équipe de tâche ou l'abatteur à front qui le remplace.

Les contrats de tâche sont limités dans le temps, le plus souvent un mois. Un contrat de tâche générale (Generalgedinge) reste valable jusqu'à la fin ou l'arrêt des travaux, ou devient caduc lorsque l'exécution des travaux subit des modifications essentielles.

En *France*, il n'existe en général pas de convention écrite pour le travail à la tâche. Le statut du mineur prévoit que les prix de tâche sont établis

par les ingénieurs ou leurs délégués, après examen sur le lieu de travail avec les chefs de chantier intéressés. Dans certains cas, la discussion a lieu entre les ingénieurs et les représentants du personnel intéressé. Les prix de tâche sont établis pour une durée indéterminée et ne sont modifiés qu'en cas de variations de conditions naturelles, changement de matériel ou de méthode.

S'il y a des difficultés passagères (coupes, eau), on ne change pas la plupart du temps le prix de tâche, mais une indemnité forfaitaire est accordée à l'équipe pour la dédommager.

En *Italie*, les prix de tâche sont fixés par l'entreprise et notifiés aux représentants des travailleurs. Ceux-ci confirment leur acceptation par la signature d'un document indiquant les caractéristiques de travail et les prix de tâche.

La durée des contrats est d'un mois, sauf modifications techniques.

Au *Luxembourg*, les prix de tâche sont en grande partie inscrits dans les barèmes de salaires de chaque entreprise. Les prix qui ne le sont pas, sont fixés selon le cas par convention entre la direction et les ouvriers. Ils doivent être communiqués aux ouvriers intéressés et à la délégation ouvrière, si possible avant le commencement des travaux, éventuellement par voie d'affiche ou par bulletin de travail à la tâche.

Certains prix de tâche sont fixés pour des travaux déterminés ; dans ce cas, ils ne sont plus valables après l'achèvement du travail ; les prix de tâche inscrits dans les barèmes de salaire, sont valables pour une durée indéterminée.

e) *Règlement des différends concernant le salaire à la tâche*

Il n'existe pas, en *Allemagne*, de commission spéciale chargée de régler les différends concernant le salaire à la tâche dans le secteur des mines de fer. Pour les mines de fer de la Basse-Saxe, la convention collective prévoit qu'en cas de différends qui ne peuvent être réglés au niveau du conseil d'entreprise les parties à la convention doivent se consulter mutuellement en vue d'essayer de régler le différend.

En *France* le statut du mineur stipule que, si les ouvriers s'estiment lésés, la question sera portée par la délégation syndicale devant la Direction.

Dans le cas où le conflit subsisterait, il peut être porté devant une Commission paritaire locale ou interlocale (de discipline et de conciliation) ; les recommandations peuvent faire l'objet d'un appel devant une Commission paritaire supérieure (régionale ou nationale). Mais ces commissions n'ont aucun pouvoir juridique en cette matière, elles peuvent seulement donner des recommandations. Il existe donc toujours la possibilité de porter le

conflit devant un tribunal soit après l'avoir soumis aux commissions paritaires, soit directement.

En *Italie*, dans chaque établissement ou dans chaque mine, il existe légalement une « commission interne » composée de travailleurs, qui a pour mission de régler les différends qui surgissent avec les employeurs en matière d'application des contrats de travail et donc également les conflits de caractère salarial.

Lorsqu'on ne parvient pas à un accord avec la commission interne à l'échelon de l'établissement ou de la mine, la commission s'adresse aux organisations syndicales provinciales, qui examinent les différends avec les associations d'employeurs et discutent de la manière de les régler.

Au *Luxembourg*, en cas de différend, on essaie de les régler successivement par :

- 1° règlement direct entre le ou les intéressés et l'agent de maîtrise ou l'ingénieur,
- 2° intervention de la direction et de la délégation avec éventuellement concours d'experts,
- 3° commission paritaire des contrats collectifs,
- 4° Office national de Conciliation.

f) Facteurs déterminants

En *Allemagne*, les facteurs déterminants sont :

- pour les travaux de reconnaissance et de traçage :
nombre de mètres d'avancement, nombre de mètres cubes, tonnage, nombre de berlines ;
- pour les travaux d'abattage (extraction) :
nombre de berlines, tonnage, nombre de mètres cubes, nombre de mètres carrés, nombre de mètres linéaires ;
- pour les travaux de remblayage, d'extraction et de mise en place de stériles :
nombre de mètres cubes ;
- pour les travaux destinés à permettre le transport et le roulage :
nombre de mètres linéaires.

En *France*, la situation est la suivante :

- pour les travaux d'avancement :
en général à la fois, nombre de mètres linéaires et tonnage ;
- pour les autres travaux d'abattage :
tonnage ;

— quelquefois pour les travaux d'abattage :

$$\frac{\text{nombre de volées tirées}}{\text{nombre de postes d'ouvriers}}$$

En *Italie*, la situation varie d'une région à l'autre.

Mines de l'île d'Elbe (tâches par équipes) :

— pour les ouvriers à l'exploitation à ciel ouvert :

le tonnage ou le nombre de wagons et quantité de stériles ;

— pour les travaux d'avancement au fond :

nombre de mètres d'avancement.

Mines de Gambatesa (tâches individuelles) :

— pour les perforateurs à l'avancement :

nombre de mètres d'avancement par journée ouvrée ;

— pour les manœuvres affectés au chargement du matériel abattu :

nombre de wagons par journée.

Mines de Cogne (tâches individuelles) :

— pour les manœuvres affectés au chargement et au roulage dans les étages :

à la fois, nombre de berlines abattues, nombre de mètres de perforation et nombre de mètres de soutènement.

Au *Luxembourg*, les facteurs déterminants sont :

— pour l'exploitation à ciel ouvert :

le tonnage abattu ;

— pour l'exploitation au fond :

à la fois le tonnage abattu, le nombre de mètres d'avancement et le nombre de soutènements (selon les différents types) ;

— pour les travaux d'avancement des galeries :

à la fois tonnage abattu et nombre de mètres d'avancement.

g) Paiement du temps non-productif

En *Allemagne*, en *France* et au *Luxembourg* les temps de trajet et de casse-croûte sont compris dans le temps de travail et il en est tenu compte dans la fixation des salaires ou des prix de tâche. Ils ne font donc pas l'objet de paiements spéciaux.

En cas d'arrêt de machines ou d'autre dérangement, une indemnité particulière peut être accordée ou le salaire garanti peut être appliqué.

En *Italie* le temps de trajet, les pauses, les interruptions, etc., sont, en cas de tâche intégrale individuelle, payés au temps. Dans les autres cas, ils sont payés comme s'il s'agissait d'un temps productif. Normalement, le temps nécessaire au déjeuner n'est pas rémunéré.

n) Calcul du salaire à la tâche. Exemples pratiques

Les exemples ci-après visent à illustrer la typologie des systèmes en vigueur et à donner un aperçu du calcul pratique des salaires. Leur but n'est pas d'établir une classification des pays en fonction des systèmes pratiqués.

Si l'exemple 1 emprunté au rapport allemand est relativement simple, l'exemple 2 emprunté au rapport français est, par contre, très complexe ; mais cela n'implique pas que les systèmes utilisés soient généralement simples en Allemagne et complexes en France. Ce sont plutôt deux cas extrêmes, choisis parmi plusieurs exemples pour montrer d'une part un calcul de salaires dans le cas où n'intervient aucune particularité et d'autre part au cas où de nombreuses particularités sont prises en considération. Ces deux situations peuvent se présenter dans tous les pays.

1) *Liaison proportionnelle.*

On trouve de tels systèmes dans les quatre pays (voir graphique 1). Dans le cas le plus simple, la somme gagnée à la tâche dépend d'un seul facteur déterminant.

Exemple 1 : Allemagne

- 1° Objet du chantier : avancement en galerie.
- 2° Composition de l'équipe :
 - un abatteur à 100 %
 - un apprenti-abatteur de 3^e année à 95 %
 - un apprenti-abatteur de 1^{re} année à 90 %.
- 3° Prix de tâche : 60 DM/mètre d'avancement.
- 4° Travail fourni : 28 mètres d'avancement en 25 postes effectués par chaque membre de l'équipe.
- 5° Somme globale à la tâche : $28 \times 60 \text{ DM} = 1.680 \text{ DM}$.
- 6° Nombre de postes pondérés :

25 postes à 100 %	=	25 postes
25 » à 95 %	=	23,75 postes
25 » à 90 %	=	22,50 postes
		71,25 postes
- 7° Calcul des salaires par poste :

Salaire par poste de 100 %	:	1.680 DM	:	71,25 postes	=	23,58 DM/poste
» » » de 95 %	:	95 %	×	23,58 DM/poste	=	22,40 DM/poste
» » » de 90 %	:	90 %	×	23,58 DM/poste	=	21,22 »

En France et au Luxembourg lors de l'avancement des galeries, la somme globale gagnée à la tâche est fonction en général, à la fois du nombre de tonnes abattues et du nombre de mètres d'avancement. L'importance relative des deux prix de tâche (un par tonne abattue et un par mètre d'avancement) dépend de l'intérêt que représente pour la Direction soit un avancement plus rapide, soit un plus grand nombre de tonnes abattues.

Dans tous les pays on ajoute parfois à la somme calculée en fonction de la quantité du minerai abattu, différents suppléments, soit à la tonne pour des difficultés passagères et pour des cas particuliers, soit suivant d'autres critères (nombre d'heures de purgeage, nombre de ports de bidons d'oxygène, nombre de trous de broche).

Exemple 2 : France

1° Objet du chantier : foration et tir en chantier de dépilage :
— abattage en recoupe et amaigrissement des piliers.

2° Composition de l'équipe :
deux postes par jour, chaque poste est composé de deux mineurs à 100 %.

3° Prix de tâche :

33 fr. par tonne pour les tonnes en recoupe

21 fr. par tonne pour les tonnes en piliers

+ plusieurs suppléments pour difficultés passagères ou cas particuliers par tonne, par pièce ou au temps.

4° Travail fourni :

Tonnes en recoupe 3.307 t.

Tonnes en piliers 302 t.

Nombre de ports de bidons d'oxygène. . 93

Nombre de trous de broche 100

Nombre d'heures de purgeage 4

5° Somme globale à la tâche :

Cassage de blocs..... 3.609 t. à 5,75 = 20.752 »

Pour chantiers profonds 3.609 t. à 2,50 = 9.022 »

Pour difficultés particulières 76 t. à 3,40 = 258 »

Pour difficultés particulières 2.194 t. à 1,71 = 3.752 »

Tonnes en recoupe 3.307 t. à 33,00 = 109.131 »

Tonnes en piliers..... 302 t. à 21,00 = 6.342 »

Suppléments :

Indemnité économie d'explosif..... 3.609 t. à 4,86 = 19.540 »

Prime de rendement..... 3.609 t. à 5,75 = 20.752 »

Ports des bidons d'oxygène 93 à 21,00 = 1.953 »

Trous de broche 100 à 56,80 = 5.680 »

Heures de purgeage 4 à 186,00 = 744 »

Total 195.926 fr.

6° Nombre de postes (non pondérés, étant donné que tous les ouvriers sont à 100%) : 46,5.

7° Calcul du salaire par poste :

$$195.926 \text{ fr.} : 46,5 \text{ postes} = 4.213 \text{ fr./poste.}$$

En *Italie*, la répartition de la somme globale se fait d'une façon différente de celle en usage dans les autres pays.

On déduit d'abord de la somme globale à la tâche une somme égale à la masse des salaires minima des ouvriers.

Le reste, considéré comme prime de tâche, est réparti, soit en parts égales, soit en parts différentes à l'aide des coefficients de répartition — pourcentages sur la base de l'ouvrier le moins qualifié = 100.

Chaque ouvrier perçoit enfin son salaire de base + sa part de la prime globale à la tâche.

Exemple 3 : Italie

1° Objet du chantier : abattage et transport du minéral.

2° Composition de l'équipe :

un mineur ayant un salaire de base de 1.200 liras,

un aide-mineur ayant un salaire de base de 1.000 liras.

3° Prix de tâche :

250 liras par berline abattue

50 » » » roulée sur 100 m.

300 » » » soutènement placé.

4° Travail fourni (par poste) :

10 berlines abattues et transportées

2 soutènements placés.

5° Somme globale gagnée :

$$10 \times 250 = 2.500$$

$$10 \times 50 = 500$$

$$2 \times 300 = \underline{600}$$

$$\text{Total : } 3.600 \text{ liras}$$

6° Nombre de postes : le calcul est fait par poste.

7° Calcul des salaires :

Somme globale gagnée ... 3.600 liras

Somme des salaires minima

$$1 \times 1.200 + 1 \times 1.000 = \underline{2.200} \text{ liras}$$

Prime globale à la tâche .. 1.400 liras

Prime à la tâche par ouvrier (dans ce cas chaque ouvrier reçoit la même part) $1.400 : 2 = 700$ liras.

Salaires effectif des mineurs..... $1.200 + 700 = 1.900$ liras

Salaires effectif de l'aide-mineur .. $1.000 + 700 = \underline{1.700}$ liras

Somme globale répartie 3.600 liras

C'est également en *Italie* qu'on trouve des systèmes de salaire où le temps effectivement travaillé à l'abattage est rémunéré à la tâche, tandis que le temps d'attente, pour repas, pour se rendre au travail, etc., est payé au taux du salaire minimum au temps.

Exemple 4 : Italie

- 1° Objet du chantier : abattage du minéral.
- 2° Composition de l'équipe (il s'agit dans ce cas d'un mineur).
- 3° Prix de tâche :
 - 150 liras par berline abattue
 - 60 liras par m. de perforation
 - 200 liras par soutènement placé.
- 4° Travail fourni : 5 berlines abattues
10 m. de perforation
1 soutènement placé.

5° Somme globale gagnée :

— Partie à la tâche (C)

$$5 \times 150 = 750 \text{ liras}$$

$$10 \times 60 = 600 \text{ liras}$$

$$1 \times 200 = 200 \text{ liras}$$

$$1.550 \text{ liras}$$

— Partie au temps (S)

(Salaire horaire minimum = 150 liras)

$$0,30 \text{ h. pour temps d'attente après le tir} \times 150 = 75 \text{ liras}$$

$$0,20 \text{ h. } \text{ » repas} \times 150 = 50 \text{ »}$$

$$0,20 \text{ h. } \text{ » se rendre au travail} \times 150 = 50 \text{ »}$$

$$0,30 \text{ h. } \text{ » dégagement} \times 150 = 75 \text{ »}$$

$$250 \text{ liras}$$

En outre, l'ouvrier reçoit dans cet exemple encore une prime (P) qui est proportionnelle au rapport $\frac{C}{S}$ et qui peut être estimée dans le cas présent à 60 liras.

6° Salaire de l'ouvrier :

$$C + S + P = 1.550 + 250 + 60 = 1.860 \text{ liras.}$$

2) *Liaison linéaire, non proportionnelle.*

C'est en *Allemagne* qu'on rencontre de tels systèmes.

Exemple 5 : Allemagne

- 1° Objet du chantier : abattage.
- 2° Composition de l'équipe : deux abatteurs à 100%.
- 3° Prix de tâche.

Le prix de tâche « normal » est fixé comme suit :

Le salaire de référence à la tâche, c'est-à-dire le salaire minimum de l'abatteur + 20% est de 18,24 DM/poste ; la tâche « normal » par poste et par ouvrier étant évaluée à 36 berlines chargées, le prix est donc de $18,24 : 36 = 0,50$ DM par berline environ.

Seulement le système de rémunération prévoit un montant de 0,20 DM par berline en plus ou en moins de 36.

- 4° Travail fourni : 42 berlines.
- 5° Somme gagnée par ouvrier et par poste :

pour rendement normal de 36 berlines	=	18,24 DM
pour les 6 berlines en plus $6 \times 0,20$	=	1,20 DM

Total 19,44 DM

La variation du salaire n'est donc pas proportionnelle au travail fourni (voir graphique 2).

3) *Liaison progressive.*

Des exemples de liaisons progressives sont fournis par

Exemple 6 : Italie

- 1° Objet du chantier : avancement.
- 2° Composition de l'équipe (il s'agit de la tâche individuelle du foreur).
- 3° Prix de tâche :

Il existe plusieurs prix de tâche par mètre d'avancement, fonction de l'avancement journalier moyen effectué :

jusqu'à 1 m. d'avancement	:	lires	500	par	mètre
de 1,01 à 1,50	»	:	»	610	»
de 1,50 à 2,00	»	:	»	670	»
de 2,01 à 2,40	»	:	»	700	»
de 2,41 à 2,80	»	:	»	730	»

- 4° Travail effectué 37,90 m. d'avancement pendant 18,5 postes.

- 5° Calcul du salaire :

avancement journalier moyen	:	37,90 : 18,5 = 2,05 m.
prix de tâche applicable	:	700 liras au mètre
salaire à la tâche total	:	37,90 \times 700 = 26.530
salaire à la tâche par poste	:	26.530 : 18,5 = 1.435 liras

(voir graphique 3).

4) *Liaison d'un type spécial entre le salaire et la tâche effectuée.*

Pour la *France*, un cas un peu particulier est signalé où le salaire est seulement proportionnel au travail effectué à partir d'un certain travail minimum. Au-dessous de ce minimum, trois niveaux de salaire sont fixés, pour trois niveaux de travail effectué.

Exemple 7 : France

1° Objet du chantier : foration et tir en traçage d'un élargissage.

2° Composition de l'équipe : 2 postes par jour.

Par poste : 2 mineurs boutefeux à 100 %
2 foreurs à 95 %

3° Prix de tâche :

Au-dessous de 0,75

$$\frac{\text{volée}}{\text{journées d'ouvrier}}$$

le mineur à 100 % reçoit un salaire fixe de 2.300 fr./journée.

De 0,75 à 0,874

$$\frac{\text{volée}}{\text{journées d'ouvrier}}$$

le mineur à 100 % reçoit un salaire fixe de 2.500 fr./journée.

De 0,875 à 1

$$\frac{\text{volée}}{\text{journées d'ouvrier}}$$

le mineur à 100 % reçoit un salaire fixe de 2.700 fr./journée.

Au-dessus de 1

$$\frac{\text{volée}}{\text{journées d'ouvrier}}$$

le mineur à 100 % reçoit un salaire variable de 3.000 fr./volée/journée¹

4° Travail effectué : 301 volées en 203 journées d'ouvrier.

5° Calcul du salaire :

$$\text{— Volées/journées d'ouvrier} = \frac{301}{203} = 1,483$$

— Prix de tâche, donc 3.000 fr. par volée/journée d'ouvrier.

Salaire du mineur à 100 % $3.000 \times 1,483 = 4.449$ fr.

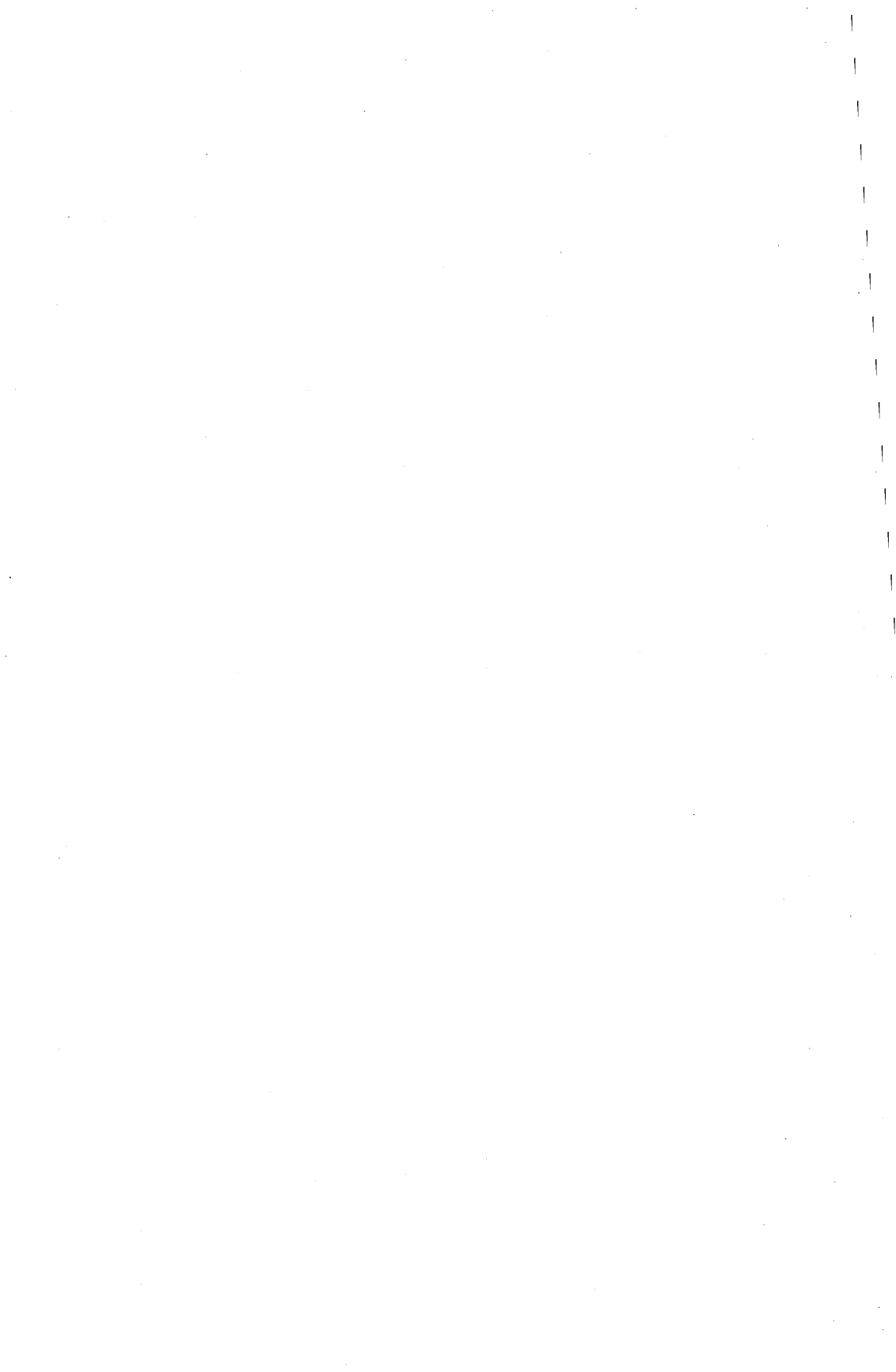
Salaire du foreur $95\% \times 4.449 = 4,226,55$ fr.

(voir graphique 4).

1. Comme effectivement le nombre de volées tirées par journées d'ouvrier est supérieur à 1, la rémunération dans cet exemple est bien pratiquement, sauf circonstances exceptionnelles, du type à la tâche pure.

B. — AUTRES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION
OU LE SALAIRE TOTAL DÉPEND DE LA PRODUCTION,
DE LA PRODUCTIVITÉ, ETC.

Certains travaux exécutés par les artisans sont rémunérés au forfait, c'est-à-dire qu'il est alloué un certain temps pour la confection d'une pièce déterminée, la réalisation de ce temps entraînant l'allocation d'une somme forfaitaire, — au Luxembourg par exemple généralement le salaire de base multiplié par 1,25 (taux d'affûtage) — à l'artisan en question ... Toute économie de temps rapporte donc à l'artisan un supplément de rémunération.



CHAPITRE II

SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION OU UNE PARTIE DU SALAIRE NORMAL DÉPEND DE LA PRODUCTION, DE LA PRODUCTIVITÉ, DU RENDEMENT

A. — POUR LES OUVRIERS TRAVAILLANT A LA PRODUCTION

Dans tous les pays il existe des ouvriers travaillant à la production, qui sont rémunérés selon un système de salaire fixe + prime.

En *Allemagne* et en *France*, une évolution intéressante a eu lieu. Le mode de rémunération normal était autrefois le salaire à la tâche. Cependant, en conséquence du développement de la mécanisation, on constate une tendance à remplacer le salaire à la tâche par un système de salaire fixe + prime. En *France* actuellement, la proportion d'ouvriers à la production rémunérés selon un système fixe + prime semble être de l'ordre de 50%.

Les raisons pour ce changement de système sont les suivantes :

— la mécanisation entraîne une augmentation considérable de la productivité. Mais cette augmentation résulte beaucoup plus de nouvelles méthodes et de l'emploi d'un outillage nouveau que de l'effort physique des ouvriers ;

— il est en général difficile au moment de l'introduction du nouveau outillage de prévoir l'amélioration des résultats dans telle ou telle condition particulière à telle mine ou à telle nature de chantier ;

— la mise en service des nouveaux outils comporte obligatoirement une période plus ou moins longue de mise au point et l'adaptation du personnel à l'emploi des nouveaux engins.

Il résulte d'une part, une difficulté à établir de nouveaux prix de tâche, d'autre part, quel que soit le soin que l'on mette à adapter les formules de rémunération à ces conditions changeantes, des variations excessives de salaires dans le temps et dans l'espace (d'un chantier à l'autre).

C'est pour toutes ces raisons que la tendance à remplacer le salaire à la tâche pure par un salaire fixe + prime s'est développée.

Les facteurs déterminants sont les mêmes pour la prime et pour le salaire à la tâche :

Par exemple en France :

- 1° production totale du mois ou à la quinzaine ;
- 2° production par journée d'ouvrier ;
- 3° nombre total de volées tirées dans le mois ou dans la quinzaine ;
- 4° nombre de volées tirées par journée d'ouvrier.

En réalité, les formules 1° et 2°, ainsi que 3° et 4°, reviennent au même : en effet, la formule 1) par exemple, servira à déterminer la somme globale qui sera partagée entre les ouvriers de l'équipe ; la formule 2) servira à déterminer le salaire du mineur à 100%. Dans les deux cas, la somme qui reviendra à chaque participant dépendra du *rendement* de l'équipe.

En *Allemagne* le facteur déterminant est : le rendement global en tonnes par homme et par poste.

Exemple 8 : France

a) Objet du chantier : Foration et tir en traçage et dépilage.

b) Composition de l'équipe :

Trois postes de travail par jour :

par poste 1 boutefeu	à.....	100 %
1 aide-boutefeu	à.....	95 %
2 foreurs	à.....	90 %

c) Partie fixe et prime (taux pour l'ouvrier à 100%) :

partie fixe : 2.500 frs/poste,

prime : 10 frs par tonne/journée d'ouvrier.

d) Travail effectué : production par journée d'ouvrier : 78,592 tonnes.

e) Salaire par poste :

pour l'ouvrier à 100% : partie fixe		2.500,00 frs
	Prime $78,592 \times 10 =$	785,92 frs
		3.285,92 frs

(Voir graphique 5).

pour l'ouvrier à 95% : $\frac{95}{100} \times 3.285,92 = 3.121,65$ frs.

pour l'ouvrier à 90% : $\frac{90}{100} \times 3.285,92 = 2.957,35$ frs.

Le système « fixe + prime » est appliqué en France également pour les chargeurs.

*Exemple 9 : France*a) **Objet du chantier :**

Chargement du minéral, abattu par l'équipe des mineurs, en berlines et roulement des berlines à proximité où une locomotive à grand parcours assure le transport ultérieur.

b) **Composition de l'équipe :**

2 postes de travail par jour :

par poste 1 chargeur à 100 %

1 conducteur de locomotive dérouleuse à 90 %

1 accrocheur à 90 %

c) **Partie fixe et prime (taux pour l'ouvrier à 100 %) :**

partie fixe : 250 frs/heure soit 2.000 frs/poste

prime : 15 frs par tonne

d) **Travail effectué :**

3.734 tonnes chargées pendant 19,75 postes d'équipe.

e) **Calcul des salaires :**

Tonnes chargées : 3.734 à 15 fr. = 56.010 fr.

Supplément alloué pour un travail particulier 1.650 fr.

Total de la prime gagnée 57.660 fr.

Nombre de journées à 100 % : 19,75 19,75

Nombre de journées + 90 % : 39,5 soit $\frac{90}{100} \times 39,5 = 35,55$

Nombre de journées normalisées 55,30

Prime par journée à 100 % $\frac{57.660}{55,30} = 1.042,7$ fr.

Salaire par journée à 100 % : Fixe 2.000 fr.

Prime 1.042,7 fr.

Total 3.042,7 fr.

Salaire par journée à 90 % : $\frac{90}{100} \times 3.042,7 = 2.738,5$ fr.

Dans les exemples ci-dessus, de même que dans les autres exemples français du système « fixe + prime », les pourcentages pour les différents ouvriers de l'équipe servent pour la détermination du salaire total de chaque ouvrier. C'est pourquoi le taux de la partie fixe et celui de la prime sont fixés seulement pour l'ouvrier à 100 %.

Par contre, dans l'exemple allemand ci-dessous les pourcentages n'ont trait qu'à la partie prime ; la répartition des primes est d'ailleurs différente de celle des parties fixes du salaire.

Exemple 10 : Allemagne

a) Objet du chantier : Abattage et transport du minerai dans une mine à ciel ouvert.

b) Composition de l'équipe travaillant deux postes par jour et indication de la partie fixe et de la participation (en pourcentage) à la prime :

Fonction	Nombre	Partie fixe DM/poste	Participation à la prime en pourcentage %	Participation à la prime pour une prime de 3,50 DM par poste DM/poste
Surveillant-piqueur	1	16,00	100	3,50
Conducteur pelle excavatrice . . .	2	14,90	100	3,50
Boutefeu	1	14,08	96	3,32
Foreur avec marteau perforateur	2	14,10	95	3,32
Conducteur de camion lourd . . .	6	14,35	95	3,32
Foreur avec grande perforatrice	2	13,33	90	3,15
Graisneur de pelle excavatrice . .	2	12,00	80	2,80
Total	16			

c) Prime de tâche :

la prime est de 3,50 DM (100%) pour un rendement considéré comme normal ;

de 130 tonne par ouvrier par poste. Le taux de 3,50 DM par poste diminue ou augmente de 0,03 DM par poste pour chaque tonne que le rendement reste en-dessous ou dépasse le rendement normal.

d) Rendement obtenu :

150 tonnes par ouvrier par poste.

e) Calcul des salaires :

Prime pour l'ouvrier à 100% : $3,50 + 0,03 (150 - 130)$ DM = 4,10 DM.

Salaires par poste

Fonction	Partie fixe DM par poste	Prime DM par poste	Total DM par poste
Surveillant-piqueur	16,00	4,10 (100%)	20,10
Conducteur pelle excavatrice	14,90	4,10 (100%)	19,00
Boutefeu	14,08	3,90 (95%)	17,98
Foreur avec marteau perforateur . .	14,10	3,90 (95%)	18,00
Conducteur de camion lourd	14,35	3,90 (95%)	18,25
Foreur avec grande perforatrice . .	13,33	3,69 (90%)	17,02
Graisneur de pelle excavatrice	12,00	3,28 (80%)	15,28

En *Italie*, les coefficients de répartition sont appliqués également à la partie « prime » du salaire.

Dans plusieurs mines le travail est d'ailleurs exclusivement au temps et les ouvriers touchent leur salaire de base — salaire conventionnel — plus une prime mensuelle d'assiduité et de diligence ou une prime journalière fixe.

Au *Luxembourg*, on applique un système salaire fixe + prime de production aux lieux d'extraction où les variations journalières du tonnage abattu sont assez grandes.

Ceci peut se présenter dans les cas suivants :

- chargement mécanique de déblais ;
- abattage et chargement mécanique fond ;
- abattage et chargement mécanique ciel ouvert.

La prime est indexée sur la production en minerai de fer ou en déblais réalisés et peut être de l'ordre de 40 à 60 % de la partie fixe.

Environ 10 % du personnel est rémunéré selon ce système.

B. — POUR LES OUVRIERS QUI NE TRAVAILLENT PAS A LA PRODUCTION

Pour ces ouvriers, plusieurs systèmes de primes très divers, même à l'intérieur d'un seul pays, sont appliqués.

Ainsi, on trouve en *Allemagne* des primes versées :

- à l'ensemble des ouvriers travaillant à la journée ;
- à certaines catégories d'ouvriers travaillant à la journée ;
- à certains ouvriers travaillant à la journée.

Dans une mine, par exemple, tous les ouvriers qui ne sont pas rémunérés à la tâche et qui ne touchent pas non plus de primes individuelles de rendement, reçoivent en plus de leur salaire de base — déterminé dans ce cas sur la base de la Job Evaluation — une prime fonction du rendement global en tonnes par homme et par poste. Le rendement de référence — rendement prévu — est de 12,5 tonnes/poste. Pour chaque 0,1 tonne supplémentaire une prime de 0,05 DM/poste est accordée.

Pour une production de 15 tonnes, par exemple la prime est de :

$$\frac{15 - 12,5}{0,1} \times 0,05 = 1,25 \text{ DM}$$

c'est-à-dire, selon le salaire de base 8 à 10 % du salaire de base.

Cette prime est limitée à 1,50 DM par poste. (V. graphique 6).

Dans ce cas, la prime est donc basée sur une quantité qui dépend de l'effort

de l'ensemble du personnel et pas seulement de l'effort des ouvriers qui touchent la prime.

Dans d'autres cas, il existe des primes pour certaines catégories d'ouvriers, primes fonction du travail fourni par les ouvriers de la catégorie en question.

Par exemple, pour les conducteurs de locomotives, il est fixé un rendement de référence de 320 t./poste. Pour chaque tonne supplémentaire, il est versé une prime de 0,04 DM. Pour un rendement effectif de 350 t./poste, les conducteurs reçoivent donc une prime de $(350 - 320) \times 0,04 = 1,20$ DM par poste, représentant selon le salaire de base 7,5 à 10 % du salaire de base.

Dans les deux exemples ci-dessus, il s'agit des primes dont le *montant* est le même pour chaque ouvrier intéressé. Dans d'autres cas, le taux de la prime est différencié suivant la catégorie professionnelle, par exemple, dans un certain cas, le surveillant-piqueur perçoit une prime de 0,60 DM par 1.000 tonnes de production brute mensuelle contre 0,50 DM pour le boutefeu.

En France, tous les ouvriers de régie sont intéressés au développement de la production, du rendement, de la productivité, etc. depuis octobre 1948 lorsque fut introduite la « prime de programme variable ».

Auparavant, une grande partie des ouvriers de régie était déjà intéressée à la productivité par des primes individuelles ou d'équipe, fonction de l'extraction de la mine. Ces primes subsistent dans le cas où elles sont plus avantageuses que la « prime de programme variable ».

La formule générale de la « prime de programme variable » est actuellement :

$$p = 7 + 6 \left(\frac{I}{R + \frac{P + 2P_0}{3}} - \frac{I}{R_0 + P_0} \right)$$

où p = la prime

P = nombre de postes d'abattage par tonne extraite pendant le mois

R = nombre de postes de régie par tonne extraite pendant le mois

P_0 } nombre de postes de référence, c'est-à-dire au cours de trois mois

R_0 } du premier semestre 1948 pour lesquels les rendements Fond et Jour étaient le plus élevés.

La formule vaut pour l'ensemble du personnel d'une mine considérée.

On remarquera que l'augmentation du rendement abattage joue pour un tiers dans la formule.

Au lieu de la prime de programme variable, les ouvriers de certaines mines bénéficient d'une prime plus avantageuse, prime indexée sur le rendement Fond + Jour ou sur la production totale de la mine en question.

Il s'agit de primes versées à partir d'un certain rendement ou production de référence, primes qui augmentent avec le rendement ou la production d'une façon dégressive.

Par exemple :

— pour un rendement Fond + Jour de 7 tonnes, la prime est de 18% du salaire fixe ;

— pour un rendement se situant entre 7 et 8 tonnes, la prime est de 18% plus 0,8% par 100 kg au-dessus de 7 tonnes ;

— pour 8 tonnes, la prime est donc de 26% ;

— pour un rendement supérieur à 8 tonnes, la prime est de 26% + 0,5% par 100 kg au-dessus de 8 tonnes (v. graphique 7).

A ces primes, fonction du rendement Fond + Jour ou la production de la mine, peuvent se substituer ou s'ajouter :

— une prime fonction du rendement propre du groupe d'ouvriers qui en bénéficient :

$$\frac{\text{prime} = k \times \text{travail exécuté}}{\text{journées passées à l'exécution du travail}}$$

— une prime de fonction, déterminée forfaitairement, souvent allouée pour tenir compte d'une qualité de travail qui n'est pas facilement mesurable.

Enfin, il est parfois ajouté à la prime de programme variable une prime indexée sur un autre facteur, par exemple prime pour le personnel d'entretien fonction du temps d'immobilisation des chargeuses. C'est ainsi que dans une mine, si ce temps est inférieur à 5%, une prime de 13% du salaire fixe est allouée.

Si ce temps est de 8%, la prime allouée n'est plus que de 8%.

En résumé, on peut donc rencontrer en France diverses combinaisons de primes telles que :

— salaire fixe + prime de programme variable ;

— « « + « « « « + une autre prime telle que prime indexée sur l'immobilisation ;

— salaire fixe + prime de rendement Fond + Jour

— « « + « « « « + « + prime de rendement propre au groupe de travailleurs

— salaire fixe + prime de rendement Fond + Jour + prime de fonction

— salaire fixe + prime de production de la mine

— salaire fixe + prime de production de la mine + prime de fonction

etc.

L'importance de la prime de programme variable se situait en général en 1957 entre 20 et 27% de la partie fixe du salaire.

Dans le cas où ce n'est pas la prime de programme variable qui est effectivement et seule attribuée, le taux des primes dépasse le taux de la prime de programme variable ; en 1957 en général de 8 à 15%.

Le but de toutes ces primes est, d'une part de créer un lien entre le résultat du travail et une partie variable de salaire, d'autre part de maintenir une certaine relativité entre les salaires de régie et les salaires d'abatage que la mécanisation contribuait inévitablement à faire monter plus rapidement que ceux de régie.

En *Italie*, la situation varie sensiblement d'une région à l'autre. Dans l'île d'Elbe, les ouvriers de régie touchent en sus du salaire conventionnel une prime journalière fixe, variant selon la catégorie — 200 liras (manœuvre ordinaire) jusqu'à 400 liras (ouvrier qualifié).

Certains ouvriers touchent une prime calculée en fonction des heures de marche effective, de la production, du rendement (t. traitées par heure) et du rendement en fer métal en tenant compte de certains travaux de référence.

A Monte Argentario, tous les ouvriers travaillent exclusivement au temps et ne reçoivent en sus de leur salaire conventionnel que la prime globale indiquée au chapitre premier.

Dans les mines des Vallées Lombardes et les mines de Sardaigne, le travail est également exclusivement au temps. En sus du salaire conventionnel, les ouvriers touchent des primes d'assiduité et de diligence variant dans les vallées lombardes de 6 à 8%, en Sardaigne de 2 à 4% du salaire conventionnel.

Dans les mines de la Société minière de Cogne, les ouvriers du Fond travaillant au temps, perçoivent une prime exprimée en % du gain de tâche réalisé par les mineurs, % qui varie selon la catégorie par exemple de 8% (manœuvres ordinaires) à 15% (ouvriers qualifiés).

Les ouvriers du Jour perçoivent en sus du salaire conventionnel, une prime basée sur le rendement du groupe auquel l'ouvrier appartient.

Le rendement se calcule suivant :

$$\frac{\text{travail effectué dans le mois}}{\text{total des journées ouvrières du mois}}$$

La prime est obtenue en multipliant le rendement par un montant en liras.

Au *Luxembourg*, il existe des primes dites « à la production » pour certains ouvriers qui ne sont pas occupés directement à la production, mais qui sont intéressés ainsi à l'acheminement rapide du minerai extrait. Ces primes sont individuelles ou collectives.

Par exemple, les mécaniciens de locomotive touchent une prime horaire obtenue en multipliant le nombre de tonnes de minerai transporté sur toutes les voies ferrées des mines de la Société par un taux horaire déterminé et en divisant le produit ainsi obtenu par les heures de travail des mécaniciens de locomotive.

Les accrocheurs touchent 90%, les tippeurs (les ouvriers au culbuteur) 108% et les releveurs de plaque 58% de la prime horaire des mécaniciens.

Lorsqu'il n'y a pas de corrélation directe entre la production et l'activité de l'ouvrier, des primes dites « de rendement », fixées en % du salaire de base sont allouées. Ces primes se situent aux environs de 14 %, 19 % ou 29 % suivant qu'il s'agit d'ouvriers non qualifiés, d'ouvriers producteurs travaillant en régie ou d'artisans. Ces derniers touchent en outre une tranche supplémentaire variable (actuellement de 4 %), fonction de la production journalière globale en lingots d'acier brut des trois sociétés sidérurgiques luxembourgeoises.

Il existe en fait une sorte de garantie pour ces primes puisque la moyenne des primes doit atteindre les pourcentages de 14, 19 et 29 indiqués plus haut.

CHAPITRE III

PRIMES GLOBALES SUPPLÉMENTAIRES

Il s'agit de primes de fin d'exercice, de fin d'année, trimestrielles, éventuellement mensuelles, qui sont fixées en fonction d'un ou de plusieurs facteurs globaux, par exemple, la production générale, la productivité générale, le chiffre d'affaire, la rentabilité de l'entreprise, etc., et sont applicables en général à l'ensemble du personnel.

Il existe deux types de primes :

— primes régies par un règlement précis, ou une formule, d'où résulte automatiquement, par le jeu des facteurs déterminants, le montant de la prime à verser à chaque membre du personnel.

— primes pour lesquelles il n'existe pas de règlement précis et dont le montant est fixé unilatéralement par l'entreprise, compte tenu de la rentabilité, des tantièmes ou des dividendes.

En *Allemagne*, c'est surtout le deuxième type de prime globale qui est très répandu. La plupart des entreprises versent en effet des *gratifications* de Noël, fondées essentiellement sur la rentabilité de l'entreprise et le résultat financier. Le plus souvent, le montant de cette gratification est fonction du chantier auquel est affecté l'intéressé, de son âge, de sa situation de famille et pour une part, de sa qualification professionnelle. Ces gratifications représentent 6 à 7% du salaire annuel en 1958.

Deux entreprises seulement, groupant ensemble 15% du personnel des mines de fer allemandes versent des primes du premier type. L'une verse une prime pour chaque poste rémunéré à tous les membres du personnel, prime calculée en fonction de la production mensuelle d'acier brut du laminoir appartenant à la même société. En outre, une participation aux bénéfices, représentant 3% du salaire brut perçu par les travailleurs au cours de l'année précédente, est accordée. L'autre société accorde une gratification de fin d'année dont le montant est fonction du dividende versé par la société mère et du salaire annuel total perçu par chaque ouvrier. En outre, dans cette société, chaque ouvrier touche un montant de 100 DM par an lorsque la société verse un dividende à ses actionnaires.

En France, il existe un *système uniforme* pour toutes les mines de fer de l'Est. Il s'agit d'une prime fonction du rendement et établie suivant un *règlement précis*.

L'attribution de la prime se fait toutefois sur le plan de la mine et sur le plan individuel.

La prime comprend une partie annuelle et une partie mensuelle.

— La partie annuelle de 7.000 francs en 1958 est payée lorsque le rendement « fond et jour » pour le 1^{er} semestre de l'année et pour la mine considérée est au moins égal à celui du dernier trimestre 1955.

Les ouvriers qui n'ont pas au 1^{er} juin un an de présence ne touchent la prime qu'au prorata de leur temps de présence.

— La partie mensuelle est versée lorsque le rendement « fond et jour » du mois et de la mine considérée est au moins égal au rendement du dernier trimestre 1955. Cette partie est égale à 2.500 fr.f., elle est réduite de 100 fr.f. par journée d'absence autre que pour congé payé ou journée fériée payée.

On constate donc que le *montant* de la prime est fixe, exception faite pour réductions individuelles pour journées d'absence, mais que l'*attribution* dépend du dépassement d'un certain rendement de référence. Il semble donc que ce système soit inspiré du désir d'accorder un avantage aux travailleurs lorsqu'un certain niveau de rendement une fois atteint, est maintenu, plutôt que de faire participer les travailleurs à chaque accroissement du rendement. D'autre part, les réductions pour journées d'absence reflètent un effort pour lutter contre l'absentéisme.

En Italie, c'est seulement à Monte Argentario qu'une prime globale est versée. Cette prime est régie par un *règlement précis*, son montant était en 1957 fixé à 200 lires par journée pour les ouvriers du fond et à 100 lires pour ceux du jour, et c'est uniquement son attribution qui dépend de la production totale. Si la production mensuelle atteint ou dépasse 2.000 tonnes, la prime est versée ; si la production est en-dessous de ce taux de référence, elle n'est pas versée. A noter que si ce système ressemble un peu à celui des mines françaises, il y a toutefois une différence : en Italie, il s'agit d'une prime de *production* ; si la production tombe pour des raisons économiques, la prime ne sera pas versée. Par contre, dans ce cas, la prime existant dans les mines de fer françaises, qui est une prime de *rendement*, reste acquise aussi longtemps que le rendement se maintient au-dessous du chiffre de référence. La prime des mines de Monte Argentario est donc théoriquement plus assujettie aux fluctuations économiques.

Par ailleurs, dans cette prime, l'absentéisme ne joue aucun rôle. La fréquence de paiement de la prime n'est pas indiquée ; compte tenu du fait que le facteur déterminant est la production mensuelle, on peut supposer qu'il s'agit d'une prime mensuelle.

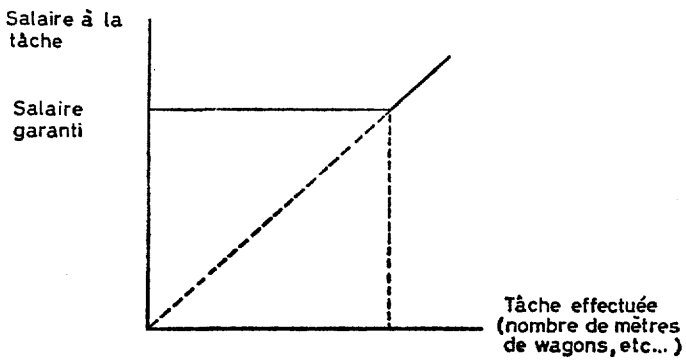
Au *Luxembourg*, tous les ouvriers adultes des mines de fer appartenant aux sociétés sidérurgiques perçoivent une prime *uniforme* — dite « allocation spéciale » — régie par un *règlement précis*. Le facteur déterminant est la production journalière moyenne du mois en lingots d'acier brut des trois sociétés sidérurgiques. La prime est calculée en fr.b. par heure et versée pour chaque heure de travail à l'exception des heures travaillées un dimanche ou un jour férié légal et des heures supplémentaires. Elle est cependant due pour les jours de repos accordés ou jours ouvrables en compensation du travail exécuté le dimanche.

La prime est versée une fois par mois. Son montant s'obtient en multipliant le nombre d'heures pour lesquelles elle est due par le taux horaire. Ce dernier dépend du dépassement de la production de référence.

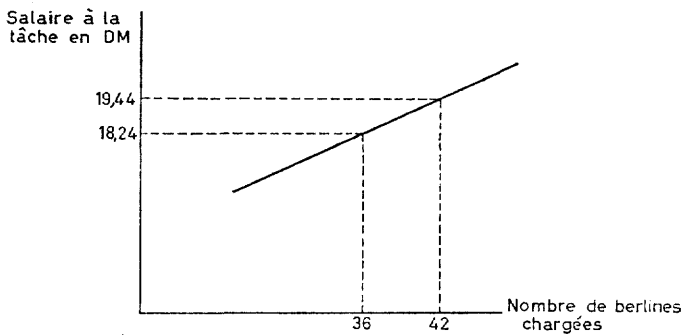
Pour une production journalière de 5.390 tonnes, chaque ouvrier touche 0,54 fr.b. par heure de travail normal (les primes indiquées en francs par heure se comprennent à l'indice 100 du coût de la vie). Si la production journalière dépasse 5.390 tonnes la prime augmente de 0,0324 fr. par heure pour chaque branche supplémentaire entière de 100 tonnes, jusqu'à une production journalière de 9.990 tonnes. Pour cette production, la prime horaire atteint donc 2,03 fr. Pour chaque tranche de 100 tonnes dépassant 9.990 tonnes, le montant de 2,03 fr. est majoré de 0,04 fr. par heure. Le taux d'accroissement de la prime est donc plus élevé à partir d'une production de 9.990 tonnes, comme le montre le graphique 8.

Il convient de souligner que le facteur déterminant n'est pas une quantité propre aux mines de fer, mais à la sidérurgie luxembourgeoise. Les ouvriers se voient accorder également une fois par an une gratification dont l'importance dépend des résultats de l'exercice de l'entreprise et dont les modalités d'allocation tiennent compte de l'ancienneté de service et de la situation de famille.

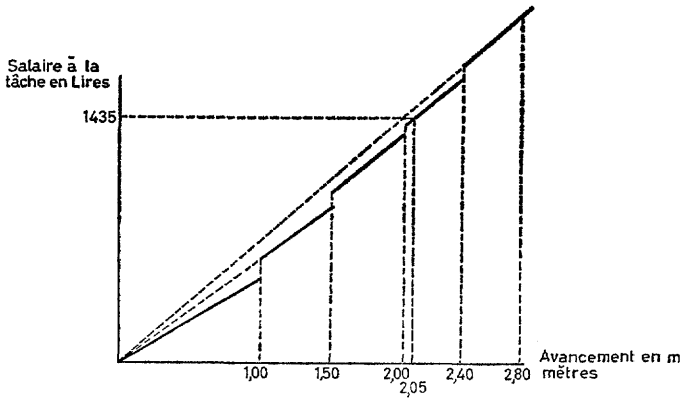
ANNEXE



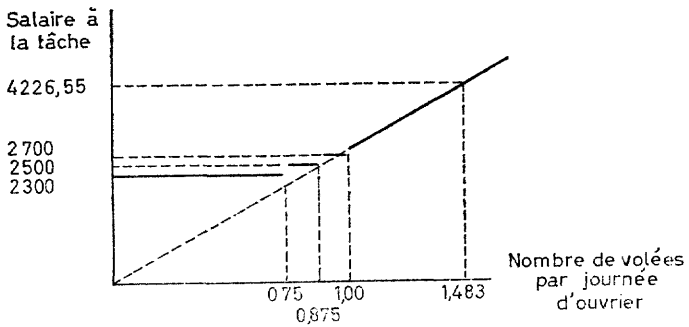
Graphique 1. — Liaison proportionnelle dans les *Quatre Pays*.



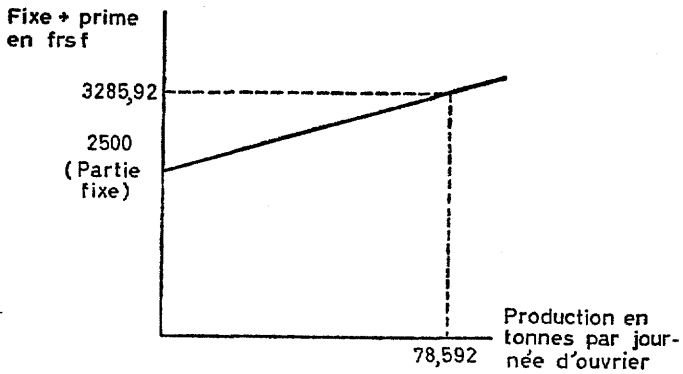
Graphique 2. — Liaison linéaire non proportionnelle en *Allemagne*.



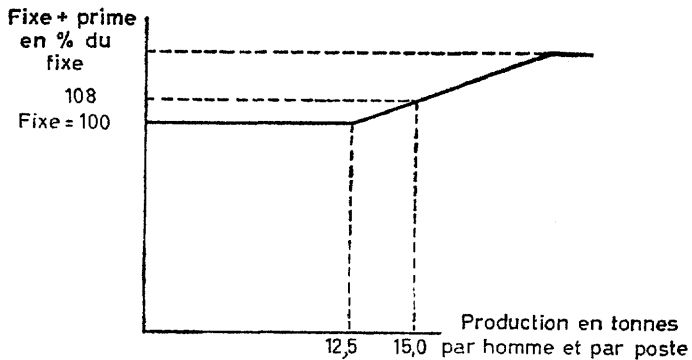
Graphique 3. — Liaison progressive en *Italie*.



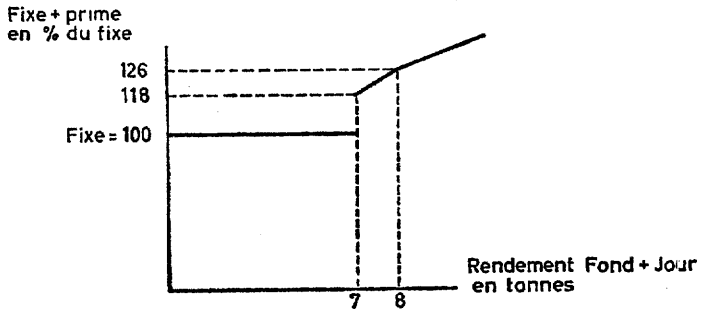
Graphique 4. — Salaire à la tâche selon un système particulier en *France*.



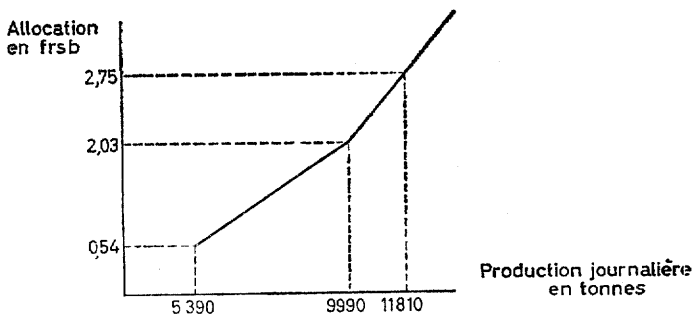
Graphique 5. — Système de rémunération « fixe + prime » pour des ouvriers de production en *France*.



Graphique 6. — Système de rémunération « fixe + prime » pour des ouvriers qui ne travaillent pas à la production en *Allemagne*.



Graphique 7. — Système de rémunération « fixe + prime » pour des ouvriers qui ne travaillent pas à la production en France.



Graphique 8. — Allocation spéciale au Luxembourg.

