



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

ÉTUNDES

*Critères à la base
de la fixation
des salaires et problèmes
qui y sont liés
pour une politique
des salaires et des revenus*

**Critères à la base
de la fixation
des salaires et problèmes
qui y sont liés
pour une politique
des salaires et des revenus**

SOMMAIRE

	Page
AVANT-PROPOS	5
CHAPITRE I : Description succincte de la politique salariale poursuivie dans les Etats membres	7
1. Systèmes de fixation des salaires	7
2. Critères en matière de fixation des salaires, politique des salaires et des revenus dans les divers pays	15
CHAPITRE II : L'évolution 1955-1965 en chiffres	24
CHAPITRE III : Les problèmes d'une politique des revenus dans le Marché commun	60
a) Données du problème	62
b) Répartition optimale des facteurs de production	66
c) Buts et méthodes de l'harmonisation	68
d) Limites de la politique traditionnelle de stabilisation	69
e) Evolution des salaires et degré d'emploi	70
f) Politique de stabilisation et expansion économique	73
g) Politique salariale orientée sur la productivité	74
h) Politique des revenus	83
i) « Investivlohn » et politique en matière de patrimoine	85
CHAPITRE IV : Résumé	93

AVANT-PROPOS

Le présent rapport sur les critères de base employés dans les Etats membres de la Communauté économique européenne pour la fixation des salaires et des autres conditions de travail, de même que sur les problèmes qui y sont liés pour une politique des salaires et des revenus, a été élaboré par un groupe d'experts comprenant les personnalités suivantes :

Rapporteur principal :

M. le professeur G. Bombach
Université de Bâle

Rapporteurs :

M. le professeur L. Baeck
Université catholique de Louvain

M. le Dr Merli Brandini
Confédération italienne des syndicats ouvriers
(CISL), Rome

M. le professeur Sellier
Université d'Aix-Marseille

M. le professeur D.B.J. Schouten
Université catholique de Tilburg

La Commission de la Communauté économique européenne avait chargé ce groupe d'experts d'indiquer la pratique des négociations salariales dans les Etats membres de la Communauté, en particulier les méthodes de fixation des salaires et les critères employés à cet effet et, enfin, d'émettre un avis critique à ce sujet.

En conséquence, le chapitre premier présente une synthèse des systèmes de fixation des salaires appliqués dans les Etats membres dans le passé et à l'heure actuelle. La structure des organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs de même que le niveau et les méthodes des négociations salariales sont également abordés.

Le second chapitre contient — représentée selon un schéma uniforme — toute une série de données statistiques et de graphiques sur l'évolution des facteurs économiques généraux et sociaux les plus importants qui permettent d'apprécier la situation en matière de salaires et de revenus, comme par exemple le produit national brut, les salaires et traitements, la productivité du travail et les prix. La période de référence va de 1955 à 1965 ⁽¹⁾.

Au cours d'une série de discussions auxquelles ont participé également des représentants de la Commission de la Communauté, les experts ont analysé avec un soin particulier les problèmes qui se posent actuellement sur le plan des négociations salariales et de la fixation des salaires

⁽¹⁾ La majorité des données a été tirée des « comptes nationaux, 1955 à 1965 » établis et publiés par l'Office statistique des Communautés européennes.

en axant plus particulièrement sa réflexion au niveau plus vaste de la Communauté économique européenne. Le résultat de ces discussions, pour lesquelles M. le professeur G. Bombach a élaboré le rapport fondamental de synthèse, figure au chapitre III et les conclusions qui en ont été tirées, au chapitre IV.

Le groupe d'experts a particulièrement insisté sur le fait que les opinions émises dans le cadre du rapport ne devaient être considérées que comme une contribution à la discussion générale de ces problèmes d'actualité et qu'il n'avait nullement l'intention d'empiéter, d'une manière ou d'une autre, sur les compétences des services responsables de la politique en matière de salaires et de revenus.

Description succincte de la politique salariale poursuivie dans les Etats membres

1. Systèmes de fixation des salaires

1. Dans les Etats membres de la Communauté économique européenne et à l'exception de la république fédérale d'Allemagne, les travailleurs sont groupés au sein de plusieurs organisations syndicales qui se différencient selon leurs principes et objectifs politiques et religieux, selon le nombre de leurs membres, leur tactique et leur pouvoir de négociation et qui se font plus ou moins concurrence. En république fédérale d'Allemagne, le DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund — Confédération des travailleurs allemands) peut être considéré comme un syndicat unitaire qui relègue au second plan le « Deutscher Beamtenbund » (Union des fonctionnaires allemands) et la « Deutsche Angestelltengewerkschaft » (Syndicat des employés allemands). Même si le DGB ne représente en aucune manière la volonté politique des syndicats de branche qu'il regroupe, il n'existe néanmoins aucune concurrence dans le recrutement d'adhérents.

Par opposition, la situation est la suivante dans les autres Etats membres : En Belgique, la « Fédération générale du travail de Belgique » (FGTB) et la « Confédération des syndicats chrétiens » (CSC) sont à peu près d'égale force, alors que la « Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique » (CGSLB) est moins importante. En France, il y a trois grands syndicats, à savoir la CGT, la Confédération Force ouvrière et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui tous les trois sont représentés simultanément par des sections ou des syndicats locaux dans la plupart des grosses entreprises ; en outre, il existe encore deux autres confédérations de salariés, à savoir la CGC (Confédération générale des cadres) qui compte parmi ses affiliés principalement des cadres entendus en un sens assez large et incluant d'ailleurs des voyageurs, représentants de commerce et placiers en assez grand nombre, ainsi que la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens). En Italie, la « Confédération italienne des syndicats ouvriers » (CISL) et la « Confédération générale italienne du travail » (CGIL) sont d'importance à peu près équivalente ; il y a encore l'« Union italienne des travailleurs » (UIL). Aux Pays-Bas enfin, abstraction faite

de l'organisation autonome de la « Federatie van Werknemers Organisaties » (FWO), dont l'importance est faible, il existe trois confédérations : le « Nederlands Verbond van vakverenigingen » (NVV), d'orientation socialiste, le « Nederlands Katholiek vakverbond » (NKV), catholique, et le « Christelijk Nationaal vakverbond » (CNV), protestant. Ces centrales syndicales délibèrent régulièrement au sein d'un organisme de consultation réciproque, le « Overlegorgaan ».

2. Les confédérations centrales syndicales des Etats membres sont partout subdivisées en organisations syndicales sectorielles dont le nombre — le Luxembourg mis à part — oscille entre 14 et 45. C'est ainsi qu'en Allemagne le DGB comprend 16 fédérations d'industrie, les deux confédérations les plus importantes de Belgique groupent respectivement 15 et 17 organisations sectorielles, aux Pays-Bas, leur nombre monte jusqu'à 25, alors qu'en Italie et en France les confédérations les plus importantes se subdivisent en quelque 35 à 45 fédérations professionnelles. A côté de quelques grosses organisations syndicales, parmi lesquelles on trouve notamment partout celles de la métallurgie, de l'industrie chimique, de l'industrie textile, du bâtiment etc., il en existe d'autres, plus modestes, au sujet desquelles l'Italie fait des efforts pour les grouper en des fédérations plus vastes en vue de réaliser une concentration. Parfois, on découvre également des syndicats qui ne concernent que des professions ou des catégories de travailleurs déterminées (p. ex. les aviateurs et le personnel dirigeant ou cadres aux Pays-Bas).

3. Dans les différents Etats membres, les syndicats ouvriers possèdent généralement, dans les diverses branches d'activité, des sections administratives régionales et locales dont l'importance est toutefois très variable sur le plan des négociations en matière de conventions collectives. Par exemple, en république fédérale d'Allemagne, le syndicat de l'industrie du métal est organisé en 9 circonscriptions régionales comprenant 186 sections

administratives locales (sans Berlin); en Belgique, les deux fédérations les plus importantes ont institué respectivement 26 et 34 services régionaux. En Italie, en particulier, les syndicats locaux ont créé des unions territoriales dont le but est de coordonner les activités des syndicats de catégorie sur le plan local et d'assister ces derniers dans l'administration des contrats nationaux ou dans les négociations d'entreprises.

4. Il est très difficile et même problématique d'évaluer, pour les différents pays, le degré d'organisation des salariés, c'est-à-dire de donner la proportion des travailleurs organisés syndicalement par rapport au chiffre total des salariés. D'une part, des chiffres précis et objectifs font souvent défaut (dans certains pays, les chiffres publiés par les fédérations elles-mêmes sont visiblement exagérés), d'autre part, le degré d'organisation à l'intérieur des divers pays marque de notables différences, tant d'un secteur à l'autre que d'une entreprise à l'autre au sein d'une même branche d'activité; on relève de même des différences suivant les catégories et le sexe des travailleurs (les employés sont partout moins fortement organisés que les ouvriers, les femmes le sont moins que les hommes). Néanmoins, on peut affirmer de manière générale qu'avec une moyenne de plus de 60 % la proportion des salariés organisés doit être la plus forte en Belgique alors que le taux le plus faible, à savoir 20 à 30 %, serait celui de la France. Globalement, le taux de l'Italie reste un peu inférieur à celui de la Belgique du fait que l'organisation est très forte dans l'agriculture, le taux dans l'industrie étant estimé entre 40 et 45 %; la république fédérale d'Allemagne et les Pays-Bas occupent une situation intermédiaire.

A ce propos, il faut souligner que l'influence des organisations syndicales n'est pas uniquement déterminée par le nombre d'affiliés, divers autres facteurs intervenant aussi. On a pu le constater dans les pays où coexistent plusieurs confédérations syndicales, notamment à propos des résultats des élections aux représentations dans les entreprises et dans les organes de la sécurité sociale.

5. L'organisation des employeurs, du moins dans le secteur industriel, est plus concentrée que celle des salariés dans la plupart des pays. Il n'y a qu'aux Pays-Bas que l'on trouve une

division quadripartite comprenant le « Centraal sociaal werkgevers verbond » (CSWV)⁽¹⁾, qui s'occupe des intérêts sociaux des employeurs neutres de l'industrie, des banques, du commerce et des transports, le « Verbond van Nederlandse werkgevers » (VNW)⁽¹⁾, qui défend les intérêts économiques de cette catégorie d'employeurs, ainsi que le « Nederlands katholiek werkgevers verbond » (NKWV), et le « Verbond van protestant christelijke werkgevers » (VPCW). Mais toutes ces organisations patronales se consultent réciproquement au sein du « Raad van bestuur in arbeidszaken » (conseil d'administration pour les problèmes du travail).

Dans la république fédérale d'Allemagne, il existe, en tant qu'organisation de coordination, la « Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände » (Fédération des syndicats patronaux allemands), à côté de laquelle le « Bundesverband der Deutschen Industrie » (Fédération de l'industrie allemande), la « Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer » (l'Union des entrepreneurs indépendants) exercent notamment aussi une certaine influence sur la fixation des salaires. Dans les autres pays existent des confédérations analogues, telles la Fédération des industries belges (FIB), le Conseil national du patronat français (CNPF) et la Confindustria en Italie. Comme les organisations syndicales, toutes sont décentralisées et articulées en secteurs et régions, et là également l'importance de la branche exerce une influence déterminante sur la puissance de la confédération.

A côté de ces confédérations patronales les plus marquantes, on a souvent constitué pour les grands secteurs économiques non industriels des organisations sectorielles particulières, notamment pour l'agriculture et les classes moyennes ou pour les petites entreprises et les entreprises artisanales, et également pour le secteur des services (p. ex. en Belgique). Là encore, le système néerlandais est différent de celui des autres pays, en ce sens que, pour ces domaines, on se trouve chaque fois en présence non pas d'une confédération centrale mais le plus souvent de trois, à savoir une pour les entrepreneurs catholiques, une pour les entrepreneurs protestants et une pour les entrepreneurs neutres.

(1) Depuis le 1-1-1968, la CSWV et la VNW ont progressivement établi un lien sur le plan de l'organisation et se sont présentées vers l'extérieur sous le nom unique « Verbond van Nederlandse ondernemingen » (VNO); ce mouvement aboutira à une fusion au cours de l'année 1968.

6. La structure des organisations professionnelles de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs détermine largement le niveau auquel s'effectuent les négociations sur les salaires dans les différents pays. Le bref exposé ci-après montre qu'à l'intérieur d'un pays déterminé le niveau des pourparlers peut varier selon la branche d'activité.

Tout le monde sait qu'en république fédérale d'Allemagne, l'influence de la Fédération des syndicats ouvriers allemands (DGB), organisme central le plus important des salariés, est faible en ce qui concerne la fixation des salaires. Par contre, à cet échelon central, on négocie sur d'autres problèmes touchant aux conditions de travail. De même, il est coutume de conclure à l'échelon supérieur les conventions appelées conventions cadres ou conventions générales dans le domaine des salaires, dont l'objet comporte entre autres la durée des congés, les méthodes de classification des fonctions et la détermination des salaires. Même s'il existe un certain nombre de conventions collectives, dans le domaine des salaires et traitements, qui sont valables pour le territoire tout entier de la République fédérale (notamment, pour les ouvriers de l'industrie polygraphique et de l'industrie de la chaussure, ainsi que pour les employés des banques et des assurances), c'est néanmoins la convention collective régionale qui constitue la règle générale dans le domaine des salaires. Fréquemment, les Länder forment le champ d'application des conventions, mais très souvent, cependant, les subdivisions ont été poussées plus loin. Enfin, on conclut, en République fédérale, également, des accords au niveau de l'entreprise. La tendance générale amène les organisations syndicales de salariés à essayer de mener les négociations à l'échelon le plus rapproché possible de l'entreprise alors que les employeurs, par contre, ont tendance à s'orienter vers les négociations salariales au niveau le plus élevé (si possible pour l'ensemble de la branche) afin d'éviter ainsi que les syndicats ne profitent d'une occasion favorable déterminée par la situation régionale ou économique ou par le marché ou n'essaient d'imposer à la branche d'activité tout entière des succès obtenus sur des points particuliers.

En ce qui concerne la république fédérale d'Allemagne, il reste à mentionner que les partenaires sociaux sont libres de conclure des accords de conciliation.

7. En France, les négociations collectives peuvent également se dérouler tant au niveau

national ou régional qu'à l'échelon local. En fait, une grande diversité peut être observée. Dans la métallurgie, par exemple, le niveau de négociation est régional : entre les chambres patronales et les syndicats ouvriers de la ville ou de la région, des conventions collectives ou des accords de salaires minimaux sont conclus. Par contre, dans l'industrie de la chimie, la négociation est nationale ; à ce propos, il est à noter d'ailleurs que, dans cette branche, les organisations patronales qui négocient pour les matières plastiques ou pour le pétrole sont relativement indépendantes de l'organisation patronale qui représente la chimie proprement dite. En fait, l'unité de négociation qui détermine le champ d'application de la convention collective est la chambre patronale ou, le cas échéant, les diverses chambres patronales compétentes. La composition de la chambre patronale, au point de vue des industriels qu'elle groupe dans une région, détermine les entreprises auxquelles s'appliquera la convention collective signée par cette chambre. En fait, il existe une très grande diversité de chambres patronales selon le groupement d'industries qu'elles réalisent dans les diverses régions.

Des négociations au niveau national entre le Conseil national du patronat français et les confédérations ouvrières n'ont lieu jusqu'ici, en France, que sur certains problèmes (indemnisation des chômeurs, retraites complémentaires, durée des congés payés) mais, juridiquement, il ne s'agit pas là de conventions collectives au sens propre du terme. Enfin, les négociations peuvent avoir lieu aussi au niveau de l'entreprise par accords d'établissement ou accords d'entreprise. Le plus célèbre de ces accords est l'accord Renault qui remonte à 1950 et qui a été renouvelé depuis plusieurs fois. Ces accords contiennent des clauses diverses destinées à compléter et à améliorer les conventions collectives et qui prévoient souvent des prestations sociales particulières supplémentaires pour le personnel des entreprises en question ; mais ces accords garantissent en outre, généralement, certaines augmentations de salaires, par exemple 4 % par an en deux périodes de 2 % chacune.

En France, la forme des accords d'entreprise n'est cependant choisie que pour une partie des grandes entreprises et exceptionnellement pour des entreprises moyennes. De manière générale, on peut dire que les principales négociations relatives aux salaires sont les négociations nationales ou régionales passées entre les organisations syndicales et qui

fixent des barèmes minimaux de salaires pour l'ensemble de l'industrie ou, du moins, pour l'ensemble des entreprises qui adhèrent à l'organisation patronale. Mais il faut cependant signaler que la procédure d'extension qui dépend du ministère chargé du travail peut permettre d'appliquer les barèmes de salaires, de même que les conventions collectives en général, aux entreprises non adhérentes.

En ce qui concerne le mode de négociation et le droit de grève, on peut encore ajouter pour la France que la négociation peut avoir lieu à l'initiative d'une des deux parties si l'autre partie accepte de se prêter à cette négociation. S'il n'en est pas ainsi, le ministère chargé du travail peut convoquer une commission mixte au niveau où la demande de négociation a eu lieu. Une des causes les plus fréquentes de conflits sociaux est due au souci des organisations patronales de ne pas répondre trop souvent aux demandes d'ouverture de négociations formulées par les syndicats. La procédure de conciliation qui est obligatoire dans le cadre, soit des commissions conventionnelles, soit des commissions réglementaires de conciliation, ne s'oppose pas au déclenchement immédiat de la grève, sauf disposition contraire contenue dans les conventions collectives. Dans les services publics, depuis 1963, un délai de préavis de cinq jours doit être respecté avant le déclenchement d'une grève.

8. En *Italie*, les confédérations centrales patronales et ouvrières ont exercé jusqu'ici, et continuent d'exercer, une influence importante sur le mouvement des salaires. Elles déterminent en fait la structure des salaires en fixant les facteurs de différenciation suivants:

a) différenciation selon l'âge, le sexe, la qualification (un petit nombre d'exceptions mises à part);

b) différenciation entre industries (régulées jusqu'en 1954); à partir de cette époque, leur détermination relève de la compétence exclusive des fédérations de catégorie;

c) différenciation géographique (un petit nombre d'exceptions mises à part);

d) les accords d'échelle mobile (en tenant compte des autres différenciations des salaires);

e) les accords en matière de licenciement individuel et collectif;

f) les accords concernant le fonctionnement et les compétences des commissions internes;

g) les accords concernant la parité des salaires masculins et féminins.

Dans le cadre des obligations décrites ci-dessus, les fédérations nationales des branches déterminent les variations des salaires et autres conditions de travail. Depuis 1955, un fort mouvement s'est manifesté en vue d'obtenir le droit à la négociation pour chaque entreprise séparément. De nombreux accords ont notamment pu être réalisés sur les points suivants: primes liées au progrès de la productivité ou à d'autres éléments (production, qualité, rentabilité) dans les entreprises, accords sur les systèmes de description des tâches qui ont remplacé les systèmes de classification du personnel fixés jusqu'ici dans les conventions collectives nationales, négociations portant sur les clauses accessoires à l'occasion de l'introduction de ces nouveaux systèmes pour régler des conflits individuels par des procédures de conciliation et quelquefois d'arbitrage internes à l'entreprise.

Les organisations patronales se sont fortement opposées à ces tendances. Toutefois, en 1963, le principe de conclure des conventions complémentaires au niveau de l'entreprise a été inscrit dans la convention collective applicable à la métallurgie et aux industries mécaniques, et le cadre et la matière de la convention complémentaire y ont été définis. Après, ce système a été étendu à presque toutes les branches d'industrie.

On observe actuellement un renforcement de la tendance à accroître les prérogatives des syndicats au niveau de l'entreprise (droit de percevoir les cotisations syndicales, fixation du temps accordé au travailleur, en tant que syndicaliste, pour participer à des activités syndicales, ou fixation du temps où il est autorisé, dans l'usine, à se consacrer aux travailleurs dans le cadre de la procédure de règlement des conflits individuels etc.).

9. En *Belgique*, la majorité des conventions collectives sont négociées au sein de commissions paritaires de représentants des employeurs et des salariés. Ces commissions paritaires sont instituées par branche d'activité et, actuellement, on en compte 51 pour les travailleurs dont l'activité est de caractère principalement manuel, 17 pour les travailleurs dont l'activité est de caractère principalement intellectuel et 14, compétentes à la fois pour les travailleurs manuels et intellectuels. De plus, il existe toute une série de sous-commissions,

créées parfois pour les diverses régions, parfois pour des secteurs spécialisés d'une même branche d'activité. Les commissions paritaires les plus importantes en raison du nombre de salariés qui en dépendent sont celles qui sont compétentes pour les ouvriers de la construction métallique, du bâtiment et des mines, ainsi que celle qui est compétente pour les employés non représentés dans d'autres commissions. Lors de la fixation des salaires ces commissions disposent d'une liberté totale.

Les conventions collectives des commissions paritaires en matière de salaires sont conclues dans quelques secteurs au niveau national et dans d'autres au niveau régional. Toutes les commissions n'ont pas recours à la possibilité de faire rendre les conventions obligatoires par arrêté royal. En particulier, celles qui sont compétentes pour les grands secteurs (industrie minière, construction métallique, sidérurgie, industrie chimique, industrie textile etc. où le taux de syndicalisation est très élevé) y renoncent très souvent.

Il existe encore en Belgique des conventions collectives conclues en dehors des commissions paritaires soit pour plusieurs entreprises faisant partie d'une branche d'activité et parfois également d'une région déterminée (p. ex. l'industrie chimique ou l'industrie sidérurgique de la région de Charleroi), soit simplement pour une seule entreprise. Ces conventions traitent, comme celles conclues au sein des commissions paritaires, des sujets les plus divers, dont aussi des salaires et des traitements.

Pour la Belgique, il faut mentionner enfin les accords de programmation sociale conclus à l'échelon national sur le plan interprofessionnel, qui jouent un rôle qu'il convient de ne pas sous-estimer dans le domaine social.

10. Aux *Pays-Bas*, la politique des salaires est caractérisée par le fait que, durant toute la période de l'après-guerre, l'Etat s'est arrogé un certain droit de codécision. Toutefois, les partenaires sociaux cherchent de plus en plus à obtenir une autonomie totale sur le plan des responsabilités. La collaboration des organisations professionnelles s'effectue au sein des commissions instituées par elles : les organisations des employeurs et des salariés catholiques essaient de déterminer un point de vue commun sur les problèmes économiques et sociaux les plus divers dans le « Raad van overleg », et les organisations protestantes

dans le « Convent der christelijke sociale organisaties ».

L'organe de droit privé de collaboration entre toutes les organisations d'employeurs et de salariés est la « Fondation du travail » (Stichting van de arbeid) créée en 1945. Le gouvernement a expressément reconnu sa fonction comme organe de consultation en matière de problèmes socio-économiques dans le décret extraordinaire sur les relations du travail de 1945.

La collaboration entre les organisations professionnelles et le gouvernement s'effectue au sein de deux organes différents, d'une part, au Conseil économique et social au sein duquel siègent également des experts indépendants désignés par la Couronne et, d'autre part, au Collège des médiateurs d'Etat (College van rijksbemiddelaars). Le Conseil économique et social a été institué en 1950 par le gouvernement comme organe consultatif ; le gouvernement le consulte pour tous les problèmes importants dans le domaine économique et social.

Les compétences des pouvoirs publics dans le domaine des salaires et des autres conditions de travail sont fixées dans le décret extraordinaire sur les relations du travail de 1945 mentionné ci-dessus, dans lequel se trouve également précisée la fonction du Collège des médiateurs d'Etat. Jusqu'en 1963, toute convention collective devait être soumise à l'approbation du Collège. En vertu de la loi sur la convention collective de 1927, tout employeur organisé est lié par la convention collective souscrite par son organisation, à l'égard de chacun de ses travailleurs, qu'il soit organisé ou non. Lorsque le degré d'organisation dans une branche déterminée n'atteint pas 100 %, le gouvernement peut donner à une convention collective force obligatoire ou non obligatoire. Le Collège des médiateurs donne son avis à ce sujet au ministre des affaires sociales. Le Collège peut, en outre, sans qu'il faille pour cela une convention collective, fixer des réglementations obligatoires en matière de salaires et autres conditions de travail.

En 1963, on a confié à la Fondation du travail la tâche d'examiner les conventions collectives, assumée jusqu'alors par le Collège des médiateurs. Lorsqu'il est impossible à la Fondation de prendre une décision, la convention collective est soumise pour approbation au Collège des médiateurs, le ministre des affaires sociales ayant la compétence de déclarer une convention collective obligatoire ou non. Après

le large assouplissement apporté en 1963 à la politique salariale fortement influencée par le gouvernement, les syndicats ouvriers principalement ont cherché, dans les années qui suivirent, à obtenir l'entière compétence des partenaires sociaux pour la conclusion des conventions en tenant compte bien entendu des rapports du Conseil économique et social ainsi que des accords intervenus au sein de la Fondation du travail; c'est ainsi qu'ils ont demandé, en particulier, l'abolition de la procédure selon laquelle la Fondation du travail doit approuver les conventions collectives, ainsi que la suppression des contrôles les plus variés, directs ou indirects, des pouvoirs publics dans la fixation des salaires. Mais jusqu'à la fin de l'année 1966, on n'a pas encore obtenu un renoncement de principe au système créé en 1963. (1)

Aux Pays-Bas, la majorité des conventions collectives sont conclues par branche d'activité au niveau national. Parallèlement, on trouve également des conventions conclues au niveau régional ou des accords d'entreprises concernant des grosses firmes (p. ex. dans l'industrie électrotechnique et l'industrie chimique).

11. En république fédérale d'Allemagne, la teneur des conventions collectives, dans la mesure où elles se rapportent aux salaires, a essentiellement trait au salaire en espèces. Pendant un certain temps, l'accent portait surtout sur les prestations bénévoles des entreprises mais, par la suite, on s'en est détaché tout à fait. En outre, ce qui caractérise la situation en Allemagne, c'est que généralement les salaires et les traitements font l'objet de conventions collectives particulières alors que les autres conditions de travail, subissant moins de modifications, se trouvent réglées dans des conventions cadres.

En république fédérale d'Allemagne, la durée de validité des conventions collectives en matière de salaires et traitements est d'un an et demi au maximum, si on ne tient pas compte des accords comportant une progression par étapes, mais généralement la durée est plus courte (très souvent un an). Elles peuvent être résiliées et elles le sont effectivement par les syndicats lorsque ceux-ci veulent entamer de nouvelles négociations en vue d'obtenir des salaires plus élevés.

12. En France, les conventions collectives, dites ordinaires, ont un contenu entièrement

libre mais, pour être susceptibles d'extension, elles doivent comporter un certain nombre de clauses obligatoires énumérées par le code du travail et parmi lesquelles certaines traitent des salaires. Mais ces conventions collectives sont généralement complétées par des accords de salaires à moins que ceux-ci soient des avenants qui renouvellent telle clause particulière de la convention lorsque la négociation a abouti.

Les accords de salaires fixent des barèmes minimaux mais ils peuvent fixer aussi des taux d'augmentation sur salaire réel. Cependant, dans ce cas, une clause prévoit que cette augmentation doit tenir compte des augmentations déjà consenties depuis la dernière négociation. En fait, les accords de salaires peuvent contenir d'autres clauses que les salaires : ils contiennent souvent des clauses relatives aux avantages sociaux, aux retraites complémentaires etc. La durée du travail peut être aussi une clause des accords de salaires.

La caractéristique principale de la négociation sur les salaires en France est sans doute son irrégularité. L'ouverture de négociations n'est jamais obligatoire. Les accords et conventions sont généralement conclus à durée indéterminée; beaucoup d'accords de salaires sont conclus pour un an, d'autres déterminent une augmentation sans prévoir juridiquement leur renouvellement.

13. En Italie, les conventions collectives contiennent généralement, en dehors des barèmes fixés pour les salaires minimaux, des clauses sur la durée du travail, les indemnités de licenciement et des avantages sociaux complémentaires (maintien de salaire, pendant la période de carence en cas de maladie des ouvriers etc.). En définitive, les contrats concernent l'ensemble des conditions de travail des ouvriers et des employés. Ces conventions sont de plus en plus conclues pour une période assez longue. Alors que, jusqu'ici, la validité des conventions nationales était habituellement d'environ deux ans, elle est de plus en plus d'environ trois ans depuis 1963. Ce changement

(1) A partir de 1968, la fixation des salaires est devenue libre pour toutes les branches d'activité et toutes les entreprises, c'est-à-dire que les partenaires sociaux sont désormais seuls responsables en matière de conventions collectives. Il reste, bien entendu, cependant que le gouvernement, compte tenu de sa responsabilité en ce qui concerne l'équilibre de l'économie nationale, peut intervenir ultérieurement dans la fixation des salaires lorsque celle-ci est susceptible de présenter un danger pour cet équilibre.

s'explique par le fait que le renouvellement est très laborieux et qu'il prend habituellement plus d'un an.

14. Aux Pays-Bas également, le plus souvent, il n'existe pas d'accords de salaire particuliers; les taux des salaires conventionnels forment un chapitre de la convention collective générale qui comprend toutes les conditions de travail conventionnelles. La situation aux Pays-Bas est cependant caractérisée par le fait que le taux de salaire convenu constitue à la fois le salaire minimal et le salaire maximal. Lors de la conclusion de nouvelles conventions collectives, si, en dehors des salaires, on ne modifie que légèrement les autres clauses, on ne publie souvent, à la place des conventions nouvelles, que les modifications sous forme d'un additif. La durée de validité des conventions comporte le plus souvent un an et coïncide habituellement avec l'année civile. Depuis peu, des durées plus longues ont également été convenues.

15. En Belgique, la teneur des conventions collectives est très diverse. Il existe des cas où seule une question ou un petit nombre de conditions de travail sont réglées. Mais on trouve également de nombreuses conventions qui fixent de manière absolument générale les salaires et les conditions de travail d'une branche d'activité déterminée. Si l'on fait abstraction des conventions interprofessionnelles, bien qu'elles soient loin d'être négligeables, dans lesquelles les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur certaines questions touchant à l'économie générale ou de caractère social, on peut, en se basant sur la pratique des conventions collectives en Belgique, mettre en relief ce qui suit: la fixation de salaires minimaux dans les conventions collectives s'effectue en partie par la détermination de la limite inférieure du salaire minimal applicable dans la branche tout entière, le taux minimal du relèvement général étant convenu lors du renouvellement des conventions collectives. Dans certaines conventions collectives, de moins en moins nombreuses, les taux de salaires varient par zones de salaires.

D'autres encore prévoient des subdivisions, tantôt limitées, tantôt très détaillées des salaires conventionnels, en fonction du mode de rémunération, des groupes d'établissements, des professions et des groupes de qualification (p. ex. les conventions dans l'industrie textile).

Il faut encore souligner, que les conventions belges se caractérisent par le fait qu'à un très petit nombre d'exceptions près elles contiennent des clauses d'échelle mobile, qui font suivre automatiquement aux salaires minimaux conventionnels l'évolution de l'indice officiel des prix de détail.

16. L'intervention de l'Etat dans les négociations salariales et, partant, son influence sur les accords en la matière, varie fortement d'un pays à un autre. Pendant un certain temps, cette influence a été très forte aux Pays-Bas, mais comme nous l'avons déjà dit ci-dessus, elle y a subi, au cours des dernières années, une atténuation très nette.

17. A l'opposé des Pays-Bas, nous trouvons la république fédérale d'Allemagne où, dans la période de l'après-guerre, il n'y a jamais eu d'intervention directe de l'Etat dans le processus de la fixation des salaires. Par contre, là, les influences indirectes ne manquent pas; celles-ci vont de la tentative de convaincre par des arguments de science économique jusqu'aux appels à la modération et, dans des cas particuliers, même sous forme de menaces. Ces influences indirectes émanent du gouvernement, des partis et des groupements d'intérêts, mais, plus particulièrement, de la Deutsche Bundesbank, qui, à plusieurs reprises, a essayé de freiner la montée des salaires.

18. En France également, l'Etat n'intervient qu'indirectement dans la mesure où il s'agit de la fixation des salaires dans le secteur privé. L'intervention prend par exemple la forme d'appels ou d'intervention qui cherchent à diminuer la propension à fixer de trop hauts salaires. Mais la procédure de médiation est aussi parfois utilisée. L'Etat nomme alors un médiateur qui a pour mission d'étudier le caractère raisonnable ou non des prétentions de la partie syndicale et de la partie patronale, et de proposer la solution qui lui paraît la meilleure. Toutefois, la recommandation du médiateur n'est pas obligatoire. Il faut dire aussi que la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) par l'Etat est un facteur important de la négociation salariale. Ce facteur est cependant en voie de réduction.

Il faut dire enfin que la médiation est plus ou moins utilisée selon les périodes. Depuis un certain temps, elle a été peu utilisée. La loi prévoit une procédure de conciliation de carac-

tère obligatoire et une procédure de caractère facultatif. Cette dernière procédure est peu utilisée en pratique.

19. En Italie, outre les appels du gouvernement à la modération, les autorités monétaires ont toujours suivi avec attention et vigilance les négociations salariales. Ils ont toujours mis en évidence les prétendus dangers de l'échelle mobile, même lorsque l'ensemble des variations de salaires était inférieur aux variations moyennes de la productivité.

Les autorités en matière de politique économique se sont également activement intéressées aux problèmes des salaires. Après 1960, en particulier le gouvernement lui-même a commencé à prendre une part plus active à ces questions. Il s'est très souvent déclaré en faveur d'une politique des revenus qui avaliserait le principe du parallélisme de l'évolution moyenne des salaires et de celle de la productivité moyenne. En outre, il a adressé de nombreux avertissements et appels aux partenaires sociaux.

Durant les années 1964-1965, le gouvernement est intervenu sous forme de conciliateur dans les négociations salariales, veillant à ce que la stipulation de contrats comportant des augmentations de salaires susceptibles de déterminer des pressions inflationnistes soit évitée dans la mesure du possible.

20. En Belgique, les conventions collectives sont librement conclues entre partenaires sociaux ; dès lors il n'existe pas d'intervention de l'Etat dans la fixation des salaires. Le gouvernement possède cependant la possibilité légale de rendre obligatoires — à la demande des commissions paritaires compétentes des diverses branches d'activité ou d'une organisation représentative de travailleurs ou d'employeurs — les accords intervenus entre les partenaires sociaux. Lorsqu'il refuse de rendre obligatoire une convention, le ministre compétent doit faire connaître à la commission paritaire ou à l'organisation représentative les raisons de ce refus. Est considérée comme nulle et non avenue toute clause d'un règlement d'atelier ou d'une convention particulière qui est contraire aux dispositions rendues obligatoires par arrêté royal.

Au cours des dernières années on a pu constater une tendance à l'augmentation du nombre des conventions collectives rendues obligatoires.

Comme dans la plupart des autres pays, le gouvernement suit cependant attentivement l'évolution des salaires et il ne manque pas d'intervenir auprès des partenaires sociaux afin de leur prêcher la modération lorsque la situation économique du pays l'exige.

21. Les services publics, dans la question de la fixation des salaires, occupent souvent une place particulière dans les Etats membres. Ceci est dû notamment au statut spécial des fonctionnaires. Le cas est surtout net pour la république fédérale d'Allemagne. Dans ce pays, la possibilité de faire grève pour l'ensemble de la fonction publique est par conséquent limitée et en pratique bornée à des grèves localisées des ouvriers des services publics. En raison de la forte limitation des possibilités de faire grève, les négociations en matière de salaires et traitements dans le secteur public ont pratiquement toujours l'allure de discussions politiques avec le gouvernement fédéral, les gouvernements des Länder et les administrations des communes, et c'est la raison pour laquelle il n'a pas été possible, jusqu'à ce jour, d'obtenir pour ce secteur des barèmes de salaires uniformes. Un des objectifs principaux des syndicats dans les négociations en faveur des salariés du secteur public consiste à s'aligner sur l'évolution générale des revenus dans les autres secteurs de l'économie.

22. En France, en ce qui concerne les services publics (SNCF, Mines, Electricité et Gaz de France, RATP), qui ne sont pas soumis à la loi générale relative aux conventions collectives, on a introduit, depuis peu, une nouvelle procédure de détermination des salaires, la procédure Toutée. Celle-ci prévoit, entre autres : la création d'une commission d'entreprise pour le calcul des salaires payés, l'établissement de contacts avec l'INSEE pour faciliter une adhésion aux statistiques générales de salaires et de coût de la vie, la détermination par le gouvernement d'un coefficient de hausse de la masse des salaires de chaque entreprise, en tenant compte des indications du Plan, et après consultation des intéressés, et enfin la répartition interne de la masse des salaires par discussion entre l'entreprise et les syndicats, sous le contrôle d'un organisme extérieur.

23. En Italie, la politique des salaires suivie dans l'administration publique a été contradictoire. Aux environs de 1962, le gouvernement

a accordé à ses fonctionnaires des augmentations très sensibles afin que les salaires et les traitements de l'administration publique puissent rattraper leur retard par rapport à l'évolution dans les autres secteurs. Cela a perturbé le marché du travail (attirance plus grande du secteur public).

Le gouvernement italien a fait preuve de beaucoup de bonnes intentions ; cependant jusqu'ici, une politique des salaires clairement définie manque encore dans le secteur public. Les syndicats ont montré leur bonne volonté en se déclarant prêts à opérer une restructuration pour améliorer la productivité dans les administrations publiques et en limitant, par conséquent, les revendications salariales. Récemment est intervenu un accord sur cette base entre le gouvernement et les centrales syndicales.

Les secteurs à participation prépondérante de l'Etat (IRI — Istituto ricostruzione industriale — et ENI — Ente nazionale idrocarburi) ne sont pas plus liés aux critères d'évolution des salaires envisagés dans la programmation économique que le secteur privé. Ces secteurs, soumis à la même pression syndicale, sont

obligés de s'aligner sur les solutions adoptées dans les secteurs privés correspondants.

24. Aux Pays-Bas, les négociations dans le secteur public consistent en une consultation entre le gouvernement, représenté par le ministre de l'intérieur, et les organisations représentant les salariés de ce secteur à propos des nouveaux barèmes. Leur fixation définitive incombe cependant unilatéralement au gouvernement. L'échelle choisie pour les relèvements des salaires et traitements est, dans l'ensemble, le trend enregistré dans le secteur privé.

25. En Belgique, les négociations en matière de salaires dans le secteur public ont lieu au sein d'un comité de consultation syndicale départemental ou interdépartemental (si la question intéresse plusieurs ministères ou établissements publics) à caractère non paritaire. Pour la fixation, on tient compte de l'évolution des salaires dans le secteur privé, de la situation économique du pays ainsi que des possibilités budgétaires. La décision en la matière appartient au gouvernement seul.

2. Critères en matière de fixation des salaires, politique des salaires et des revenus dans les divers pays

26. Dans le domaine de la politique des salaires et des revenus poursuivie par les différents Etats membres et pour les critères appliqués à la fixation des salaires, on peut, en résumé, dire ce qui suit.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Objectifs du gouvernement

27. Au début des années 50, les principaux objectifs à atteindre dans le cadre du « triangle magique » étaient, avant tout, le plein emploi, la stabilité des prix et l'équilibre de la balance des paiements. L'unanimité était totale, tant entre les partis gouvernementaux et ceux de l'opposition qu'entre les employeurs et les syndicats. Au cours de la seconde moitié de cette décennie, dès que l'on eut réalisé le plein emploi et la pleine utilisation des capacités de production, on a, en tout premier lieu, aspiré

à assurer l'expansion continue, bien que les moyens d'y parvenir fussent encore controversés. Et l'évolution des dernières années montre que l'on est disposé, en particulier sous la pression exercée par la Bundesbank (Banque fédérale), à renoncer, si nécessaire, à des chances d'expansion si cela doit permettre de se rapprocher de l'objectif de la stabilité des prix.

L'Etat se propose de réaliser un autre objectif qui a recueilli l'approbation des travailleurs, à savoir la coopération internationale et l'aide au développement. Par contre, on observe des divergences de vue à propos de la répartition équitable des revenus et du patrimoine, de même que du contrôle de la puissance économique et ce, non seulement entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, mais aussi déjà au sein des différents syndicats eux-mêmes. Une large répartition du patrimoine n'est, en République fédérale, pas seulement un objectif

de politique des structures économiques et sociales de premier ordre, car l'on sait bien que plus les travailleurs épargnent et plus la marge pour des relèvements de salaire sans incidence sur les prix est grande. Ceci semble en principe concilier des objectifs fondamentaux jusqu'alors inconciliables : la stabilité des prix, une expansion accélérée par suite d'une formation de capital plus intense et une répartition plus équitable des revenus par accroissement de la quote-part salariale. On n'est seulement pas encore d'accord quant aux moyens à appliquer.

Objectifs des syndicats

28. Dans son programme de base de novembre 1963, le « Deutscher Gewerkschaftsbund » (Fédération des syndicats allemands) énumère les objectifs suivants :

- 1) plein emploi et expansion économique permanente ;
- 2) répartition équitable des revenus et du patrimoine ;
- 3) stabilité de la monnaie ;
- 4) politique visant à empêcher un abus de la puissance économique ;
- 5) coopération économique internationale (en collaboration avec les syndicats libres européens).

En plus, les syndicats réclament une politique régionale rationnelle ainsi que des possibilités de formation égales pour tous.

Estimant que la politique actuelle en matière de répartition des revenus et du patrimoine est injuste, les syndicats s'efforcent avant tout d'aboutir, au moyen d'une politique salariale active, non seulement à une augmentation des salaires, mais également à une élévation de la part des travailleurs dans le revenu national (ce que l'on désigne par « quote-part »).

29. Avant l'établissement du programme de base, l'évolution en République fédérale s'est caractérisée par trois phases bien distinctes.

Au cours de la première phase, qui s'est prolongée jusqu'en 1955/56, l'économie est parvenue à utiliser pleinement toutes les capacités disponibles de sorte que l'on a pu, à l'époque, observer des taux d'accroissement du produit

national brut réel extrêmement élevés pour une montée relativement modérée du niveau des prix et pour des réserves importantes de main-d'œuvre. Bien que la politique salariale menée par les syndicats n'ait pas encore été très active, les relèvements des salaires dépassaient néanmoins l'accroissement déjà en soi considérable de la productivité.

Au cours de la deuxième période qui s'est terminée aux alentours de 1960, la réalisation du plein emploi et de la pleine utilisation des capacités de production a eu pour effet de renforcer le pouvoir de négociation des syndicats ; la montée des taux d'investissement s'accompagne d'une baisse des taux d'accroissement du produit national réel et il résulte de tous ces facteurs que les prix montent plus vite qu'auparavant.

Cette évolution s'accroît encore au cours de la troisième phase qui, ayant commencé en 1961/62, s'est prolongée jusqu'à notre époque, et où on assiste à un nouveau renforcement du pouvoir de négociation des syndicats : la hausse des salaires et des prix a été encore plus forte qu'au cours de la deuxième période. Après que des excédents considérables de la balance des paiements et du budget aient été réalisés au cours des deux premières périodes, tout ceci a conduit à des difficultés pour la balance des paiements et enfin aussi pour le budget.

Dans l'ensemble, depuis 1950, l'accroissement moyen du produit national brut réel a été plus important que dans la plupart des autres pays, ce qui a permis également de laisser une marge plus grande pour une politique salariale active et aux syndicats de fournir à leurs adhérents des preuves constantes du succès de leur action, succès qui, si l'on considère le niveau d'organisation relativement faible de l'époque, était aussi nécessaire.

Situation de fait, critères appliqués pour la fixation des salaires

30. Dans la période de l'après-guerre, il y a eu un changement constant des arguments en matière de fixation des salaires ainsi que des critères à utiliser pour leur détermination, cependant que la question d'objectiver ou de confier à la science économique ces problèmes de salaire était au centre des discussions. Les principaux arguments des revendications salariales consistaient initialement à souligner le renforcement du pouvoir d'achat des masses, donc la création d'une demande supplémentaire

pour vaincre le chômage et assurer le plein emploi, puis la garantie du pouvoir d'achat des salaires. Ceci était dû en premier lieu au désir de préserver ce qui avait été acquis auparavant, sans que l'on puisse parler encore d'une politique salariale d'expansion.

L'autre argument, que l'on avance encore souvent aujourd'hui, était le maintien de la hiérarchie salariale existante : c'est surtout dans des branches où l'accroissement de la productivité est en dessous de la moyenne ou dans celles pour lesquelles la productivité est difficilement mesurable (services privés, services publics) que l'on a essayé de s'aligner sur les secteurs où la productivité évolue rapidement, en leur laissant le soin de jouer le rôle d'entraîneurs, pour pouvoir ainsi conserver sa place dans la pyramide des salaires ; ceci est valable notamment pour les secteurs se plaçant en tête (p. ex. les mines). On observe un problème d'entraînement analogue, comme il a déjà été dit dans la première partie, à l'intérieur d'une branche déterminée dans le cadre des négociations salariales régionales.

Au cours des dernières années, ont été également avancés d'autres arguments pour mener à bonne fin les négociations salariales, à savoir :

— les relèvements de salaire et l'augmentation des coûts de la main-d'œuvre qui y est liée obligent les entreprises à prendre des mesures de rationalisation, ce qui entraîne une augmentation plus rapide de la productivité ;

— augmentation ou du moins stabilisation de la quote-part salariale : celle-ci a toujours joué un rôle déterminant lors des négociations salariales ; les syndicats considèrent l'augmentation de la quote-part salariale comme un succès de leur politique, tandis que les employeurs la considèrent souvent comme l'indice d'un « relèvement des salaires avec incidence sur les prix » ;

— fiabilité et valeur utilitaire des indices : pendant de nombreuses années, les partenaires sociaux ont, lors des négociations, particulièrement insisté sur les problèmes que soulèvent les indices ; les syndicats prétendaient, par exemple, que l'indice de coût de la vie ne reflétait pas avec une précision suffisante la dépréciation monétaire, tandis que les employeurs, de leur côté, estimaient au contraire que l'on ne tenait pas assez compte de l'amélioration qualitative des biens de consommation et que les biens dont le prix tendait à la baisse, n'étaient pas suffisamment représentés ; l'indice de la productivité du travail faisait et fait également l'objet de controverses ;

— les syndicats se sont élevés au cours des années de « boom » contre la part importante de l'autofinancement des investissements par les entreprises et en ont fait un argument des négociations salariales ;

— la situation variable de la balance des paiements : à des époques où les stocks de devises augmentaient, les syndicats ont pratiqué une politique salariale d'expansion, en raison des forts excédents d'exportation ; inversement, lorsque la situation de la balance des paiements s'est détériorée, les employeurs et la Bundesbank (banque fédérale) ont lancé des appels à la modération en matière de politique salariale en raison du dépérissement concurrentiel sur le marché mondial.

31. Ce ne sont pas seulement les employeurs et la Bundesbank mais aussi une large partie de l'opinion publique qui, à plusieurs reprises, ont demandé que l'on confère « un caractère de stricte objectivité aux discussions en matière de politique des salaires », en songeant en premier lieu au salaire à la productivité qui doit garantir « les relèvements de salaire sans incidence sur les prix ». Les syndicats n'ont cependant jamais voulu se laisser imposer des formules toutes faites. Ils ne visent en effet pas seulement à réaliser une stabilisation, mais à accroître de manière appropriée la quote-part salariale ; cette quote-part salariale dans le revenu national, compte tenu des changements structurels de la population active, constituant le thème principal des discussions. Depuis longtemps déjà, le grand dilemme est de réaliser simultanément la stabilité intérieure et extérieure en se tenant à des cours du change fixes.

La mise sur pied d'un « comité d'experts pour l'analyse de l'évolution économique générale », qui doit établir un rapport au moins une fois par an, marque d'une certaine manière le début d'une nouvelle phase de la politique salariale. Bien que les syndicats se soient d'abord aussi ralliés à l'idée d'« action concertée », on ne peut pas encore dire aujourd'hui si, à l'avenir, ils se conformeront à des formes de salaires fixés par des comités scientifiques ou politiques.

FRANCE

Objectif du gouvernement

32. En France, le principal objectif des pouvoirs publics a été la croissance économique

dans la stabilité des prix. Le plein emploi a été assuré en gros, du moins jusqu'en 1963, année à partir de laquelle l'objectif « stabilité des prix » tend à l'emporter sur celui de la « croissance ». La tendance à la hausse des prix a été particulièrement forte en certaines périodes, par exemple en 1956/57 et en 1961/62. C'est pourquoi les pouvoirs publics ont essayé de freiner la hausse des salaires par divers moyens. L'équilibre de la balance des paiements a été naturellement un des objectifs principaux du gouvernement, spécialement quand il devenait urgent de le rétablir.

Objectif des syndicats

33. Les syndicats ont, en commun, pour but d'assurer une croissance du salaire réel, mais les syndicats insistent plus ou moins sur l'importance de la négociation collective. A ce propos, c'est sans doute la Confédération force ouvrière et la Confédération française démocratique du travail qui insistent le plus sur la négociation. Toutefois, dans la période présente, même la CGT marque un grand intérêt pour la négociation. Quant au point de vue du niveau de négociation, on peut dire que Force ouvrière préfère la négociation au niveau national ; les deux autres confédérations mettent également l'accent sur la négociation au niveau de l'entreprise. Les confédérations sont également intéressées par l'accroissement des avantages sociaux et toutes les trois mettent l'accent sur la réduction de la durée effective de travail.

Situation de fait, critères appliqués pour la fixation des salaires

34. Les critères appliqués pour la fixation des salaires sont, en France, assez vagues. Dans les négociations de barèmes minimaux, il est surtout tenu compte, à vrai dire, de la hausse des prix constatée, des hausses effectives de salaire constatées depuis la dernière négociation, ainsi que de la hausse du salaire minimum interprofessionnel garanti. Lorsque les accords d'entreprise, dont nous avons parlé au premier chapitre, insèrent des clauses d'augmentation garantie des salaires, ils posent comme condition à ces hausses une prospérité normale de l'entreprise mais n'établissent pas exactement de liens entre l'évolution de la productivité et l'évolution des salaires. Toutefois, les « contrats d'intéressement des travailleurs à l'entreprise » prévus par une ordonnance du

7 janvier 1959 accordent aux salariés des avantages indépendants du salaire proprement dit qui doit — quant à lui — ne pas être inférieur aux taux courants pratiqués dans la branche et dans la région considérées. Cet intéressement peut revêtir soit la forme de primes fondées sur l'accroissement de la productivité, les résultats financiers de l'entreprise, soit la forme d'une participation au capital ou à l'auto-financement. Sous réserve que ces contrats répondent à certaines conditions fixées par la loi, ils ouvrent droit à l'exonération des charges fiscales et des cotisations de sécurité sociale qui affectent normalement les salaires au titre des sommes versées sous cette forme.

Le facteur le plus important de la détermination institutionnelle des salaires en France résulte de la fixation, par les pouvoirs publics, du salaire minimum interprofessionnel garanti. Les variations du salaire interprofessionnel garanti sont déterminées, d'une part, par la hausse des prix : toutes les fois que la hausse de l'indice est de 2 %, pendant deux mois consécutifs, le SMIG doit être augmenté d'un pourcentage égal. Mais si les pouvoirs publics le jugent souhaitable, le SMIG peut être augmenté de plus que le montant de la hausse des prix constatée. Il arrive fréquemment que les pouvoirs publics utilisent cette possibilité, mais les accroissements du SMIG au-delà de l'accroissement rendu obligatoire par la hausse des prix sont généralement très faibles : 0,5 % environ. On constate que le SMIG augmente toujours moins au cours d'une période que les salaires effectifs.

35. La mesure la plus importante prise par les pouvoirs publics depuis quelques années pour freiner la hausse des salaires est ce qui a été appelé le plan de stabilisation, lancé en septembre 1963. Il s'est agi en réalité de mesures monétaires et fiscales qui, tout en ralentissant quelque peu la croissance, ont eu une influence efficace quant au ralentissement de la hausse des salaires et des prix. C'est en vue de trouver des formules de freinage des salaires qui n'aient pas d'incidence sur les taux de croissance que les pouvoirs publics ont proposé aux syndicats la mise en place d'une politique concertée des revenus et des salaires.

En vue d'agir directement sur les prix, les pouvoirs publics ont conclu avec des branches d'activité strictement définies, des contrats de stabilité.

Parmi les modalités d'action sur les salaires, il faut signaler les interventions officieuses exercées par les représentants des pouvoirs publics sur les négociateurs patronaux.

36. Une ordonnance du 17 août 1967 a créé l'obligation d'instituer un système de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, dans celles comportant au moins cent salariés. Le système institué a pour but d'associer les travailleurs à l'enrichissement des entreprises tout en stimulant la croissance de celles-ci en favorisant auprès des chefs d'entreprise les investissements auxquels les salariés sont appelés à contribuer. Cette participation des salariés est déterminée en fonction du bénéfice fiscal de l'entreprise et répartie proportionnellement au salaire perçu par les bénéficiaires, sans pour autant avoir une influence quelconque sur le niveau même des salaires dont les conditions de négociation et de fixation demeurent absolument inchangées. D'autre part, en vue de permettre le développement de l'épargne et des investissements, les sommes attribuées aux salariés ne peuvent, sauf cas exceptionnels, être disponibles avant un délai de cinq ans, délai durant lequel elles doivent être consacrées au développement des investissements soit à l'intérieur de l'entreprise soit sur le plan national. Le système comporte enfin un certain nombre d'avantages fiscaux tant pour les entreprises que pour les travailleurs.

ITALIE

Objectifs du gouvernement

37. Un programme économique 1966-1970 a été élaboré par le gouvernement et, après consultation des partenaires sociaux, il est soumis au Parlement pour approbation⁽¹⁾. L'objectif de ce plan est une expansion annuelle de 5 % en période de stabilité.

L'objectif est de réaliser une croissance harmonieuse. Il était donc prévu une réduction graduelle des déséquilibres structurels et régionaux. Le plein emploi est un objectif explicite du programme.

Au point de vue de l'utilisation du revenu, cela suppose un accroissement relatif de la consommation publique et une diminution de la part de la consommation privée.

Le niveau des investissements a été fixé en fonction du taux de croissance équilibré que l'on désire atteindre.

En vue de maintenir la stabilité monétaire, on souligne la nécessité de poursuivre une politique des revenus préalablement harmonisée à la politique des salaires. Les variations de ces derniers devront être fonction des variations de la productivité moyenne; il y aurait lieu de prévoir également, dans le montant global de cette variation, les facteurs de différenciation appropriés nécessaires à la mobilité de la main-d'œuvre.

Pour maintenir l'équilibre entre le niveau de l'épargne et celui des investissements, on propose des mesures propres à stimuler aussi l'épargne chez les ouvriers.

L'équilibre de la balance des paiements est considéré comme l'un des éléments essentiels de la politique économique. Sur le plan de la conjoncture, toute mesure possible a été adoptée dans ce but; la fiscalisation d'une partie des charges sociales et les mesures prises en faveur des exportations constituent des éléments déterminants dans ce domaine.

Objectifs des syndicats

38. Les syndicats ont participé à la préparation du projet de programme et ont ensuite été consultés dans le cadre du Conseil national de l'économie et du travail (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro).

Les réactions des syndicats concernaient surtout les instruments et l'ensemble des mesures prévues pour réaliser le programme.

Il existe entre la CISL et l'UIL un large accord sur les objectifs du programme et des réserves quant aux instruments suggérés. La CGIL formule des objections plus radicales en soutenant que le programme se propose de réaliser une rationalisation capitaliste de l'économie. Elle semble demander une structure différente de la production et de la consommation basée sur des jugements de valeur contestant les systèmes capitalistes; tout au moins, les propositions ne sont pas claires.

⁽¹⁾ Ce programme a été adopté par la loi du 27 juillet 1967, n° 685.

De la conduite des syndicats, il semble que l'on puisse conclure que leurs objectifs implicites sont les suivants :

- a) tendance à améliorer la part du travail (dans ce contexte, la CISL est favorable à la formation d'épargne chez les ouvriers),
- b) réalisation et maintien du plein emploi,
- c) réalisation et développement de la puissance syndicale dans le cadre des entreprises,
- d) amélioration de la sécurité sociale.

L'attention réservée aux problèmes des catégories les moins favorisées est plutôt faible; il se peut que la grande mobilité du travail ait jusqu'à présent masqué l'importance de ce problème social.

Situation de fait, critères appliqués pour la fixation des salaires

39. Les critères qui inspirent l'action salariale varient selon les différentes centrales syndicales.

1) *CISL* : elle est favorable à un critère d'ajustement salaires-productivité au niveau des entreprises considérées séparément; pour les secteurs dont l'augmentation de la productivité est inférieure à la moyenne, elle réclame un ajustement des salaires autour de ce niveau moyen; l'épargne contractuelle devrait drainer le volume des salaires distribués au-delà du niveau des variations de la productivité moyenne pour assurer l'équilibre général.

UIL : elle se déclare prête à accepter une politique salariale modérée; elle est favorable à l'épargne spontanée des ouvriers.

CGIL : elle prône une politique salariale explosive à moins que le plan ne soit adapté aux options qu'elle a suggérées.

2) Dans l'ensemble, les syndicats sont d'accord pour maintenir l'échelle mobile comme instrument automatique servant à maintenir le pouvoir d'achat des salaires. En vue de préserver la paix sociale, les patrons sont favorables à son maintien.

3) Le niveau et la dynamique des salaires européens constituent souvent un argument dans des négociations salariales.

4) Dans les syndicats, l'exigence d'une action concertée semble se faire jour tant en ce qui

concerne l'évolution des salaires que les prestations de la sécurité sociale.

Toutefois, au-delà de ces critères, les syndicats tendent à exiger le maximum :

- a) en matière d'augmentations de salaires,
- b) en matière d'amélioration des conditions de travail (rapprochement des négociations ouvriers-employés, réduction des horaires, augmentation des congés, différenciation plus poussée en fonction de la qualification des travailleurs etc.); des tendances significatives se manifestent aussi à propos des charges sociales,
- c) l'extension des prérogatives du syndicat dans l'entreprise.

Ce dernier aspect constitue peut-être l'élément le plus important de l'action syndicale au cours de ces dernières années.

Solutions nationales et validité des moyens classiques

40. En Italie, on croit de facto plus à l'efficacité de l'action menée en fonction de la conjoncture qu'à celle qui est menée à moyen terme. Bien qu'un programme existe, une priorité absolue est accordée au problème du rééquilibre de la balance des paiements et de la stabilité des prix, par le recours aux moyens traditionnels de la politique monétaire et du crédit au sens déflationniste.

Les conséquences inévitables du chômage et du sous-emploi ont été utilisées comme avertissement tant à l'égard des ouvriers que des employeurs. Les critiques portaient, selon le moment, soit sur les politiques en matière de salaires, soit sur les politiques d'investissements excessifs.

La politique de programmation en est aujourd'hui encore au stade premier.

Les effets du processus d'intégration économique européenne n'ont pas encore trouvé une répercussion nette au niveau des actions nationales. On ne perçoit pas encore les limites de la politique traditionnelle et du champ d'action traditionnel. La réalité économique fait au contraire apparaître que l'action économique s'étend sur un espace toujours plus vaste et que, étant donné l'interdépendance des économies nationales, les phénomènes d'instabilité de l'équilibre concernent l'espace européen.

En conséquence, le gouvernement serait obligé un jour à se poser le problème.

PAYS-BAS

41. Depuis la deuxième guerre mondiale, la politique salariale aux Pays-Bas a parcouru quatre périodes différentes.

Période 1945-1953

Sur la base du niveau de stabilisation des salaires de 1945, la politique salariale suivie durant cette période tendait au maintien du niveau des salaires réels. Les salaires payés augmentaient parallèlement à l'évolution du coût de la vie. Ce contrôle rigoureux des salaires, maintenu malgré l'accroissement de la productivité du travail, devait rétablir, au plus vite, l'équilibre interne (stabilisation des prix et plein emploi) et, après 1949 et surtout après la fin de 1950, l'équilibre externe (équilibre de la balance des paiements).

Période 1953-1959

Les années 1953-1959 sont caractérisées par le passage d'une période de reconstruction vers une économie de prospérité. Progressivement, le taux moyen d'accroissement de la productivité du travail remplaçait celui du coût de la vie comme critère principal pour la fixation des salaires. La situation sur le marché du travail étant tendue, les augmentations de salaires dépassaient souvent, notamment au cours de l'année 1957, les taux fixés par directive. En réalité, on a pu constater, durant cette période, une étroite corrélation entre l'accroissement moyen de la productivité et les augmentations moyennes des salaires réalisés.

Période 1959-1963

La période 1959-1963 a été la période de la fixation différenciée des salaires. La règle rigoureuse des augmentations générales uniformes des salaires était lentement mais fermement repoussée par les syndicats. Ils revendiquaient une différenciation par branche, conforme aux différences d'évolution de la productivité. Etant donné toutefois la hausse très prononcée de la conjoncture, au cours de ces années, il ne pouvait être que très modestement question de différenciation. L'influence des branches pilotes dans le domaine salarial était telle que l'augmentation des salaires nominaux, y compris les salaires « noirs », dépassait

largement l'évolution de la productivité. Le mouvement des prix ne pouvant suivre une pareille évolution inflationniste des coûts de la main-d'œuvre, la part des travailleurs dans le revenu national s'est, durant cette période, continuellement accrue.

Période postérieure à 1963

Par suite des tensions croissantes, entraînant le phénomène des salaires noirs, les confédérations syndicales ont perdu prise sur la formation des salaires. Afin de regagner le contrôle de la situation, les syndicats ont proposé, en 1964, une augmentation unique considérable des salaires qui, par la suite, a été de nouveau dépassée par l'évolution effective.

Au lieu du critère de l'accroissement de la productivité, on part actuellement du point de vue que, pour tenir constant son taux de change, un petit pays comme les Pays-Bas doit veiller à ce que l'évolution de son coût de la main-d'œuvre reste en équilibre avec celui des autres pays et ne retarde ni ne progresse trop. Si l'évolution à l'étranger est inflationniste, les Pays-Bas devront forcément importer cette inflation. Les évaluations des salaires du Bureau central du Plan basées, dans le cadre national, sur l'évolution du coût de la vie, de la productivité du travail et du pourcentage de chômage ne sont plus acceptées comme directives, étant donné qu'une fois publiées, leur influence est telle que la liberté de négociation des partenaires sociaux s'en trouve sérieusement limitée.

42. Il apparaît clairement de l'évolution des critères de politique salariale nationale appliquée aux Pays-Bas, au cours des dernières années et notamment :

- 1) coût de la vie,
- 2) évolution de la productivité nationale,
- 3) évolution moyenne de la productivité au niveau national et par branche,
- 4) évolution du coût de la main-d'œuvre des pays concurrents,

qu'après les catégories nationales, on est passé à une norme internationale. Cette norme internationale est difficilement prévisible sur la base de la collaboration actuelle entre les pays concernés. Deux points de vue différents se dessinent actuellement aux Pays-Bas. Celui des employeurs préconise une certaine prudence dans l'interprétation de l'évolution des prix à

l'étranger ; si celle-ci n'est que temporaire et que l'on peut normalement s'attendre à ce qu'elle se redresse, ils estiment que l'adaptation à l'évolution étrangère du coût de la main-d'œuvre et des prix n'est pas nécessaire. Le point de vue des travailleurs, par contre, est de nature plus pragmatique. Ils estiment difficilement maniable l'augmentation structurelle des prix et des coûts. Ils estiment, en outre, si l'on se conformait au point de vue des employeurs, qu'une adaptation trop tardive à l'évolution étrangère comporterait un trop grand risque entraînant une tension trop marquée sur le marché du travail national. Enfin, ils sont d'avis qu'un pays d'envergure modeste comme les Pays-Bas n'a pas de contribution à apporter pour freiner l'inflation internationale quoiqu'il soit indéniable que les pays plus importants ont une certaine responsabilité internationale à assumer dans ce domaine.

Quoiqu'il soit évident qu'il ne peut s'agir de tendre à une uniformisation du niveau absolu des salaires des différents pays, ni à une uniformisation des taux d'augmentation des salaires en présence d'une évolution différente de la productivité du travail, on ne voit toujours pas clairement ce que signifie en réalité « maintenir l'équilibre avec l'évolution à l'étranger ». Des directives concrètes nationales en la matière n'étant plus possibles, les travailleurs prônent comme seule possibilité acceptable, en ce moment, celle de la fixation libre des salaires.

43. Les employeurs, par contre, étaient, jusqu'à 1966, partisans d'une politique de contrôle des salaires au niveau national et ceci notamment en considération du fait que l'augmentation des salaires des années écoulées a entraîné la vie économique, lentement mais sûrement, dans des difficultés toujours plus grandes. La dernière crise gouvernementale doit, dès lors, être considérée comme une conséquence de l'opposition des groupes de droite à l'optimisme socio-économique des travailleurs⁽¹⁾.

BELGIQUE

Objectifs du gouvernement

44. Dans le cadre de programmes qui ont un caractère purement indicatif, le gouvernement a surtout poursuivi la réalisation du plein emploi par une croissance économique accé-

lérée. A cet objectif principal s'ajoutaient ceux d'une certaine stabilité des prix, spécialement à la consommation, ainsi que l'équilibre de la balance des paiements.

Situation de fait, critères appliqués pour la fixation des salaires

45. En ce qui concerne la Belgique, il y a lieu de distinguer entre deux systèmes distincts de fixation des salaires qui se complètent.

Le premier tend à préserver le maintien du pouvoir d'achat des salariés par la voie d'une liaison automatique très stricte des salaires à l'évolution des prix de détail. Ce système comporte donc un critère précis — la fluctuation de l'indice des prix de détail — qui déclenche une adaptation des rémunérations sans qu'une décision quelconque doive être prise à ce sujet.

Les formules selon lesquelles ces fluctuations se répercutent sur les salaires sont consignées dans des concentrations collectives sectorielles couvrant l'ensemble des travailleurs occupés dans ces secteurs.

Le second système consiste en l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs par une augmentation régulière des salaires, convenue entre les partenaires sociaux au niveau des différents secteurs (en général en commission paritaire) et dans certains cas au niveau de l'entreprise. Ces conventions ont généralement une durée assez limitée (1 à 2 ans).

Ce dernier système, contrairement au premier, n'est pas basé sur un critère objectif déterminé. Il repose sur des négociations libres entre employeurs et travailleurs dans lesquelles les pouvoirs publics n'interviennent pas. Dans ce cadre, le rapport des forces entre les deux parties joue un rôle décisif. Ce rapport est déterminé dans une certaine mesure par la situation économique générale et/ou sectorielle (voire de l'entreprise) ainsi que par la situation sur le marché de l'emploi. D'autres éléments comme le pouvoir d'attraction de salaires très élevés dans des secteurs ou entreprises voisins jouent également un rôle important.

⁽¹⁾ A la suite des tensions qui se sont produites sur le marché d'emploi surtout en 1967 et en vue de permettre une évolution plus différenciée des salaires, les organisations d'employeurs, comme les organisations des travailleurs, se sont prononcées ces derniers temps, en faveur d'un système plus libéral de fixation de salaires.

46. Il y a lieu d'ajouter à ceci qu'en ce qui concerne l'évolution du salaire indirect — principalement des coûts des régimes de sécurité sociale — le pouvoir de décision repose généralement entre les mains du Parlement ou du gouvernement. Si la situation du budget national influe indéniablement sur ces décisions, il n'en est pas moins vrai que le climat et les engagements politiques y jouent un rôle très important.

Objectifs des syndicats et du patronat

47. Les organisations des travailleurs belges ont toujours défendu le principe de la liaison automatique des salaires à l'évolution des prix de détail (échelle mobile), ce qui, à leur avis, constitue une réalisation sociale minimale qu'il ne faut pas abandonner. En outre, ils se sont toujours efforcés à ce que la part des travailleurs dans le revenu national augmente; mais ils n'ont jamais avancé des critères précis quant à la fixation des salaires dépassant l'alignement automatique à l'évolution des prix de détail. Leur attitude n'était pas toujours positive en ce qui concerne la liaison des fluctuations des salaires à celles de la produc-

tivité. Ils ne sont pas convaincus de l'exactitude des données concernant l'accroissement de la productivité et ne sont pas disposés à se prêter à une politique des revenus qui se limiterait aux seuls salariés.

Confrontés avec des accroissements extrêmement rapides du coût salarial depuis 1962, les milieux patronaux ont à plusieurs reprises insisté sur la nécessité d'introduire dans les négociations salariales des critères liant davantage l'évolution du coût salarial global à l'expansion économique. Il n'est évidemment pas facile — sans sortir du contexte des systèmes actuels — de trouver une formule assurant cette liaison entre l'expansion en question et l'accroissement de salaires fixés a priori. Certaines formules ont été étudiées par les conseils consultatifs qui ont exprimé des avis circonstanciés au sujet d'une politique des revenus ainsi qu'en ce qui concerne la productivité. Ces avis n'ont cependant pas abouti à la fixation de critères déterminés. Ils ont cependant indéniablement créé une prise de conscience plus nette des liens qui existent entre un progrès social réel continu, d'une part, et l'expansion économique, d'autre part, ainsi que des limites que ces liens comportent.

L'évolution 1955-1965 en chiffres

1. Les tableaux et graphiques ci-après contiennent, pour les cinq pays considérés dans l'étude, des données essentielles sur la population, l'emploi, le chômage, le revenu national, l'évolution des prix, la productivité du travail, la rémunération des salariés, les rémunérations moyennes (nominales et réelles) et les coûts salariaux par unité produite pour la décennie 1955-1965.

2. Les membres du groupe d'experts se sont intentionnellement limités aux données essentielles, puisqu'il s'agit d'avoir une vue d'ensemble, et de n'inclure que des informations comparables, pour l'ensemble des cinq pays et pour la période de référence choisie. C'est surtout le critère de comparabilité qui a imposé des restrictions. Ainsi il n'a malheureusement pas été possible de dégager les différences entre l'évolution des salaires conventionnels et celle des gains effectifs, éléments qui sont d'une grande importance pour l'argumentation du rapport. Cependant, les experts comptent s'occuper du problème du glissement des salaires (wage-drift) dans une étude particulière.

Les tableaux doivent essentiellement permettre de faire la comparaison entre pays et de concrétiser les idées développées dans le rapport et non pas d'établir des statistiques complémentaires. Le lecteur ne doit pas considérer ces tableaux comme source de nouvelles données statistiques. Pour être complet et éliminer les lacunes, il a fallu avoir recours à des estimations et à des indexations qui doivent être considérées comme solution provisoire et

qu'une statistique officielle n'accepterait vraisemblablement pas.

3. En plus des données de base comparables, on tente également d'effectuer quelques analyses simples comme, par exemple, la comparaison des coûts salariaux par unité produite et l'évolution de l'indice des prix. La fiabilité des séries calculées est abordée en détail au chapitre III. Ceci s'applique également à la « quote-part des salaires dans le revenu national qui tient compte des changements structurels de la population active ». Parmi les différentes méthodes d'extrapolation, il a fallu que le groupe d'experts en choisisse une. On a calculé les quotes-parts hypothétiques que l'on aurait obtenues si la structure de l'emploi en était restée au stade de 1955. On a donc choisi l'hypothèse d'une structure de l'emploi constante, l'année de référence étant 1955.

C'est toutefois l'essai de comparaison du degré d'emploi et de l'évolution des salaires qui a posé le plus de problèmes. Le groupe d'experts s'est prononcé pour la méthode élaborée par le professeur Phillips (courbes Phillips). On a sciemment renoncé à tous les calculs détaillés essayés par les théoriciens, qui n'apportent guère de résultats précis. De même, on s'est abstenu de définir les courbes par des formules mathématiques. Il s'agit des « courbes à main levée semi-mathématiques ». Donner une formule mathématique déterminée signifierait que l'on connaît les lois exactes de la formation des salaires, or le groupe d'experts est arrivé à la conclusion que de telles lois n'existent pas au sens scientifique du mot.

TABLEAU n° 1
Population totale

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) En milliers (moyennes annuelles)												
Allemagne (RF) ⁽¹⁾	48 710	49 203	49 797	50 434	51 056	51 634	55 433	56 175	56 938	57 587	58 266	59 012
France	43 057	43 428	43 843	44 311	44 789	45 240	45 684	46 163	46 998	47 854	48 411	48 922
Italie	47 899	48 200	48 469	48 743	49 041	49 356	49 642	49 910	50 242	50 641	51 120	51 574
Pays-Bas	10 611	10 749	10 888	11 022	11 185	11 347	11 483	11 637	11 801	11 964	12 125	12 293
Belgique	8 801	8 848	8 900	8 963	9 024	9 072	9 119	9 166	9 221	9 290	9 378	9 464
Total ⁽¹⁾	159 078	160 428	161 897	163 473	165 095	166 649	171 361	173 051	175 200	177 336	179 300	181 265
b) 1955 = 100												
Allemagne (RF) ⁽¹⁾	99,0	100,0	101,2	102,5	103,8	104,9	106,1	107,5	108,9	110,2	111,5	112,9
France	99,1	100,0	101,0	102,0	103,1	104,2	105,2	106,3	108,2	110,2	111,5	112,7
Italie	99,4	100,0	100,6	101,1	101,7	102,4	103,0	103,5	104,2	105,1	106,1	107,0
Pays-Bas	98,7	100,0	101,3	102,5	104,1	105,6	106,8	108,3	109,8	111,3	112,8	114,4
Belgique	99,5	100,0	100,6	101,3	102,0	102,5	103,1	103,6	104,2	105,0	106,0	107,0
Total ⁽¹⁾	99,2	100,0	100,9	101,9	102,9	103,9	104,8	105,8	107,1	108,4	109,6	110,8

⁽¹⁾ Jusqu'à 1959 non compris la Sarre et Berlin (Ouest); à partir de 1960 y compris la Sarre et Berlin (Ouest).

TABEAU n° 2

Population occupée

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Allemagne (RF) ⁽¹⁾	21 956	22 790	23 387	23 881	23 965	24 184	26 091	26 452	26 637	26 743	26 855	27 044
France	19 334	19 381	19 610	19 756	19 695	19 520	19 525	19 521	19 551	19 794	20 018	20 020
Italie	20 350	20 308	20 350	20 425	20 472	20 469	20 436	20 472	20 250	19 930	19 881	19 499
Pays-Bas	3 944	4 016	4 078	4 100	4 062	4 104	4 182	4 243	4 330	4 388	4 453	4 505
Belgique	3 396	3 474	3 487	3 499	3 463	3 442	3 451	3 487	3 546	3 577	3 618	3 652
Total ⁽¹⁾	68 980	69 969	70 912	71 661	71 657	71 719	73 685	74 175	74 314	74 432	74 825	74 720

a) En milliers (moyennes annuelles)

b) 1955 = 100

Allemagne (RF) ⁽¹⁾	96,3	100,0	102,6	104,8	105,2	106,1	108,1	109,5	110,3	110,8	111,2	112,0
France	99,8	100,0	101,2	101,9	101,6	100,7	100,7	100,7	100,9	102,1	103,3	103,3
Italie	100,2	100,0	100,2	100,6	100,8	100,8	100,6	100,8	99,7	98,1	97,9	96,0
Pays-Bas	98,2	100,0	101,5	102,1	101,1	102,2	104,1	105,7	107,8	109,3	110,9	112,2
Belgique	97,8	100,0	100,4	100,7	99,7	99,1	99,3	100,4	102,1	103,0	104,1	105,1
Total ⁽¹⁾	98,6	100,0	101,3	102,4	102,4	102,5	103,2	103,9	104,1	104,3	104,8	104,7

c) En % de la population totale

Allemagne (RF) ⁽¹⁾	45,1	46,3	47,0	47,4	46,9	46,8	47,1	47,1	46,8	46,4	46,1	45,8
France	44,9	44,6	44,7	44,6	44,0	43,1	42,7	42,3	41,6	41,4	41,4	40,9
Italie	42,5	42,1	42,0	41,9	41,7	41,5	41,2	41,0	40,3	39,4	38,9	37,8
Pays-Bas	37,2	37,4	37,5	37,2	36,3	36,2	36,4	36,5	36,7	36,7	36,7	36,6
Belgique	38,6	39,3	39,2	39,0	38,4	37,9	37,8	38,0	38,5	38,5	38,6	38,6
Total ⁽¹⁾	43,4	43,6	43,8	43,8	43,4	43,0	43,0	42,9	42,4	42,0	41,7	41,2

⁽¹⁾ Jusqu'à 1959 non compris la Sarre et Berlin (Ouest); à partir de 1960 y compris la Sarre et Berlin (Ouest).

TABLEAU n° 3

Salariés occupés

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) En milliers (moyennes annuelles)												
Allemagne (RF) (1)	15 962	16 840	17 483	17 992	18 188	18 531	20 331	20 730	21 053	21 303	21 547	21 841
France	12 697	12 962	13 345	13 679	13 787	13 745	13 889	14 047	14 226	14 561	14 874	14 962
Italie	10 780	10 981	11 087	11 435	11 443	11 605	11 990	12 358	12 661	12 861	12 889	12 470
Pays-Bas	2 964	3 050	3 125	3 167	3 145	3 199	3 296	3 369	3 467	3 537	3 612	3 679
Belgique	2 599	2 652	2 693	2 733	2 702	2 696	2 714	2 762	2 826	2 867	2 930	2 976
Total (1)	45 002	46 485	47 733	49 006	49 265	49 776	52 220	53 266	54 233	55 129	55 852	55 928
b) 1955 = 100												
Allemagne (RF) (1)	94,8	100,0	103,8	106,8	108,0	110,0	113,2	115,4	117,2	118,6	120,0	121,6
France	98,0	100,0	103,0	105,5	106,4	106,0	107,2	108,4	109,8	112,3	114,8	115,4
Italie	98,2	100,0	101,0	104,1	104,2	105,7	109,2	112,5	115,3	117,1	117,4	113,6
Pays-Bas	97,2	100,0	102,5	103,8	103,1	104,9	108,1	110,5	113,7	116,0	118,4	120,6
Belgique	98,0	100,0	101,5	103,1	101,9	101,7	102,3	104,1	106,6	108,1	110,5	112,2
Total (1)	96,8	100,0	102,7	105,4	106,0	107,1	109,6	111,8	113,8	115,7	117,2	117,4
c) En % de la population occupée												
Allemagne (RF) (1)	72,7	73,9	74,8	75,3	75,9	76,6	77,9	78,4	79,0	79,7	80,2	80,8
France	65,7	66,9	68,1	69,2	70,0	70,4	71,1	72,0	72,8	73,6	74,3	74,7
Italie	53,0	54,1	54,5	56,0	55,9	56,7	58,7	60,4	62,5	64,5	64,8	64,0
Pays-Bas	75,2	75,9	76,6	77,2	77,4	77,9	78,8	79,4	80,1	80,6	81,1	81,7
Belgique	76,5	76,3	77,2	78,1	78,0	78,3	78,6	79,2	79,7	80,2	81,0	81,5
Total (1)	65,2	66,4	67,3	68,4	68,8	69,4	70,9	71,8	73,0	74,1	74,6	74,9

(1) Jusqu'à 1959 non compris la Sarre et Berlin (Ouest); à partir de 1960 y compris la Sarre et Berlin (Ouest).

TABLEAU n° 4

Chômeurs

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
a) En milliers (moyennes annuelles)													
Allemagne (RF) ⁽¹⁾	1 221	928	761	662	683	476	271	181	155	186	169	147	
France	329	300	150	140	183	254	240	212	230	260	216	269	
Italie	1 669	1 491	1 867	1 182	1 406	1 117	836	710	611	504	549	721	
Pays-Bas	74	53	40	52	98	77	49	35	33	34	31	35	
Belgique	181	139	101	83	120	142	120	95	77	65	56	61	
Total ⁽¹⁾	3 474	2 911	2 919	2 119	2 490	2 066	1 516	1 233	1 106	1 049	1 021	1 233	

b) 1955 = 100

Allemagne (RF) ⁽¹⁾	131,6	100,0	82,0	71,3	73,6	51,3	25,7	17,2	14,7	17,7	16,1	14,0	
France	109,7	100,0	50,0	46,7	61,0	84,7	80,0	70,7	76,7	86,7	72,0	89,7	
Italie	111,9	100,0	125,2	79,3	94,3	74,9	56,1	47,6	41,0	33,8	36,8	48,4	
Pays-Bas	139,6	100,0	75,5	98,1	184,9	145,3	92,5	66,0	62,3	64,2	58,5	66,0	
Belgique	130,2	100,0	72,7	59,7	86,3	102,2	86,3	68,3	55,4	46,8	40,3	43,9	
Total ⁽¹⁾	119,3	100,0	100,3	72,8	85,5	71,0	50,5	41,1	36,9	35,0	34,0	41,1	

c) En % des salariés

Allemagne (RF) ⁽¹⁾	7,1	5,2	4,2	3,5	3,6	2,5	1,3	0,9	0,7	0,9	0,8	0,7	
France	2,5	2,3	1,1	1,0	1,3	1,8	1,7	1,5	1,6	1,8	1,4	1,8	
Italie	13,4	12,0	14,4	9,4	10,9	8,8	6,5	5,4	4,6	3,8	4,1	5,5	
Pays-Bas	2,4	1,7	1,3	1,6	3,0	2,4	1,5	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9	
Belgique	6,5	5,0	3,6	2,9	4,3	5,0	4,2	3,3	2,7	2,2	1,9	2,0	
Total ⁽¹⁾	7,2	5,9	5,8	4,1	4,8	4,0	2,8	2,3	2,0	1,9	1,8	2,2	

⁽¹⁾ Jusqu'à 1959 non compris la Sarre et Berlin (Ouest); à partir de 1960 y compris la Sarre et Berlin (Ouest).

TABLEAU n° 5

Produit national brut (aux prix de 1958)

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Allemagne (RF)	89,4	100,0	106,9	112,9	116,6	124,7	135,8	143,1	149,1	154,1	164,3	171,9
France	95,1	100,0	105,8	111,2	114,2	117,6	126,3	131,9	141,2	148,0	156,8	162,3
Italie	93,9	100,0	104,7	110,4	115,9	123,8	131,6	142,4	151,4	160,2	165,1	171,6
Pays-Bas	93,1	100,0	103,4	106,7	106,6	112,1	122,1	126,5	131,3	136,1	148,1	156,0
Belgique	95,2	100,0	102,9	105,6	104,6	107,3	113,3	118,7	125,1	130,9	139,6	144,1
Total	93,1	100,0	105,6	111,0	114,3	120,4	129,8	137,1	144,6	150,9	159,7	166,1

a) 1955 = 100

b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage

Allemagne (RF)	11,8	6,9	5,7	3,2	7,0	8,8	5,4	4,2	3,4	6,6	4,6
France	5,2	5,8	5,1	2,7	3,0	7,4	4,4	7,1	4,8	6,0	3,5
Italie	6,8	4,7	5,5	5,0	6,8	6,3	8,2	6,3	5,8	3,0	3,9
Pays-Bas	7,4	3,4	3,2	- 0,1	5,2	8,9	3,5	3,8	3,7	8,8	5,4
Belgique	5,0	2,9	2,6	- 1,0	2,6	5,6	4,7	5,5	4,6	6,6	3,3
Total	7,4	5,6	5,1	2,9	5,3	7,8	5,6	5,5	4,4	5,8	4,0

c) Par habitant (1955 = 100)

Allemagne (RF)	100,0	105,6	110,2	112,3	118,9	128,0	133,1	136,8	139,8	147,2	152,1
France	100,0	104,8	108,9	110,7	112,9	120,1	124,1	130,4	134,3	140,7	144,0
Italie	100,0	104,1	109,2	113,9	120,9	127,8	137,6	145,3	152,5	155,7	160,4
Pays-Bas	100,0	102,1	104,1	102,5	106,2	114,3	116,8	119,6	122,3	131,3	136,4
Belgique	100,0	101,9	103,7	102,4	104,3	109,6	114,4	120,2	124,8	131,6	134,7
Total	100,0	104,6	108,9	111,1	115,9	123,9	129,5	135,0	139,1	145,6	149,9

TABLEAU n° 6

Revenu national et rémunération des salariés

Pays	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) Revenu national aux prix courants, en monnaies nationales												
Allemagne (RF) (en mrd de DM) ⁽¹⁾	121,08	139,46	154,37	168,29	180,14	193,97	229,80	251,60	271,90	289,04	316,50	341,81
France (en mrd de FF)	122,33	132,77	148,40	164,06	188,63	202,93	227,00	243,99	272,40	300,07	327,44	346,77
Italie (en mrd de Lit.)	10 607	11 708	12 660	13 569	14 652	15 520	16 754	18 528	20 994	24 161	26 576	28 468
Pays-Bas (en millions de Fl.)	21 565	24 525	26 493	29 044	29 560	31 444	35 149	37 045	39 591	43 130	50 700	56 270
Belgique (en mrd de FB)	355,3	375,0	398,9	421,4	423,9	431,0	458,3	481,2	514,7	550,8	613,1	665,1
b) Rémunération des salariés («masse des salaires») aux prix courants, en monnaies nationales												
Allemagne (RF) (en mrd de DM) ⁽¹⁾	71,87	81,95	91,82	100,52	108,99	116,83	139,77	157,18	173,86	186,53	204,36	225,65
France (en mrd de FF)	70,27	76,33	86,01	96,07	109,97	120,70	132,27	147,55	165,22	188,94	209,80	225,14
Italie (en mrd de Lit.)	5 447	5 970	6 580	7 121	7 652	8 191	9 073	10 101	11 773	14 293	16 128	17 054
Pays-Bas (en millions de Fl.)	11 712	13 151	14 660	16 476	17 100	17 826	19 886	21 839	24 028	26 793	31 870	36 000
Belgique (en mrd de FB)	188,3	199,7	215,9	235,4	243,4	244,6	261,8	274,0	301,0	331,7	373,7	412,1
c) Part de la rémunération des salariés dans le revenu national en pourcentage (quote-part des salaires)												
Allemagne (RF) ⁽¹⁾	59,4	58,8	59,5	59,7	60,5	60,2	60,8	62,5	63,9	64,5	64,6	66,0
France	57,4	57,5	58,0	58,6	58,3	59,5	58,3	60,5	60,7	63,0	64,1	64,9
Italie	51,4	51,0	51,6	52,5	52,2	52,8	54,2	54,5	56,1	59,2	60,7	59,9
Pays-Bas	54,3	53,6	55,3	56,7	57,8	56,7	56,6	59,0	60,7	62,1	62,9	64,0
Belgique	53,0	53,2	54,1	55,9	57,4	56,8	57,1	56,9	58,5	60,2	61,0	62,0
Total ⁽²⁾	56,4	56,2	56,9	57,6	57,8	58,1	58,3	59,9	60,9	62,6	63,3	64,1

(1) Jusqu'à 1959 non compris la Sarre et Berlin (Ouest); à partir de 1960 y compris la Sarre et Berlin (Ouest).

(2) Calculé sur base des taux de change officiels.

TABLEAU n° 8

Indices de prix du produit national brut

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
	a) 1955 = 100										
Allemagne (RF)	100,0	103,1	106,2	110,1	111,6	114,2	119,1	124,2	128,0	131,6	136,3
France	100,0	105,1	111,3	124,5	132,1	136,2	140,8	146,7	155,5	161,2	165,2
Italie	100,0	103,8	105,7	108,1	107,2	109,3	112,0	118,8	128,7	137,0	141,1
Pays-Bas	100,0	104,0	109,5	111,4	113,3	115,6	118,4	122,0	128,3	138,0	145,4
Belgique	100,0	103,6	107,0	108,7	109,0	109,9	111,1	112,6	115,5	120,5	126,3
Total	100,0	104,1	108,3	114,9	117,2	119,9	123,7	129,2	135,8	141,3	145,9
	b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage										
Allemagne (RF)	2,2	3,1	3,0	3,7	1,4	2,3	4,3	4,3	3,1	2,8	3,6
France	1,8	5,1	5,9	11,9	6,1	3,1	3,4	4,2	6,0	3,7	2,5
Italie	2,7	3,8	1,8	2,3	- 0,8	2,0	2,5	6,1	8,3	6,4	3,0
Pays-Bas	4,4	4,0	5,3	1,7	1,7	2,0	2,4	3,0	5,2	7,6	5,4
Belgique	1,1	3,6	3,3	1,6	0,3	0,8	1,1	1,4	2,6	4,3	4,8
Total	2,2	4,1	4,0	6,1	2,0	2,3	3,2	4,4	5,1	4,1	3,3

Indices des prix à la consommation (coût de la vie)

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Allemagne (RF)	100,0	102,5	104,7	106,9	108,0	109,5	112,0	115,4	118,8	121,6	125,7
France	100,0	101,9	104,7	120,5	127,8	132,5	136,9	143,5	150,4	155,5	159,4
Italie	100,0	103,4	104,8	107,7	107,3	109,8	112,0	117,2	125,9	132,5	139,5
Pays-Bas	100	103	109	110	112	113	115	119	124	131	138
Belgique	100,0	102,5	105,7	107,1	108,4	108,7	109,8	111,4	113,7	118,4	123,4
Total (1)	100,0	102,5	105,0	112,3	114,5	117,0	119,7	124,5	130,1	134,7	139,4

a) 1955 = 100

b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage

Allemagne (RF)	1,6	2,6	2,1	2,1	1,0	1,4	2,4	3,1	3,0	2,3	3,3
France	1,1	1,9	2,7	15,1	6,1	3,7	3,3	4,8	4,8	3,4	2,5
Italie	2,3	3,4	1,3	2,3	- 0,4	2,3	2,1	4,6	7,4	5,9	4,6
Pays-Bas	1	3	6	1	2	1	2	3	4	6	5
Belgique	- 0,5	2,5	3,1	1,3	1,2	0,3	1,0	1,5	2,1	4,1	4,2
Total (1)	1,4	2,5	2,4	7,0	2,0	2,2	2,3	4,0	4,5	3,5	3,5

(1) Pondéré par la rémunération des salariés (masse des salaires).

TABLEAU n° 10

Rémunération moyenne des salariés ⁽¹⁾ aux prix courants (salaire nominal)

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Allemagne (RF)	100,0	107,9	114,8	123,1	129,6	141,6	156,2	170,1	180,3	195,3	212,7
France	100,0	109,4	119,3	135,4	149,1	161,7	178,4	197,2	220,3	239,5	255,5
Italie	100,0	108,3	114,5	123,0	129,8	139,2	150,3	171,0	204,4	230,2	251,5
Pays-Bas	100,0	108,8	120,6	126,1	129,2	139,9	150,3	160,7	175,7	204,6	226,9
Belgique	100,0	106,5	114,3	119,6	120,4	128,0	131,7	141,4	153,6	169,3	183,9
Total	100,0	108,4	116,3	126,5	134,5	145,6	159,0	175,3	194,8	214,4	232,2

a) 1955 = 100

b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage

Allemagne (RF)	8,1	7,9	6,4	7,2	5,2	9,3	10,3	8,9	6,0	8,3	8,9
France	6,8	9,4	9,0	13,6	10,1	8,4	10,3	10,6	11,7	8,7	6,7
Italie	7,7	8,3	5,7	7,4	5,5	7,2	8,0	13,8	19,5	12,6	9,3
Pays-Bas	8,6	8,8	10,9	4,5	2,5	8,3	7,4	6,9	9,3	16,5	10,9
Belgique	3,9	6,5	7,4	4,6	0,7	6,3	2,9	7,4	8,6	10,2	8,6
Total	7,3	8,4	7,3	8,8	6,3	8,3	9,2	10,3	11,1	10,1	8,3

⁽¹⁾ Rémunération des salariés
salariés

TABLEAU n° 11

Rémunération moyenne des salariés aux prix de 1958 ⁽¹⁾ (salaires réels)

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) 1955 = 100											
Allemagne (RF)	100,0	105,3	109,6	115,2	120,0	129,3	139,5	147,4	151,8	160,6	169,2
France	100,0	107,4	113,9	112,4	116,7	122,0	130,3	137,4	146,5	154,0	160,3
Italie	100,0	104,7	109,3	114,2	121,0	126,8	134,2	145,9	162,4	173,7	180,3
Pays-Bas	100	106	111	115	115	124	131	135	142	156	164
Belgique	100,0	103,9	108,1	111,7	111,1	117,8	119,9	126,9	135,1	143,0	149,0
Total	100,0	105,8	110,8	112,6	117,5	124,4	132,8	140,8	149,7	159,2	166,6
b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage											
Allemagne (RF)	6,3	5,3	4,1	5,1	4,2	7,8	7,9	5,7	3,0	5,8	5,4
France	5,6	7,4	6,1	- 1,3	3,8	4,5	6,8	5,4	6,6	5,1	4,1
Italie	5,2	4,7	4,4	4,5	6,0	4,8	5,8	8,7	11,3	7,0	3,8
Pays-Bas	7	6	5	4	0	8	5	3	5	10	5
Belgique	4,4	3,9	4,0	3,3	- 0,5	6,0	1,8	5,8	6,5	5,8	4,2
Total	5,8	5,8	4,7	1,6	4,4	5,9	6,8	6,0	6,3	6,3	4,6

⁽¹⁾ Rémunération moyenne des salariés
Indice des prix à la consommation

TABLEAU n° 12

Productivité du travail⁽¹⁾

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Allemagne (RF)	100,0	103,0	105,7	107,9	113,3	119,4	123,4	126,6	129,3	136,3	140,7
France	100,0	102,8	105,3	107,4	110,9	117,9	121,7	128,6	131,8	136,7	140,6
Italie	100,0	103,7	106,0	111,2	117,1	120,5	126,6	131,3	136,8	140,7	151,1
Pays-Bas	100,0	101,0	102,8	103,4	106,9	113,0	114,5	115,5	117,4	125,0	129,3
Belgique	100,0	101,3	102,5	102,6	105,5	110,7	113,9	117,4	121,1	126,3	128,5
Total	100,0	102,8	105,3	107,8	112,4	118,4	122,6	127,1	130,4	136,3	141,5

a) 1955 = 100

b) Augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage

Allemagne (RF)	6,0	3,0	2,7	2,1	5,0	5,3	3,4	2,6	2,2	5,4	3,2
France	3,0	2,8	2,5	1,9	3,3	6,3	3,2	5,7	2,4	3,7	2,9
Italie	4,3	3,7	2,3	4,9	5,3	2,9	5,0	3,7	4,2	2,8	7,4
Pays-Bas	4,4	1,0	1,8	0,6	3,4	5,7	1,3	0,9	1,6	6,5	3,4
Belgique	2,9	1,3	1,1	0,2	2,8	4,9	2,9	3,1	3,1	4,4	1,7
Total	4,0	2,8	2,4	2,4	4,3	5,3	3,5	3,7	2,6	4,5	3,8

⁽¹⁾ Produit national brut aux prix constants
Salariés

Coûts salariaux par unité produite (1)

Pays	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
	a) 1955 = 100										
Allemagne (RF)	100,0	104,8	108,6	114,1	114,4	118,6	126,6	134,4	139,4	143,3	151,2
France	100,0	106,4	113,3	126,1	134,4	137,2	146,6	153,3	167,1	175,2	181,7
Italie	100,0	104,4	108,0	110,6	110,8	115,5	118,7	130,2	149,4	163,6	166,4
Pays-Bas	100,0	107,7	117,3	122,0	120,9	123,8	131,3	139,2	149,7	163,7	175,5
Belgique	100,0	105,1	111,5	116,6	114,1	115,6	115,6	120,4	126,8	134,0	143,1
Total	100,0	105,4	110,4	117,3	119,7	123,0	129,7	137,9	149,4	157,3	164,1
	b) Augmentation comparée à l'année précédente										
Allemagne (RF)	1,9	4,8	3,6	5,1	0,3	3,7	6,7	6,2	3,7	2,8	5,5
France	3,3	6,4	6,5	11,3	6,6	2,1	6,9	4,6	9,0	4,8	3,7
Italie	2,8	4,4	3,4	2,4	0,2	4,2	2,8	9,7	14,7	9,5	1,7
Pays-Bas	4,6	7,7	8,9	4,0	- 0,9	2,4	6,1	6,0	7,5	9,4	7,2
Belgique	0,9	5,1	6,1	4,6	- 2,1	1,3	0	4,2	5,3	5,7	6,8
Total	3,2	5,4	4,7	6,3	2,0	2,8	5,4	6,3	8,3	5,3	4,3

(1) $\frac{\text{Rémunération moyenne des salariés (salaire nominal)}}{\text{Productivité du travail}}$

TABLEAU n° 14

Salaires, prix, productivité du travail (1955 = 100)

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) Allemagne (RF)											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100,0	105,3	109,6	115,2	120,0	129,3	139,5	147,4	151,8	160,6	169,2
Productivité du travail	100,0	103,0	105,7	107,9	113,3	119,4	123,4	126,6	129,3	136,7	140,7
Coûts salariaux par unité produite	100,0	104,8	108,6	114,1	114,4	118,6	126,6	134,4	139,4	143,3	151,2
Indices des prix du produit national brut	100,0	103,1	106,2	110,1	111,6	114,2	119,1	124,2	128,0	131,6	136,3
b) France											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100,0	107,4	113,9	112,4	116,7	122,0	130,3	137,4	146,5	154,0	160,3
Productivité du travail	100,0	102,8	105,3	107,4	110,9	117,9	121,7	128,6	131,8	136,7	140,6
Coûts salariaux par unité produite	100,0	106,4	113,3	126,1	134,4	137,2	146,6	153,3	167,1	175,2	181,7
Indices des prix du produit national brut	100,0	105,1	111,3	124,5	132,1	136,2	140,8	146,7	155,5	161,2	165,2
c) Italie											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100,0	104,7	109,3	114,2	121,0	126,8	134,2	145,9	162,4	173,7	180,3
Productivité du travail	100,0	103,7	106,0	111,2	117,1	120,5	126,6	131,3	136,8	140,7	151,1
Coûts salariaux par unité produite	100,0	104,4	108,0	110,6	110,8	115,5	118,7	130,2	149,4	163,6	166,4
Indices des prix du produit national brut	100,0	103,8	105,7	108,1	107,2	109,3	112,0	118,8	128,7	137,0	141,1

TABLEAU n° 14 (suite)

Salaires, prix, productivité du travail (1955 = 100)

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
d) Pays-Bas											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100	106	111	115	115	124	131	135	142	156	164
Productivité du travail	100,0	101,0	102,8	103,4	106,9	113,0	114,5	115,5	117,4	125,0	129,3
Coûts salariaux par unité produite	100,0	107,7	117,3	122,0	120,9	123,8	131,3	139,2	149,7	163,7	175,5
Indices des prix du produit national brut	100,0	104,0	109,5	111,4	113,3	115,6	118,4	122,0	128,3	138,0	145,4
e) Belgique											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100,0	103,9	108,1	111,7	111,1	117,8	119,9	126,9	135,1	143,0	149,0
Productivité du travail	100,0	101,3	102,5	102,6	105,5	110,7	113,9	117,4	121,1	126,3	128,5
Coûts salariaux par unité produite	100,0	105,1	111,5	116,6	114,1	115,6	115,6	120,4	126,8	134,0	143,1
Indices des prix du produit national brut	100,0	103,6	107,0	108,7	109,0	109,9	111,1	112,6	115,5	120,5	126,3
f) Total											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	100,0	105,8	110,8	112,6	117,5	124,4	132,8	140,8	149,7	159,2	166,6
Productivité du travail	100,0	102,8	105,3	107,8	112,4	118,4	122,6	127,1	130,4	136,3	141,5
Coûts salariaux par unité produite	100,0	105,4	110,4	117,3	119,7	123,0	129,7	137,9	149,4	157,3	164,1
Indices des prix du produit national brut	100,0	104,1	108,3	114,9	117,2	119,9	123,7	129,2	135,8	141,3	145,9

TABLEAU n° 15

*Salaires, prix, productivité du travail
augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage*

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) Allemagne (RF)											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	6,3	5,3	4,1	5,1	4,2	7,8	7,9	5,7	3,0	5,8	5,4
Productivité du travail	6,0	3,0	2,7	2,1	5,0	5,3	3,4	2,6	2,2	5,4	3,2
Coûts salariaux par unité produite	1,9	4,8	3,6	5,1	0,3	3,7	6,7	6,2	3,7	2,8	5,5
Indices du prix du produit national brut	2,2	3,1	3,0	3,7	1,4	2,3	4,3	4,3	3,1	2,8	3,6
b) France											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	5,6	7,4	6,1	- 1,3	3,8	4,5	6,8	5,4	6,6	5,1	4,1
Productivité du travail	3,0	2,8	2,5	1,9	3,3	6,3	3,2	5,7	2,4	3,7	2,9
Coûts salariaux par unité produite	3,3	6,4	6,5	11,3	6,6	2,1	6,9	4,6	9,0	4,8	3,7
Indices du prix du produit national brut	1,8	5,1	5,9	11,9	6,1	3,1	3,4	4,2	6,0	3,7	2,5
c) Italie											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	5,2	4,7	4,4	4,5	6,0	4,8	5,8	8,7	11,3	7,0	3,8
Productivité du travail	4,3	3,7	2,3	4,9	5,3	2,9	5,0	3,7	4,2	2,8	7,4
Coûts salariaux par unité produite	2,8	4,4	3,4	2,4	0,2	4,2	2,8	9,7	14,7	9,5	1,7
Indices du prix du produit national brut	2,7	3,8	1,8	2,3	- 0,8	2,0	2,5	6,1	8,3	6,4	3,0

TABLEAU n° 15 (suite)
Salaires, prix, productivité du travail
augmentation comparée à l'année précédente en pourcentage

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
d) Pays-Bas											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	7	6	5	4	0	8	5	3	5	10	5
Productivité du travail	4,4	1,0	1,8	0,6	3,4	5,7	1,3	0,9	1,6	6,5	3,4
Coûts salariaux par unité produite	4,6	7,7	8,9	4,0	- 0,9	2,4	6,1	6,0	7,5	9,4	7,2
Indices des prix du produit national brut	4,4	4,0	5,3	1,7	1,7	2,0	2,4	3,0	5,2	7,6	5,4
e) Belgique											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	4,4	3,9	4,0	3,3	- 0,5	6,0	1,8	5,8	6,5	5,8	4,2
Productivité du travail	2,9	1,3	1,1	0,2	2,8	4,9	2,9	3,1	3,1	4,4	1,7
Coûts salariaux par unité produite	0,9	5,1	6,1	4,6	2,1	1,3	0	4,2	5,3	5,7	6,8
Indices des prix du produit national brut	1,1	3,6	3,3	1,6	0,3	0,8	1,1	1,4	2,6	4,3	4,8
f) Total											
Rémunération moyenne des salariés (salaire réel)	5,8	5,8	4,7	1,6	4,4	5,9	6,8	6,0	6,3	6,3	4,6
Productivité du travail	4,0	2,8	2,4	2,4	4,3	5,3	3,5	3,7	2,6	4,5	3,8
Coûts salariaux par unité produite	3,2	5,4	4,7	6,3	2,0	2,8	5,4	6,3	8,3	5,3	4,3
Indices des prix du produit national brut	2,2	4,1	4,0	6,1	2,0	2,3	3,2	4,4	5,1	4,1	3,3

TABLEAU n° 16

Coûts salariaux par unité produite, marge des profits bruts et indices des prix du produit national brut
augmentation comparée à l'année précédente

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
a) Allemagne (RF)											
Coûts salariaux par unité produite	+ 1,9	+ 4,8	+ 3,6	+ 5,1	+ 0,3	+ 3,7	+ 6,7	+ 6,2	+ 3,7	+ 2,8	+ 5,5
Marge des profits bruts	+ 0,3	- 1,7	- 0,6	- 1,4	+ 1,1	- 1,4	- 2,4	- 1,9	- 0,6	0	- 1,9
Indices des prix du produit national brut	+ 2,2	+ 3,1	+ 3,0	+ 3,7	+ 1,4	+ 2,3	+ 4,3	+ 4,3	+ 3,1	+ 2,8	+ 3,6
b) France											
Coûts salariaux par unité produite	+ 3,3	+ 6,4	+ 6,5	+ 11,3	+ 6,6	+ 2,1	+ 6,9	+ 4,6	+ 9,0	+ 4,8	+ 3,7
Marge des profits bruts	- 1,5	- 1,3	- 0,6	+ 0,6	- 0,5	+ 1,0	- 3,5	- 0,4	- 3,0	- 1,1	- 1,2
Indices des prix du produit national brut	+ 1,8	+ 5,1	+ 5,9	+ 11,9	+ 6,1	+ 3,1	+ 3,4	+ 4,2	+ 6,0	+ 3,7	+ 2,5
c) Italie											
Coûts salariaux par unité produite	+ 2,8	+ 4,4	+ 3,4	+ 2,4	+ 0,2	+ 4,2	+ 2,8	+ 9,7	+ 14,7	+ 9,5	+ 1,7
Marge des profits bruts	- 0,1	- 0,6	- 1,6	- 0,1	- 1,0	- 2,2	- 1,3	- 3,6	- 6,4	- 3,1	+ 1,3
Indices des prix du produit national brut	+ 2,7	+ 3,8	+ 1,8	+ 2,3	- 0,8	+ 2,0	+ 1,5	+ 6,1	+ 8,3	+ 6,4	+ 3,0

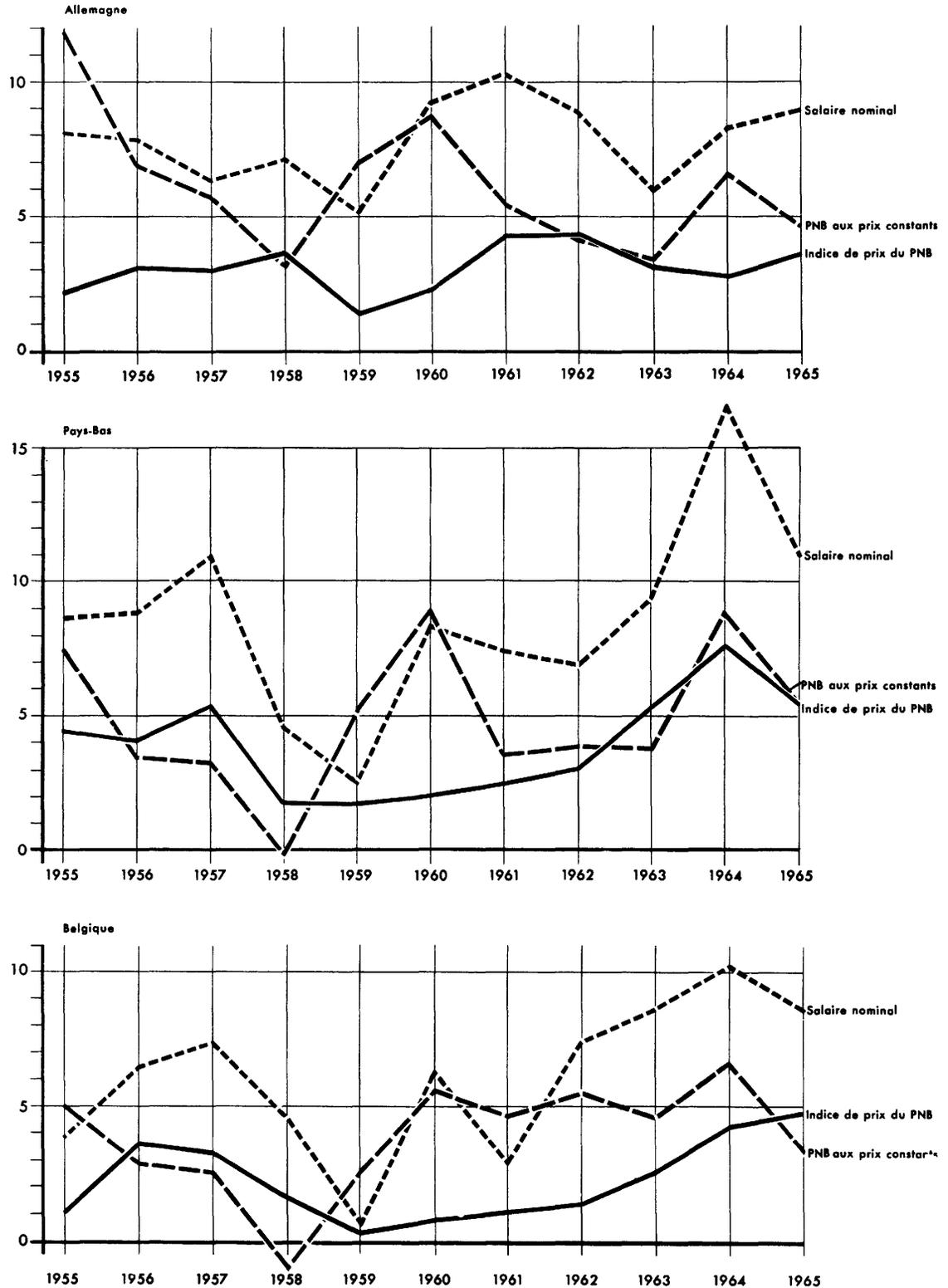
TABLEAU n° 16 (suite)

Coûts salariaux par unité produite, marge des profits bruts et indices des prix du produit national brut augmentations comparées à l'année précédente

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
1) Pays-Bas											
Coûts salariaux par unité produite	+ 4,6	+ 7,7	+ 8,9	+ 4,0	- 0,9	+ 2,4	+ 6,1	+ 6,0	+ 7,5	+ 9,4	+ 7,2
Marge des profits bruts	- 0,2	- 3,7	- 3,6	- 2,3	+ 2,6	- 0,4	- 3,7	- 3,0	- 2,3	- 1,8	- 1,8
Indices des prix du produit national brut	+ 4,4	+ 4,0	+ 5,3	+ 1,7	+ 1,7	+ 2,0	+ 2,4	+ 3,0	+ 5,2	+ 7,6	+ 5,4
e) Belgique											
Coûts salariaux par unité produite	+ 0,9	+ 5,1	+ 6,1	+ 4,6	- 2,1	+ 1,3	0	+ 4,2	+ 5,3	+ 5,7	+ 6,8
Marge des profits bruts	+ 0,2	- 1,5	- 2,8	- 3,0	+ 2,4	- 0,5	+ 1,1	- 2,8	- 2,7	- 1,4	- 2,0
Indices des prix du produit national brut	+ 1,1	+ 3,6	+ 3,3	+ 1,6	+ 0,3	+ 0,8	+ 1,1	+ 1,4	+ 2,6	+ 4,3	+ 4,8
f) Total											
Coûts salariaux par unité produite	+ 3,2	+ 5,4	+ 4,7	+ 6,3	+ 2,0	+ 2,8	+ 5,4	+ 6,3	+ 8,3	+ 5,3	+ 4,3
Marge des profits bruts	- 1,0	- 1,3	- 0,7	- 0,2	0,0	- 0,5	- 2,2	- 1,9	- 3,2	- 1,2	- 1,0
Indices des prix du produit national brut	+ 2,2	+ 4,1	+ 4,0	+ 6,1	+ 2,0	+ 2,3	+ 3,2	+ 4,4	+ 5,1	+ 4,1	+ 3,3

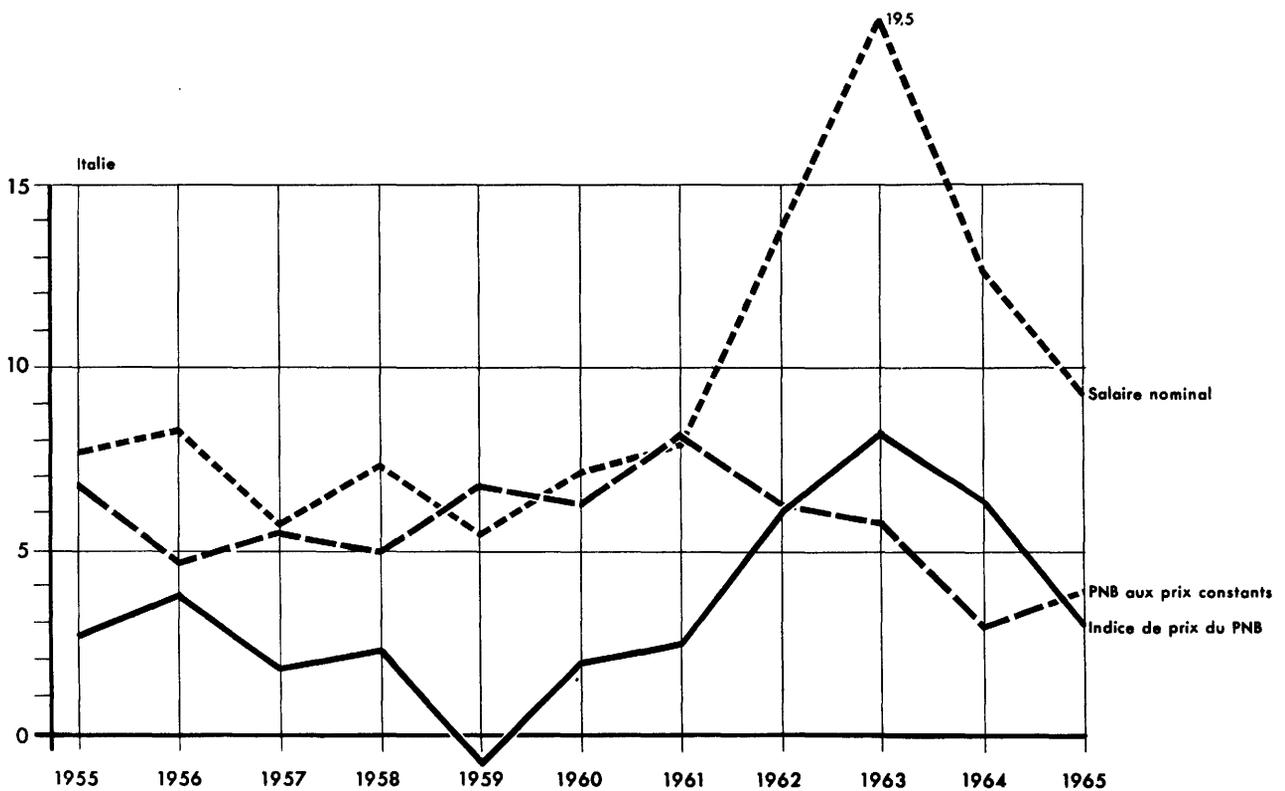
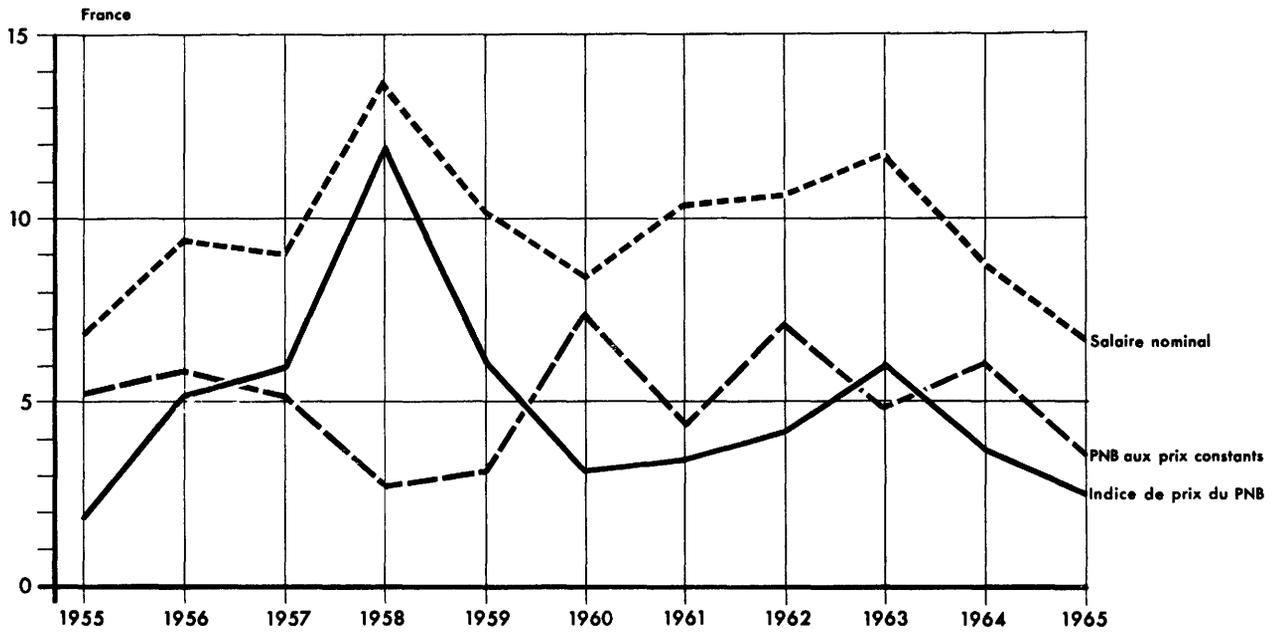
GRAPHIQUE n° 1

Taux d'augmentation annuels du salaire nominal, du produit national brut et de l'indice de prix du produit national brut en %



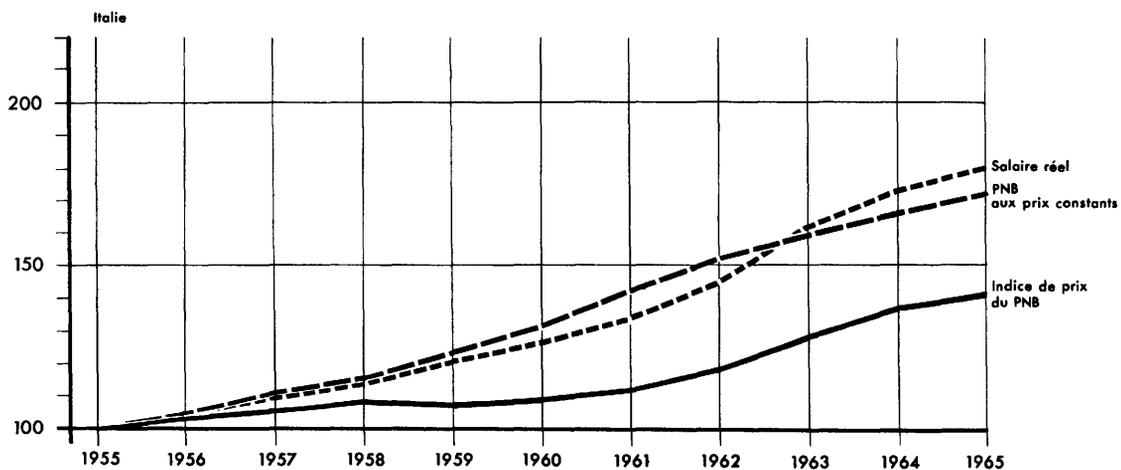
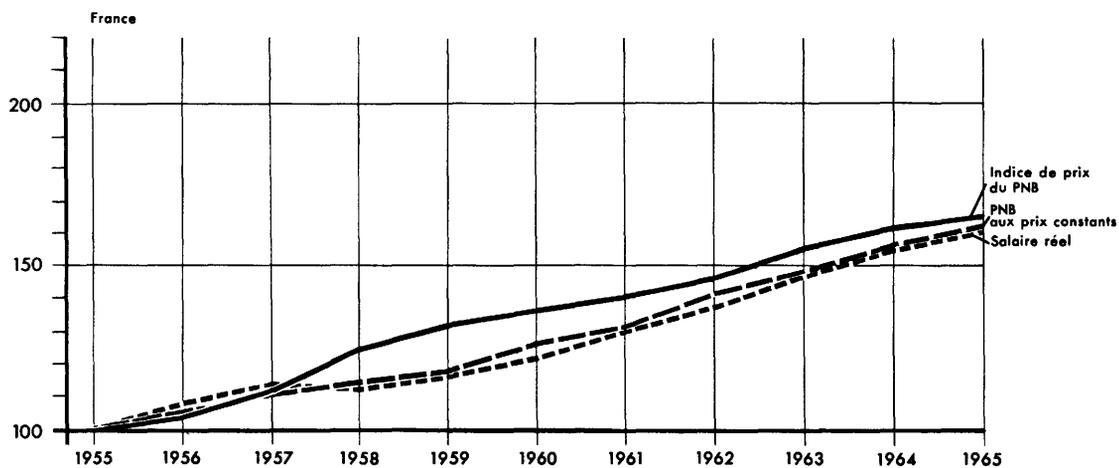
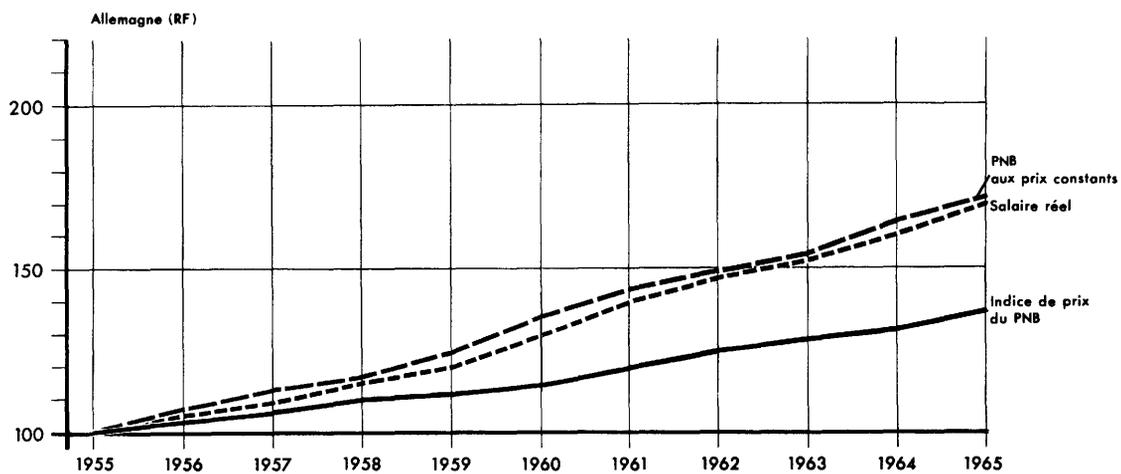
GRAPHIQUE n° 1 (suite)

Taux d'augmentation annuels du salaire nominal, du produit national brut et de l'indice de prix du produit national brut en %



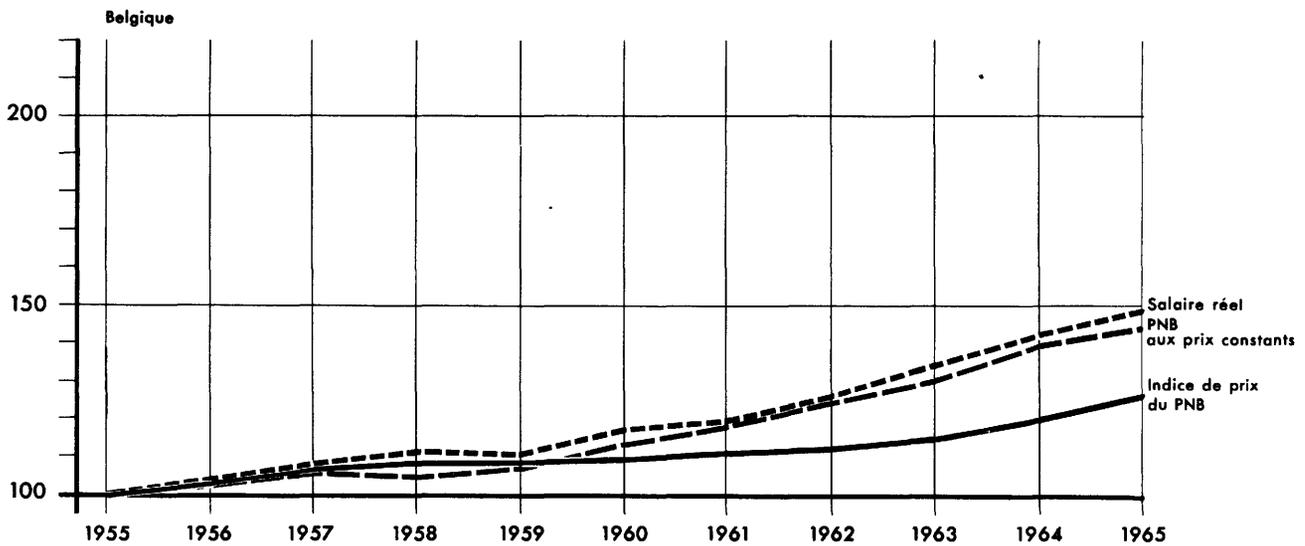
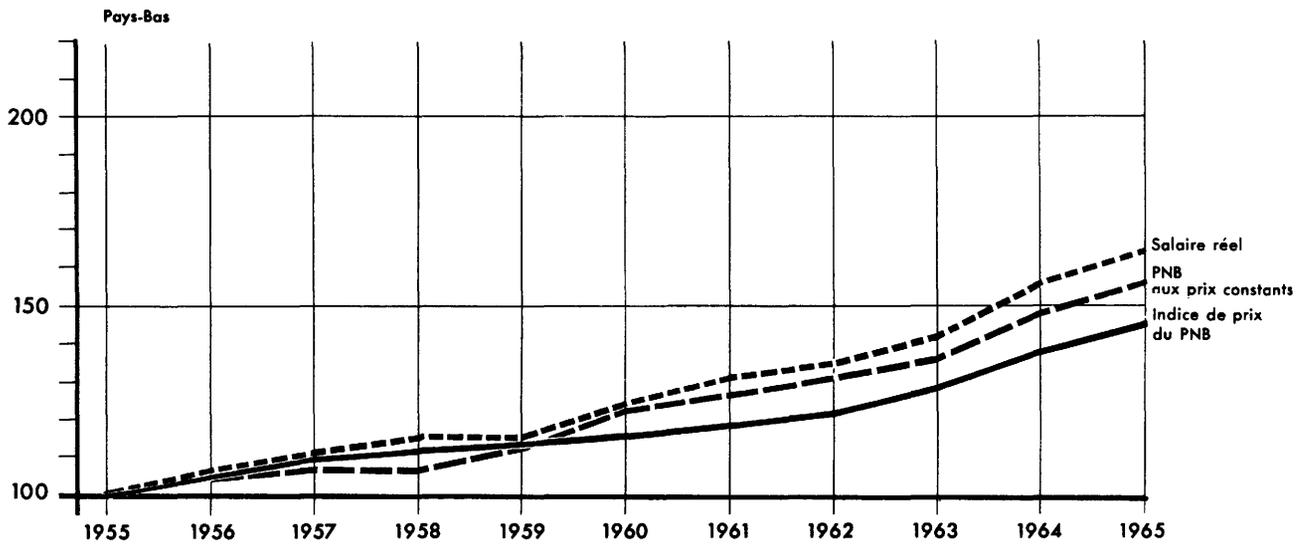
GRAPHIQUE n° 2

Indices des salaires réels, du produit national brut
et du prix du produit national brut



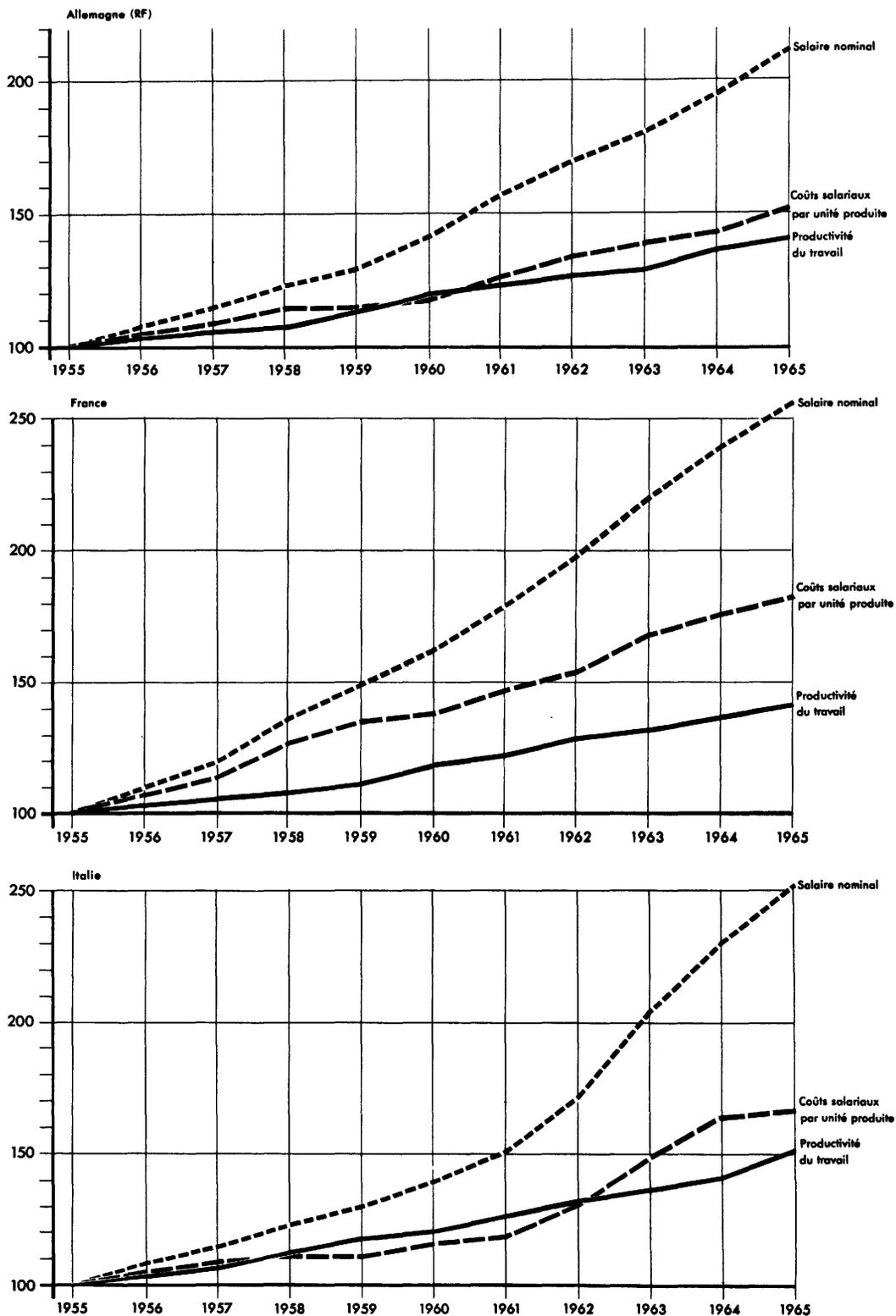
GRAPHIQUE n° 2 (suite)

Indices des salaires réels, du produit national brut
et du prix du produit national brut



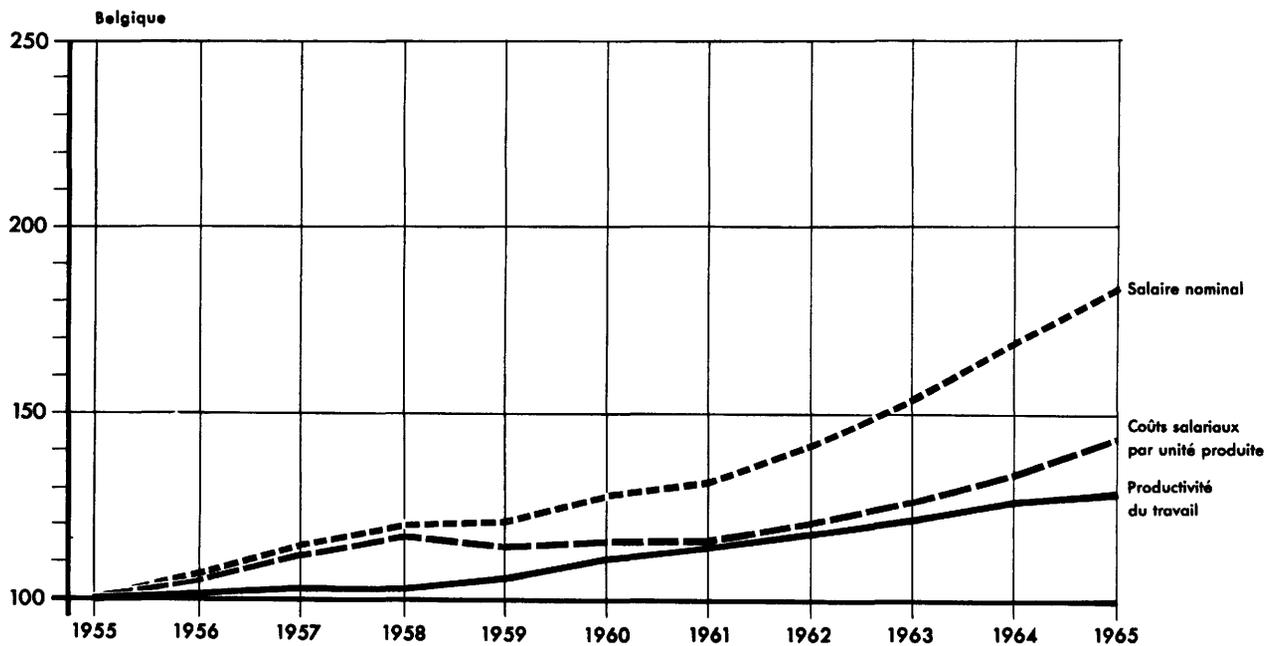
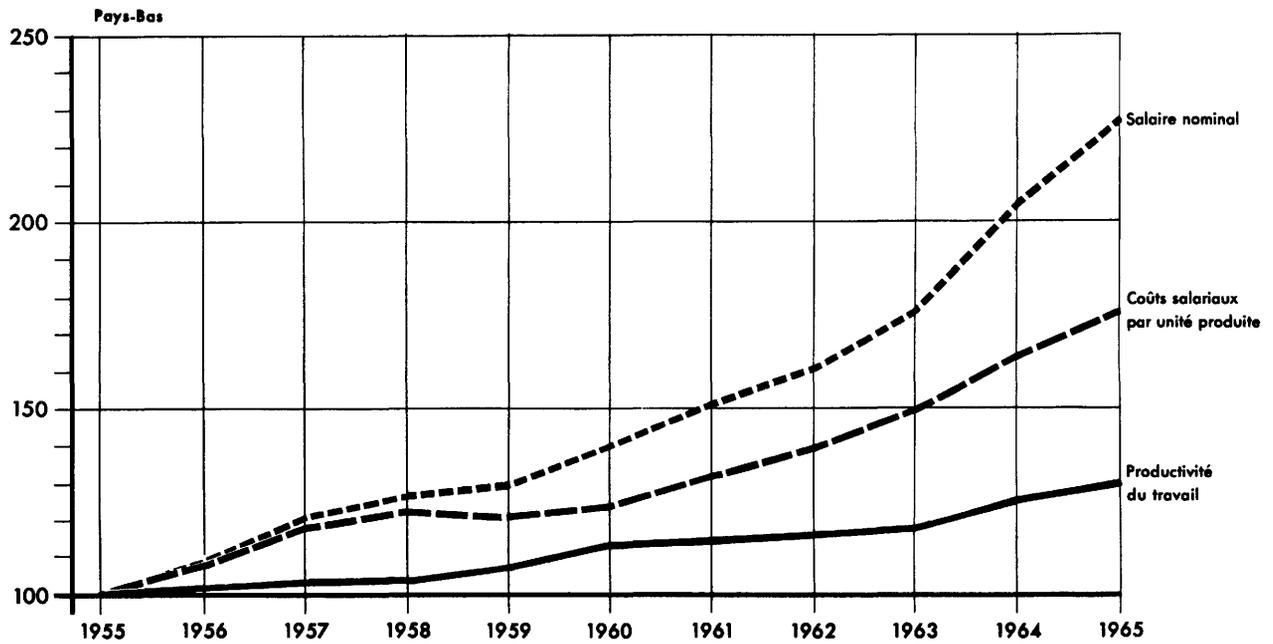
GRAPHIQUE n° 3

Indices des salaires nominaux, de la productivité du travail
et des coûts salariaux par unité produite



GRAPHIQUE n° 3 (suite)

Indices des salaires nominaux, de la productivité du travail
et des coûts salariaux par unité produite



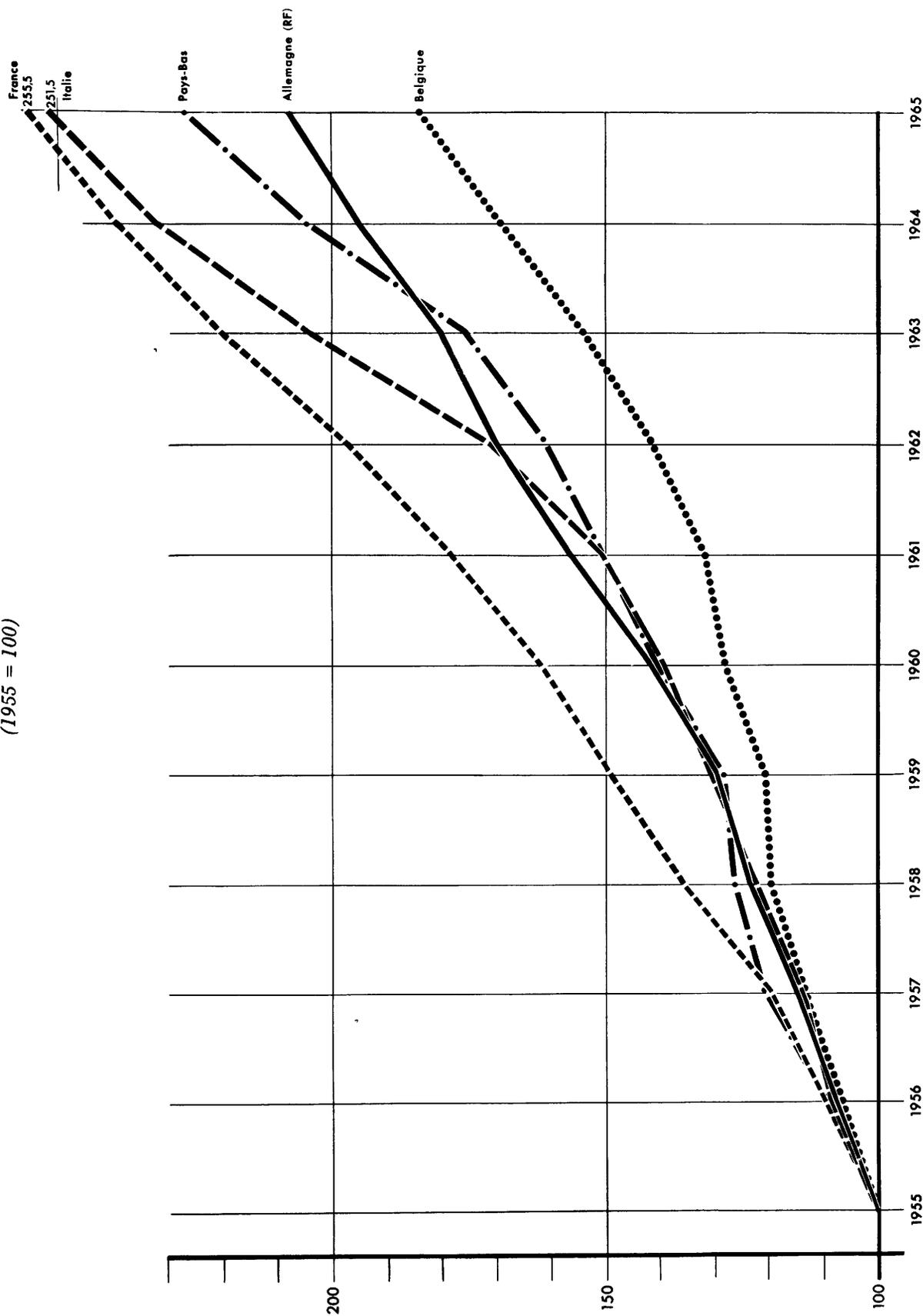
GRAPHIQUE n° 4

Evolution du produit national brut par habitant au prix constants
(1955 = 100)



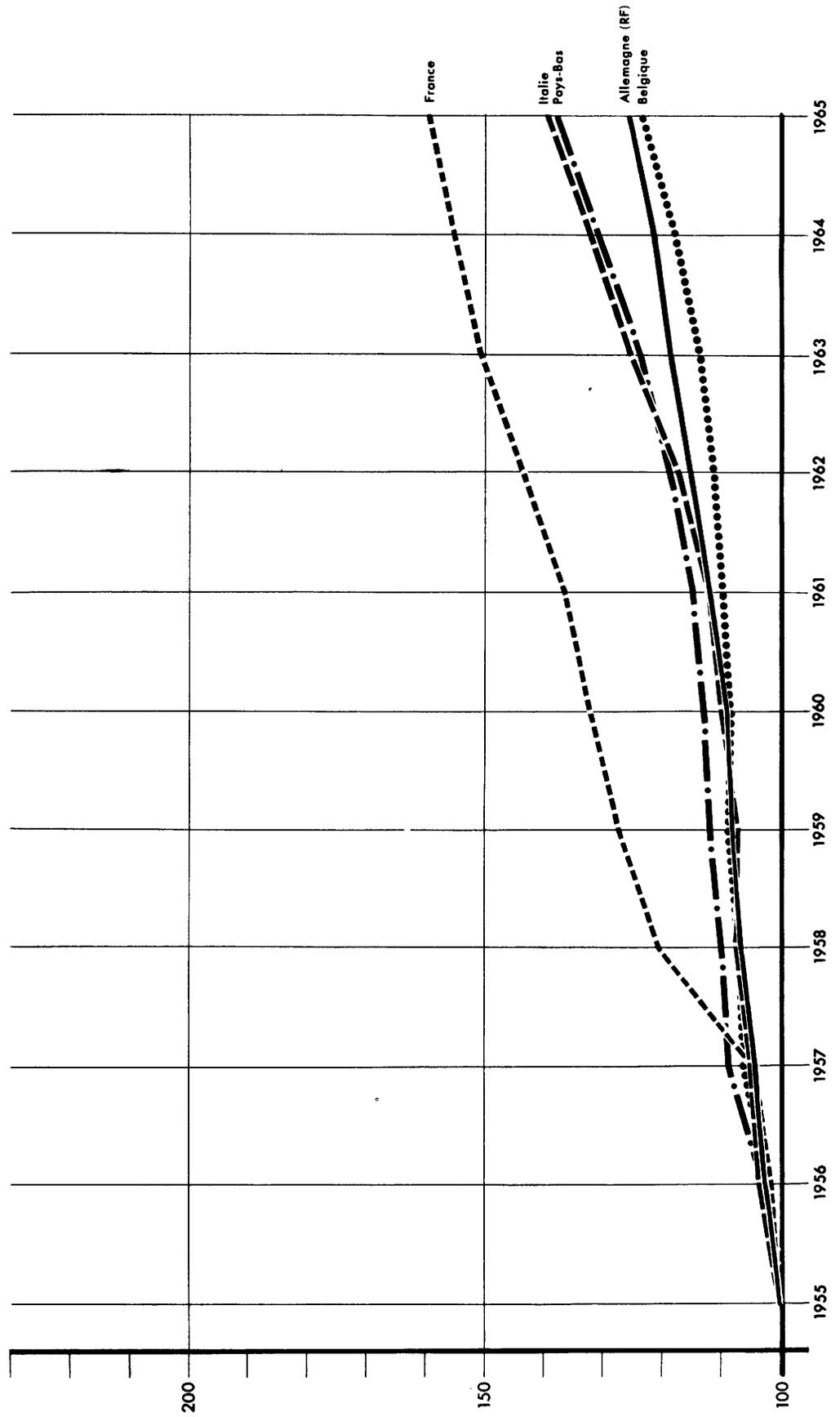
GRAPHIQUE n° 5

Evolution de la rémunération brute moyenne des salariés
(1955 = 100)



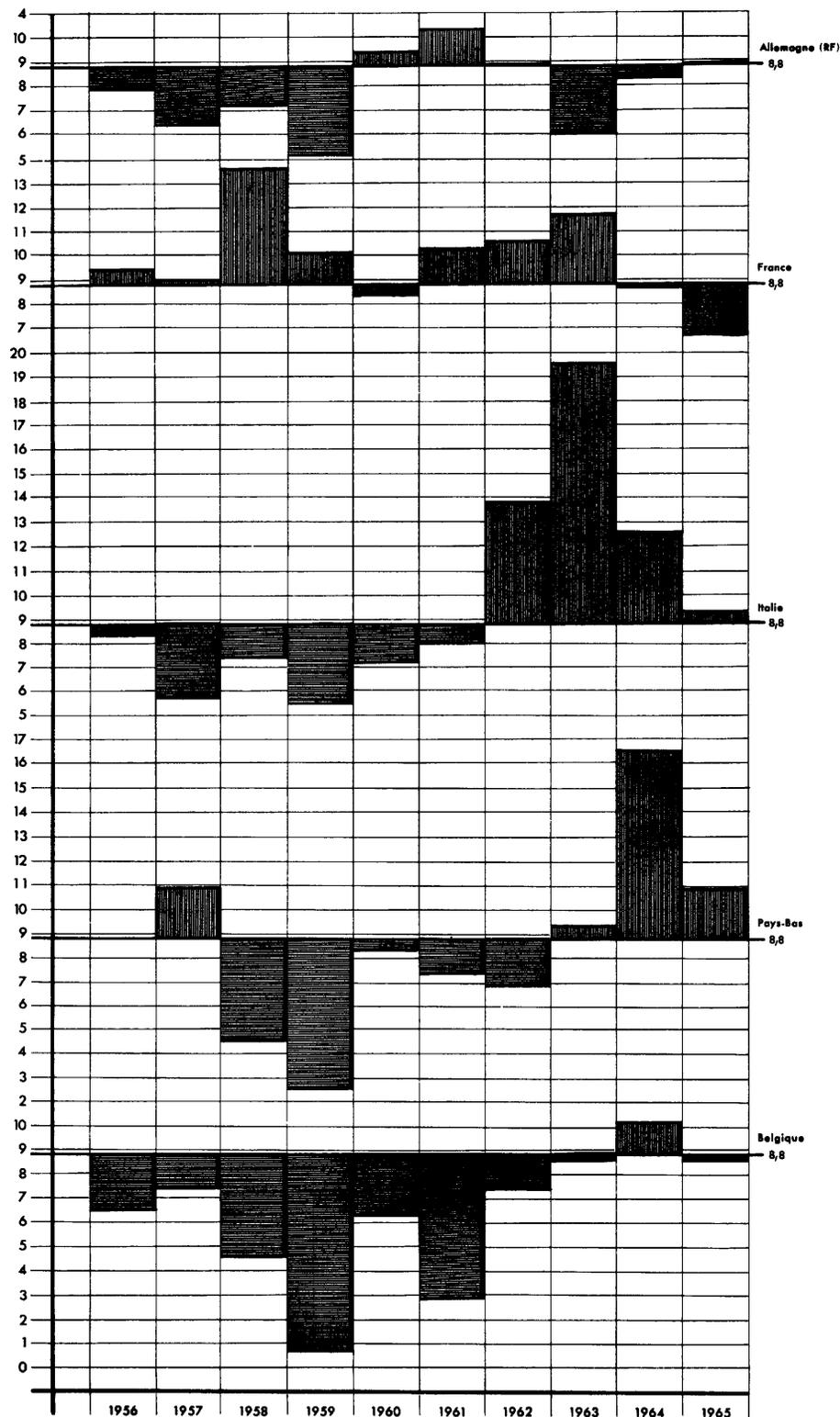
GRAPHIQUE n° 6

Indices des prix à la consommation
(1955 = 100)



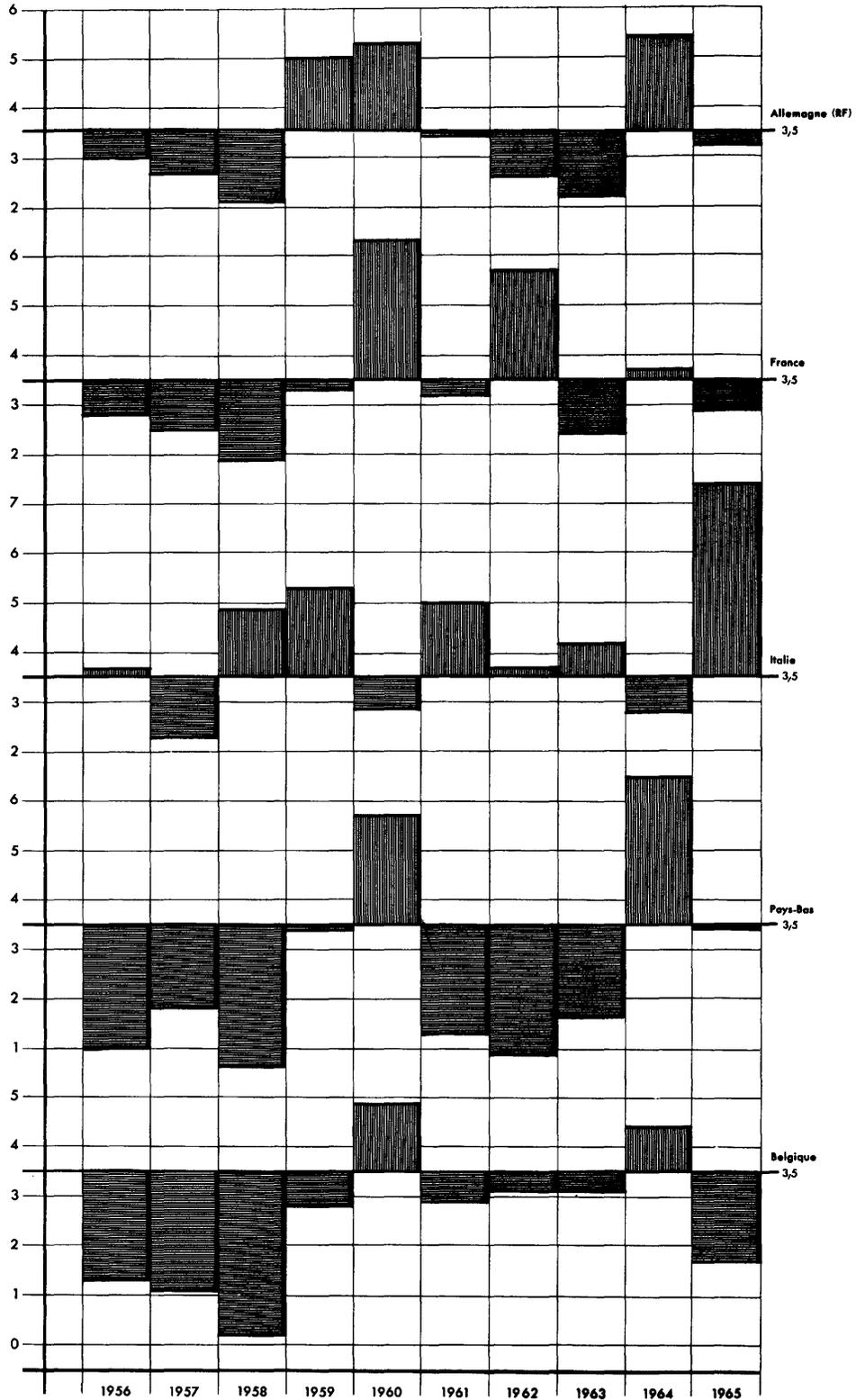
GRAPHIQUE n° 7

Augmentation annuelle de la rémunération moyenne des salariés
 en comparaison avec la moyenne globale de cinq pays, calculée sur une période de dix années (8,8%)



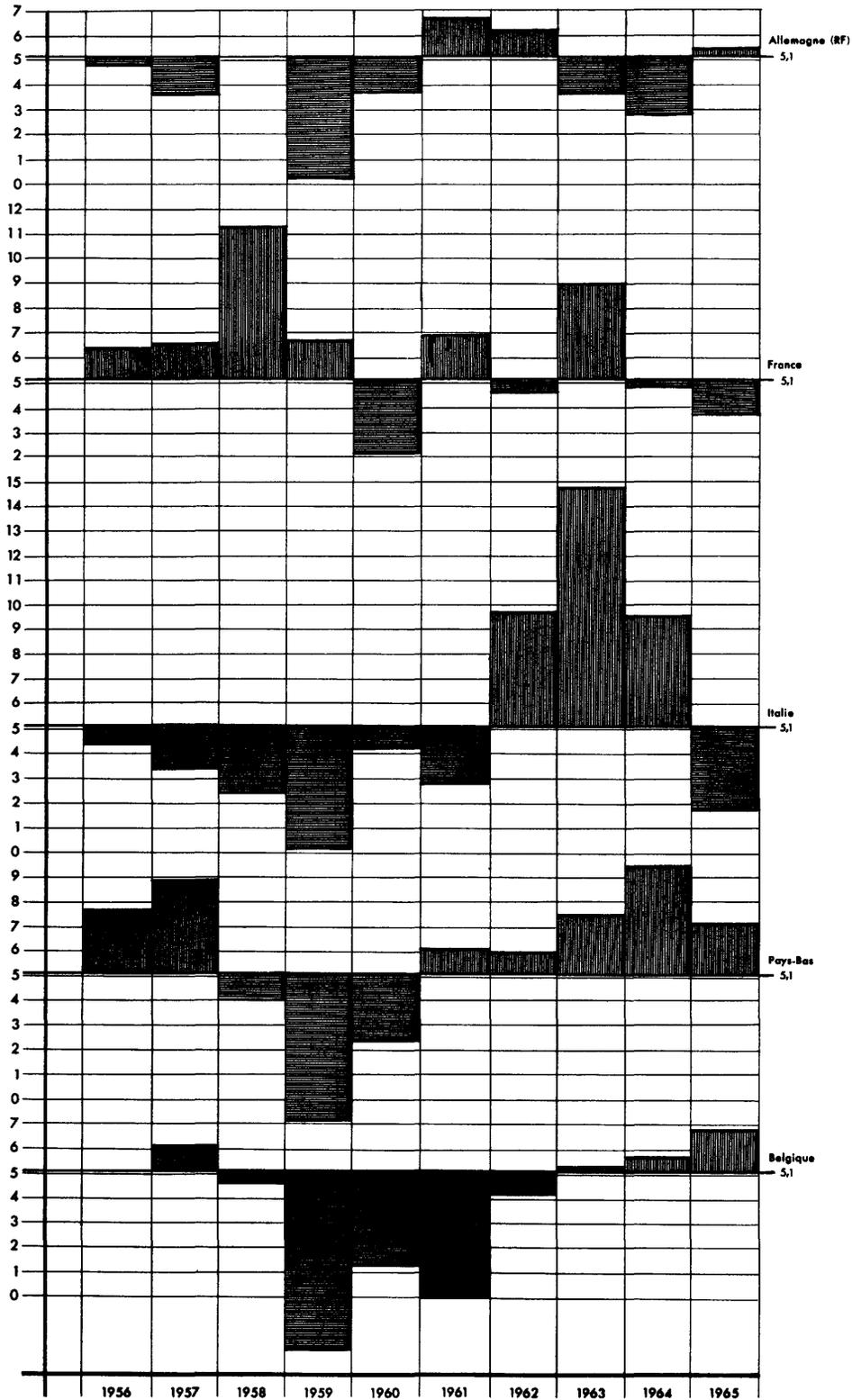
GRAPHIQUE n° 8

*Augmentation annuelle de la productivité moyenne du travail
en comparaison avec la moyenne globale de cinq pays, calculée sur une période de dix années (3,5%)*



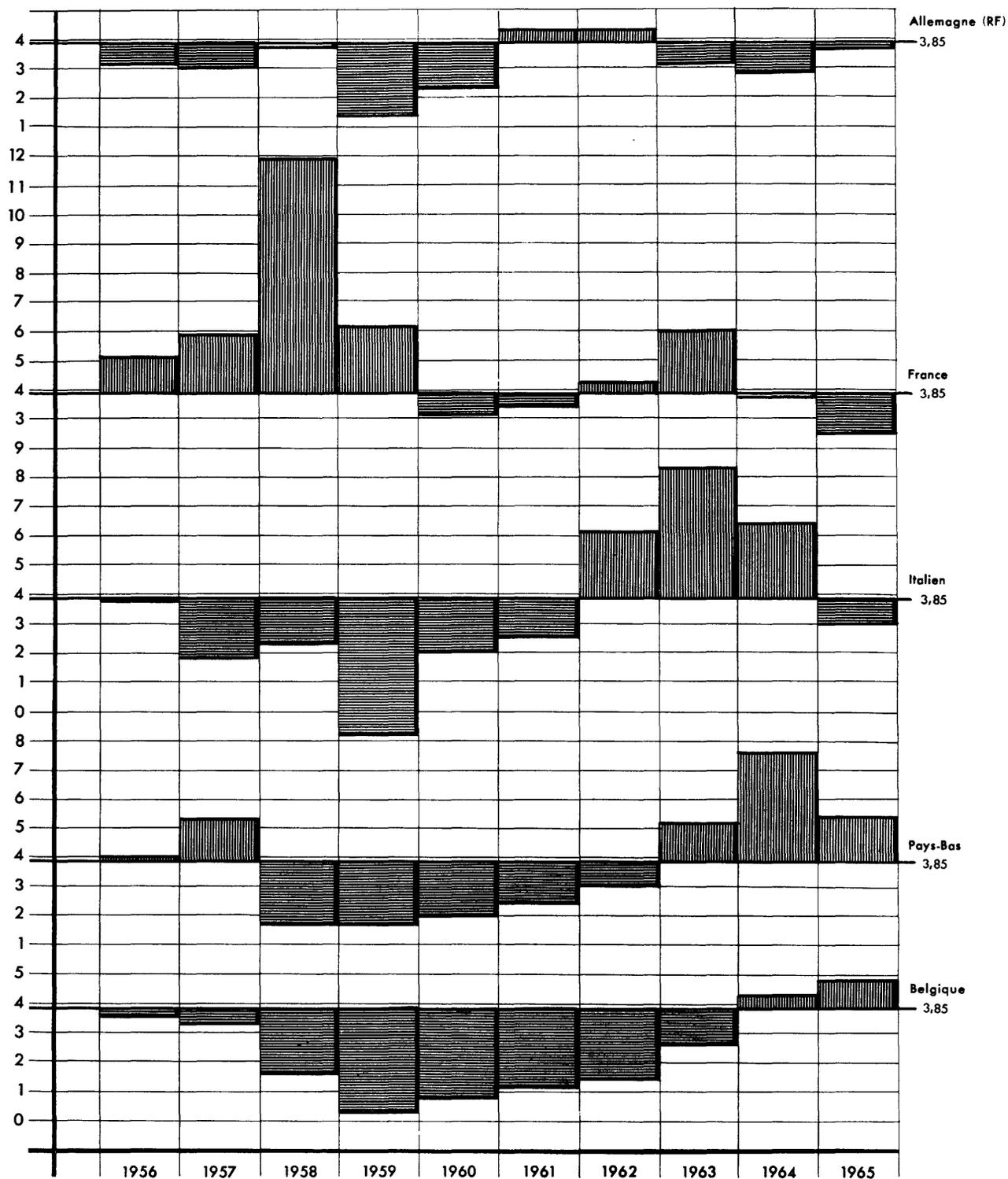
GRAPHIQUE n° 9

Augmentation annuelle des coûts salariaux par unité produite
 en comparaison avec la moyenne globale de cinq pays, calculée sur une période de dix années (5,1 %)

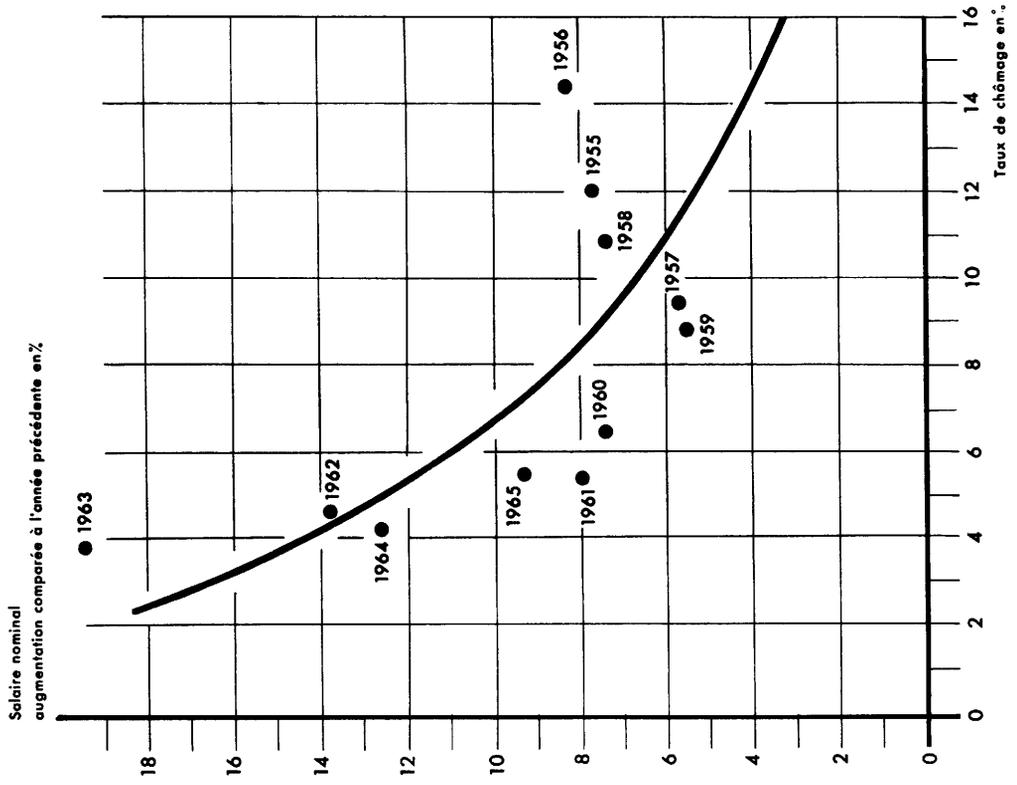


GRAPHIQUE n° 10

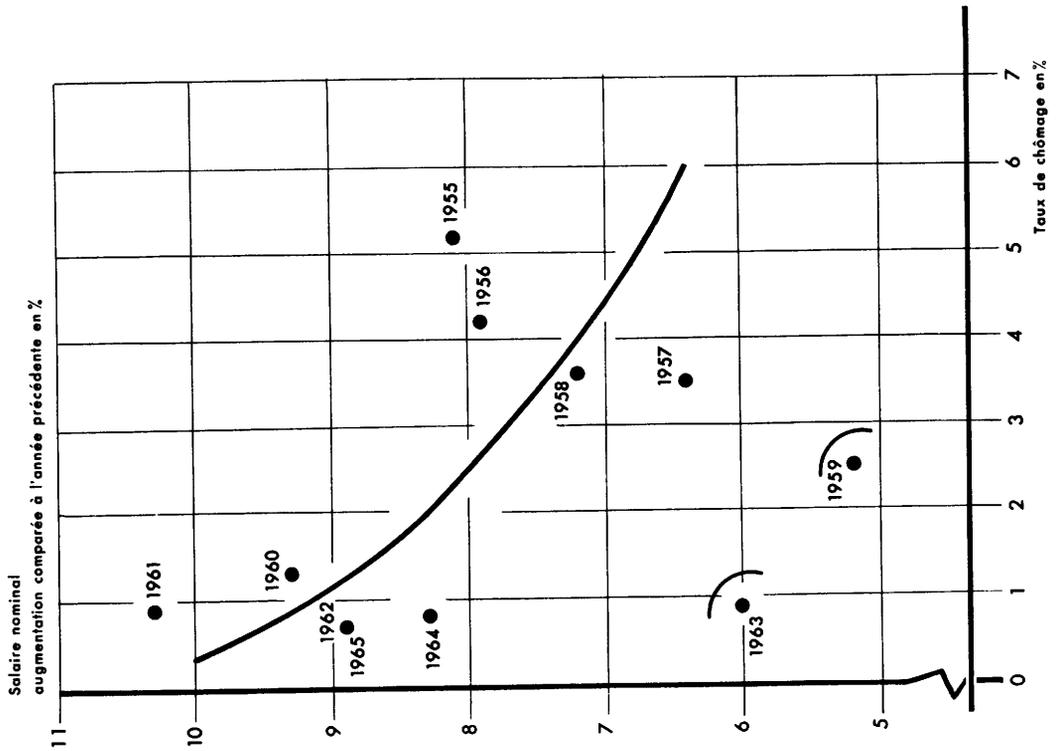
Augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation du produit national brut en comparaison avec la moyenne globale de cinq pays, calculée sur une période de dix années (3,85%)



Italie

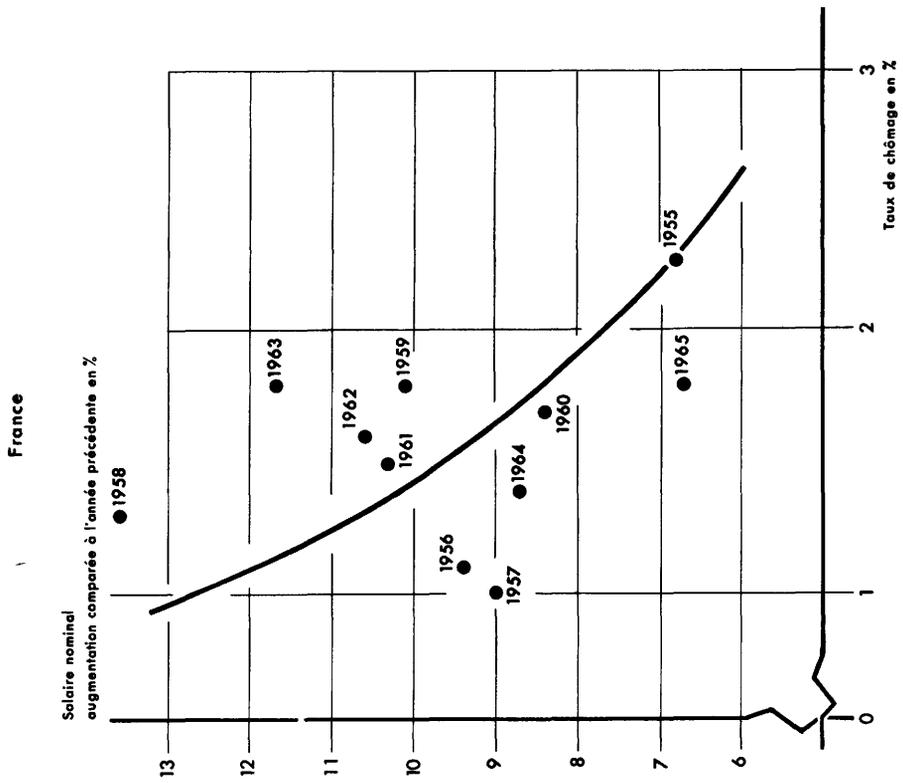
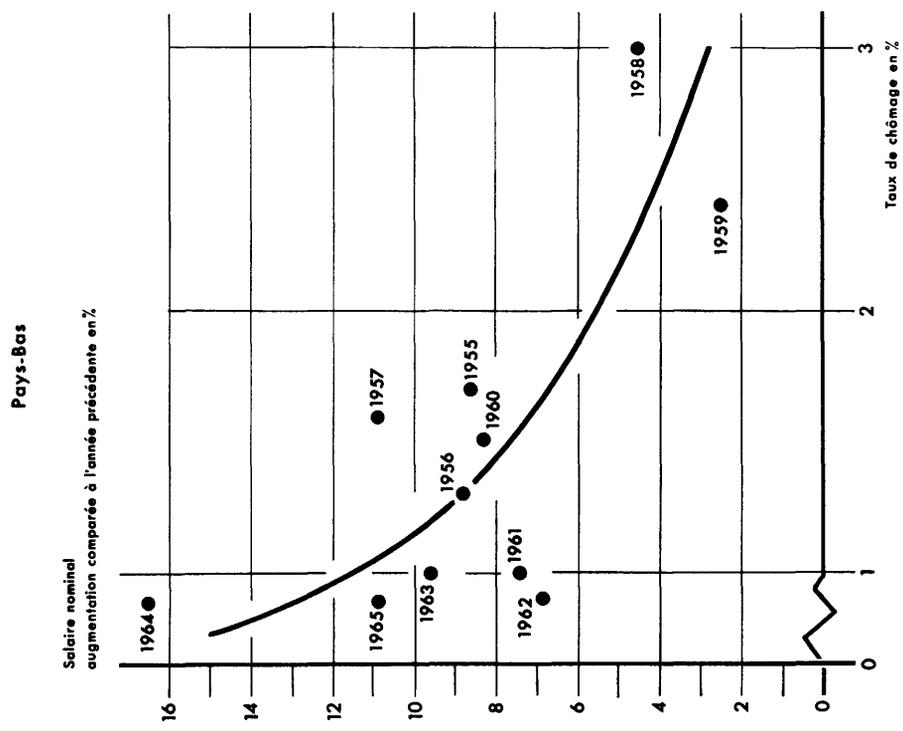


Allemagne (RF)



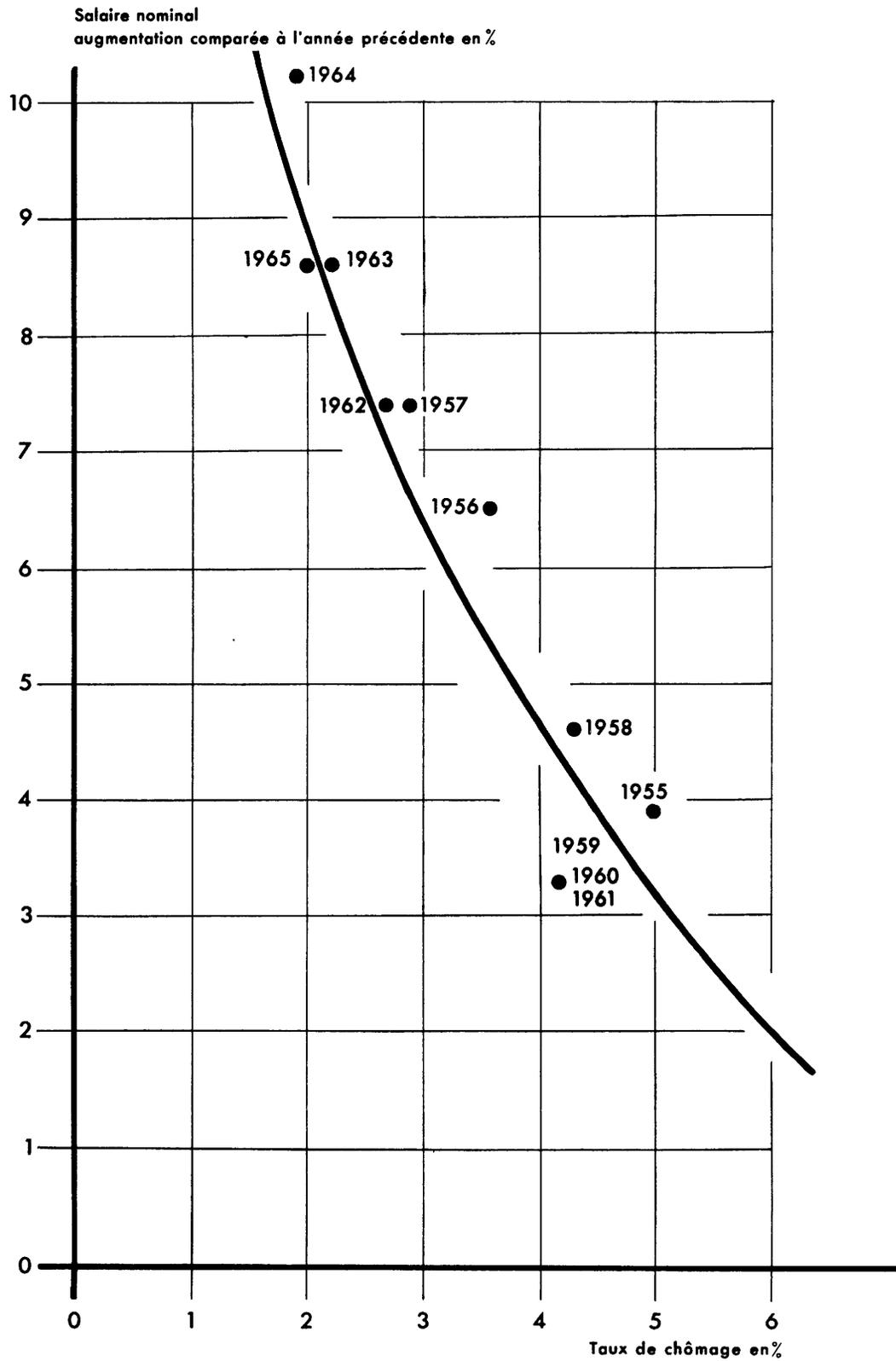
GRAPHIQUE n° 11 (suite)

Courbe Phillips



GRAPHIQUE n° 11 (suite)

Courbe Phillips



Les problèmes d'une politique des revenus dans le Marché commun

1. Les considérations suivantes du groupe d'experts s'appuient sur des analyses qui ont été effectuées par les membres de ce groupe pour cinq pays de la Communauté économique européenne : Belgique, république fédérale d'Allemagne, France, Italie et Pays-Bas. Les principaux résultats de ces études nationales sont résumés dans le chapitre I, certaines simplifications ayant dû être entreprises pour permettre une présentation plus succincte. Les membres du groupe d'experts ont, pour leur argumentation, préféré élaborer les grandes lignes plutôt que de se livrer à une description minutieuse de tous les détails, qui ne risque que d'obscurcir la situation dans son ensemble. Cela vaut notamment aussi pour la partie statistique (chap. II) qui se limite à quelques séries principales. Quelques résultats de l'analyse statistique sont commentés dans la suite du présent rapport.

2. Les études nationales font apparaître les profondes divergences qui caractérisent encore le domaine de la politique salariale et de la formation des salaires à l'intérieur de la Communauté, notamment

(i) les différences considérables qu'accusent la situation institutionnelle et les dispositions légales : structure des syndicats, organisation des employeurs, le cadre tracé par la loi pour les négociations en matière de salaires, le droit de grève etc.

Même si les objectifs fondamentaux de politique économique et sociale sont semblables dans les divers pays, à savoir l'accroissement satisfaisant du produit national, le plein emploi, la stabilité des prix, l'équilibre de la balance des paiements, la répartition équitable des revenus, il n'en reste pas moins que

(ii) l'on observe des différences manifestes dans l'ordre des priorités, qui apparaissent lorsque naissent des conflits d'objectifs.

Cela vaut en particulier pour le conflit entre l'accroissement économique et la stabilité des prix. Enfin, les méthodes et mesures par lesquelles on a tenté et on tente encore d'atteindre les buts fixés et de se rendre maître des situations de conflits ne sont pas les mêmes. Il s'agit dans le cas présent surtout des problèmes suivants :

(iii) les différences dans le processus de la formation des salaires dans le sens le plus large : niveau et procédures des négociations salariales, lignes directrices pour la détermination des salaires, intervention de l'Etat, clauses d'indexation (fixation en fonction de l'indice du coût de la vie, politique salariale orientée sur la productivité), mesures pour assurer le succès d'une politique salariale syndicale (arguments de la quote-part des salaires dans le revenu national sans tenir compte ou en tenant compte des changements dans la structure de la population active), durée des conventions collectives, statut particulier des services publics, importance des charges sociales annexes (fringe benefits), idée de hiérarchie salariale fixe, mentalité de grève, désir chez les travailleurs de participer à la formation du patrimoine etc.

Une attention particulière peut être accordée, à cet égard, à la manière dont les gouvernements des divers pays ont essayé d'influencer le processus de formation des salaires, voire de le prendre sous leur contrôle, et dans quelle mesure ils sont parvenus à intéresser les partenaires sociaux aux objectifs et aux grandes tâches de la Communauté.

Les disparités sont ici très grandes. Elles vont de l'accent mis sur la stricte autonomie des partenaires sociaux en matière de négociations salariales, c'est-à-dire au fait de renoncer aux interventions directes et de se limiter à de simples avertissements (appels à la modération) jusqu'à la réglementation rigoureuse et la participation des partenaires sociaux dans le processus de décision politique. Il est important, à cet égard, de noter aussi le rôle des banques centrales dans les divers pays et leurs tentatives d'exercer, d'une manière directe ou indirecte, une influence sur l'évolution des salaires. Enfin, il y a lieu aussi de s'attacher au concours des économistes dans les discussions sur l'expansion, les salaires et les prix et aux formes de la consultation scientifique en général, cependant que l'on peut chercher à savoir si la recherche scientifique en économie se limite à effectuer de simples analyses, si on l'invite à présenter des solutions alternatives ou si, enfin, l'économiste lui-même est intégré dans le processus de décision politique.

3. Les tableaux et graphiques du chapitre II indiquent grosso modo les succès des divers pays dans la réalisation simultanée des objectifs fondamentaux précités pour la dernière décennie. A côté des séries d'indices pour chacun des cinq pays sont donnés des chiffres globaux (sous forme de moyennes pondérées) pour pouvoir de la sorte mieux apprécier la position de chaque pays. La décennie sur laquelle porte l'analyse commence par la normalisation après la guerre de Corée et la réalisation du plein emploi de l'après-guerre dans les divers pays et se termine à un moment où apparaissent, dans certains pays, des tensions particulières dues au fait que des taux d'accroissement réels en diminution coïncident avec une forte augmentation du besoin d'investissements d'infrastructure.

Comme le montre le tableau no. 5 c (voir aussi le graphique correspondant), le produit national brut réel par habitant, qui donne un point de repère approximatif de l'évolution du bien-être, s'est accru de 50 % environ dans les cinq pays au cours de la décennie considérée. En moyenne, cet accroissement dépasse nettement les valeurs considérées comme normales pour la période d'avant-guerre; d'autre part, dans un certain nombre de pays, notamment vers la fin de la période analysée, les taux d'expansion n'ont plus atteint les taux extrêmement élevés observés immédiatement après la guerre. On constate pourtant entre les cinq pays une dispersion considérable: l'Italie et l'Allemagne sont au-dessus de la moyenne, la France juste en dessous, et la Belgique et les Pays-Bas bien en dessous. Bien entendu, on ne doit pas tirer de conclusions erronées du tableau no. 5 c et en particulier de l'impression optique que donne le graphique qui l'accompagne. Il n'indique que l'évolution depuis 1955 et n'établit pas de comparaison des situations initiales, pour laquelle il aurait fallu avoir recours à de véritables parités de pouvoir d'achat. Ce ne sont donc pas les niveaux de bien-être que l'on compare, mais seulement leurs variations dans le passé proche.

Les tableaux nos. 8 et 9 indiquent deux séries de prix. L'indice des prix du produit national brut qui est utilisé aujourd'hui dans le cadre des comptabilités nationales ne reflète que l'évolution interne des coûts des différents pays, étant donné que les variations des prix à l'importation ont été éliminées. L'indice des prix à la consommation, qui ne se rapporte qu'à une certaine partie du produit national, n'est par contre pas indépendant de l'évolution des prix des biens importés. Cela indique déjà

un dilemme de la politique de stabilisation: la politique économique nationale peut en fin de compte être seulement rendue responsable de l'évolution du niveau interne des coûts; son succès ou son insuccès devrait être mesuré à l'indice des prix pour le PNB (produit national brut aux prix du marché). Pour le consommateur, par contre (et dans ce cas notamment le salarié représenté par son syndicat), cette argumentation n'aura guère de signification et il se tournera plutôt vers l'indice des prix à la consommation, qui précisément contient aussi des éléments pour lesquels la politique économique nationale ne peut pas être rendue responsable.

Pour les cinq pays réunis, la hausse des prix (mesurée à l'indice des prix pour le PNB) s'élève aussi à presque 50 % pour la période considérée, avec de nouveau une dispersion parfois considérable de pays à pays. L'Italie et les Pays-Bas concordent pratiquement avec la moyenne, tandis que la France est bien au-dessus, phénomène dû surtout à la forte hausse des prix en 1958. Si l'on compare, pour l'ensemble de la décennie, les taux d'accroissement pour le PNB (en valeur absolue et par habitant) avec l'accroissement du niveau des prix, on obtient la relation suivante:

Ordre croissant des taux d'accroissement pendant la période de 1955 à 1965⁽¹⁾

Pays	Niveau des prix du PNB	Produit national brut	
		en valeur absolue	par habitant
Belgique	1	1	1
Allemagne (RF)	2	5	4
Italie	3	4	5
Pays-Bas	4	2	2
France	5	3	3

⁽¹⁾ En ordre croissant, des taux les plus bas aux taux les plus élevés.

Il n'y a pas de corrélation nette entre le taux d'expansion et le degré d'inflation. Pour la Belgique, les chiffres concordent, pour l'Allemagne, par contre, ils divergent fortement. Le groupe d'experts veut seulement montrer par là que l'on ne devrait pas chercher à établir une simple relation, comme cela se fait actuel-

lement, entre le rythme d'expansion et la progression de l'inflation.

Les graphiques VII à X comparent, pour le salaire nominal, la productivité du travail, les coûts salariaux par unité de production et le niveau des prix, les écarts des taux annuels de variation des Etats membres par rapport à la moyenne de la CEE pour l'ensemble de cette période. Pour la lecture, il convient donc de tenir compte du fait que l'écart par rapport à la ligne zéro, écart figurant en hachures, par pays et par année, comprend deux éléments à savoir :

a) l'écart du taux de variation pour une année déterminée par rapport au taux de croissance moyen (tendances) de la décennie 1956-1965 ;

b) l'écart de chaque pays par rapport à la moyenne de la CEE.

Une comparaison verticale montre dans quelle mesure certaines évolutions ont été synchronisées à l'intérieur de la CEE et dans quelle mesure des évolutions indépendantes se sont produites dans les Etats membres.

4. Le groupe d'experts a renoncé à commenter dans ses détails l'évolution du produit national

et du niveau des prix ainsi que les interdépendances ⁽¹⁾. Il a plutôt orienté ses regards vers l'avenir et s'est préoccupé de savoir dans quelle direction il faudrait s'engager à l'avenir et comment une coopération plus étroite pourrait être réalisée, pour être certain ainsi que les objectifs fondamentaux mentionnés ci-dessus peuvent être atteints par tous les Etats membres en maintenant l'équilibre dans les transactions internationales. Cet équilibre dans les échanges avec l'extérieur, qui demande une certaine forme de synchronisation de l'évolution des salaires et des niveaux des prix dans les Etats membres, constitue le cœur du problème.

Le groupe d'experts ne tenait pas, à cet égard, à élaborer des propositions détaillées ou des programmes définitifs. Pour les raisons les plus diverses, il n'était pas en mesure d'effectuer un tel travail. Les limites, dans lesquelles doit se cantonner l'économiste au cours de son analyse, en ce qui concerne le processus de décision politique, sont vite atteintes. Le groupe d'experts a estimé plutôt devoir signaler l'existence d'un problème dont la portée véritable n'est pas encore reconnue. Il faut en particulier éviter que les divergences énumérées sous le point 2 ne s'accroissent ; ces dernières feront encore l'objet de discussions.

a) Les données du problème

5. Le groupe d'experts se base sur le fait que les Etats membres conserveront une large autonomie en ce qui concerne leur politique économique interne (et donc aussi en matière de politique salariale) et qu'il n'y aura pas prochainement de monnaie commune et que le système monétaire mondial actuel, avec ses cours de change fixes, subsistera. Donc, les cours de change fixes sont pratiqués tant entre les pays de la Communauté qu'entre chacun des Etats membres et les pays tiers. A cet égard, il faut bien entendu tenir compte du fait que, même à l'intérieur d'un système de cours de change fixes, les gouvernements ont de multiples possibilités d'intervenir directement dans le mécanisme de la balance des paiements, c'est-à-dire de réévaluer ou de dévaluer la monnaie de facto sans pour cela modifier le cours de change lui-même. Nous voulons parler, par exemple, des interventions sur le marché des capitaux, des mesures fiscales en faveur ou en défaveur des exportations ou des importa-

tions, des mesures fiscales ou monétaires au profit des industries produisant pour l'exportation (réduction du taux d'intérêt) et du « protectionnisme administratif ».

6. Le groupe d'experts a quasiment admis comme axiome le système des cours de change fixes. Il ne s'est pas estimé compétent pour discuter de l'opportunité du maintien de ce système, pas plus que d'éventuelles réformes radicales du système monétaire international. Il y aurait lieu, cependant, d'examiner, sur le plan théorique au moins, si l'introduction de cours de change ajustables — sans se préoccuper de savoir s'il s'agit de cours entièrement mobiles ou de cours demandant de temps à autre à être révisés — améliore les perspectives

⁽¹⁾ Il renvoie à de nombreuses autres études, qui ont été effectuées dans les Etats membres ou par des organisations internationales.

de la politique économique intérieure. Pour les pays qui accordent la priorité à l'objectif de stabilité des prix, les cours flexibles présentent l'avantage de permettre sa réalisation honorablement et avec toutes les chances de succès. Le dilemme réside aujourd'hui en ce que l'on persiste dans la fiction des prix stables, comme par exemple dans le cas de la fixation des prestations sociales, alors que l'on sait qu'il ne peut pas être mené de véritable politique de stabilité des prix tant que l'inflation subsiste au dehors. La coordination de la politique salariale, qui est au centre du présent rapport, serait bien moins urgente si les cours de change étaient flexibles.

Toutefois, un abandon du système des cours de change fixes présenterait aussi des inconvénients notables et nous nous bornerons ici à examiner les relations entre les Etats membres de la Communauté (dans la suite du rapport, nous désignerons ce problème par les termes « équilibre interne »). Ce n'est pas tant la perturbation éventuelle des échanges et des mouvements de capitaux internationaux par des cours de change variables qui préoccupe le groupe d'experts mais le poids, à supporter en commun, des tensions inflationnistes à l'intérieur de la Communauté. Si de telles tensions font leur apparition dans un pays de la Communauté, elles se répercutent grâce à un mécanisme bien connu sur les autres pays liés étroitement entre eux par les échanges internationaux ; on parle alors d'inflation exportée ou importée. En modifiant leurs cours de change, les pays voisins pourraient se protéger contre l'inflation importée. Il en résulterait alors un effet d'intensité des tensions inflationnistes dans le pays où elles se sont déclenchées, étant donné que les pays voisins ne contribueraient plus à combler l'excès de la demande (inflationary gap) par des excédents d'exportation.

En vertu du traité instituant la CEE, les Etats membres doivent considérer la politique conjoncturelle comme une affaire d'intérêt commun et ils doivent la traiter comme telle. Lorsque le Traité a été signé, il y a dix ans, on ne pouvait pas encore prévoir qu'un jour le problème se poserait de savoir si par politique « conjoncturelle commune » il faut entendre également une obligation de faire face ensemble aux tensions inflationnistes ou si la possibilité de se protéger contre les maux de l'inflation devait être laissée à chaque pays. Un coup d'œil sur le tableau no. 8 b confirme que les foyers d'inflation se sont déplacés dans la Communauté. Etant donné que le système monétaire actuel ne permet plus à un pays

particulier de modifier unilatéralement les cours de change, les tensions inflationnistes se sont étalées sur les pays voisins étroitement liés par le commerce extérieur, ce qui a permis d'éviter que les courbes de prix subissent de fortes déviations dans ledit pays. C'est à cet effet égalisateur que la Deutsche Bundesbank se réfère lorsqu'à propos du troisième avis annuel émis par le comité d'experts elle défend le système des cours de change fixes. A cet égard, il convient de souligner en passant que la politique des prix agricoles de la Communauté constitue déjà une situation de fait importante pour la politique monétaire.

Toutefois, il convient de noter que le système des cours de change fixes tend à déclencher une évolution ascensionnelle du niveau des prix dans les Etats membres (ratchet effect) comme on peut l'observer dans les différents secteurs de certains pays ou telle qu'elle apparaît à la suite d'une certaine politique salariale des syndicats de tel ou tel secteur (problème d'entraînement). La raison en est que les salaires, les différents prix et par conséquent le niveau général des prix sont beaucoup plus facilement mobiles vers le haut que vers le bas. En raison de la rigidité unilatérale des salaires et des prix, après les tensions inflationnistes dans différents pays, on en arrive à une égalisation générale des prix à un niveau (nominal) plus élevé.

7. Si l'on pose comme axiome les taux de change fixes tant entre les pays de la Communauté qu'entre les Etats membres et les pays tiers, apparaît alors le problème de l'équilibre extérieur et de la synchronisation et ce, à un double point de vue : entre les divers Etats membres de la Communauté (équilibre intérieur, le vocable « intérieur » étant employé dans le cadre de la Communauté économique européenne et désignant un tout) et entre la Communauté, d'une part, et le reste du monde, d'autre part (équilibre extérieur).

8. L'objet du présent rapport est l'équilibre intérieur de la Communauté économique européenne. Un examen du problème de l'équilibre extérieur nous conduirait nécessairement à aborder des questions concernant la réforme du système monétaire mondial actuel, questions que le groupe d'experts a laissées de côté.

Chaque pays se trouve aujourd'hui devant le problème suivant : une politique de stabilité absolue des prix est vouée à l'échec aussi

longtemps que l'on s'en tiendra au système des cours de change fixes et que le niveau des prix, dans les pays avec lesquels ledit pays pratique des échanges, continue à monter. La Communauté dans son ensemble se verrait confrontée avec le même problème si sa politique de stabilité devait réussir, c'est-à-dire si les niveaux des prix des six Etats membres montaient en moyenne moins vite que dans le reste du monde. Il ne subsiste de différence que dans la mesure où un bloc plus puissant — éventuellement homogène au sein du Fonds monétaire international — représente un facteur économique et politique différent par rapport à un seul pays pris séparément. Comme nous l'avons déjà souligné, le groupe d'experts ne s'est pas penché sur la question de l'équilibre extérieur. Il s'est borné à signaler l'existence d'un problème et entend délimiter clairement l'objet de l'étude.

Le problème de l'équilibre extérieur a cependant une influence pour les considérations du groupe d'experts pour autant qu'il est nécessaire, en cas de persistance de la hausse des prix à l'extérieur de la Communauté, de rattacher l'objectif de la stabilité des prix à ces critères. Un équilibre général (intérieur et extérieur) ne peut être réalisé que si l'évolution des niveaux nationaux de prix des Etats membres est synchronisée de telle sorte

(i) que l'on aboutisse à un équilibre de la balance des paiements entre les Etats membres, les cours de change étant fixes, et

(ii) que le niveau moyen des prix dans les Etats membres évolue à peu près au même rythme que les niveaux de prix des principaux partenaires commerciaux extérieurs à la Communauté.

C'est sous l'angle de cette relation que le groupe d'experts aimerait, dans ce qui suit, que l'on comprenne l'objectif de la « stabilité des prix ».

9. Il faut mentionner expressément à ce propos qu'une évolution parallèle des niveaux des prix nationaux n'est ni une condition toujours nécessaire ni une condition déjà suffisante pour qu'il y ait équilibre de la balance des paiements entre les pays intéressés.

Ceci se comprend le mieux par analogie avec les processus se déroulant à l'intérieur d'un pays. L'expérience montre qu'à long terme les salaires nominaux augmentent à peu près dans la même proportion dans les différents secteurs

et que, par contre, la productivité du travail évolue tout à fait différemment d'un secteur à l'autre. Etant donné que les prix des biens des branches d'activité où la croissance de la productivité est en dessous de la moyenne ont de ce fait une tendance à augmenter, une stabilité du niveau global des prix n'est concevable que si, dans les secteurs où la productivité du travail croît rapidement, les prix baissent de manière compensatoire.

Les différences dans les structures économiques des divers pays ont pour conséquence que l'accroissement de la productivité moyenne du travail diffère d'un pays à l'autre. Des pays dont la structure est caractérisée par la prépondérance des industries en forte expansion connaissent un accroissement de productivité plus rapide et vice versa.

Si l'on considère comme donnés les écarts internationaux dans l'évolution de la productivité, deux formes extrêmes de synchronisation sont possibles, seules considérées comme modèles. On pourrait

(i) synchroniser l'évolution des niveaux nationaux de prix, ce qui impliquerait que les niveaux des salaires nationaux évoluent différemment selon les pays : les salaires s'élèveraient aussi plus rapidement dans les pays à fort accroissement de productivité et vice versa.

Dans ce cas, les rapports d'échange réels (terms of trade) restent inchangés. L'autre cas extrême consisterait à

(ii) synchroniser l'évolution des niveaux nationaux des salaires, ce qui supposerait que, dans des pays ayant un accroissement de la productivité globale inférieur à la moyenne, les niveaux des prix montent, ce qui serait compensé par une baisse des prix correspondante dans des pays où l'accroissement de la productivité est supérieur à la moyenne.

Dans le modèle (ii), qui traduit la parfaite analogie avec les situations existantes dans un seul pays, on ne stabilise donc pas les niveaux des prix de chaque pays, mais seulement le niveau moyen des prix de la Communauté. Les « terms of trade » se transforment, ici, en faveur des pays dont l'accroissement de la productivité est inférieur à la moyenne.

En pratique, à l'intérieur de la Communauté on arriverait plutôt à une évolution conforme au modèle (ii), mais la synchronisation de l'évolution du niveau des salaires ne peut

cependant pas être confondue avec un nivellement. Seuls les taux de croissance du salaire seront harmonisés et non pas le salaire lui-même. Les différences qui subsistent entre les niveaux nationaux des salaires reflètent alors les niveaux de production divergents (naturellement aussi d'éventuels écarts dans la quote-part des salaires). Il faut insister sur le fait que deux modèles extrêmes ont été comparés. L'évolution intermédiaire entre ces deux extrêmes qui garantit l'équilibre interne dépend de nombreux facteurs, et en particulier de l'élasticité de la demande dans le commerce extérieur et du fait que la productivité progresse plus fortement dans les industries orientées vers l'exportation (export bias) ou que l'accent est mis sur les industries produisant pour le marché intérieur (home bias)⁽¹⁾. L'encouragement de l'une ou de l'autre possibilité est en même temps une décision relevant de la politique régionale. Un accroissement plus fort des salaires dans des régions à croissance rapide de la productivité, comme le cas du modèle (i), créerait la concentration régionale; la deuxième possibilité, au contraire, entraînerait une évolution régionale harmonieuse. Evidemment, on ne peut expliquer les différences de l'accroissement de la productivité moyenne du travail dans les Etats membres seulement par des structures économiques de nature différente. Des branches correspondantes de l'économie peuvent donner lieu à une évolution non uniforme de la productivité due à des influences techniques et d'organisation.

Des pays qui possèdent, pour un secteur déterminé, une productivité comparativement faible, peuvent peu à peu rattraper leur retard dans cette branche. Dans ce cas, ils pourraient aussi diminuer progressivement, et en fonction du rattrapage de leur retard en matière de productivité, la marge de salaire qui les sépare des autres pays. Cela voudrait dire que ces pays sont en mesure de réaliser un taux d'augmentation des salaires supérieur au taux moyen de l'ensemble des pays. Il en résulte à la fois une évolution différenciée des prix (en raison des différences structurelles), et une évolution différenciée des salaires (en raison du rattrapage des retards de la productivité). Si l'on veut maintenir un équilibre interne et externe à l'intérieur des pays mais aussi entre eux, l'un ou l'autre taux moyen se situant entre l'accroissement national de la productivité et l'accroissement moyen de la productivité dans l'ensemble des pays (plus un facteur d'inflation commun, compte tenu de l'évolution monétaire de pays tiers) sera le meilleur critère pour l'évolution des salaires par pays. En effet, il

reste encore à montrer que ces simples formules ne peuvent être dégagées qu'en admettant que les quotes-parts des investissements et des coefficients de capital sont constants et que les dépenses gouvernementales restent inchangées. Dès que les coefficients changent, sous l'influence de politiques économiques non harmonisées, il n'est plus possible de trouver un critère aussi simple pour la formation des salaires.

10. Parmi les nombreux problèmes qui se sont posés à lui, le groupe d'experts a retenu, entre autres, la question de savoir s'il était justifié de croire qu'un équilibre interne, c'est-à-dire une synchronisation de l'évolution des niveaux de salaires et de prix des Etats membres (suivant les lignes esquissées sous le point 9) puisse être réalisé uniquement par

— une coordination de la politique fiscale et monétaire des Etats membres, en admettant que l'on parvienne de la sorte à prendre le contrôle — quasi indirectement — de l'évolution des salaires comme la composante la plus essentielle de l'évolution des prix,

ou si, de plus, il est indispensable qu'il y ait

— une coopération directe dans le domaine de la politique salariale, sous une forme ou sous une autre, appelée succinctement dans ce qui suit « harmonisation de la politique salariale »,

sans conférer encore une valeur concrète au terme « harmonisation ». A cet égard, le groupe d'experts s'est également demandé si les efforts recommandés par lui dans le sens d'une coopération dans le domaine de la politique salariale

— ne devraient pas non plus être renforcés par une collaboration dans le domaine plus vaste que constitue la politique des revenus,

dont la politique salariale n'est qu'un aspect, si ce n'est le plus important. Enfin, le groupe d'experts a dû apporter une réponse à la question de savoir si une coopération internationale de forme quelconque devait

— faire partie intégrante d'une politique de stabilisation — plutôt à court terme et anti-

(1) Une analyse théorique approfondie a été faite par H.G. Johnson, « International Trade and Economic Growth », Cambridge Mass., 1958. Voir également : H. Möller et D. Schouten, « Probleme der Lohnpolitik im Gemeinsamen Markt », CEE, juillet 1962.

cyclique — ou au contraire d'une politique économique à moyen et long terme de nature stratégique,

qui, ces dernières années, a fait l'objet de nombreuses consultations, études et recommandations de la Communauté économique européenne; à cet égard, il convient de souligner tout d'abord qu'une séparation marquée entre la politique de stabilisation et la politique de croissance ou même une répartition des fonctions et des responsabilités entre différents

services n'est ni possible ni souhaitable. Pour toutes les mesures de stabilisation il faudrait ne pas perdre de vue les objectifs à moyen terme et à long terme, ainsi que cela arrive malheureusement trop souvent aujourd'hui; en outre, la politique économique à moyen et à long terme devrait être menée de telle sorte que la croissance puisse se faire avec le moins de perturbations possible, c'est-à-dire que les déséquilibres structurels menaçants devraient être prévus et que des mesures adéquates devraient être prises.

b) Répartition optimale des facteurs de production

11. Le groupe d'experts a déjà exposé qu'il considère la nécessité d'une synchronisation de la politique salariale sous l'angle de l'équilibre dans les échanges avec l'extérieur, c'est-à-dire de la synchronisation adéquate de l'évolution des niveaux de prix et de salaires. Ceci est l'aspect « monétaire » du problème.

Cependant, la coordination de la politique salariale a aussi un aspect « réel » : la répartition géographique optimale des facteurs de production. Sans pour cela le traiter en profondeur, le groupe d'experts fait état, dans les points 11 à 15, de ce problème de la migration internationale des facteurs de production — il s'agit ici de la main-d'œuvre. A cet égard, il sait qu'il n'est pas toujours possible de séparer nettement l'aspect monétaire de l'aspect réel.

12. L'un des buts essentiels de l'intégration économique est une répartition géographique optimale des facteurs de production en vue d'obtenir une productivité aussi élevée que possible; à cet égard, le critère de la productivité ne peut représenter naturellement que l'aspect économique du problème.

La migration de main-d'œuvre entre les pays de la Communauté implique d'abord la nécessité de créer dans ce but certaines conditions préalables d'ordre juridique et social, surtout quand il s'agit d'un changement de lieu de travail pour une durée prolongée. A cela s'ajoutent encore des accords sur l'imposition des salariés (p. ex. l'accord sur la double imposition), la répartition du volume de l'impôt

et les réglementations en matière de transferts de revenus pour les travailleurs. La Communauté économique européenne a déjà déployé des efforts considérables en ce sens et a obtenu de bons résultats.

13. Il est beaucoup plus difficile de répondre à la question de savoir quel serait le meilleur type de synchronisation pour la politique salariale afin d'arriver dans la Communauté à une structure salariale (c'est-à-dire une échelle de salaire) qui déclenche une migration de la main-d'œuvre vers des zones où leur emploi est optimal. Naturellement le groupe d'experts est conscient du fait que les différences de salaires à elles seules ne suffisent pas pour déclencher les migrations de main-d'œuvre souhaitées. Cela est vrai pour la mobilité régionale de la main-d'œuvre à l'intérieur d'un pays et naturellement surtout pour les migrations internationales. La nécessité d'une réglementation en matière d'impôt et de transferts a déjà été soulignée. Par contre, des migrations peuvent se produire, même lorsqu'il n'y a pas de différence de salaire, si dans certaines régions règne une dépression de caractère structurel alors que dans d'autres régions des emplois sont offerts. Cependant la différence de salaire est un attrait important — et peut être décisif — pour les migrations de main-d'œuvre, et c'est pourquoi il mérite une attention particulière. Le groupe d'experts n'a pas examiné la question de savoir si les migrations internationales de main-d'œuvre pouvaient ne pas être souhaitables pour des raisons autres qu'économiques (argument de « l'invasion par les étrangers »).

La difficulté de donner une réponse scientifiquement motivée est due à ce qu'il n'existe pas de théorie dynamique satisfaisante de la répartition géographique optimale des facteurs de production. Les modèles auxquels on se réfère le plus souvent sont statiques en ce sens que l'on se base sur le degré d'évolution actuel des différentes zones et, par suite, de la structure de productivité du moment et que l'on montre, compte tenu de ces données, comment les facteurs de production devraient être répartis au mieux géographiquement lorsqu'on s'efforce d'obtenir une production totale maximale.

D'après ces modèles, la main-d'œuvre devrait émigrer des zones de basse productivité vers des zones à productivité élevée et ce jusqu'à ce que les niveaux de productivité marginale s'équilibrent⁽¹⁾.

Il est d'ailleurs tout à fait possible de développer un grand nombre des zones qui aujourd'hui sont encore retardées. Une politique de développement adéquate permettrait peut-être à ces zones de connaître dans l'avenir un degré de productivité plus élevé que dans la plupart des zones connues actuellement par leur haut degré de développement. Il se pourrait donc, plus tard, que les migrations de facteurs provoquées par les écarts actuels de productivité s'avèrent erronées et nécessitent des modifications.

14. Du point de vue de la répartition optimale des facteurs de production, la Communauté se trouve, à long terme, confrontée à des problèmes analogues à ceux des différents pays, et même dans une mesure accrue, étant donné les disparités régionales plus grandes dans le développement économique.

Il y a dans quelques pays une nette tendance au nivellement des taux du salaire entre les différentes régions, toujours bien entendu, à l'intérieur des diverses branches. Si l'on considère le salaire conventionnel, ce nivellement a déjà été réalisé dans un grand nombre de pays. L'écart régional ne se reflète plus alors que dans le « wage drift », c'est-à-dire dans la différence entre le gain effectif et le salaire conventionnel⁽²⁾. On se demande alors si un tel rapprochement régional des taux des salaires ne réduit pas d'une manière décisive la mobilité de la main-d'œuvre en ayant pour effet que les travailleurs ne sont plus suffisamment attirés par l'endroit où l'emploi est

optimal. La compensation sociale par nivellement des taux de salaire serait donc en conflit avec la nécessité d'une structure géographique optimale de l'économie.

Le nivellement fait bien entendu aussi partie intégrante de la politique régionale. Il doit empêcher que certaines régions, actuellement désavantagées du point de vue économique, ne se dépeuplent de plus en plus et que ne surgissent, d'autre part, des centres de concentration avec tous les inconvénients que cela comporte (voir aussi point 9).

15. Comme nous l'avons déjà signalé, des problèmes analogues se poseraient d'une manière plus prononcée encore si, à l'intérieur de la Communauté tout entière, on tentait à bref délai de rapprocher les taux de salaires par branches.

Tant que les différences, encore considérables aujourd'hui, subsistent, la mobilité de la main-d'œuvre et par suite l'accroissement de la productivité seront fortement stimulés. Le point 13 traite de la question de savoir si les migrations de main-d'œuvre déclenchées de cette manière et dues à la structure de productivité régionale du moment peuvent être considérées comme optimales également dans le cadre d'un raisonnement dynamique ou si, au contraire, les régions retardées doivent être développées rationnellement.

Il faut retenir que chaque fois qu'une politique de nivellement des taux des salaires est pratiquée pour une zone étendue et hétérogène, que ce soit pour des raisons d'équilibre social ou de politique régionale, il faut veiller à ce que soit réalisée aussi une politique de compensation financière régionale. Cela est évident : si des entreprises situées dans des zones de basse productivité doivent payer les mêmes salaires que dans des zones hautement productives, elles ne peuvent pas travailler de la même manière, économiquement parlant, que des entreprises des zones favorisées, et notamment supporter aussi les mêmes charges fiscales. Ce problème se pose de la même manière à l'échelon d'un seul pays et entre Etats qui s'efforcent de réaliser l'intégration économique.

(1) Il n'est pas possible, dans le cadre du présent rapport, d'aborder les multiples complications du modèle de base.

(2) L'écart économique régional n'est évidemment qu'une des composantes du wage-drift. Ce dernier doit faire l'objet d'une étude spéciale détaillée qu'élaborera le groupe d'experts.

c) Buts et méthodes de l'harmonisation

16. Le groupe d'experts n'a avancé les arguments concernant la répartition optimale des facteurs de production que pour montrer qu'une coopération en matière de politique salariale doit être considérée sous divers aspects. Il entend insister sur le fait que l'on ne doit pas assimiler l'harmonisation de la politique salariale avec le nivellement des taux de salaires. Il se base plutôt sur le fait qu'il existe certes de fortes tendances au nivellement de ces taux dans certains Etats membres, mais que les écarts de salaires entre les Etats ne pourront toutefois pas disparaître complètement⁽¹⁾. La question se pose donc de savoir comment, en partant de la situation actuelle, les salaires des divers pays devraient évoluer pour pouvoir atteindre l'objectif mentionné au point 8, à savoir l'équilibre intérieur, et quelles sont les mesures — au niveau national et supranational — les plus appropriées pour amener cette évolution.

17. Pour marquer plus nettement les différences dans les données du problème, distinguons les trois types possibles de politique salariale commune ou de coopération dans le domaine de la politique salariale :

(i) une politique de rapprochement des niveaux de salaires des divers Etats membres, ayant également pour but de faire disparaître toutes les différences régionales à l'échelon supranational (nivellement strict) ;

(ii) une politique de rapprochement réciproque de l'accroissement des salaires en maintenant les écarts de salaires de la situation initiale (nivellement des taux d'accroissement) ;

(iii) une politique visant à faire croître les niveaux de salaires dans les Etats membres en fonction de la situation économique de chaque pays (harmonisation de la politique salariale).

Par « situation économique », il y a lieu d'entendre notamment : les taux d'accroissement du produit national brut réel et de la productivité du travail, une augmentation ou une diminution de la part des dépenses de l'Etat dans le produit national brut, les variations des quotes d'investissement et les changements dans le comportement des épargnants (voir point 9).

18. Le groupe d'experts a indiqué qu'il ne discutera pas de la question de savoir si un

nivellement des taux des salaires, pour l'ensemble du territoire de la Communauté économique européenne, doit être recherché en tant qu'objectif ultime. Il est clair qu'une telle politique ne pourrait en rien aider à résoudre le problème actuel de l'équilibre intérieur. Il a été montré sous le point 15 qu'un nivellement strict du taux des salaires dans une zone étendue dont le développement économique n'est pas uniforme ne peut fonctionner que s'il est complété d'une compensation financière bien synchronisée. Une compensation financière entre des Etats ayant des systèmes monétaires indépendants affecte toujours la balance des paiements ; le problème interne de la compensation financière est alors pratiquement identique à celui de l'équilibre de la balance des paiements.

Un nivellement des taux d'accroissement des salaires en espèces, c'est-à-dire la création d'une situation où les niveaux de salaires des divers Etats membres évoluent au même rythme, comme posé au point 9, n'offrirait pas encore de garantie d'équilibre. Même en cas d'intégration économique progressive, les taux d'accroissement réels du produit national brut dans les divers Etats membres seront différents et une politique de nivellement des taux d'accroissement des salaires serait certainement erronée. En freinant les changements structurels positifs, elle abaisserait le taux d'accroissement moyen de la Communauté et serait même vraisemblablement inapplicable. Il suffit de considérer certains grands Etats, qui depuis longtemps sont intégrés économiquement, et dans lesquels pourtant les diverses régions sont toujours caractérisées par des taux d'accroissement très variables.

19. Le groupe d'experts estime que le rythme d'accroissement des divers Etats membres continuera de varier⁽²⁾ et se demande quelles

⁽¹⁾ Il est évident que cet état de choses — c'est-à-dire des taux salariaux nivelés par branches dans les grands pays connaissant de forts écarts régionaux et des taux salariaux différenciés selon les pays — ne constitue, du point de la répartition régionale optimale des facteurs de production, qu'une solution de second ordre. Le wage-drift régional est tel toutefois que l'orientation fonctionne en quelque sorte bien grâce au mécanisme du marché.

⁽²⁾ Cela ne signifie pas bien entendu que ce seront toujours les mêmes pays qui auront les taux d'accroissement les plus élevés et toujours les mêmes qui auront les taux les plus faibles. Si c'était le cas, les écarts dans le bien-être des individus s'accroîtraient constamment. Le groupe admet simplement que les taux d'accroissement continueront d'être différents entre tous les pays et ne coïncideront qu'exceptionnellement.

sont la politique intérieure et la coopération internationale les plus appropriées permettant de synchroniser au mieux les niveaux salariaux des Etats membres, compte tenu des différences mentionnées au point 17, de telle sorte que le développement du niveau des prix nationaux soit compatible avec un équilibre interne. Ceci est le contenu de « l'harmonisation de la politique salariale ».

20. Il a été montré dans le chapitre I qu'il existe actuellement des différences selon les Etats membres tant pour ce qui concerne le cadre juridique et institutionnel que pour la manière dont s'accomplit le processus de formation des salaires et les méthodes selon

lesquelles on essaie de l'influencer (voir aussi point 2). Ceci offre deux éléments d'appréciation de nature différente pour la politique d'harmonisation. Cette dernière peut être orientée sur

(i) un rapprochement des institutions et une uniformisation des législations

ou sur

(ii) une intervention directe ou indirecte dans le processus de formation des salaires,

en évitant autant que possible un rapprochement du cadre juridique et des institutions. C'est surtout sur ce dernier type de politique que le groupe d'experts a axé ses efforts.

d) Les limites de la politique traditionnelle de stabilisation

21. Le groupe d'experts s'était tout d'abord demandé s'il suffisait d'harmoniser la politique fiscale et monétaire pour parvenir à l'évolution des niveaux de salaire et de prix nationaux que l'on recherchait ou s'il était nécessaire en plus de coopérer en même temps dans le domaine de la politique salariale.

Pour répondre à cette question, il est utile de considérer les pays qui, dans la période d'après-guerre, ont maintenu le principe de l'autonomie absolue des partenaires sociaux en matière de négociations salariales, pays dans lesquels donc il n'y a jamais eu ni d'interventions directes sur le processus de formation des salaires ni de systèmes d'échelles mobiles et qui ont plutôt essayé de réaliser les grands objectifs politico-économiques par les instruments « classiques » de la politique conjoncturelle : les mesures de politique monétaire et fiscale.

22. La poursuite d'une politique de stabilisation classique implique qu'aujourd'hui encore les taux de salaires et les prix possèdent un haut degré de flexibilité et de sensibilité. On se base sur le fait que dans le cas de tensions inflationnistes, des mesures telles que les augmentations d'impôt, la diminution des dépenses publiques, le relèvement du taux d'intérêt et les restrictions de crédit peuvent exercer une influence modératrice sur la demande monétaire globale et que ce ralentissement de la

demande se répercute également sur le marché de l'emploi (régression du nombre des offres d'emploi ou aussi du degré d'emploi) et, enfin, que la constellation offre/demande modifiée sur le marché de l'emploi — et ceci est décisif si l'on considère une période plus prolongée — influence fortement le résultat des négociations salariales.

23. D'abord on peut constater d'une manière très générale que les prix et les taux des salaires ne possèdent plus aujourd'hui le même degré de flexibilité que du temps de la monnaie d'or lorsque le modèle « classique » fut créé. Si l'on a pu, avant la première guerre mondiale, observer à plusieurs reprises des périodes caractérisées par un fort accroissement du produit national et une baisse simultanée des prix (comme p. ex. entre 1870 et 1890) et ce sans intervention directe sur le marché de l'emploi, on ne doit pas en conclure que ceci serait possible de la même façon aujourd'hui. Il y a eu depuis des transformations structurelles fondamentales, à savoir :

(i) les prix des biens sur beaucoup de marchés subissent un raidissement du fait de pratiques monopolistiques (entreprises dominant le marché, conventions de cartel, prix administrés, liaison verticale des prix) ;

(ii) les salaires ne se forment plus d'après le modèle de la concurrence au niveau des

petites unités et les taux des salaires ne sont plus flexibles dans le sens descendant ⁽¹⁾ ;

(iii) aujourd'hui les grands groupes d'intérêt interviennent aussi de façon multiple dans les discussions sur la répartition du produit national ; on parle de « société pluraliste ».

Pour l'analyse du processus de formation des salaires, on se réfère généralement aujourd'hui au type de marché de monopole bilatéral, pour lequel, comme l'on sait, il n'est pas possible de déterminer un prix d'équilibre bien net. Ce « manque d'équilibre » contribue certainement à expliquer le fait qu'il soit à peine possible de dégager des normes rigoureuses lors de l'analyse empirique du processus de formation des salaires dans la période d'après-guerre.

e) Evolution des salaires et degré d'emploi

25. L'une des tâches principales des chapitres I et II a été de chercher certaines normes de formation des salaires, si tant est que de telles normes existent. A cela s'ajoute la relation, évoquée dans le paragraphe précédent au point (i), entre le taux d'accroissement du salaire nominal et le degré d'emploi, rapport représenté habituellement par la courbe dite de Phillips et qui joue un rôle important dans le modèle classique.

Les tableaux nos. 4 et 10, ainsi que les graphiques correspondants figurant au chapitre II, montrent en gros les rapports pour les cinq pays au cours de la période 1955-1965. Dans certains cas, il y a corrélation nette dans le sens attendu : plus le degré d'emploi est élevé, c'est-à-dire plus la réserve est faible sur le marché de l'emploi et plus le taux d'accroissement du salaire nominal est élevé. Pour la république fédérale d'Allemagne, une corrélation assez nette peut être obtenue à condition d'écarter les années 1959 et 1963. Dans le cas de l'Italie, les points se trouvent assez bien répartis autour de la courbe en question. La Belgique a le meilleur diagramme, les années 1959-1961 ayant été ramenées à un point. Pour la France et les Pays-Bas, les points sont si dispersés qu'il n'apparaît guère utile d'introduire la courbe Phillips. A priori on pouvait s'attendre à ce résultat : le rapport représenté par la courbe Phillips, qui reflète les forces du marché, doit manifestement apparaître d'autant plus nettement que les

24. Le groupe d'experts a estimé devoir se pencher avant tout sur deux questions extrêmement importantes, à savoir :

(i) peut-on admettre à la base que la formation des salaires réagit aujourd'hui encore aux variations du degré d'emploi selon les règles du modèle classique ?

(ii) la politique de stabilisation classique peut-elle — en admettant qu'elle fonctionne — n'être acquise qu'à un prix trop élevé, c'est-à-dire avec beaucoup trop d'effets secondaires inopportuns ?

La seconde question ouvre la possibilité d'un conflit d'objectif et il faut songer en particulier au préjudice porté à l'expansion économique comme conséquence de la politique de stabilisation et au ralentissement de l'aménagement de l'infrastructure.

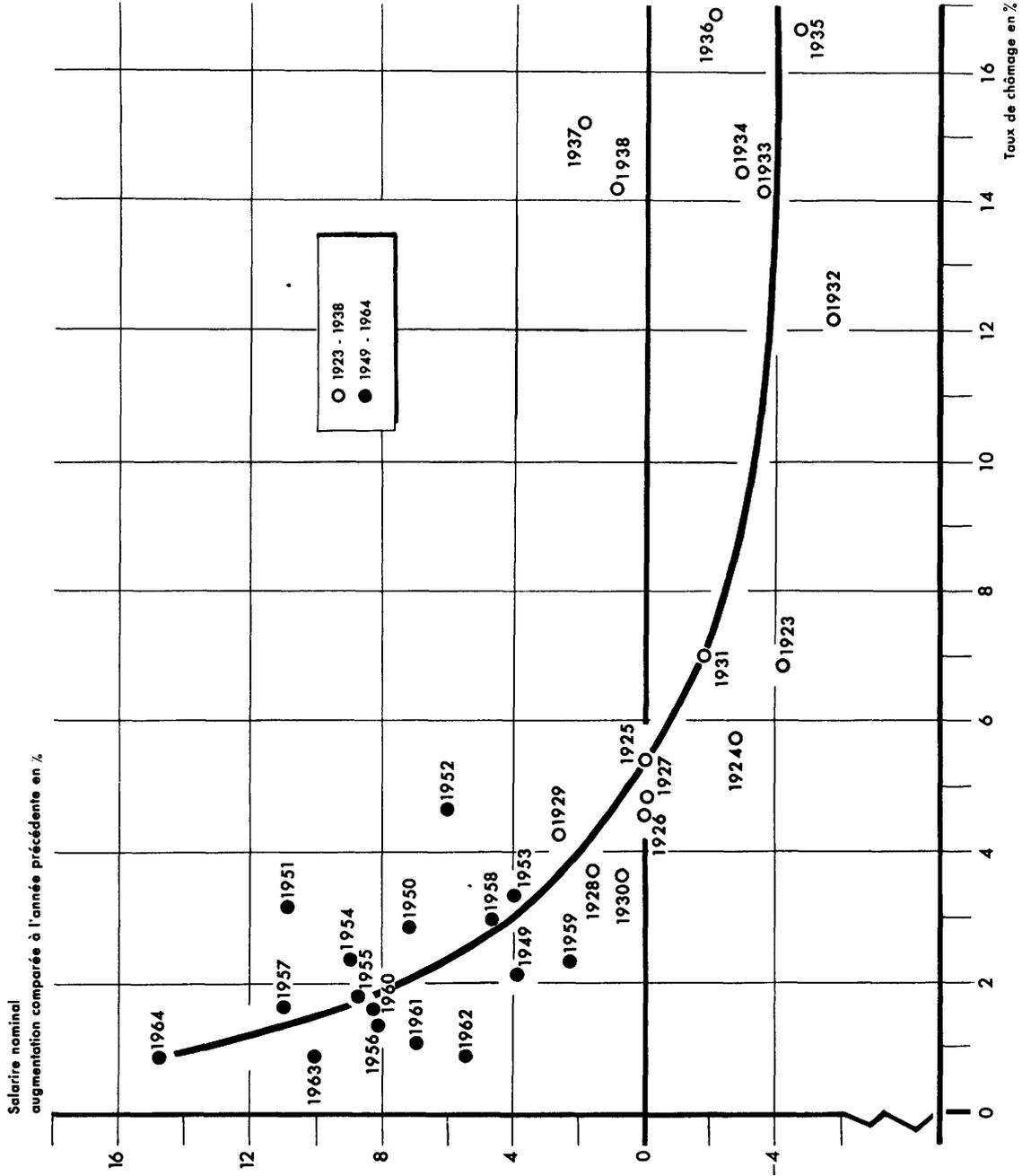
interventions de l'Etat dans le processus de formation des salaires sont plus faibles. Un facteur que les statistiques globales ne peuvent reproduire qu'imparfaitement joue un rôle important dans l'examen de la situation : il s'agit du chômage structurel. L'existence du chômage structurel peut expliquer de nombreux écarts de la courbe de Phillips : le chômage indiqué par les statistiques ne concerne que certains secteurs ou certaines régions tandis que, d'une manière générale, règne le plein emploi et que les salaires augmentent dans les secteurs qui échappent à la dépression. Les branches ayant une conjoncture favorable constituent alors les « entraîneurs ».

26. Le rapport reflété par la courbe Phillips apparaît d'autant plus clairement que la période analysée est longue. Cela est déjà apparu sans équivoque par le fait que, dans les graphiques de la partie statistique, il était possible d'obtenir de meilleurs alignements sur la courbe en groupant plusieurs années consécutives. En outre, les Pays-Bas constituent un exemple significatif ; on obtient en effet dans leur cas

(1) Le raidissement unilatéral, auquel on se réfère toujours à l'heure actuelle, ne vaut naturellement que pour le salaire conventionnel et non pas pour le gain effectif. Par la diminution des heures supplémentaires et la suppression du wage-drift, le gain effectif peut à coup sûr diminuer. Cela n'est toutefois qu'un effet temporaire. Une telle suppression n'aide que peu dans le combat contre l'inflation insidieuse.

GRAPHIQUE n° 12

Courbe Phillips



une image tout à fait nouvelle en étendant l'analyse aux années de l'entre-deux-guerres, comme dans le graphique à la page 71.

Il faut conclure de ces observations que la politique salariale des syndicats et/ou la réglementation gouvernementale en matière salariale peut conduire à court terme à ce que les taux de salaires s'éloignent souvent, même assez loin, de l'équilibre déterminé par l'offre et la demande. Cependant à long terme, les forces du marché s'imposent et freinent la puissance des syndicats et les interventions de l'Etat.

27. Les observations faites montrent que les niveaux de salaires réagissent certes d'une manière « classique » aux variations du degré de l'emploi, mais qu'à court terme la relation est beaucoup trop incertaine pour pouvoir servir de base à une politique de stabilisation satisfaisante.

Il n'est pas possible d'indiquer avec précision le niveau de l'emploi qui amène l'expansion salariale souhaitée tout en restant compatible avec la stabilité des prix; par ailleurs, la politique économique ne pourrait pas réussir à atteindre ce niveau d'emploi « critique » et à le maintenir. Si nous disposons aujourd'hui de moyens beaucoup plus efficaces qu'autrefois, la période d'après-guerre offre peu d'expériences montrant dans quelle mesure il est vraiment possible de maintenir l'équilibre entre l'inflation et la déflation, et spécialement d'éviter qu'à un certain degré de chômage des processus de contraction cumulatifs ne se déclenchent.

En ce qui concerne la dépendance de l'évolution des salaires nominaux, il ne faut pas confondre les effets momentanés et les effets durables. Un relâchement de la tension sur le marché de l'emploi entraîne un rapprochement du salaire effectif et du salaire conventionnel : le « wage-drift » diminue. Cela apporte un soulagement provisoire. Peu nous importe par contre de savoir si le trend des accroissements de salaire effectif continue à régresser ou si au contraire après la diminution du wage-drift, l'évolution ne retombe pas dans sa vieille tendance. Un certain accroissement permanent du niveau nominal des salaires semble actuellement inévitable, ne serait-ce qu'en raison des « ratchet effects » auxquels nous nous sommes déjà référés. Dans une économie dynamique il se produit en permanence des transformations structurelles qui ne sont pas possibles sans

migrations intersectorielles de main-d'œuvre. Les décalages dans la pyramide des salaires constituent également un élément important pour encourager ces migrations. Mais si dans certains secteurs les taux de salaires ne peuvent être abaissés, cette correction nécessaire de la structure salariale ne peut être réalisée qu'en relevant les salaires dans les secteurs en expansion. Il en résulte un accroissement du niveau moyen des salaires dans l'économie. A cela s'ajoute le simple fait que, dans certains pays, les syndicats sont contraints de faire valoir à leurs adhérents de temps à autre un succès sur le plan salarial s'ils ne veulent pas courir le risque de voir le nombre de leurs membres diminuer.

28. L'attention du groupe d'experts est attirée par la constatation que ce n'est qu'avec beaucoup de retard que réagit la fixation des salaires à un changement de constellation des données. Ce retard dans l'adaptation à des situations nouvelles (peut-être à des modifications des niveaux réels d'expansion) explique qu'après-guerre, dans divers pays, de longues périodes de stabilité relative des prix ont succédé à des périodes de hausse rapide et vice versa.

Ce changement entre des époques de tension inflationniste et des époques de stabilité relative des prix s'est répercuté sur les balances des paiements et est la cause principale des difficultés actuelles du système monétaire international. Il ne sera possible à l'avenir d'éviter de tels cycles engendrés par les retards d'adaptation — l'amplitude de ces cycles est essentiellement déterminée par les « lags » de politique salariale — que si l'on inclut la politique salariale dans la politique économique à moyen terme. Il ne faudrait pas croire sans autant que la politique salariale puisse être séparée complètement de la politique de stabilisation à court terme. Le groupe d'experts est d'avis que, pour atteindre la stabilité des prix et réaliser simultanément une répartition équitable des revenus tout en maintenant une expansion satisfaisante, il faut, parallèlement à la tactique salariale proprement dite avec ses résultats souvent fortuits, une véritable stratégie, c'est-à-dire une conception de la politique salariale à moyen et à long terme. C'est avec une insistance particulière que le groupe d'experts recommande, dans le cadre des efforts déployés pour parvenir à une coopération internationale, de donner une telle orientation stratégique à la politique des salaires.

f) Politique de stabilisation et expansion économique

29. Le groupe d'experts a dû aussi examiner les phénomènes négatifs secondaires possibles d'une politique économique n'opérant qu'à l'aide des instruments classiques. Sur cette question, il ne peut guère que souligner les principaux conflits avec d'autres objectifs fondamentaux.

Le modèle classique de politique de stabilisation, appliqué à une économie en expansion, présente à peu près les caractéristiques suivantes : un blocage de la demande globale détend le marché de l'emploi ; un degré d'emploi pas trop élevé empêche une hausse trop rapide des salaires ; en raison du degré d'emploi modéré, la productivité du travail peut même croître plus vite (argument de la stimulation due à la crainte de perdre son emploi) et, de ce fait, une expansion satisfaisante et la stabilité des prix deviennent compatibles.

30. Si l'on observe les faits, on constate que ce modèle ne résiste pas à une confrontation avec la réalité. Etant donné que les vraies composantes de l'expansion économique n'ont pas encore fait l'objet de beaucoup de recherches, tout porte à croire que c'est au contraire précisément le haut degré d'emploi qui constitue la condition première d'une expansion saine⁽¹⁾, puisqu'il

(i) conditionne un optimisme suffisant chez les employeurs et le climat idéal incitant ces derniers à prendre des risques et à investir ;

(ii) incite les syndicats à ne pas faire opposition aux mesures de rationalisation et d'automatisation ;

(iii) diminue la résistance envers les mutations structurelles ;

(iv) oblige le chef d'entreprise à rationaliser ; l'expérience a montré que le simple manque de main-d'œuvre était un facteur beaucoup plus important — en particulier dans le domaine des bureaux — que le niveau élevé des salaires.

En outre, il faut tenir compte du fait que des mesures de politique de stabilisation classique exercent aussi une influence négative, par une autre voie, sur le taux d'accroissement du produit national brut réel. D'une part, en effet les mesures d'épargne fiscales suppriment des investissements d'infrastructure qui sont

pourtant la condition première de l'expansion future ou réduisent des dépenses favorisant directement l'expansion (recherche, enseignement etc.) D'autre part, les mesures monétaires, en appliquant une politique de taux d'intérêt élevé ou d'une toute autre manière diminuent l'activité d'investissement. Assurément les membres du groupe d'experts ne voudraient en aucune façon plaider pour une expansion à tout prix. Des investissements et des dépenses gouvernementales excessives pourraient provoquer des tensions sur le marché d'emploi, et les tentatives de stabilisation aboutiraient alors à un échec. Ce qu'il faut dire c'est que la solution ne devrait pas être cherchée dans un arrêt brutal de la croissance. Sinon, une inflation insidieuse pourrait également se produire avec une croissance trop faible. Aussi, importe-t-il de trouver un optimum entre une croissance trop forte et une croissance trop faible.

31. Le danger proprement dit de la politique de stabilisation traditionnelle réside donc dans le fait que, tout en apportant un allègement temporaire, elle rend plus difficile, à cause de la baisse du taux d'accroissement, le combat contre l'inflation insidieuse. Il a déjà été mentionné que, tout à fait indépendamment du rythme d'expansion, une société moderne ne peut pas vivre sans une certaine augmentation du revenu nominal. D'une manière générale, le processus de coordination entre les objectifs économiques généraux se réalise, dans un état démocratique, avec infiniment moins de difficultés lorsqu'il y a augmentation rapide du revenu réel, qu'en cas d'expansion modérée ou même de stagnation.

C'est pourquoi le groupe d'experts se base sur le fait que la société doit trouver les moyens de subsister avec un degré d'emploi relativement élevé, parce qu'autrement d'autres objectifs fondamentaux se trouvent mis en cause. Inutile de dire qu'un degré d'emploi élevé est déjà en soi un objectif important pour des raisons d'ordre social et politique.

⁽¹⁾ Pour l'influence du degré d'emploi sur la productivité du travail, il y a souvent confusion entre les effets momentanés et les effets prolongés. Une régression de l'emploi pourra avoir un effet stimulant et accroître la productivité du travail. Il est fort peu probable toutefois qu'elle provoque une augmentation du taux d'accroissement moyen à long terme de la productivité du travail, c'est-à-dire un changement du trend.

g) Politique salariale orientée sur la productivité

32. Le souci de ne pas laisser le hasard décider du résultat des négociations salariales et le désir de déterminer certaines données directives et d'améliorer, d'une façon générale, le climat des négociations salariales — en république fédérale d'Allemagne, on parle « d'objectivation de la politique salariale » — ont fait naître l'idée de politique salariale orientée sur la productivité. A cet égard, il faut distinguer entre le salaire à la productivité au sens strict, dont le taux est institutionnellement rattaché à celui de la productivité statistique du travail (analogue à l'indexation du salaire sur le coût de la vie déjà réalisée dans certains pays) et la simple orientation de la formation des salaires sur l'accroissement de la productivité.

Cette idée de salaire à la productivité résulte certainement du désir d'introduire dans l'évolution des salaires une force de ralentissement en fixant certains plafonds. On ne peut bien entendu pas assurer que cette idée a eu une influence modératrice sur les revendications salariales dans les pays où son rôle est déjà déterminant ou si elle a contribué au contraire à accélérer l'expansion des salaires dans les négociations collectives.

On peut tout simplement justifier l'orientation de la formation des salaires sur l'accroissement de la productivité par le fait qu'il n'est pas possible de distribuer plus de biens qu'il n'en est produit, mais c'est là une affirmation banale qui n'aide guère à trouver de solution aux conflits véritables. Des relations tautologiques de cet ordre peuvent tout au plus faire comprendre certains conflits, mais en aucun cas les résoudre.

Si l'on interprète la formule de productivité à long terme, on constate que la quote-part des salaires (part de la rémunération des salariés dans le revenu national global) devrait être maintenue stable pendant des périodes prolongées. Pour des considérations à l'échelle du siècle, cette exigence n'est raisonnable que dans la mesure où la quote-part des salaires ne peut ni augmenter, ni diminuer à l'infini, sinon, il faudrait soit faire tendre vers zéro les profits et les taux d'intérêts, soit faire tendre les salaires vers le minimum vital, ce qui est incompatible avec une stabilité à très long terme.

33. Etant donné que la question de stabilité à très long terme ne présente pas une importance essentielle pour les aspects à court et à moyen terme traités dans le présent rapport, nous n'en parlerons que très brièvement. Signalons à cet égard l'abondante littérature dans le domaine de la théorie macro-économique de la production et de la croissance et notamment l'étude de M. J.E. Meade « Efficiency, Equality and the Ownership of Property » (Londres 1964). Il s'agit là de la question de savoir si la fonction de production macro-économique a) peut avoir une forme telle qu'en cas de modification du rapport des prix des facteurs de production (relation intérêt/salaires), la combinaison quantitative des facteurs de production employés (mesurée statistiquement grâce au coefficient du capital) varie de telle sorte que la part des salaires diminue ou augmente en permanence, ou si b), à la longue, à la suite du progrès technique, la courbe de production se déplace de sorte que le même effet s'exerce sur la part des salaires (progrès technique non neutre).

Au point a) il est traité du problème de l'importance de l'élasticité de substitution entre le travail et le capital réel. Tant que le coefficient du capital (K/L ; K = capital réel et L = travail) varie d'une façon inversement proportionnelle au rapport des prix de facteurs (i/w ; i = niveau de l'intérêt et w = niveau moyen des salaires), la part des salaires reste constante; l'élasticité de substitution est de -1 ⁽¹⁾. Des enquêtes menées dans certains pays ont indiqué des élasticités de substitution différentes de -1 ; bien entendu l'exactitude des évaluations a été contestée. En tout cas il serait prématuré de voir actuellement dans ces résultats des tendances à très long terme de la part des salaires. Il se peut que l'élasticité de substitution soit soumise elle-même à des fluctuations cycliques et qu'elle se situe tantôt au-dessus de -1 et tantôt en dessous.

(1) L'élasticité de substitution est définie comme suit :

$$\epsilon = \frac{d(K/L)}{K/L} : \frac{d(i/w)}{i/w}$$

La répartition fonctionnelle des revenus se transcrit comme suit :

$$\frac{K}{L} \cdot \frac{i}{w} = \frac{P}{W}$$

P = profits, W = masse des salaires. La constance du rapport P/W (taux de plus-value) est identique à une quote-part des salaires constantes.

Pour la question concernant l'incidence des formes du progrès technique, mentionnée au point b), nous partons d'une définition de J.R. Hicks qui parle de progrès technique neutre si, à la longue, le rapport des productivités marginales du capital et du travail demeure inchangé, la part des salaires restant par conséquent constante. Le progrès technique accroît donc dans une même proportion relative la productivité du travail et du capital. Sinon il s'agit d'un progrès technique qui permet d'épargner du travail et des capitaux et qui, à très long terme, tend à abaisser ou à relever la part des salaires.

La forme du progrès technique présente de l'importance pour les problèmes considérés dans la mesure où elle détermine l'évolution du coefficient du capital. Si le progrès technique tend à réduire le coefficient du capital, cela signifie que le même taux d'expansion peut être atteint avec une diminution de la part des investissements. Une politique salariale expansive se voit alors ouvrir des possibilités supplémentaires sans que l'objectif de l'expansion soit compromis.

Les paragraphes suivants montrent qu'au cours des périodes étudiées, la part des salaires (non rectifiée) s'est accrue presque continuellement et que la part des profits a diminué dans la même proportion, ce qui naturellement a été accompagné principalement par une baisse de la part des investissements. Cela pose la question de savoir si cette baisse de la part des investissements et des profits est motivée par des raisons de conjoncture ou s'il est possible que le coefficient du capital ait diminué pour des raisons technologiques.

Il apparaît ainsi que l'étude des rapports entre le taux d'investissement, le taux d'expansion et la répartition fonctionnelle des revenus n'intéresse pas seulement le théoricien mais qu'elle présente aussi une grande importance pour la politique économique à moyen terme. L'histoire économique des dernières années a montré que le coefficient du capital tend à varier et il semble que ces variations soient en corrélation avec ce qu'on appelle les vagues séculaires de longue durée (cycles Kondratieff). Si l'on observe une diminution du coefficient du capital, il convient de se demander si elle n'est pas motivée par des raisons technologiques (c'est-à-dire par une certaine forme de progrès technique) ou si sa cause ne réside pas simplement dans le fait qu'au cours de la

période étudiée les investissements impliquant un coefficient de capital très élevé (infrastructure) ont été négligés. Dans ce dernier cas on peut prévoir à coup sûr qu'en raison de la nécessité du rattrapage dans le domaine des investissements d'infrastructure le coefficient du capital recommencera à augmenter dans un avenir proche, ce qui réduira d'autant la marge d'une politique salariale expansive.

34. Le groupe d'experts s'est demandé si le système du salaire lié à la productivité ou orienté sur l'accroissement de la productivité est le moyen approprié pour assurer l'expansion du niveau des salaires, compatible avec la stabilité des prix (« évolution des salaires sans influence sur les prix ») ce qui conduit tout simplement à recommander aux Etats membres de reprendre l'idée de politique salariale orientée sur la productivité. L'avantage d'une telle solution résiderait visiblement en ce qu'il n'y aurait plus de gros problèmes à résoudre en matière de coordination, qu'une harmonisation des conditions-cadres institutionnelles et juridiques serait superflue et que l'on ne devrait agir en matière de négociations salariales que selon certaines règles communes et très simples. Pour répondre à cette question, le groupe d'experts entend, dans les paragraphes qui suivent,

- (i) définir les rapports formels entre productivité du travail, évolution des salaires nominaux et réels, quote-part des salaires et niveau des prix,
- (ii) expliquer ces relations en se servant des données statistiques présentées au chapitre II et interpréter de la sorte les statistiques,
- (iii) regrouper les principaux arguments pour et contre la politique salariale orientée sur la productivité.

A cet égard, il convient en même temps d'examiner la question de savoir s'il est possible, en appliquant le critère de la productivité, de réaliser simultanément la stabilité des prix et une répartition équitable.

35. La discussion du pour montre que les rapports, en soi simples, qui sont à la base de l'idée de salaire à la productivité ne sont pas encore clairement connus. C'est pourquoi, nous les représentons succinctement sous forme de formules. Si Y est le produit national brut (dans ce qui suit, désigné par PNB) aux prix courants

et Q le PNB aux prix constants (produit réel), l'indice des prix pour le PNB est défini par $p = Y/Q$; pour la période de référence de l'indice des prix, on a $Q = Y$, $p = 1$. Le nombre total des personnes actives L comprend les salariés L_U et les indépendants L_S , soit $L = L_U + L_S$.

La productivité du travail λ peut être calculée à partir du nombre total des personnes actives

$$\lambda = \frac{Q}{L}$$

ou du nombre des salariés

$$\lambda_U = \frac{Q}{L_U} \cdot$$

Les deux formules sont possibles ⁽¹⁾; pour des analyses techniques, il y aura lieu de donner la préférence à λ , étant donné que les travailleurs et les employeurs participent ensemble à la fabrication du produit. Par contre, pour des études de coûts et des analyses de l'évolution des prix, λ_U est la formule adéquate : en effet, seuls les salariés perçoivent un salaire.

36. Etant donné que le centre d'intérêt est constitué par les aspects monétaires, c'est-à-dire le rapport entre les salaires, la productivité du travail et les prix des marchandises, le coefficient λ_U a été évalué dans la partie statistique. Les résultats figurent au tableau no. 12. Pour l'ensemble des cinq pays, la productivité du travail ainsi définie a augmenté de 41,5 % pour la décennie considérée, les valeurs extrêmes étant de 28,5 % (Belgique) et de 51,1 % (Italie).

Les taux d'accroissement annuels varient considérablement, étant donné qu'en raison des fluctuations conjoncturelles une adaptation judicieuse de l'emploi de la main-d'œuvre est relativement difficile actuellement. C'est pour ces raisons précisément que, dans certains cas même, on n'observe qu'une progression minime de la productivité du travail, que l'on ne peut bien entendu pas fonder techniquement, mais qui est due au peu de flexibilité de l'emploi.

37. Soit le revenu national aux coûts des facteurs (Y_F) réparti en salaires ($W =$ rémunération des salariés) et en profits ($P_N =$ terme général pour tous les autres types de revenus), d'où $Y_F = W + P_N$. La part des salaires (dans le revenu national sans tenir compte des chan-

gements dans la structure de la population active) mentionnée précédemment s'exprime alors par W/Y_F . Les données correspondantes figurent dans les tableaux nos. 6 a à 6 c. La part des salaires, pour l'ensemble des cinq pays, est passée, entre 1955 et 1965, de 56 % environ à 64 % environ, et l'on peut se demander s'il est encore possible de parler d'une « part des salaires constante » après cet accroissement relatif de 14 % environ au cours d'une décennie. En 1965, la part des salaires dans le revenu national des différents pays se situait entre 60 % (Italie) et 66 % (république fédérale d'Allemagne).

Le rapport entre la masse des salaires W et le nombre des salariés L_U donne le gain moyen des salariés $w = W/L_U$, dont l'évolution (« salaire nominal ») est représentée dans les tableaux nos. 10 a et 10 b. Pour un accroissement global de 132,2 % pour les cinq pays pendant une décennie, la dispersion est, comme on s'y attendait, particulièrement importante : elle va de 84 % environ (Belgique) à 156 % (France).

Le salaire réel est obtenu en divisant le gain moyen (nominal) par l'indice des prix à la consommation (voir au chapitre II les tableaux nos. 11 a et 11 b).

38. Pour indiquer le rapport entre l'évolution des salaires, l'augmentation de la productivité du travail, l'accroissement des prix et la répartition fonctionnelle des revenus, remplaçons la relation $Y = W + P$

$$\text{par } Y = W + \frac{P}{W} \cdot W = W \left(1 + \frac{P}{W} \right)$$

en posant ci-après pour simplifier

$$1 + \frac{P}{W} = \pi$$

En gros, π correspond au « facteur de profit ». En plus du profit de l'entrepreneur, il contient naturellement aussi tous les autres revenus en dehors de la simple rémunération du travail.

Il faut cependant tenir compte du fait que, contrairement à la répartition opérée au point 37, où nous sommes partis du revenu national aux coûts des facteurs, le facteur P contient aussi les amortissements et les impôts

⁽¹⁾ En pratique, le produit moyen par heure de travail, dont nous ne nous préoccupons pas ici, joue aussi un rôle important.

indirects. Ce sont ces deux composantes qui différencient le revenu national (Y_p) du PNB (Y).

Le profit net P_N du point 37, auquel on fait habituellement appel pour exprimer la répartition fonctionnelle des revenus, doit maintenant être remplacé par le profit brut P . Etant donné que plus tard nous ne considérerons que les changements temporels, cette différence a peu d'importance. Il n'y aurait d'écarts substantiels que si la part des amortissements et des impôts indirects au PNB subissait des changements sensibles.

Puisque $Y = p \cdot Q$, on peut donc aussi écrire

$$p \cdot Q = W \cdot \pi = (w \cdot L_U) \pi$$

ou bien

$$p = \frac{w \cdot L_U}{Q} \cdot \pi \quad (1)$$

Des substitutions permettent de dériver de l'équation (1) toutes les relations importantes pour l'argumentation qui suivra. π est le coefficient de répartition fonctionnelle des revenus. Si π augmente, la part des salaires diminue et vice versa. Si, par exemple, la part des salaires au PNB est de 50 %, $\pi = 2$.

39. L'équation (1) permet de calculer le salaire réel

$$\frac{w}{p} = \frac{1}{\pi} \cdot \frac{Q}{L_U} = \frac{\lambda_U}{\pi} \quad (2)$$

qui est donc égal à la productivité du travail divisée par le facteur de profit π . Observons que, dans le cadre de ces considérations — à la différence des calculs faits au point 37 — on doit, pour obtenir le salaire réel, se servir de l'indice des prix pour le PNB au lieu de l'indice des prix à la consommation. Ceci vaut pour la politique salariale orientée sur la productivité en général et la possibilité d'un conflit a déjà été signalée.

Pour la répartition des revenus, on a

$$\pi = \frac{\lambda_U}{w/p} \quad (3)$$

qui est donc déterminée par le quotient de la productivité du travail et du salaire réel. Tant que le salaire réel s'accroît au même rythme que la productivité du travail, la répartition des revenus caractérisée par π reste constante.

Le fait de recommander le salaire à la productivité indique que l'on se réfère implicitement ou explicitement à l'équation (3). Que l'on note cependant que la thèse de la neutralité de la répartition due au salaire à la productivité n'est valable que si

(i) on calcule la productivité du travail uniquement en fonction des salariés, c'est-à-dire en excluant catégoriquement les indépendants,

(ii) on se sert de l'indice des prix pour le produit national brut pour calculer le salaire réel.

En pratique, ces deux procédés sont plutôt inhabituels. L'équation (3) indique en même temps pourquoi le groupe d'experts a, dans la partie statistique (tabl. no. 12), opté pour le calcul de productivité λ_U moins usuel.

Les deux coefficients de productivité (λ et λ_U) permettent, tant que l'on ne considère que des changements temporels, d'aboutir au même résultat, pourvu que la structure de la population active ne varie pas, c'est-à-dire que la part des salariés et des indépendants dans le nombre total des personnes actives reste constante dans le temps. On constate, en observant le tableau no. 3 c, que ce n'est pas le cas pour la période considérée : dans l'ensemble des cinq pays, la part des salariés est passée de 65,2 % à 74,9 %, soit une augmentation relative de 15 % environ. Si l'on avait choisi la population active globale comme grandeur de référence, on aurait obtenu par le calcul un accroissement supérieur de la productivité du travail.

40. Le changement sensible de la structure de l'emploi que révèle le tableau no. 3 c doit en même temps faire naître un doute quant à la stabilité de la part des salaires pour autant qu'on lui accorde quelque importance sur le plan de la politique de répartition. L'argument en faveur du salaire à la productivité est qu'il est « sans incidence sur la répartition » lorsque la part des salaires reste constante.

L'invariabilité de la part des salaires ne peut cependant être considérée comme neutre sur le plan de la répartition — si tant est que cela soit possible — que si la structure de l'emploi est vraiment constante, c'est-à-dire si la part de personnes actives qui doivent se répartir dans une quote-part constante ne change pas. En réalité, cette part a considérablement augmenté.

Dans quelques pays, il est par suite habituel aujourd'hui de calculer une « part des salaires qui tient compte des changements dans la structure de la population active », c'est-à-dire d'ajuster la part des salaires aux changements dans la structure de l'emploi. C'est ce qui a été fait pour les cinq pays aux tableaux nos. 7 a à 7 f, les deux types de part des salaires étant chaque fois mis en vis-à-vis. L'année de référence est 1955 et, pour les années suivantes, on a déterminé la part des salaires que l'on aurait obtenue, toutes choses égales par ailleurs, si la structure de la population active n'avait pas changé par rapport à 1955. Vu que la part était moindre pour l'année de référence que pour toutes les années suivantes, l'ajustement doit visiblement donner une part des salaires moins élevée. Il apparaît, pour l'ensemble des cinq pays, que la part des salaires tenant compte des changements dans la structure de la population active reste pratiquement à son niveau de 1955.

Par ces considérations le groupe d'experts a voulu montrer combien est problématique la valeur analytique de la part des salaires, élément sur lequel on se base par prédilection pour recommander l'emploi de la notion de salaire à la productivité. Toutefois le groupe d'experts ne voudrait pas que l'on croie à tort qu'il a considéré la part salariale rectifiée (c'est-à-dire en tenant compte des modifications qui se produisent dans la structure de la population active) comme constituant déjà une mesure idéale de la répartition des revenus. L'exemple suivant qui repose sur des chiffres choisis arbitrairement doit montrer combien il est problématique de vouloir, à partir de données statistiques partielles, tirer des conclusions sur une répartition convenable des revenus du point de vue social. La situation de base est la même pour les trois cas analysés (voir le tabl. p. 79). Dans chacun des trois cas le produit national doit passer de 1000 à 1500, c'est-à-dire qu'il doit augmenter de 50% (nominalement et réellement); simultanément la structure de la population active se modifie : le nombre des salariés (« travailleurs ») doit augmenter.

Le cas I montre ce qui arriverait si, pour mesurer la productivité, on se basait sur l'ensemble de la population active et si le salaire était indexé à la productivité ainsi définie. D'après cette conception, la productivité du travail augmente de 50% (augmentation de 50% du produit national, l'emploi total restant constant). Par conséquent, le salaire passe de 8 à 12 (colonne 10), c'est-à-dire qu'il augmente

également de 50%. On voit que la part des salaires passe de 48% à 64%. Comme cela a déjà été indiqué ailleurs, un salaire à la productivité de ce genre ne serait pas sans effet en ce qui concerne la répartition fonctionnelle des revenus. Toutefois il n'est pas sans modifier aussi la structure des revenus moyens des deux groupes : tandis que le salaire par salarié ne s'accroît que de 50%, le revenu moyen par indépendant double à peu près. Le cas II représente le salaire à la productivité qui laisse inchangée la part des salaires par rapport à la situation de base. Le revenu moyen des indépendants triple en raison du changement de la structure de l'emploi, tandis que le revenu moyen des salariés augmente à peine. Enfin, dans le cas III, on prend comme hypothèse que les revenus moyens des salariés et des indépendants augmentent dans la même proportion (soit 66,2/3%). La part des salaires passe alors à 71% et les coûts de main-d'œuvre par unité produite augmenteraient de près de 50%.

Sans aborder la question de savoir dans quel cas on peut parler de « neutralité de répartition », on peut dire que la valeur statistique des taux des revenus indiqués dans les colonnes 9 à 11 est assez faible car il s'agit dans une large mesure de moyennes empiriques. Néanmoins, cet exemple montre entre autres combien il est difficile de définir avec précision ce qu'il faut entendre par « politique de parité ».

Il serait naturellement également possible de choisir le concept de productivité λ à la place de λ_U comme ligne directrice pour la politique des salaires et donc de se baser sur l'ensemble de la population active. On voit aisément que dans ce cas, la part des salaires tenant compte des changements de la structure de l'emploi se stabilise. Cependant, les coûts de main-d'œuvre par unité produite ne restent plus stables.

Si la part des indépendants dans la population active augmente, les coûts de main-d'œuvre par unité produite monteront également. Un conflit opposerait l'objectif « distribution » et l'objectif « stabilisation » des prix. Encore une fois, prenons garde d'attribuer à la part des salaires dans le revenu national, tenant compte des changements dans la structure de l'emploi, une signification trop grande quant à l'objectif de distribution. Si la part des indépendants dans l'ensemble de la population active diminue, leur revenu moyen augmente ceteris paribus. Précisément, on veut tenir compte de cet effet dans le calcul de la part des salaires ayant fait l'objet d'un ajustement. Cependant, il est

évident que les changements dans la structure des personnes actives consistent dans le fait que les indépendants qui perçoivent les revenus les plus bas — comme les petits commerçants et agriculteurs — disparaissent et se convertissent en salariés et que, par conséquent, le

revenu moyen des indépendants augmente d'une façon relativement plus rapide. Il ne faut donc pas en conclure qu'il y ait eu une hausse des revenus supérieurs. Pour cette raison, il faut se garder d'une mauvaise interprétation des moyennes erronées.

Cas	Produit national réel et nominal	Nombre des personnes actives			Revenus par groupe				Revenu moyen par personne active		
		total	dont		en valeur absolue		en % du produit national		moyenne globale	salariés	indépendants
			salariés	indépendants	salariés	indépendants	salariés	indépendants			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Situation de base	1 000	100	60	40	480	520	48	52	10	8	13
I	1 500	100	80	20	960	540	64	36	15	12	27
II	1 500	100	80	20	720	780	48	52	15	9	39
III	1 500	100	80	20	1 067	433	71	29	15	13,3	21,7

41. Pour analyser le mouvement du niveau des prix, il est approprié d'écrire l'équation (1) sous la forme :

$$p = \frac{w}{\lambda_U} \cdot \pi \quad (4)$$

ce qui peut être dégagé de $\lambda_U = Q/L_U$. Le quotient du taux du salaire moyen et de la productivité du travail (w/λ_U) donne les charges salariales par unité de production. En les multipliant par le facteur de profit π , on obtient l'indice des prix pour le produit national brut. Il a été rappelé à plusieurs reprises qu'en ce qui concerne les considérations de politique des prix, seul peut servir le concept de productivité λ_U .

Etant donné que le facteur de profit π ne peut varier que dans une certaine marge — un trend en hausse ou en baisse constante étant logiquement impossible à long terme pour ce facteur — les charges salariales par unité de production sont, à moyen et long terme, le facteur de détermination des prix le plus important. Ce n'est que temporairement que les variations de π peuvent accroître ou atténuer l'inflation, mais elles ne peuvent jamais en être l'origine. Les tableaux de la série 13 en représentent

l'évolution. Que l'on considère ici surtout le tableau no. 13b qui indique les changements annuels, très marqués, ainsi que la dispersion suivant les pays.

Enfin tous les calculs effectués selon la formule (4) sont représentés, pour chaque pays et pour l'ensemble, aux tableaux nos. 14a à 14f. Les tableaux nos. 15a à 15f indiquent les variations correspondantes année sur année.

42. Bien qu'elle n'apporte aucun complément d'information aux statistiques et relations décrites jusqu'à présent, la comparaison effectuée dans les tableaux de la série 16 est cependant pleine d'enseignements. Aux première et troisième lignes de chaque tableau, on a reporté les charges salariales par unité de production ou l'indice des prix pour le produit national brut dans leur variation annuelle en pourcentage. La « marge de profits bruts » est la différence entre les divers taux d'accroissement. Si l'on écrit (4) sous la forme

$$\frac{p}{w/\lambda_U} = \pi$$

on constate que la ligne « marge de profits bruts » représente les variations relatives de

notre facteur π . La variation de la répartition des revenus est mesurée quasi indirectement par la confrontation de la variation du niveau des prix et des charges salariales par unité de production ⁽¹⁾.

Les tableaux nos. 16 a à 16 f montrent que le fort accroissement des charges salariales par unité de production, depuis 1955, a été en partie compensé par la diminution des marges de profits bruts : à peu d'exceptions près, le facteur π est toujours négatif. Assurément, cette décomposition purement statistique ne permet pas de conclure que l'on tend vers un équilibre ou que l'on se rapproche d'un déséquilibre. En d'autres termes : les tableaux ne permettent pas de dire si 1955 a été une année de profits excessivement élevés, qui ont pu à peu eu tendance à se normaliser, ou si, actuellement, les gains sont déjà en dessous de leur « niveau d'équilibre ». Un fait s'impose logiquement : la réduction des marges de profits ne peut pas durer infiniment et servir de contrepois à la trop forte hausse constante des charges salariales par unité de production. En tout cas, le facteur π est un élément indicateur global très sensible de la conjoncture et que l'on détermine très facilement.

43. L'équation (3) a montré que la quote-part des salaires (dans le revenu national sans tenir compte des changements dans la structure de la population active) ne peut rester constante que si le salaire réel augmente parallèlement à la productivité du travail. Ainsi, deux processus d'adaptation sont essentiellement nécessaires, étant donné que les négociations des conventions collectives ne portent que sur le salaire nominal et non pas sur le salaire réel : le taux du salaire nominal doit être rattaché à l'accroissement de la productivité du travail en tenant compte cependant, en même temps, de la hausse des prix. On ne voit pas souvent — ou on ne veut pas la voir — la nécessité de ce double rapprochement, parce que l'on accorde la priorité au postulat de la stabilité des prix plutôt qu'aux objectifs de politique de répartition. Si le salaire nominal n'était axé que sur la productivité du travail, l'équation (3) permettrait de tirer :

$$\frac{\Delta U}{w} = \frac{\pi}{p} \cdot \quad (5)$$

Plus la hausse des prix est forte plus le facteur π est élevé, c'est-à-dire plus la part des salaires dans le produit national brut est faible. La répartition des revenus devient

fonction directe du taux d'inflation ; les salariés doivent, en renonçant à une partie de leur consommation, supporter les charges du « gap » inflationniste. On attribue un rôle plutôt passif à la politique salariale.

44. L'opposition de l'adaptation du salaire nominal et du salaire réel montre tout le dilemme de la politique salariale orientée sur la productivité. Les milieux qui plaident en faveur de l'adaptation nominale observent deux attitudes, soit qu'ils accordent la priorité à la stabilité des prix plutôt qu'à l'objectif de la politique de répartition des revenus, soit qu'ils marquent leur intérêt pour les profits croissants qu'engendre l'inflation. Le salaire à la productivité ne permet cependant d'atteindre à la fois les deux objectifs (stabilité des prix et stabilisation de la part des salaires) que dans un seul cas, à savoir lorsque les prix sont stables. On se donne ainsi par avance une des conditions qui doit être réalisée grâce au salaire à la productivité ; ce qui est un cercle vicieux.

En république fédérale d'Allemagne, où l'idée de salaire à la productivité est la plus marquée, les camps se sont déjà formés avec netteté. Les employeurs, ainsi que la Banque fédérale qui est responsable de la stabilité des prix, plaident en faveur de l'adaptation nominale, tandis que les syndicats, de leur côté, demandent évidemment la double adaptation. A la suite d'une négociation salariale importante arbitrée par le professeur Meinhold et dont le résultat a été une double adaptation, une vive polémique s'est déclenchée dans la presse. Le comité d'experts s'est également prononcé en faveur de la double adaptation ⁽²⁾.

Des discussions semblables ont également eu lieu en Allemagne à propos des revenus de transfert dont l'évolution est liée à celle des

⁽¹⁾ Il a déjà été signalé que les variations du facteur π ne concordent pas exactement avec l'évolution de la répartition des revenus représentée au tableau n° 6c, qui se rapporte au revenu national au coût des facteurs. Etant donné que l'analyse des prix est actuellement en discussion, il a fallu calculer le facteur π en fonction du produit national brut aux prix du marché. Toutefois, la décroissance presque constante du facteur π (marges de profits bruts du tableau n° 16¹) concorde très bien avec l'accroissement constant de la part des salaires (qui ne tient pas encore compte des changements dans la structure de la population active).

⁽²⁾ L'argument principal du professeur Meinhold était qu'un syndicat ouvrier ne peut jamais s'estimer satisfait de la seule adaptation nominale. Etant donné que les autres syndicats poursuivent dans l'ancien style pour tout ce qui a trait à la politique salariale, ce syndicat doit s'attendre à être désavantagé. C'est à peu près le raisonnement aussi du comité d'experts en ce qui concerne les salariés dans leur ensemble (2e rapport annuel) et c'est de là que vient l'idée d'action concertée.

salaires (« pension dynamique »). Reliée au salaire, la double adaptation des pensions est pratiquement assurée. Dans le cadre de la tension inflationniste actuelle, il a été demandé de « freiner le dynamisme des pensions ». On a proposé par exemple une « pension semi-dynamique » qui ne serait liée qu'à l'évolution de la productivité du travail. Ce qui vaut pour le salaire à la productivité, selon l'équation (5), serait également applicable pour elle : pour toute montée du niveau des prix, la part des revenus de transferts dans le produit national régresse. Si le taux de l'inflation est supérieur à l'accroissement de la productivité du travail, l'actif des pensions ne serait même pas garanti comme il l'est dans les pays où les revenus de transferts sont fonction de l'indice du coût de la vie.

45. Il a été souligné sous le point 39 que la part des salaires reste constante tant que le salaire réel croît en même temps que la productivité du travail. Ceci est possible, visiblement, pour n'importe quelle hausse des prix : le salaire nominal doit seulement — à côté de l'adaptation à la productivité — être aussi adapté au taux d'inflation pour garantir de la sorte que la part du revenu national allant aux salariés reste constante. Pour assurer la stabilité des prix, cette formule n'est manifestement d'aucune utilité ; le modèle a un degré de liberté en trop : le niveau des prix. Opter pour cette formule de salaire revient à accorder la priorité à l'objectif de politique de répartition plutôt qu'au postulat de la stabilité des prix.

Il en résulte qu'une invariabilité (ou invariabilité relative) observée statistiquement pour la part des salaires dans le revenu national ne permet pas de conclure que l'évolution de la productivité du travail aurait été effectivement acceptée comme norme pour les négociations relatives au salaire nominal. Comme on l'a déjà indiqué, il est possible d'obtenir une part stable des salaires dans le revenu national pour des taux de hausse du salaire nominal tout à fait différents et, par suite également, pour des taux d'inflation tout à fait variables. Les quotes-parts des salaires et des profits d'une économie sont déterminées par le volume des investissements (excédents d'exportation compris) et la propension à l'épargne des secteurs économiques (salariés, épargne sur bénéfiques, excédents des budgets publics). Tant que cette constellation de facteurs macro-économiques ne change pas, la part des salaires dans le revenu national ne peut ni monter ni descendre. Toute tentative de la part des syn-

dicats ouvriers de provoquer malgré tout une augmentation de la part des salaires dans le revenu national par le simple jeu de la politique des salaires nominaux aurait donc pour effet de faire augmenter les prix de façon excessive, sans atteindre le résultat escompté ⁽⁴⁾. Il n'est donc pas étonnant que l'on obtienne des formes d'évolution des quotes-parts salariales du revenu national fort semblables pour les divers pays bien que les taux d'inflation soient très différents.

46. Les principaux arguments en faveur de la politique salariale orientée sur la productivité sont généralement les suivants :

- elle fixe une orientation pour les négociations salariales ;
- elle objective les luttes salariales et aide ainsi à éviter les grèves et à modérer les tensions politiques ;
- elle garantit la stabilité des prix ou du moins réduit le taux d'inflation ;
- elle assure aux salariés une part appropriée du produit national brut.

Dans le cadre des problèmes traités dans ce rapport, il faudrait encore ajouter que, si ces arguments sont valables et que les Etats membres acceptent la formule du salaire à la productivité,

— ce serait là une forme très simple d'harmonisation de la politique salariale,

qui rendrait superflue l'uniformisation des institutions. Il ne suffirait plus alors, comme il a déjà été dit, que d'observer quelques règles simples.

Il y a contre la politique salariale orientée sur la productivité une série d'arguments qui ne sont pas à proprement parler de premier ordre mais dont il ne faut pas pour autant minimiser l'importance, à savoir que :

— l'évolution de la productivité pour des temps futurs doit faire l'objet d'estimations, ce qui

⁽⁴⁾ Bien entendu, il peut arriver qu'une hausse excessive des prix, engendrée de cette manière, déclenche une série de mesures de politique économique et en particulier de politique monétaire, qui provoquent une diminution du volume des investissements. En plus de cette diminution, toutes choses restant égales par ailleurs, la part des profits diminue aussi, ce qui veut dire que la part des salaires augmente. La part salariale accrue ne pourra alors être acquise qu'au prix d'une régression de l'emploi et, à plus long terme, sans doute au prix d'une baisse des taux d'expansion réels.

entraîne des controverses et des erreurs inévitables et ramène la discussion à de simples problèmes de pronostics ;

— un indice de productivité tout à fait spécifique et inhabituel doit être appliqué ;

— le salaire réel doit être déterminé en fonction de l'indice des prix pour le produit national brut, ce à quoi les syndicats ouvriers s'opposent éventuellement en s'en tenant à l'indice du coût de la vie ;

— le conflit se déplace sur le calcul des indices de prix et de productivité et le service statistique est exposé aux pressions politiques ;

— les fluctuations du wage-drift dues à la conjoncture seront telles que, malgré le succès de l'adaptation des salaires conventionnels, l'évolution des gains effectifs sera différente de celle de la productivité du travail ;

— le salaire moyen croît déjà automatiquement lorsque la main-d'œuvre passe des industries pratiquant de bas salaires aux industries appliquant des salaires élevés ; si, en plus, les taux de salaire conventionnel sont relevés en fonction de l'accroissement de la productivité, le salaire moyen doit croître plus rapidement que la productivité du travail en moyenne générale (effet structurel) ;

— les branches d'activité où l'accroissement de la productivité est rapide donneront le rythme, tandis que les branches faibles suivent dans l'intention de rétablir les anciennes structures salariales (effet d'entraînement).

Ce dernier argument touche déjà aux problèmes de fond. L'« effet d'entraînement » est souvent dû à ce qu'on ne calcule les indices de productivité que pour certains secteurs, et en particulier précisément pour ceux qui connaissent des taux d'accroissement dépassant la moyenne. Pour de nombreuses branches du secteur tertiaire, le calcul de ces indices promet des difficultés considérables. Ceci risque naturellement de faire naître, pour l'ensemble, le danger d'une tentative de rattachement des salaires par branche aux indices de productivité correspondants (le groupe d'experts n'a pas pris en considération le problème de ce rattachement par branche, en raison de sa non-applicabilité). Par suite des fortes disparités des trends de productivité au niveau des branches, on assisterait bientôt à la formation d'une pyramide des salaires complètement difforme, expérience qu'ont connue les Pays-Bas à une certaine époque. En même temps, on touche aux problèmes traités in extenso au

point 9. Il s'agit de la question de savoir si, dans le Marché commun, il faudrait souhaiter un rattachement des salaires à la productivité du travail sur le plan national, ou s'il ne faudrait pas de préférence stimuler le processus de l'évolution synchronisée des salaires par branche sur le plan international, selon le processus observé dans les divers Etats membres.

47. Même si les contre-arguments du point 46 sont déjà d'un certain poids, le groupe d'experts a préféré s'attacher aux problèmes fondamentaux qui ont été exposés in extenso plus haut. On ne peut répondre à la question de savoir si les arguments principaux en faveur du salaire à la productivité conviennent (à savoir qu'il donne une base solide pour une politique salariale, par laquelle on peut simultanément réaliser la stabilité des prix et assurer une part appropriée des salaires dans le produit national brut) que si l'on précise la solution que l'on envisage : soit l'adaptation du salaire nominal à la productivité du travail, soit celle du salaire réel.

Opter pour l'adaptation nominale revient à garantir l'objectif de la stabilité des prix à l'encontre de la politique de répartition ; toute montée du niveau des prix réduit en conséquence la part des salaires dans le revenu national et les salariés sont presque automatiquement obligés de contribuer à combler le « gap » inflationniste en renonçant à une partie de leur consommation.

L'adaptation réelle, d'autre part, garantit certes la stabilité de la quote-part des salaires. Mais, elle n'est d'aucune utilité, en revanche, pour sauvegarder la stabilité des prix, étant donné que l'on peut réaliser l'objectif de la politique de répartition avec n'importe quel taux d'inflation.

Dans le premier cas, la stabilité des prix a donc la priorité absolue, dans le second, l'objectif de politique de répartition.

On voit donc que l'on ne peut pas résoudre de véritables conflits par des formules de salaire et des automatismes déterminés. On ne domine pas le véritable problème mais on ne fait que le transformer en formules de salaire alternatives. Les différentes formules ne sont que des aspects du problème mais ne permettent pas de sortir du conflit.

Il serait utopique de s'attendre à ce que les syndicats ouvriers se fixent à long terme sur certaines formules et se laissent ainsi imposer

des limites à leur liberté d'action ⁽¹⁾. Cela vaut notamment lorsque la politique salariale est assimilée, automatiquement, à un facteur résiduel de la politique économique, dans ce sens que les travailleurs doivent se contenter de la part du produit national qui leur reste

après un partage (en investissements, excédents d'exportation et consommation publique) ayant eu lieu préalablement sans leur participation. On ne peut résoudre le conflit qu'en faisant de la politique salariale une partie intégrante de l'ensemble de la politique économique.

h) Politique des revenus

48. Si le groupe d'experts ne se résout pas à recommander aux Etats membres la pratique du salaire à la productivité proprement dite, il ne faut pas en conclure pour autant qu'ils envisagent que les salaires soient déterminés selon une méthode ne tenant aucun compte de l'évolution de la productivité du travail. Une fixation du salaire dans le vide est hors de propos. Le groupe d'experts montrera que, dans le cadre d'une politique salariale orientée stratégiquement, l'évolution de la productivité est bien un élément déterminant, même si ce n'est pas le seul; il faut en même temps tenir compte aussi d'autres éléments fondamentaux du monde économique et social.

49. Les efforts en vue de réaliser une politique des revenus résultent de l'intention de sortir la politique salariale de son isolement et de l'intégrer dans le vaste cadre couvrant l'origine, la répartition et l'utilisation du produit national brut. Les discussions souffrent actuellement encore du manque d'uniformité des différentes terminologies. Pour ce qui est des interprétations alternatives, bornons-nous à citer :

- (i) nouveau terme pour la politique salariale traditionnelle ;
- (ii) élargissement de la politique salariale par contrôle simultané des profits ;
- (iii) politique sociale traditionnelle, c'est-à-dire redistribution des revenus par les budgets publics et par la sécurité sociale ;
- (iv) pression sur la structure salariale ;
- (v) intégration de la politique salariale dans la politique économique générale.

Une intégration de la politique salariale dans la politique économique et sociale générale signifie a) que les parties contractuelles sur le marché de l'emploi prennent part aux discussions relatives à l'utilisation du produit national

brut selon les principales catégories de dépenses (consommation privée, consommation publique, investissements bruts et balance du commerce extérieur), donc qu'il soit fait appel à leur responsabilité sur le plan de la vie économique dans son ensemble et b) que la répartition du salaire entre consommation et épargne soit également prise en considération. La section spéciale « salaire investissement et politique des patrimoines » est consacrée à ce second point, tandis que l'argument a) fait l'objet des paragraphes qui suivent.

50. Comme il a déjà été signalé, la répartition des revenus est, dans l'optique macro-économique, déterminée a) par la structure de l'utilisation du produit national brut (répartition entre la consommation privée, les investissements, la consommation publique, les excédents d'exportation) et b) par la propension à l'épargne des facteurs socio-économiques. Tant que la structure de l'utilisation et de l'épargne ne change pas, la répartition des revenus ne changera pas non plus. Toute tentative visant à corriger cette répartition par des revendications salariales excessives au profit des travailleurs, est vouée à l'échec. Une inflation plus ou moins forte amènera toujours à rétablir la répartition imposée par les structures fondamentales.

Toute politique salariale, sociale, financière ou économique qui cherche à influencer la répartition des revenus sur les grands groupes socio-économiques simplement par intervention indirecte dans le processus de formation des revenus, n'est rien d'autre qu'une tentative visant à gérer les symptômes ⁽²⁾. Son échec

⁽¹⁾ Si l'on veut à court terme mettre fin à une montée rapide du niveau des prix, cela peut être souhaitable et même réalisable, surtout sous la pression de l'opinion publique.

⁽²⁾ Cela n'a bien entendu rien à voir avec l'intervention dans la structure des revenus à l'intérieur d'un groupe. Ces problèmes ne font d'ailleurs pas l'objet du présent rapport.

ne fait aucun doute. De même, les « appels à la modération » ne sont dans ce cas d'aucune utilité non plus. Selon le groupe d'experts, une politique efficace en matière de répartition a peu de chances si elle ne constitue pas une composante d'une politique économique générale qui, par des mesures globales, dirige l'utilisation du produit national et englobe aussi la politique des patrimoines.

Par « politique des revenus », le groupe d'experts entend cette synthèse de politique économique générale, de politique des patrimoines et de politique de répartition. Si cette synthèse est réalisée, l'équilibre est assuré si l'on parvient à faire concorder les revendications quant à la répartition du produit national brut et l'offre réellement disponible : l'intégration de la politique économique et de la répartition permet d'obtenir la stabilisation du niveau des prix.

51. On reproche très fréquemment à la politique des revenus d'être incompatible avec les principes fondamentaux d'une économie de marché. Ceci serait vrai si l'on entendait par politique des revenus une intervention directe dans le processus de fixation des salaires et des profits.

Les explications précédentes ont montré toutefois qu'il est possible d'influencer la répartition des revenus — que ce soit en vue de réaliser une simple stabilisation ou en vue d'accroître la part des salaires — sans intervenir directement dans la fixation des revenus. Une politique des revenus telle que la conçoit ici le groupe d'experts permettrait de poursuivre, sur la voie d'une orientation globale, des objectifs relevant de la répartition des revenus parallèlement à d'autres objectifs fondamentaux de la politique économique et sociale, sans que pour cela il faille mettre hors d'usage des mécanismes d'orientation de l'économie de marché, restreindre l'autonomie des partenaires sociaux en matière de négociations collectives ou introduire un contrôle des profits.

52. On peut montrer aisément que la simple formule de salaire à la productivité est implicitement conçue pour une évolution dans laquelle la structure d'utilisation du produit national brut ne varie pas. Par exemple, s'il y a accroissement de la part des dépenses publiques dans le produit national, comme cela est inévitable

dans un grand nombre de pays, la marge laissée au libre jeu de la politique salariale diminue en conséquence. Si l'on veut réaliser la stabilité des prix, les salaires réels doivent monter moins vite que la productivité du travail. Il en est de même des fluctuations du volume des investissements. Inversement, il peut y avoir des phases au cours desquelles l'augmentation des salaires réels doit dépasser celle de la productivité du travail, sans que pour cela la stabilité des prix soit mise en danger.

Mais, encore une fois, cette argumentation implique que toutes choses restant égales par ailleurs, elle n'est vraie que si le comportement envers l'épargne ne change pas (voir à ce sujet la section « salaire investissement et politique de patrimoine »).

53. Le groupe d'experts est convaincu qu'une intégration de la politique salariale dans la politique économique générale, avec le concours des travailleurs, représentés par leurs syndicats, pour une répartition aussi optimale que possible du produit national brut entre la consommation privée, la consommation publique (notamment un développement adéquat de l'infrastructure) et la formation du capital réel — c'est-à-dire la maîtrise de l'expansion économique — ne peut réussir que si l'on se libère de la tactique élémentaire de politique de stabilisation à court terme et que l'on vise des objectifs stratégiques. Ce n'est que dans le cadre d'une telle politique économique à moyen et long terme que l'on peut

(i) poursuivre des objectifs de politique d'expansion, donc ne plus se contenter simplement de la stabilisation ;

(ii) prévoir en quelque sorte avec de grandes chances de succès l'accroissement moyen de la productivité, ce qui est impossible pour de courtes périodes ⁽¹⁾ ;

(iii) évaluer de façon prévisionnelle et plus sûre l'évolution des dépenses publiques et en

⁽¹⁾ Un des arguments présentés contre le salaire à la productivité au sens strict est que l'on doit connaître l'accroissement de la productivité du travail de l'année à venir et non pas celui de l'année écoulée. Les estimations prévisionnelles de productivité pour de courtes périodes sont fort incertaines. Les estimations faites pour une période quinquennale sont en revanche moins problématiques étant donné que les perturbations temporaires se compensent dans une large mesure. Le principe selon lequel on adopte des moyennes à long terme pour l'accroissement de la productivité escompté au lieu d'une vaine tentative d'adaptation des chiffres de productivité variant à court terme est un élément essentiel d'une politique salariale stratégique.

particulier du besoin d'investissement d'infrastructure nécessaire en vue de la croissance ⁽¹⁾.

Or si, actuellement, on complète la politique de stabilisation par des conceptions à moyen et long terme, il en résulte que la politique salariale doit aussi faire l'objet d'une orientation stratégique ⁽²⁾, et si l'on cherche aujourd'hui à réaliser une coopération sur le plan de la

politique économique à moyen terme au niveau de la Communauté économique européenne, il s'ensuit nécessairement, et le groupe d'experts en est convaincu, que la politique salariale ne doit pas être exclue du cadre de cette coopération. L'objectif final qui en découle est une sorte de politique des revenus d'orientation stratégique dans le cadre de la Communauté économique européenne.

i) « Investivlohn » et politique en matière de patrimoine

54. Comme il a été exposé sous les points 45 et 50, la répartition du revenu national en salaires et profits est, suivant un certain circuit, déterminée

— par la structure d'utilisation du produit national brut, c'est-à-dire la répartition entre la consommation privée, les investissements, la consommation publique et les excédents d'exportation (ou les excédents d'importation) et

— par la structure de la formation de l'épargne, c'est-à-dire la propension à épargner des salariés et des titulaires de revenus d'entreprises ou de revenus de capital, mesurée statistiquement par la quote-part moyenne de l'épargne des deux groupes de bénéficiaires de revenus (pourcentage de l'épargne nette par rapport au revenu net). La présente section porte sur l'influence de la propension à l'épargne des salariés sur la répartition du revenu et la structure de la formation du patrimoine.

Les chances de pouvoir modifier, au profit des salariés, la répartition des revenus en intervenant dans la structure d'utilisation du produit national, c'est-à-dire d'accroître la consommation privée au détriment des investissements, de la consommation publique ou de la balance des opérations courantes, sont actuellement fort modestes. Dans certains pays, c'est plutôt le contraire qui s'avérera nécessaire au cours des années à venir, parce que le volume des investissements a déjà diminué depuis plusieurs années et aussi parce que la part des dépenses publiques tend actuellement à s'accroître de manière très marquée : les investissements d'infrastructure ont souvent, par le passé, accusé un retard sur le taux d'accroissement des biens de consommation privée. Si l'on ne parvient pas à établir un équilibre entre l'accroissement de la consommation et le développement de l'infrastructure, l'objectif d'expansion perd tout son sens.

55. Les membres du groupe d'experts tiennent à souligner qu'ils ne sont absolument pas partisans d'une expansion à tout prix et par conséquent qu'ils sont favorables à un volume d'investissement aussi élevé que possible ; ils aimeraient également mettre en garde contre le danger qu'il y a à trop simplifier le rapport entre le volume des investissements et le taux réel d'accroissement du produit national, c'est-à-dire à admettre au départ que le doublement du volume des investissements aboutirait à doubler le taux d'accroissement ⁽³⁾. Quel que

⁽¹⁾ Actuellement, différents pays sont arrivés à la conclusion que la fixation annuelle des recettes et des dépenses des pouvoirs publics doit être complétée de plans financiers à moyen terme.

⁽²⁾ Cela signifie notamment aussi que l'orientation de la politique salariale ne devrait pas être uniquement fonction de la situation, souvent très changeante, de la balance des paiements.

⁽³⁾ En théorie, le rapport entre le volume des investissements et le taux de croissance reste controversé. Au début, la théorie moderne de l'expansion partait d'un coefficient de capital constant. Dans ce cas, le volume des investissements et le taux de croissance sont effectivement proportionnels et l'expansion peut être accélérée à volonté par des investissements forcés. Mais cette hypothèse type, qui a créé beaucoup de confusion et a donné lieu à des conclusions erronées en matière de politique économique, ne résiste pas à une confrontation avec la réalité. Une comparaison transversale au niveau international montre p. ex. que les taux de croissance variables suivant les pays ne peuvent s'expliquer que dans une certaine mesure — et parfois même ne s'expliquent pas — par un volume d'investissements différent. Ce qu'on appelle la variante néo-classique de la théorie moderne d'expansion présente la thèse contraire d'après laquelle le rythme de croissance est déterminé uniquement par l'augmentation du potentiel de travail et par le progrès technique autonome et qu'il est, à long terme, indépendant du volume des investissements (« taux naturel de progrès »). L'hypothèse du progrès technique autonome est en soi également insuffisante. La réalité se situe manifestement quelque part entre ces deux hypothèses extrêmes. En ce qui concerne la théorie du volume optimal d'investissement, la question est de savoir si on peut déduire d'un taux de croissance donné le volume d'investissement qui, à long terme, aboutit à une consommation maximale. Dans l'hypothèse où un tel niveau optimal des investissements existe, il se peut qu'un pays se fasse du tort en investissant au-delà de ce volume optimal ; mais, dans ce cas, toute réduction du volume d'investissement risque d'aboutir à la longue à une augmentation de la consommation. Au stade actuel de la recherche théorique, on ne dispose pas de résultats qui puissent être directement transposés sur le plan des décisions de politique économique.

soit le rapport entre l'activité d'investissement et la croissance économique dans le cas d'espèce, il convient, étant donné les progrès techniques rapides et les besoins croissants en investissements d'infrastructure, de reconnaître qu'il ne sera possible, dans aucun des Etats membres, d'augmenter substantiellement la consommation au détriment de l'activité d'investissement.

En outre, les investissements ne doivent pas être considérés uniquement sous l'angle de la croissance économique. Une régression rapide de l'activité d'investissement peut entraîner le chômage et la reprise de la conjoncture devenue par-là même nécessaire risque d'engendrer des tensions inflationnistes. Dans l'ensemble, il faut dire qu'au cours des dernières années, l'activité d'investissement a connu des fluctuations trop marquées et, par conséquent, il convient de tendre vers une plus grande stabilité du volume des investissements.

56. Si l'on admet que l'augmentation du pourcentage de la consommation au détriment des autres composantes du produit national n'est pas souhaitable à cause de ses conséquences négatives à long terme et si les syndicats sont également de cet avis, de nettes limites sont posées à la politique d'expansion des salaires. L'accroissement de la part salariale dans le produit national reste donc impossible tant que les salariés ne modifient pas en même temps leur comportement à l'égard de l'épargne. Sans cela, c'est-à-dire s'ils continuent d'utiliser leurs revenus entièrement ou en grande partie à des fins de consommation, pour une structure d'utilisation donnée, toute augmentation de salaire supérieure au progrès de la productivité n'aboutira qu'à des hausses de prix au lieu d'une modification de la répartition des revenus en faveur des salariés.

Si l'on considère une certaine structure d'utilisation du produit national comme déterminée à l'avance, les salariés n'ont alors qu'un seul paramètre d'action efficace pour les discussions relatives à la répartition du produit national brut : le comportement individuel envers l'épargne. S'ils ne dépensent pas à des fins de consommation une partie de leurs gains supplémentaires, ils peuvent alors, par la formation du patrimoine en espèces, augmenter la part salariale dans le revenu national sans qu'il y ait hausse de prix. Ce fait banal est le point de départ de l'idée de l'« Investivlohn » dans ses variantes les plus diverses. Il ne faut pas oublier qu'une limitation de la consommation

de la part des travailleurs n'est pas nécessaire pour atteindre le but désiré. Seul le surplus de gain ne doit pas être entièrement destiné à des fins de consommation.

57. Ce problème peut naturellement être aussi considéré sous l'angle de la politique en matière de patrimoines. Les investissements et l'excédent de la balance des opérations courantes signifient la formation de patrimoine réel. Du fait même du circuit, toute formation de patrimoine réel est liée à une formation équivalente de patrimoine en espèces et le patrimoine en espèces est formé grâce aux épargnes accumulées par les budgets privés, les budgets publics et les entreprises (profits non distribués). Si le volume des investissements (y compris les excédents des exportations) est élevé et si la formation de l'épargne par les particuliers est faible, la formation du patrimoine en espèces incombe alors forcément aux entreprises ou aux budgets publics. Des pourcentages trop élevés d'autofinancement et une trop forte concentration du patrimoine font apparaître alors un problème politique. Les syndicats se plaignent de ce que les travailleurs qui, en renonçant à une partie de leur consommation, ont permis la formation de capital réel, ne participent pas à la formation de patrimoine en espèces. La répartition des revenus, l'utilisation des revenus et la formation du patrimoine sont ainsi liées indissolublement. Dans certains pays, une répartition plus uniforme du patrimoine apparaît comme l'un des objectifs fondamentaux de la politique générale. En république fédérale d'Allemagne, on parle d'une « politique de vaste répartition du patrimoine ».

Comme le montre le premier chapitre, les bases de l'argumentation politique divergent selon les pays et dans le temps. On fait état des profits élevés, des taux de dividendes élevés, des taux excessifs d'autofinancement, de la concentration trop poussée du patrimoine ou surtout du niveau de la quote-part de salaires. Mais, quels que soient les arguments, la situation fondamentale reste la même, c'est-à-dire le rapport logiquement obligatoire entre la structure d'utilisation du produit national — sous forme de distribution entre consommation et épargne — la répartition des revenus et la formation du patrimoine.

58. Si on parvenait à encourager la propension à l'épargne chez les salariés, c'est-à-dire à veiller à ce que, chaque fois, une partie de l'accroissement des gains ne soit pas utilisée à des fins de consommation, il devrait être en

principe possible de réaliser une croissance rapide, un développement approprié de l'infrastructure de même qu'une stabilité relative des prix, et en même temps encore de poursuivre des objectifs de politique de répartition. Ce modèle sert de base à certains plans de politique du patrimoine qui, depuis longtemps, font l'objet de discussions notamment en république fédérale d'Allemagne, mais aussi dans d'autres pays de la Communauté. Comme la répartition des revenus entre la consommation et l'épargne occupe une position-clé dans les efforts visant à rendre compatibles les objectifs fondamentaux en matière de politique économique et sociale, les membres du groupe d'experts sont convaincus que

— la politique d'encouragement à la formation du patrimoine chez les salariés devrait faire partie intégrante de la politique des revenus.

La politique des revenus devrait ainsi s'étendre également à l'utilisation du revenu par les personnes touchant ces revenus.

59. Il est évident qu'il convient d'analyser attentivement les répercussions économiques éventuelles de plans globaux d'encouragement de la formation du patrimoine chez les salariés, parce que l'on n'a pas encore d'expérience pratique dans ce domaine. En partant de la controverse Pasinetti-Meade, on a engagé depuis des années une discussion pour savoir si l'augmentation de la quote-part d'épargne des salariés entraînerait réellement un accroissement de la quote-part des salaires. A ce sujet, la confusion entre la répartition du revenu entre les grands groupes socio-économiques, qui fait l'objet de notre discussion, et la répartition purement fonctionnelle, c'est-à-dire les catégories abstraites de revenus « salaire horaire » et « intérêt du capital » de la théorie de la productivité marginale, a abouti à des méprises.

Le groupe d'experts a étudié notamment le problème de la possibilité de substitution du travail par le capital réel ou vice versa. L'introduction de l'« Investivlohn » signifie pour l'entrepreneur une augmentation des coûts de la main-d'œuvre par rapport aux coûts du capital réel. Il s'efforcera donc de remplacer davantage le travail par le capital. Si l'élasticité de substitution est très grande, il pourrait même en principe y avoir diminution de la part salariale. S'appuyant sur les mesures relevées dans différents pays, les membres du groupe de travail sont toutefois convaincus qu'il n'y a pas lieu d'être pessimiste en ce qui concerne l'ampleur

de l'élasticité de substitution. Naturellement, elle n'est pas nulle, mais elle n'est assurément pas suffisamment grande pour avoir l'effet décrit ici.

L'introduction de l'« Investivlohn » signifie tout d'abord qu'on limite la demande monétaire ; elle a donc une action à tendance déflationniste et négative sur le niveau des bénéficiaires. C'est pourquoi il ne faudrait en aucun cas y avoir recours en période de récession ou même de dépression. Au contraire, si on décide d'y faire appel, il faudrait que sa mise au point intervienne en temps voulu pour des périodes de haute conjoncture.

60. Un grand nombre de plans et d'idées ont fait l'objet de discussions dans la période de l'après-guerre ; différents programmes ont déjà été réalisés. On peut les répartir entre les principales catégories suivantes, tout en renonçant volontairement à une description détaillée :

- encouragement par l'Etat de l'épargne volontaire par des privilèges fiscaux,
- systèmes de participation aux bénéficiaires :
 - a) au niveau de l'entreprise,
 - b) au niveau interprofessionnel ;
- systèmes d'« Investivlohn » :
 - a) au niveau de l'entreprise,
 - b) au niveau de la branche,
 - c) pour l'ensemble de l'économie.

Les différentes propositions diffèrent surtout quant à la manière dont les patrimoines qui se forment doivent être gérés, quel est le taux d'intérêt qui doit être payé, quel est le mode de placement et quelle en est l'échéance, c'est-à-dire à quel âge ou dans quel cas de nécessité l'épargnant peut les libérer. La question qui soulève également les controverses est celle de savoir si les programmes d'épargne doivent faire partie des conventions collectives ou si, au contraire, il faudrait accorder la préférence à des programmes globaux sous contrôle gouvernemental. Le groupe d'experts s'est penché notamment sur ce dernier problème.

61. L'encouragement de l'épargne volontaire par des privilèges fiscaux ne suffira pas à lui seul pour inciter les salariés à se constituer des patrimoines véritablement importants. Ne peut être considéré comme véritable formation de patrimoine que le montant net correspondant à la différence entre l'accroissement des épar-

gnes et le profit tiré des allégements fiscaux. Il y a eu souvent aussi une marge entre les résultats obtenus et les espérances, parce qu'il n'y avait pas eu d'épargnes supplémentaires, mais tout simplement transformation de moyens déjà accumulés en épargnes bénéficiant des privilèges fiscaux. Signalons par ailleurs que les privilèges fiscaux accordés aux épargnants sont souvent injustes dans la mesure où, en raison du tarif fiscal progressif, ils favorisent bien davantage les revenus élevés que les revenus faibles.

62. Dans certaines entreprises, la participation des travailleurs aux bénéfices est connue depuis longtemps. Bien que les expériences des entreprises pilotes aient été et restent très utiles pour la progression des idées nouvelles, les membres du groupe d'experts ont néanmoins dû se rendre à l'évidence que la participation aux bénéfices, admise comme principe général, sans considérer si elle est effectivement praticable et désirée par les syndicats, ne résoudrait nullement le problème actuellement débattu, mais soulèverait au contraire de nouveaux problèmes.

La distribution d'une partie des bénéfices aux travailleurs ne donne pas encore la certitude — et c'est le premier argument — qu'il s'ensuivra un encouragement de la formation du patrimoine. Si les plans ne prévoient pas de thésaurisation forcée, il faut s'attendre à ce que les bénéfices répartis soient consacrés surtout à la consommation. L'effet sur le circuit économique serait donc le même qu'en cas de hausse des salaires : les tendances inflationnistes subsisteraient et il n'y aurait pas de redistribution proprement voulue du revenu parce que la hausse des prix déprécie l'accroissement des revenus nominaux.

Le deuxième argument est le même que celui que l'on peut faire valoir contre l'idée du rattachement des salaires à la productivité du travail au niveau du secteur ; c'est une idée qui a été entre-temps entièrement abandonnée à la suite d'expériences malheureuses. L'augmentation de la productivité du travail varie énormément suivant les secteurs économiques ; elle est pratiquement nulle dans certains secteurs employant une main-d'œuvre nombreuse. Cette dispersion des tendances de la productivité n'a pratiquement plus rien à voir avec les efforts plus ou moins grands de la main-d'œuvre, mais tient aux techniques de production des différents secteurs. Les effectifs employés dans les

secteurs où la productivité est faible ont eux aussi le droit de participer au progrès économique général. Il en va de même pour les bénéfices ; d'ailleurs, les bénéfices et la productivité du travail ne doivent pas nécessairement avoir une corrélation positive. De nombreux facteurs sur lesquels la direction de l'entreprise, pas plus que la main-d'œuvre d'ailleurs, ne peut agir, ont sur les bénéfices une influence qui n'est pas toujours facile à déceler, et un avantage offert aux travailleurs mais lié aux bénéfices de l'entreprise pourrait facilement entraîner une déformation de la pyramide des salaires comme cela se produit pour le salaire à la productivité pratiqué par secteur.

Il ne faut pas non plus sous-estimer l'importance du problème de l'irréversibilité. Lorsqu'il y a augmentation des bénéfices, il est naturellement facile d'en distribuer davantage. Mais si, par contre, il y a diminution, les travailleurs s'efforcent de sauvegarder leur actif.

Attirons l'attention en passant sur les difficultés de calculer les bénéfices objectivement et avec précision, condition sine qua non d'une participation aux bénéfices. Ce calcul est infiniment plus problématique que la mesure statistique de la productivité du travail et on ne peut prendre comme point de départ le fait que les travailleurs accepteraient le calcul des bénéfices en fonction de points de vue fiscaux.

63. Par systèmes d'« Investivlohn », on entend ici tous les programmes dans lesquels une partie du salaire (ou de l'accroissement du salaire) est consacrée à la formation du patrimoine, le niveau de l'« Investivlohn » étant indépendant du bénéfice réalisé par l'entreprise. Les différences essentielles avec la participation aux bénéfices sont les suivantes, pour l'entreprise, le travailleur et l'ensemble de l'économie.

Entreprise : l'« Investivlohn » se traduit par une augmentation des coûts de la main-d'œuvre. Il déplace le point du profit maximal (optimum de l'entreprise) et déclenche des processus de substitution. Il doit être également versé pendant les périodes déficitaires. La participation aux bénéfices a au contraire le même effet qu'un impôt sur les bénéfices ; elle n'a aucune influence sur l'optimum de l'entreprise.

Travailleur : l'« Investivlohn » est indépendant des bénéfices de l'entreprise, c'est-à-dire que ce n'est pas un revenu résiduel. C'est une partie assurée du revenu, mais assortie d'une obligation d'épargner.

Economie dans son ensemble : l' « Investivlohn » permet d'assurer la formation du patrimoine en espèces. Il y a limitation de la demande de consommation et, par suite, possibilité de formation de capital réel sans effets inflationnistes. Il agit sur la répartition des revenus et des patrimoines.

Le groupe d'experts a dû renoncer à analyser différents plans concrets. Les programmes se différencient notamment sur les points suivants :

- le niveau auquel agit le système de l' « Investivlohn » : entreprise — secteur — économie dans son ensemble ;
- partie intégrante des conventions collectives ou bien réglementation globale ;
- fixation du moment de déblocage possible de l'épargne (durée de l'obligation) ;
- possibilité d'avoir recours aux fonds épargnés en cas de besoin ;
- taux d'intérêt du capital ;
- protection du patrimoine contre l'inflation ;
- gestion et placement du patrimoine ; couverture des risques ;
- influence des syndicats.

Le groupe d'experts a traité surtout les deux premiers points, qui sont étroitement liés. La question de l'harmonisation des programmes nationaux au niveau international est abordée au chapitre IV.

64. La question de savoir si, en cas d'adoption de l' « Investivlohn », il convient d'accorder la préférence à la procédure partielle par secteur ou par entreprise, ou plutôt à des programmes globaux, est étroitement liée au problème extrêmement controversé de la possibilité de faire négocier l' « Investivlohn » par la voie des conventions collectives.

Les membres du groupe d'experts aimeraient souligner tout particulièrement que, dans leur avis, ils ne se prononcent ni pour ni contre l' « Investivlohn ». Ils désirent simplement montrer que c'est un moyen de réaliser les objectifs fondamentaux de la politique économique et sociale et que toute politique orientée vers l'utilisation du revenu salarial, au cas où elle serait adoptée, doit logiquement faire partie intégrante de la politique des revenus. Si les objectifs en matière de politique des revenus et du patrimoine sont envisagés sérieusement,

l' « Investivlohn » s'offre en premier lieu comme instrument efficace.

En ce qui concerne la question débattue dans cet alinéa au sujet de la question de savoir si les programmes d'épargne doivent faire partie des conventions collectives et à quel niveau peuvent se situer les négociations, le groupe d'experts, après avoir pesé les avantages et les inconvénients de chaque solution, est arrivé à la conclusion que, si on opte pour la propagation de l' « Investivlohn », il conviendra d'accorder la préférence à des programmes globaux s'étendant à l'ensemble de l'économie plutôt qu'à une procédure partielle s'appliquant à des secteurs ou des entreprises. Pour étayer son point de vue, il aimerait se limiter aux raisons essentielles de son choix, tout en soulignant au départ que, ce faisant, il n'adresse pas de reproche aux secteurs ou entreprises qui ont déjà fait les premiers pas. Au contraire, il est extrêmement souhaitable de faire des expériences et ici aussi on a besoin de pionniers pour diffuser une idée nouvelle. Le groupe d'experts estime simplement que l'objectif final ne devrait pas consister à additionner des plans partiels divergeant les uns des autres.

En choisissant le plan global, on se prononce en même temps contre la possibilité d'inclure l' « Investivlohn » dans les conventions collectives. Le groupe d'experts se rend bien compte que les syndicats ne pourront accepter et n'accepteront une telle limitation de leur champ d'action en matière de négociations salariales que si on leur donne la possibilité d'agir à un autre niveau, à un niveau supérieur, c'est-à-dire au niveau de l'élaboration des programmes nationaux de la formation du patrimoine, qui sont eux-mêmes une composante de la politique des revenus.

65. Le premier argument plaidant en faveur du rejet des réglementations partielles est le même que celui a été invoqué contre le rattachement par secteur à la productivité du travail et à la participation aux bénéfices. Voir à ce sujet le point 62, troisième alinéa. Il ne faudrait pas qu'en fin de compte les travailleurs des secteurs qui, pour quelque raison que ce soit, occupent une position favorable dans les négociations, soient avantagés, ce qui risquerait de faire naître rapidement des tensions sociales.

Il ne faut pas non plus oublier que beaucoup d'indépendants ont à notre époque un revenu inférieur à celui de salariés bien payés. Les

programmes globaux offrent la possibilité d'intégrer également les indépendants, s'ils le désirent.

66. Il existe, en faveur de la réglementation globale, un deuxième argument, qui ne semble pas avoir été suffisamment pris en considération jusqu'à présent. Conformément au circuit économique, l'« Investivlohn » n'a un effet redistributif que par le fait que les travailleurs n'affectent pas à la consommation l'intégralité de l'accroissement de leur gain. Le « gap » déflationniste qui en résulte fait que le relèvement des salaires n'est pas ensuite dévalorisé par la hausse des prix. Ce relèvement des salaires n'est plus répercutable sur les prix. La renonciation à une partie de la consommation ayant comme conséquence des prix constants, le relèvement des salaires nominaux aboutit en même temps à un relèvement des salaires réels ; le travailleur participe donc à la formation du patrimoine réel.

Cette symétrie est troublée lorsque seuls certains groupes de travailleurs participent à des programmes d'« Investivlohn ». En renonçant à une partie de la consommation, ces travailleurs contribueraient à se rapprocher de l'objectif de stabilité des prix. Mais, par suite du relèvement du salaire réel, les groupes qui ne sont pas englobés dans les programmes d'« Investivlohn », c'est-à-dire qui ne sont pas disposés à renoncer à une partie de la consommation, profiteraient eux aussi de la diminution du taux d'inflation⁽¹⁾. Du point de vue de l'équité sociale, c'est donc à une action concertée qu'il faut accorder la préférence.

67. Il convient en outre de peser les avantages et les inconvénients des programmes globaux et partiels au point de vue de la gestion du patrimoine, des réglementations uniformes relatives à la libération du patrimoine, des intérêts identiques et de la couverture des risques, du placement du patrimoine ainsi que des répercussions sur le marché des capitaux. Toutefois, les membres du groupe d'experts estiment qu'ils ne sont pas compétents en la matière. Autre argument en faveur du programme global, les organismes de sécurité sociale légale ont déjà une grande expérience dans ce domaine et disposent d'un appareil d'administration et de placement du patrimoine aux mains des salariés.

Si on parle du placement des fonds, il faut penser que le besoin de financement du secteur public pour la réalisation des tâches communes

importantes — il s'agit ici notamment des besoins d'investissements — s'accroît et continuera de s'accroître à un degré tel qu'il apparaît impossible qu'un financement uniquement fiscal soit suffisant. Les tarifs marginaux de l'impôt devraient sans cela atteindre un niveau paralysant l'initiative privée, ce qui de nouveau aurait une influence négative sur l'expansion économique. De ce fait, le marché des capitaux devra de plus en plus être mis à contribution par les pouvoirs publics, cependant que dans certains pays les plafonds sont aujourd'hui déjà atteints. L'expansion ne peut se poursuivre avec un maximum de chances, sans compromettre l'activité privée d'investissements, que si l'on trouve de nouvelles et substantielles sources d'épargne. Dans le cadre d'un programme national, la formation du patrimoine par les travailleurs pourrait constituer une importante masse de manœuvre supplémentaire.

68. Enfin, le groupe d'experts aimerait encore présenter en faveur du programme global un argument concernant la politique de stabilisation.

On a estimé qu'au cours de la période considérée le volume d'investissement avait oscillé très fortement et, de l'avis général, trop fortement, et qu'il était souhaitable de rétablir une plus grande stabilité de l'activité d'investissement. Une des raisons des fortes oscillations de la courbe d'investissement réside dans le fait que la politique économique disposait d'instruments trop peu efficaces pour agir sur les autres composantes du produit national. Les dépenses de l'Etat ne peuvent guère être comprimées à court terme et la consommation privée n'est qu'en partie orientable (par variation des impôts indirects), si l'on s'en tient à l'autonomie en matière de conventions collectives dans les négociations salariales. L'expérience a montré combien il était difficile de modifier les impôts sur le revenu et qu'on n'y parvenait qu'avec beaucoup de lenteur.

A cause de ces difficultés, la politique économique a dû surtout envisager la compression des dépenses d'investissement, notamment en prenant des mesures monétaires, bien qu'on ait été en général d'accord pour estimer qu'il

⁽¹⁾ B. Frey a fait une analyse détaillée à ce sujet : « Lohn- und Sparpolitik als optimale Gewerkschaftsstrategien » (la politique salariale et d'épargne en tant que stratégies optimales des syndicats) dans : Jahrbuch für Sozialwissenschaft, vol. 17, 1966, 2e cahier.

faudrait réduire aussi, et peut-être surtout, la consommation privée.

L'« Investivlohn » dans le cadre d'un programme global pourrait contribuer largement à enrichir la gamme des instruments de politique conjoncturelle. Le programme pourrait prévoir dès le début une variation du pourcentage du salaire destiné à la formation de l'épargne à l'intérieur de certaines limites maximales et minimales correspondant à la situation conjoncturelle du moment, d'une façon quelque peu analogue à la variation des taux de réserves minimaux prévus par les banques centrales dans le cadre de la marge envisagée.

Contrairement aux modifications du barème fiscal, cette adaptation des taux de l'« Investivlohn » peut se faire rapidement et la résistance à l'égard d'un relèvement des taux sera nettement moins forte que dans le cas d'une augmentation des impôts, puisque le montant retenu n'est pas perdu pour l'assujéti, mais vient au contraire grossir son patrimoine. Les pays scandinaves ont pris des mesures analogues pour contrôler les bénéfices des entreprises pendant les périodes de boom excessif. Dans les deux cas, l'avantage par rapport à l'atténuation de la haute conjoncture au moyen de relèvement d'impôts tient à ce qu'aucun excédent ne vient s'accumuler dans les caisses des budgets publics, excédent qui risquerait, comme cela a été souvent le cas, d'inciter les parlements à des dépenses supplémentaires à un moment inopportun.

L'avantage que présente la variation du taux de l'« Investivlohn » en tant que nouvel instrument de la politique conjoncturelle ne réside pas tant dans son efficacité en soi que dans la possibilité d'agir directement sur la consommation. Il n'est plus nécessaire de chercher le point de départ uniquement dans les investissements en espérant que, grâce à l'effet multiplicateur, on parviendra finalement à agir aussi sur la consommation privée. En d'autres termes, il devrait être possible de maintenir l'équilibre entre les investissements et la consommation, même en période de fluctuation de la conjoncture.

69. Dans un système d'« Investivlohn » au niveau national, il convient de savoir quelles sont les différences essentielles qui subsistent à l'égard de la sécurité sociale légale. En fait, elles sont plus importantes qu'il n'apparaît au premier abord, ce qui signifie que le but fixé ne peut pas être atteint simplement par un

relèvement des taux de cotisation des différentes formes de sécurité sociale.

La différence essentielle tient au lien individuel qui existe entre le paiement d'une cotisation et l'augmentation des droits au patrimoine, lien qui, dans le cas de la sécurité sociale légale, n'existe qu'en partie et souvent n'existe même pas. Les particuliers voient leur patrimoine s'accroître et à l'expiration du délai de blocage prévu dans le programme ils peuvent également en disposer librement pour le placer à nouveau comme ils le désirent, le consommer ou le donner en héritage, tandis que la sécurité sociale ne prévoit, uniquement en général, que le paiement courant des pensions.

La deuxième différence essentielle tient aux intérêts servis sur le capital. Avec eux, le salarié passe dans une nouvelle catégorie de revenus : outre le salaire qu'il reçoit pour son travail, il touche les intérêts d'un capital. On néglige souvent ce fait lorsqu'on essaie d'apprécier les effets redistributifs de l'« Investivlohn ».

70. Enfin, attirons l'attention sur une troisième différence essentielle. La sécurité sociale légale peut être fondée sur

- a) le principe nominal pur,
- b) la protection contre la diminution du pouvoir d'achat,
- c) la participation des assurés à l'expansion économique.

Dans le cas du principe nominal pur en vigueur au début, les pensions sont fixées une fois pour toutes et ne sont adaptées ni à l'inflation ni à l'expansion. Le rattachement à l'indice du coût de la vie pratiqué aujourd'hui dans beaucoup de pays (variante *b*) est axé sur la préservation de l'acquis. Les « pensions dynamiques » de la république fédérale d'Allemagne sont un exemple de la variante *c*).

Les mêmes problèmes se posent dans le cas de l'« Investivlohn » et, si on a parlé ci-dessus d'une différence avec la sécurité sociale, on a voulu dire que, dans le cas de l'« Investivlohn », il n'est en principe pas nécessaire d'appliquer la même procédure que dans le cas de la sécurité sociale. Si on utilise une procédure par secteur, la possibilité des prestations futures est limitée par le placement plus ou moins réussi des capitaux. En ce qui concerne la dispersion du risque, le produit de l'intérêt et

la participation à l'expansion grâce aux progrès de cotation des actions, les responsables de la gestion du patrimoine doivent décider s'ils accordent la préférence au capital en participation ou plutôt aux valeurs à revenu fixe.

Dans le cas de programmes gouvernementaux d'« Investivlohn » mis sur pied parallèlement à la sécurité sociale, il n'existe en principe aucune obligation de rattacher les prestations aux intérêts des fonds d'investissement, du moins pas à court terme. Le problème de la sauvegarde de la valeur de l'argent est naturellement particulièrement aigu dans les cas désagréables où le pourcentage de hausse des prix est plus élevé que le taux d'intérêt pratiqué couramment dans le pays, de sorte que la valeur réelle du patrimoine diminue.

71. L'accroissement de la formation de l'épargne par les salariés signifie une diminution de la demande en biens de consommation. La marge qui s'ensuit crée des possibilités d'investissement, qui doivent être utilisées si on ne veut pas aboutir à des phénomènes de récession. Si on note des tendances à la diminution de la propension privée aux investissements, l'Etat doit intervenir en lançant des programmes d'investissements qui sont mis au point pour cette éventualité. Il existe donc une complémentarité entre la politique de l'« Investivlohn » et la politique d'investissement. Toutes deux

doivent tendre vers l'équilibre de l'épargne et de l'investissement, ce qui n'est possible que dans le cadre d'une politique globale des revenus.

72. L'encouragement à la formation du patrimoine chez les travailleurs eux-mêmes et l'idée de l'« Investivlohn » en particulier font apparaître dans la politique des revenus une caractéristique qui la distingue nettement de la politique de redistribution traditionnelle.

La politique sociale traditionnelle a pour but de corriger après coup une répartition primaire donnée, considérée comme inéquitable par la collectivité. Maintenant que les limites de la redistribution posées notamment par le niveau des tarifs de l'impôt sont atteintes dans différents pays, on recherche depuis peu des mesures propres à aboutir à une répartition primaire plus équitable et, par-là même, à alléger le budget social. Une répartition primaire plus équitable suppose une égalisation des chances de départ des particuliers et, abstraction faite de l'élimination des pratiques monopolistiques restrictives (limitations à l'admission de nouvelles entreprises etc.), c'est là l'équivalent du libre accès à l'enseignement et de la suppression des inégalités importantes dans la répartition du patrimoine. L'encouragement à la formation du patrimoine chez les salariés constitue une contribution substantielle à cette dernière tâche.

Résumé

1. Après avoir montré dans le chapitre I les différences, quelquefois très importantes, existant aujourd'hui à l'intérieur de la Communauté entre les situations légales et institutionnelles dans le domaine de la fixation et de la politique des salaires, ainsi que les variantes du processus de fixation des salaires, et après avoir effectué dans le chapitre II des analyses statistiques sur la période 1955-1965, le groupe d'experts s'est demandé si, dans un système de cours de change fixes, une coordination de la politique monétaire et fiscale ne permettrait pas déjà d'arriver à équilibrer les relations économiques extérieures entre les Etats membres, ou s'il fallait également s'efforcer de coopérer dans le domaine de la politique des salaires, ou même de pratiquer une politique commune des revenus. A cette occasion, les experts ont dû aussi examiner la question de savoir si cette politique commune des salaires et des revenus ne devrait être, au cas où elle se révélerait nécessaire, qu'un élément de la politique de stabilisation orientée à court terme, ou en même temps faire partie de la politique économique à moyen terme.

2. Ils se sont basés sur le fait qu'en plus de l'équilibre de leur balance des paiements, les Etats membres mettent au premier plan les objectifs suivants :

- un taux d'accroissement satisfaisant,
- le plein emploi,
- une répartition équitable des revenus,
- une répartition équitable des patrimoines.

Le problème de la fixation des salaires a été examiné surtout sous l'angle de l'évolution du niveau des prix, des balances des paiements et de la répartition des revenus et des patrimoines, tandis que le problème de l'emploi optimal des facteurs de production, travailleurs et capitaux, et, en particulier, l'orientation, par le truchement de la différenciation des salaires entre les Etats, des migrations de main-d'œuvre d'une région à l'autre, n'a été traité que superficiellement. C'est pourquoi la question relative à la mesure dans laquelle une politique des salaires, en très grande partie au service de la politique des prix, des revenus et des patrimoines, puisse

contrecarrer l'objectif de l'emploi optimal, devrait en tout cas faire l'objet d'un rapport distinct.

Le groupe d'experts s'est contenté d'étudier la situation actuelle dans les Etats membres, de faire des analyses empiriques et de présenter des observations générales, en partie d'ordre théorique. Il s'est expressément abstenu de faire des recommandations concrètes, surtout à propos de la manière dont on pourrait frayer le chemin à une collaboration internationale dans le domaine de la politique des salaires ou dans celui de la politique plus vaste des revenus. On se borne à indiquer quelques conditions préliminaires auxquelles, de l'avis des experts, chaque Etat doit tout d'abord répondre avant qu'une coopération entre Etats puisse fonctionner.

3. Pour bien définir les données du problème, il s'est avéré nécessaire de préciser l'objectif appelé « stabilité du niveau des prix ». On a établi une distinction entre un équilibre interne (équilibre des relations extérieures des pays de la CEE entre eux) et un équilibre externe (équilibre des relations extérieures de la CEE et des Etats non membres). Aussi longtemps que persiste l'inflation malséante dans le monde environnant, il n'est possible d'arriver à un équilibre externe que si les pays de la CEE, dans leur ensemble, connaissent une inflation à peu près égale au taux moyen d'inflation du reste du monde. Dans cette mesure, l'objectif de la stabilisation des prix a donc une valeur relative.

Le groupe d'experts a analysé les conditions de l'équilibre interne. A ce propos, il est parti du fait que les Etats membres connaîtront aussi à l'avenir des taux de croissance du produit national réel et de la productivité du travail différents, ce qui est déjà le cas dans les divers pays où les diverses régions connaissent depuis longtemps également des taux de croissance différents. Un nivellement des taux de croissance ne serait pas un objectif raisonnable. Il est incompatible (ou alors seulement dans un cas exceptionnel improbable) avec la nécessité d'une répartition géographique optimale des facteurs de production et indiquerait de surcroît que les disparités des niveaux de vie qui existent

aujourd'hui encore dans la Communauté vont se perpétuer.

On peut, pour discuter le problème de l'équilibre interne, partir de deux modèles extrêmes. Il est concevable que l'on s'efforce de parvenir à une synchronisation de l'évolution du niveau des prix des Etats membres. Dans ce cas et compte tenu des alternatives discutées au chapitre III, les niveaux des salaires dans les différents pays doivent augmenter plus ou moins rapidement en fonction de la croissance, elle aussi variable, de la productivité du travail de ces pays : lentement, dans les pays où les progrès de la productivité sont relativement lents, et inversement. Tant que la croissance de la productivité du travail n'est pas égale dans tous les pays, il ne peut y avoir, dans l'hypothèse admise, de synchronisation de l'augmentation des différents niveaux de prix : il est vraisemblable qu'il ne pourra jamais en être ainsi. Seuls les « commodity terms of trade » restent stables. Il n'en est pas de même en revanche des « income terms of trade ».

Le second modèle est basé sur l'évolution connue à l'intérieur d'un pays. Tandis que les salaires augmentent à peu près au même rythme, dans les divers secteurs et régions, l'augmentation de la productivité du travail reste variable par secteur et par région. Il en résulte que les prix des marchandises des secteurs à croissance de productivité lente ont tendance à monter et ceux des secteurs à croissance rapide, à baisser. Par extrapolation au niveau de la Communauté dans son ensemble, cela signifie que l'on peut concevoir une synchronisation de l'évolution des différents niveaux de salaires (le salaire moyen augmente dans chaque Etat membre d'un même pourcentage), le niveau des prix diminuant dans les pays à croissance de productivité rapide — c'est-à-dire où structurellement les industries en voie d'expansion dominant — et augmentant dans les pays où les progrès de la productivité sont lents. Le niveau global des prix de tous les Etats membres reste de ce fait stable (en valeur absolue ou en valeur relative). Dans cette seconde hypothèse, les « income terms of trade » sont fixes tandis que les « commodity terms of trade » changent au profit des pays où les progrès de la productivité sont lents.

Or, il est démontré au chapitre III qu'une évolution garantissant l'équilibre interne doit être recherchée entre ces deux extrêmes. Il s'agissait avant tout pour le groupe d'experts de montrer que l'équilibre interne ne peut pas

être indentifié à une synchronisation de l'évolution des niveaux des prix.

De toute manière, il faut insister sur le fait qu'une synchronisation de l'évolution des niveaux de salaires ne doit pas être confondue avec un nivellement desdits salaires dans l'ensemble de la Communauté. Cette harmonisation ne peut en tout cas pas constituer un objectif à court terme.

4. Au terme de leurs discussions et en se fondant sur des analyses empiriques, le groupe d'experts est arrivé à la conclusion que

— l'on ne peut s'attendre à ce qu'une simple collaboration dans le domaine de la politique monétaire et fiscale permette d'obtenir l'évolution des niveaux de salaires nationaux qui constitue la condition nécessaire de l'équilibre interne dans la Communauté,

c'est-à-dire en espérant qu'un contrôle de la demande globale et une stimulation parallèle de l'offre à l'aide des instruments classiques de la politique conjoncturelle puissent modifier la situation offre/demande sur les marchés des facteurs de production et que l'on puisse ainsi contrôler quasi indirectement la formation des salaires. Le groupe d'experts est parvenu à cette conclusion sans avoir discuté de nouveau la question de savoir si un degré élevé d'emploi est la condition préalable d'une croissance économique satisfaisante (voir chap. III, point 30).

Les analyses ont montré que la formation des salaires réagit aux variations du taux d'emploi, aujourd'hui encore, il est vrai, de manière « classique », mais d'une façon qu'il est difficile de déterminer à l'avance et qui n'est jamais instantanée.

Il est difficilement concevable que l'on réussisse en influençant la demande dans chaque pays à obtenir et à stabiliser le degré d'emploi qui garantirait l'évolution escomptée des niveaux de salaire. Une chute dans la récession est dès lors toujours possible et de plus, comme on l'a montré au chapitre III, les incidences sur la croissance économique sont incertaines. En outre, le groupe d'experts ne pense pas qu'il soit possible de réaliser déjà des objectifs de politique des revenus et de patrimoine par un contrôle de la demande globale s'appuyant sur les instruments classiques. Il faut aussi s'attendre à ce que les objectifs en question ne puissent être atteints par la voie « classique » qu'au prix d'un chômage tellement élevé

qu'apparaissent inévitablement des tensions sociales et politiques.

5. Le fait observé dans la période d'après-guerre, que la politique des salaires n'ait souvent constaté la modification de la situation économique qu'après de longues hésitations, a eu pour conséquence que, dans différents pays, les périodes relativement longues de développement normal des niveaux de prix ont été suivies par de longues périodes inflationnistes. Ces mouvements ondulatoires non synchronisés ont largement contribué à ébranler le système monétaire mondial. Etant donné déjà cette flexibilité insuffisante, mais évidemment pas pour cette seule raison, il semble indispensable que la politique des salaires ne constitue pas seulement un élément de la politique de stabilisation orientée à court terme, et, en particulier, qu'elle ne soit pas purement et simplement alignée sur chaque situation de la balance des paiements, mais qu'elle devienne elle aussi

— partie intégrante de la politique économique à moyen terme,

c'est-à-dire qu'il semble souhaitable de fixer, en plus des objectifs purement tactiques, des objectifs stratégiques. On a vu au chapitre III que l'on ne peut pas considérer isolément la politique de stabilisation et la politique économique à moyen terme, mais qu'il faut au contraire les associer intimement.

6. Etant donné la très grande importance que revêt aujourd'hui la discussion sur l'harmonisation, le groupe d'experts a l'impression que le problème de la collaboration dans le domaine de la politique des salaires ou dans celui plus vaste de la politique des revenus n'a pas encore fait l'objet d'une attention suffisante. Cela a déjà été dit clairement notamment en 1958 par Sannwald et Stohler : « En ce sens, et en ce sens seulement, un système préférentiel régional demande donc... une certaine harmonisation de la politique des salaires. Dans les conditions actuelles, le problème de l'inflation des coûts ne peut être traité que dans un contexte national, parce que les syndicats ouvriers sont des organisations nationales et que les méthodes de la détermination des salaires et du « collective bargaining » varient d'un pays à l'autre. Même si la politique des salaires des gouvernements nationaux devait en fin de compte rencontrer quelque succès, les taux de croissance annuelle des prix et

des coûts européens continueraient à varier selon les différents pays... »⁽¹⁾.

7. Le groupe d'experts a accordé une attention particulière à la politique des salaires orientée d'après le critère de la productivité, et ce n'est pas parce qu'il n'est parvenu à aucun jugement d'ensemble optimiste qu'il faut se méprendre à ce sujet. Il est évident que le taux de croissance de la productivité du travail est un des indicateurs les plus importants de la politique salariale qui délimite de manière nette l'évolution des salaires, du moins à moyen et à long terme.

Après avoir soigneusement examiné les arguments en faveur du ou contre le salaire calculé en fonction de la productivité (chap. III), le groupe d'experts est cependant arrivé à la conclusion qu'il y a peu de chances pour qu'une formule mathématique permette, du moins durablement, des discussions en matière de politique des salaires qui, étant donné qu'il s'agit de la répartition du produit national, sont par essence synonymes de conflits.

Le salaire de productivité ne résout pas le conflit existant, mais permet seulement de le mettre en équation; si l'on décide d'adapter le salaire nominal à la productivité du travail, alors

— priorité est accordée à la stabilité des prix par rapport à l'objectif de la politique de répartition,

et si, au lieu de cela, c'est le salaire réel qui est lié à la productivité du travail,

(1) R. Sannwald/J. Stohler, *Intégration économique*, Tübingen 1958, pp. 165 et suiv. Voir aussi le 27^e rapport annuel de la Banque pour les règlements internationaux, Bâle 1957, pp. 22 et suiv. On y trouve le passage suivant: « Il est devenu plus difficile que jamais dans certains pays, étant donné les législations, les institutions et les régimes politiques de notre temps, de sauvegarder le pouvoir d'achat de la monnaie. Si la pression inflationniste avait uniquement pour origine la tendance qu'ont les investissements à l'emporter sur les épargnes, la politique monétaire et la politique budgétaire seraient en mesure d'y faire face. Mais lorsqu'elle est due en partie à une inflation des coûts provoquée par une augmentation trop rapide des salaires, il se peut que les autorités se voient obligées de faire le choix suivant: ou bien sacrifier la stabilité de la valeur de la monnaie, ou bien risquer de provoquer un certain chômage. Ce dilemme n'est pas seulement un des principaux facteurs qui provoquent l'inflation chronique dans le monde; mais, comme la position juridique et l'organisation des partenaires sociaux ainsi que la politique des syndicats ouvriers varient d'un pays à l'autre, ce dilemme est aussi l'une des causes de la diversité des degrés d'inflation et il contribue par conséquent à amener des déséquilibres dans la balance des paiements ».

— priorité est accordée à la stabilisation de la part des salaires dans le revenu national, tandis que cette formule ne joue aucune rôle en ce qui concerne la stabilisation des prix,

car l'évolution parallèle du salaire réel et de la productivité du travail peut être obtenue en ayant recours à n'importe quel taux d'inflation. Cette dernière formule permet d'adapter le salaire nominal à la fois à l'accroissement de la productivité du travail et à la hausse des prix (adaptation double); l'inflation escomptée est déjà pratiquement comprise dans le salaire, ce qui ne permet naturellement pas de conclure que ce sont les relèvements de salaires qui déclenchent l'inflation. Les deux formules ne sont pas réalistes. Les travailleurs n'accepteront pas — du moins en tant que solution durable — l'adaptation nominale, étant donné qu'ils devraient dans ce cas supporter tout le poids de la lutte anti-inflationniste; d'autre part, l'adaptation réelle n'est d'aucune utilité pour la politique de stabilisation. De plus, du point de vue de la politique de répartition, il serait également insensé de vouloir fixer pour toujours une certaine quote-part salariale par l'application du salaire à la productivité, et ce en raison notamment de la fiabilité minime des quotes-parts salariales brutes et nettes (qui tiennent ou ne tiennent pas compte des changements dans la structure de l'emploi).

8. A un autre endroit, le groupe d'experts a réuni d'autres arguments et nous n'évoquerons ici que la difficulté de la prévision — car c'est bien de cela qu'il s'agit — de l'évolution future de la productivité du travail.

Une forme moins stricte de salaire à la productivité consiste à prévoir des chiffres guides de politique salariale se basant sur l'évolution escomptée de la productivité, qui ne suppriment pas l'autonomie des partenaires sociaux en matière de conventions collectives mais fournissent un certain nombre d'éléments d'appréciation pour les négociateurs. Bien que les réserves à l'encontre des chiffres guides soient bien moindres, il faut cependant faire état d'un danger concret.

Un chiffre guide de politique salariale ne peut raisonnablement être considéré que comme moyenne et non pas comme norme pour chaque branche particulière. Sinon, l'autonomie en matière de conventions collectives ne serait guère plus qu'une fiction. Cependant, il est

difficilement concevable qu'un syndicat puisse se permettre de rester en deçà du chiffre annoncé s'il ne veut pas risquer de voir son nombre d'adhérents diminuer. Lorsque le chiffre guide conçu comme moyenne devient un minimum, la hausse globale du salaire doit nécessairement dépasser le chiffre guide. Les organismes responsables de son calcul seraient alors obligés d'y intégrer déjà le « drift » escompté, opération qui n'échapperait pas aux partenaires sociaux.

9. La formule du salaire à la productivité intégral se base sur l'hypothèse que la structure de répartition du produit national (répartition sur les composantes principales : consommation privée, consommation publique, investissements publics et privés, solde de la balance des paiements) reste constante dans le temps et que l'épargne ne change pas chez les salariés. Une augmentation relative de la part des dépenses publiques, par exemple, réduirait ceteris paribus les possibilités de politique salariale et inversement. Il en va de même d'un changement de la part de l'épargne propre aux salariés.

Le défaut principal du salaire à la productivité intégral réside en ce que les structures fondamentales dont il est question ici sont considérées implicitement comme invariables, en quelque sorte comme prédéterminées, d'où, nécessairement, l'idée d'une quote-part salariale stable.

Si, cependant, les structures fondamentales deviennent partie intégrante de la politique, donc adaptables en fonction de certains objectifs, la politique salariale vient s'intégrer dans le cadre plus vaste de la politique des revenus pour en devenir un élément.

10. On donne au chapitre III un aperçu des différentes interprétations de la notion de politique des revenus. Les membres du comité d'experts ont souligné qu'ils n'entendent pas par politique des revenus un contrôle direct de l'origine des revenus qui serait en contradiction, s'agissant de salaires, avec l'autonomie des partenaires sociaux en matière de conventions collectives et, s'agissant de bénéfices, avec l'économie de marché, où les bénéfices constituent un revenu résiduel. Assurément, aucune économie de marché ne peut renoncer à un certain contrôle indirect des bénéfices au moyen

de la politique des prix et de la concurrence. Des mesures concernant la politique des prix peuvent être orientées sur la garantie du revenu des producteurs ou aussi sur la protection des consommateurs. Elles autorisent certaines interventions directes dont on ne peut pas toujours se passer, mais ne devraient pas être élevées au rang de principe de la politique générale de répartition puisque l'on risque toujours de voir des groupes forts dominer les faibles et de désorganiser d'importants mécanismes de contrôle de l'économie de marché.

11. Comme il a déjà été dit, les experts considèrent que la politique des revenus est plus qu'un prolongement de la politique salariale sous un autre nom. Il s'agit pour eux d'intégrer la politique salariale à la politique économique, sociale et financière générale.

Les discussions relatives à la répartition du produit national, — qui, en fin de compte, incombe à la politique des salaires — contiennent par essence un conflit. L'inflation est le symptôme indiquant que l'on ne parvient pas tout à fait à régler ce conflit. La politique des revenus peut signifier pour certains que l'on s'efforce d'intéresser les partenaires sociaux aux discussions sur la répartition adéquate du produit national, compte tenu des objectifs fondamentaux de politique économique et générale, donc ramener en partie le conflit à un stade primaire pour éviter ainsi les tensions sociales, les grèves et surtout les méfaits de l'inflation.

12. Si l'association et l'intérêt des partenaires sociaux permettent d'aboutir à une répartition adéquate du produit national entre les composantes principales, le seul paramètre stratégique qui reste pour influencer la répartition du revenu en salaires et en bénéfices⁽¹⁾ est encore le comportement des travailleurs vis-à-vis de l'épargne. Pour une structure de répartition donnée du produit national et sans augmentation simultanée de la quote d'épargne des salaires, toute tentative pour améliorer la distribution des revenus au profit des salariés au moyen d'une politique d'expansion des salaires est vouée à l'échec; elle mène à l'inflation. La situation pour les salariés ne peut être améliorée que si les relèvements nominaux sont accompagnés d'une épargne accrue qui, comme il a été démontré plus haut, n'entraîne aucune baisse du niveau de la consommation des travailleurs. La

politique des patrimoines, considérée ici comme action délibérée sur le comportement de l'individu vis-à-vis de l'épargne, devrait donc faire partie intégrante de la politique des revenus.

Les experts ont renoncé à recommander des plans déterminés concernant l'encouragement à la formation des patrimoines. Ils veulent simplement montrer que l'encouragement à l'épargne permet d'atteindre certains objectifs de politique des revenus et du patrimoine, sans que soient compromis d'autres objectifs comme une activité d'investissement suffisante pour favoriser l'expansion et des dépenses publiques appropriées. Le groupe d'experts est arrivé à la conclusion qu'il vaut mieux recommander des programmes généraux de préférence à des actions partielles, et a mis l'accent sur le caractère complémentaire de la politique des patrimoines et de la politique d'investissement.

13. L'accord sur la distribution du produit national et sur certains programmes de politique des patrimoines dans le cadre d'une politique des revenus réduit considérablement la marge des négociations salariales. L'accord doit être cherché à un niveau plus élevé; c'est là une sorte de coordination ex ante.

Il est clair que les partenaires sociaux ne peuvent se ranger derrière une telle politique que lorsque leur représentation est assurée d'une façon satisfaisante lors de la coordination préalable. Vu la structure actuelle des syndicats, il semble que les difficultés seront encore grandes à cet égard. Il est peu concevable qu'un comité national de politique économique puisse regrouper tous les syndicats de branche. Les progrès pour aboutir à une coordination ex ante impliquent donc d'abord un renforcement des mouvements syndicaux au sommet. Chaque syndicat doit déléguer certaines compétences en matière de décision à l'organisation centrale. Il en est de même pour les employeurs, même si, dans leur cas, il est prouvé que le problème de la représentation adéquate peut être beaucoup plus facilement résolu.

⁽¹⁾ La discussion ne porte ici que sur la répartition globale des revenus entre les principales composantes et non pas sur la structure des salaires. Dans une économie libre, la structure des salaires sera toujours le résultat de démarches individuelles. L'autonomie en matière de conventions collectives garde toutefois presque toute la substance, même s'il y a déjà eu un accord préalable sur l'objet du conflit.

14. Le problème du renforcement des mouvements syndicaux au sommet se pose également en particulier lorsqu'on envisage une coopération à l'échelon international, coopération qui fait précisément l'objet du présent rapport. Le groupe d'experts était parvenu à la conclusion qu'une coopération internationale se limitant à la politique monétaire et fiscale ne suffisait pas. Mais puisqu'il a maintenant été montré qu'à l'échelon national la politique des salaires devrait faire partie intégrante d'une politique des revenus plus vaste, il en résulte logiquement et nécessairement que l'on doit également s'efforcer de parvenir à une synchronisation en matière de politique des revenus.

Si le groupe d'experts n'a intentionnellement pas formulé de propositions concrètes quant à l'institutionnalisation de la coopération internationale dans le domaine de la politique des salaires et des revenus, donnons tout de même deux exemples extrêmes d'une telle coopération. On pourrait imaginer que les syndicats de branche, et eux seuls, coopèrent entre eux au niveau international — de même pour les employeurs — la structure actuelle des syndicats étant maintenue. Dans l'autre cas, les syndicats de branche confèrent les compétences appropriées à leurs organisations centrales et ce sont alors ces dernières qui interviennent à l'échelon international. Le groupe d'experts estime qu'il faut absolument favoriser la seconde alternative. Il est difficilement concevable qu'une solution harmonieuse puisse être trouvée au niveau des syndicats de branche seulement. Le danger serait alors que les « effets d'entraînement », que l'on observe à l'échelon national et où les branches à forte productivité donnent le rythme de la fixation des salaires et absorbent les branches faibles, se prolongent au niveau communautaire.

15. Une coopération internationale dans le domaine de la politique des revenus en appelle une autre en matière de politique des patrimoines, car, sans elle, la politique des revenus, comme l'a montré le groupe d'experts, serait incomplète et incapable d'atteindre ses objectifs. La nécessité d'une coordination réciproque des intentions ou plans nationaux apparaît nécessaire à divers points de vue.

D'abord l'encouragement de l'épargne chez les travailleurs, disons au moyen de l'« Investivlohn », crée de nouvelles conditions sociales. La distribution des revenus change et les travailleurs ont accès à la propriété. Dans un

marché uniforme caractérisé par la libre circulation de la main-d'œuvre, une certaine harmonisation est inéluctable si l'on veut éviter certaines tensions sociales.

L'« Investivlohn » influe sur les prix des facteurs de production. La main-d'œuvre devient plus chère ; les profits subissent une influence négative. Du point de vue également de l'emploi régional optimal des facteurs de production, une coordination s'impose donc également. Il ne faut pas non plus en particulier que le capital d'un pays ayant un revenu élevé émigre du fait que, dans ce pays, l'« Investivlohn » s'est déjà imposé plus fortement que dans d'autres.

Bien entendu, les experts ne pensent pas qu'il devrait y avoir, au début, un plan d'ensemble communautaire en matière de politique des patrimoines. Un tel plan serait une utopie. Tout comme les solutions partielles trouvées dans chaque pays devront avoir une fonction « d'entraînement », quelques pays à l'intérieur de la Communauté seront en avance sur d'autres et déclencheront le « processus d'entraînement ». Mais lorsque les plans relatifs à la formation des patrimoines seront devenus partie intégrante des politiques nationales des revenus, une coordination devra également être recherchée dans ce domaine. C'est pourquoi, de nouveau, un renforcement des organisations centrales des partenaires sociaux est indispensable.

16. Actuellement, la situation est telle que certains pays de la Communauté s'en remettent encore davantage au « countervailing power » dans les revendications salariales classiques, d'autres davantage déjà à l'accord préalable dans le cadre d'une politique des revenus dans laquelle les partenaires sociaux interviennent.

En outre, les préférences ont changé avec le temps à l'intérieur des pays.

Le groupe d'experts ne se berce pas de l'espoir utopique que l'on pourrait un jour réussir à rendre superflue la classique lutte pour les salaires, grâce à une coordination préalable réalisée d'un commun accord par les partenaires sociaux. Cela ne constituerait même pas un objectif digne de ce nom. Il pense en revanche qu'un développement de la politique des revenus, considérée comme un élément de la politique économique à moyen terme, pourrait créer de nouvelles « conditions cadre », un meilleur climat et, partant, une situation de départ infiniment plus favorable pour ces discussions.

ÉTUDES

parues à ce jour dans la série «politique sociale»⁽¹⁾:

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE
Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,-; FB 140,-

8047 – N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté
1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,-; FB 100,-

8058* – N° 3

Étude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE
1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,-; FB 90,-

8059* – N° 4

Étude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE
1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,-; FB 140,-

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE
1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,-; FB 100,-

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE
Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,-; FB 50,-

8108 – N° 7

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE –
Tome I: Structure**
1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,-; FB 70,-

8123 – N° 8

**L'emploi agricole dans les pays de la CEE
Tome II: Evolution et perspectives**
1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,-; FB 60,-

8135* – N° 9

**Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –
Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique**
1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,-; FB 120,-

8140* – N° 10

**Les salaires dans les branches d'industrie –
Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et
réparation de navires**
1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,-; FB 50,-

⁽¹⁾ Les signes abrégatifs f,d,i,n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

Etudes parues à ce jour dans la série « politique sociale »:

8151* - N° 11

Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE

1966, 113 p. (f, d, i, n), FF 10,-; FB 100,-

8172* - N° 12

Les salaires dans les branches d'industrie - Construction métallique - Imprimerie - Confection

1966, 77 p. (f, d, i, n), FF 6,-; FB 60,-

8175 - N° 13

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE

1966, 42 p. (f, d, i, n), FF 5,-; FB 50,-

8184 - N° 14

Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les secteurs :

industrie automobile - industrie électrotechnique - industrie textile - industrie des fibres artificielles et synthétiques - industrie du caoutchouc - industrie chimique

1966, 126 p. (f, d, i, n), FF 15,-; FB 150,-

8185* - N° 15

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1966, 98 p. (f, d, i, n), FF 12,-; FB 120,-

8193* - N° 16

Les services de la main-d'œuvre des Etats membres de la Communauté - Exposé de synthèse

1967, 134 p. (f, d, i, n), FF 14,-; FB 140,-

8199 - N° 17

Le travail dominical dans les Etats membres de la CEE compte tenu en particulier de la situation dans les branches d'industrie :

fabrication de ciment - industrie de la porcelaine et de la céramique - fabrication de la pâte, du papier et du carton - production de fibres artificielles et synthétiques - industrie du lait

1967, 124 p. (f, d, i, n), FF 8,-; FB 80,-

8204 - N° 18

La réglementation des congés payés dans les Etats membres de la CEE - Etat début 1966

1967, 106 p. (f, d, i, n), FF 12,50; FB 125,-

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix
75 Paris-15^e
CCP 23-96

BELGIQUE

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain – Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 – Brussel 1
CCP 50-80

Sous-dépôt :
Librairie européenne – Europese Boekhandel
244, rue de la Loi – Wetstraat 244
Bruxelles 4 – Brussel 4

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe
Luxembourg
CCP 191-90

ALLEMAGNE (RF)

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 – Postfach
(Fernschreiber : Anzeiger Bonn 08 882 595)
Postscheckkonto 834 00 Köln

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10
Roma
CCP 1/2640

Agenzie :
Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B
Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero delle Finanze)
Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3
Napoli – Via Chiaia 5
Firenze – Via Cavour 46/r

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat
Den Haag
Giro 425300

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington, D.C., 20006

IRLANDE

Stationery Office
Beggars Bush
Dublin 4

SUISSE

Librairie Payot
6, rue Grenus
1211 Genève
CCP 12-236 Genève

SUEDE

Libreria C. E. Fritze
2, Fredsgatan
Stockholm 16
Post Giro 193, Bank Giro 73/4015

ESPAGNE

Libreria Mundi-Prensa
Castello, 37
Madrid 1
Bancos de Bilbao, Hispano Americano
Central y Español de Crédito

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz
Luxembourg
CCP 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

8227/1/1/1968/5

FF 8,-	FB 80,-	DM 6,40	Lit. 1 000	Fl. 5,80	£0.13.0	\$1.60
--------	---------	---------	------------	----------	---------	--------
