

DOCUMENTATION EUROPÉENNE

série syndicale et ouvrière

72/1

SOMMAIRE

**La Communauté européenne
et les États-Unis**

Les syndicats en Grande-Bretagne

**Orientations pour un programme
de politique sociale**

La mensualisation en France

Documentation européenne

Série syndicale et ouvrière

Textes publiés de 1968 à 1971

- | No | No |
|--|--|
| * 1. La population de l'Europe des Six
Le syndicalisme belge
La révolution industrielle du XX ^e siècle
Le système monétaire international
1. Les liquidités internationales | * 9. Les investissements américains dans la CEE
La situation sociale en 1969
L'évolution des niveaux de vie
La confédération européenne des Syndicats
libres dans la Communauté |
| * 2. La main-d'œuvre dans le Marché commun
La formation des techniciens pour la société
de demain
L'échéance du 1 ^{er} juillet 1968
L'industrie automobile dans la CEE | * 10. La presse quotidienne dans la Communauté
1. Les grands problèmes de la presse
L'Organisation européenne de la Confédération
mondiale du Travail
L'opinion publique et l'Europe
Développement économique et investissements
culturels |
| * 3. La taxe sur la valeur ajoutée
1. Les données du problème
Le syndicalisme luxembourgeois
Le système monétaire international
2. Les organisations financières
Les données de base de l'agriculture des Six | * 11. La libre circulation des travailleurs
Aspects économiques des migrations inter-
nationales
La coopération scientifique et technique en
Europe
La presse quotidienne dans la Communauté
2. D'un pays à l'autre |
| * 4. Les syndicats en Allemagne
La taxe sur la valeur ajoutée
2. Son application pratique
L'industrie chimique dans la CEE
Vers une agriculture communautaire | * 12. L'union économique et monétaire
L'industrie aérospatiale dans la CEE
Le Fonds social européen
Le comité permanent CGT-CGIL |
| * 5. L'énergie dans le Marché commun (I)
Le syndicalisme en France
L'industrie dans la Communauté européenne
Structures de la programmation économique | 13. L'effort public en faveur de la recherche
Le troisième programme 1971-1975
Vers une mégalopolis européenne
Les ressources propres de la Communauté |
| * 6. Cogestion et participation dans la Communauté
européenne
L'énergie dans le Marché commun
2. La politique énergétique commune
Le mouvement syndical aux Pays-Bas
L'industrie textile dans la CEE | 14. La politique commerciale de la Communauté
Commerce extérieur et développement du tiers
monde
Le salaire d'investissement en Allemagne
La politique commune des transports |
| * 7. La politique régionale dans la Communauté
La sidérurgie dans le Marché commun (I)
Les Communautés européennes
La recherche et la technologie | 15. Les finances publiques dans la Communauté
Les régimes de sécurité sociale
Les grandes sociétés industrielles européennes
L'entreprise publique dans le Marché commun |
| 8. Problèmes des régions frontières
Les syndicats en Italie
La sidérurgie dans le Marché commun
2. Le mouvement de concentration
Vers une politique des consommateurs | |

La Communauté européenne et les États-Unis

Depuis la mi-août 1971, les commentaires et déclarations sur les relations commerciales et monétaires entre la Communauté et les États-Unis se multiplient. Dans cette fiche, nous nous sommes systématiquement efforcés de présenter des données de base objectives sur ces relations depuis la création de la Communauté, sans faire référence à l'actualité immédiate, particulièrement mouvante. Nous avons d'autre part limité notre examen aux secteurs relevant directement de la compétence de la Communauté européenne et, plus particulièrement, de la Commission.

L'évolution générale des échanges avec les USA

Depuis la création de la Communauté européenne, les échanges entre les deux partenaires de part et d'autre de l'Atlantique leur ont été extrêmement profitables. Le relèvement rapide du niveau de vie et l'abaissement des barrières aux exportations sur le vaste marché commun européen en ont fait un débouché intéressant pour les produits de consommation et les biens d'investissement américains.

Le tarif extérieur commun de la Communauté a été fixé en retenant la moyenne des tarifs en vigueur auparavant dans les six États membres, ce qui a donné un tarif uniforme et moins élevé pour l'ensemble de la Communauté. Si l'on tient compte des taux appliqués après le Kennedy-Round, par exemple, 0,4 % seulement des droits du tarif de la CEE sont supérieurs à 20 % contre 13,6 % dans le tarif américain. La Communauté européenne a actuellement le tarif le moins élevé des principaux pays ou groupes de pays industrialisés.

La Communauté représente un marché en rapide expansion pour les exportations américaines. En 1970, la valeur des exportations américaines vers la Communauté avait atteint 9 milliards de dollars contre 2,8 milliards en 1958, et celle des importations était passée à 6,6 milliards de dollars contre 1,7 milliard. Pour les six premiers mois de 1971, la position commerciale des États-Unis par rapport à la Communauté est restée forte et largement excédentaire, alors que la balance commerciale américaine se détériorait par rapport à beaucoup d'autres partenaires (les importations de la Communauté en provenance des États-Unis ont totalisé 4,8 milliards de dollars et ses exportations 3,7 milliards de dollars).

Les exportations américaines vers la Communauté se sont accrues plus rapidement que celles destinées aux autres parties du monde en général. Selon des statistiques américaines, les exportations des États-Unis vers l'Association européenne de libre échange ont progressé de 83 % entre 1960 et 1970. Au cours de la même période, les exportations américaines vers la CEE ont augmenté de 111 %.

La balance commerciale de la Communauté européenne avec les États-Unis se solde de ce fait par un déficit constant et important, de l'ordre de 2 milliards de dollars par an en moyenne depuis 1958. En 1970, le déficit de la balance commerciale s'élevait à 2,4 milliards de dollars. Au cours de cette même année, 62 % de l'excédent global de la balance commerciale américaine provenaient des échanges avec la Communauté, contre 25 % seulement en 1960.

L'agriculture

Le gouvernement américain s'est plaint à diverses reprises du caractère protectionniste de la politique agricole commune. Toutefois, les chiffres relatifs au volume des exportations américaines de produits agricoles ne permettent pas de porter de telles accusations. La politique agricole commune est plus libérale dans l'ensemble que la politique agricole des six pays membres à laquelle elle s'est substituée. A l'heure actuelle, 40 % des exportations américaines de produits agricoles entrent dans la Communauté en franchise de droits et sans restrictions quantitatives.

La Communauté européenne est le débouché le plus important pour les exportations américaines de produits agricoles. En 1958, les exportations américaines de produits agricoles se chiffraient à 885 millions de dollars. En 1970, elles avaient plus que doublé et atteignaient 1 982 millions de dollars. Pendant les six dernières années, les exportations américaines de produits agricoles ont augmenté de 25 % vers la Communauté et de 20 % seulement vers le reste du monde.

Depuis la création de la Communauté en 1958, la part qu'elle absorbe dans le volume total des exportations américaines de produits agricoles est restée relativement stable. En 1970, les exportations vers la CEE représentaient 22,2 % de l'ensemble des exportations américaines de produits agricoles, contre 21,3 % en 1958.

En revanche, les exportations américaines de produits agricoles vers l'AELE, où il n'existe pas de politique agricole commune, n'ont progressé que lentement et elles ont diminué en valeur relative. Selon les statistiques américaines, elles s'élevaient à 585 millions de dollars en 1958 et à 724 millions de dollars en 1970. La part qu'elles représentaient dans le volume total des exportations américaines de produits agricoles est tombée de 15,2 % en 1958, à 10,1 % en 1970.

Le secteur agricole est très important pour la Communauté : il occupe 13 % de la population active et dans le sud de l'Italie, par exemple, ce pourcentage atteint 40 %. En revanche, aux États-Unis 4,5 % seulement de la population active travaillent dans l'agriculture. Dans toutes les nations industrialisées, les gouvernements cherchent à intégrer les agriculteurs dans l'ensemble de la société en leur assurant un revenu équitable. La méthode américaine consiste à combiner une aide au revenu à des restrictions quantitatives à l'importation. Les États-Unis maintiennent de telles restrictions sur un grand nombre de produits agricoles, tels que le blé, le sucre, le coton, les arachides, la plupart des produits laitiers, la viande de bœuf et de mouton. Ces produits représentent presque la moitié de la production agricole totale des États-Unis.

La Communauté soutient les prix par le biais d'un prélèvement variable pour un certain nombre de produits importants. Pour d'autres produits, on applique un droit à l'importation. Mais il faut souligner qu'il n'y a pratiquement plus de restrictions quantitatives à l'importation. Quelques exemples permettront d'illustrer les difficultés que pose la comparaison des différentes mesures de protection et aides au revenu. A certains moments, le prélèvement communautaire variable pour le beurre dépassait 300 %. Le droit américain sur le beurre varie entre 10 et 15 %. Bien que les prix américains soient légèrement plus élevés que ceux de la Communauté, le marché des Etats-Unis est protégé par la quasi-interdiction d'importer, et la Communauté importe dix fois plus de beurre que les Etats-Unis. Pour le blé, la Communauté applique un prélèvement variable de 70 % environ. Les Etats-Unis n'appliquent qu'un droit six fois inférieur, mais limitent le volume susceptible d'être importé. C'est ainsi que la Communauté a importé pour 280 millions de dollars de blé, tandis que les Etats-Unis n'en importaient que pour un million de dollars.

En tout état de cause, le résultat final est plus important que le système de soutien des revenus des agriculteurs ; en effet, la Communauté octroie à chaque agriculteur une aide annuelle de 863 dollars. Les Etats-Unis accordent à leurs agriculteurs une aide de 1 322 dollars.

Le volume des exportations de produits agricoles de la Communauté vers les Etats-Unis est beaucoup plus faible que celui de ses importations. En 1970, la Communauté exportait pour 437 millions de dollars vers les Etats-Unis, contre 205 millions en 1958. Les exportations des Etats-Unis vers la Communauté atteignaient 1,982 milliard de dollars en 1970, contre 885 millions en 1958. La balance commerciale de la Communauté avec les Etats-Unis dans le secteur agricole a ainsi accusé en 1970 un déficit de 1 545 millions de dollars.

Les barrières non tarifaires

Les mesures de libéralisation du commerce décidées après la guerre ont permis dans une large mesure de démanteler les hautes barrières tarifaires élevées aux beaux jours du protectionnisme, durant les années 20 et les années 30. Mais les barrières commerciales non tarifaires ont dès lors gagné en importance. Le GATT a identifié plus de 800 barrières érigées par un certain nombre de pays, et plusieurs représentants américains se sont plaints de « pratiques commerciales déloyales ». Cependant, tous les pays ont quelque chose à se reprocher en ce domaine. Les pratiques commerciales déloyales se rencontrent partout, et le but principal de toute nouvelle négociation commerciale consistera en un démantèlement réciproque des barrières non tarifaires par les Etats-Unis, la Communauté, le Japon et d'autres partenaires commerciaux. Dans le catalogue dressé par le GATT, les Etats-Unis figurent d'ailleurs parmi les pays qui font l'objet des attaques les plus nombreuses.

Le nombre ou l'importance des barrières non tarifaires des Six s'est réduit constamment, par suite du processus d'intégration au sein du Marché commun. Les entraves telles que les subventions aux chantiers navals, la taxe de statistique italienne et les normes techniques ont été harmonisées, réduites ou supprimées pour faciliter les échanges entre les Six. Tout cela a été également profitable aux pays non membres.

Il n'est pas de notre propos de dresser une liste exhaustive des pratiques commerciales déloyales reprochées aux Américains, mais uniquement d'exposer certains sujets d'inquiétude pour la Communauté.

Restrictions quantitatives

De 1963 à la fin de 1970, le nombre de catégories de produits visés par les restrictions quantitatives américaines

à l'importation est passé de 7 à 67. Au total, près d'un cinquième de toutes les importations américaines de produits industriels, des balais aux produits pétroliers, sont soumises à ces restrictions.

L'une des nouvelles pratiques américaines les plus gênantes est la « limitation volontaire » que les Etats-Unis imposent pour un nombre croissant de produits importants, tels que les aciers japonais et européens et les textiles synthétiques et la laine.

De 1963 à 1970 toujours, le nombre de produits touchés par les restrictions appliquées par les Etats membres de la Communauté est tombé de 76 à 65. En outre, 37 restrictions sont appliquées spécifiquement au Japon par l'un ou l'autre Etat membre et 7 autres produits japonais font l'objet de restrictions dans tous les Etats membres.

En 1970, la valeur des importations des produits industriels soumis à des restrictions quantitatives était ainsi de l'ordre de 5,1 milliards de dollars pour les Etats-Unis, mais de 0,9 milliard de dollars seulement pour la Communauté.

Méthodes d'évaluation

Bien que sa suppression ait fait partie du « paquet produits chimiques » du Kennedy-Round, l'American Selling Price est encore appliqué actuellement. Selon ce système, les droits frappant notamment les produits chimiques benzéniques et leurs dérivés (colorants, pesticides, produits pharmaceutiques et photographiques, matières plastiques, etc.) ne sont pas fixés d'après la valeur du produit importé, mais en fonction du prix du même produit de fabrication américaine. D'autres modes de calcul, comme ceux qui sont appliqués dans le système de la « liste finale », sont extrêmement compliqués et générateurs d'incertitude.

Achats gouvernementaux

Le « Buy American Act » stipule que les produits achetés par le gouvernement fédéral doivent être « made in America », à moins qu'il n'existe pas de produits nationaux similaires ou que le prix du produit de fabrication nationale soit supérieur de 6 % (ou de 50 % pour le Pentagone, qui exclut encore absolument de nombreux articles alimentaires ou d'habillement).

Entraves administratives

Toute une série de contrôles administratifs gênent également les exportations de la Communauté vers les Etats-Unis. C'est ainsi qu'aucun navire de fabrication étrangère ne peut faire du cabotage le long de la côte américaine. La réglementation en matière de marque d'origine exige un marquage des produits importés. Des mentions « made in Italy » ou « made in Japan » entraînent des complications, augmentent les coûts de production et peuvent, en outre, se traduire par une discrimination à l'égard des produits fabriqués à l'étranger. Une réglementation actuellement à l'étude, mais qui n'a pas encore pris force de loi, exigerait que toutes les bouteilles de vin soient conformes aux normes américaines, ce qui constituerait un obstacle pratiquement infranchissable pour les exportations de vin européen de qualité.

Les investissements américains en Europe

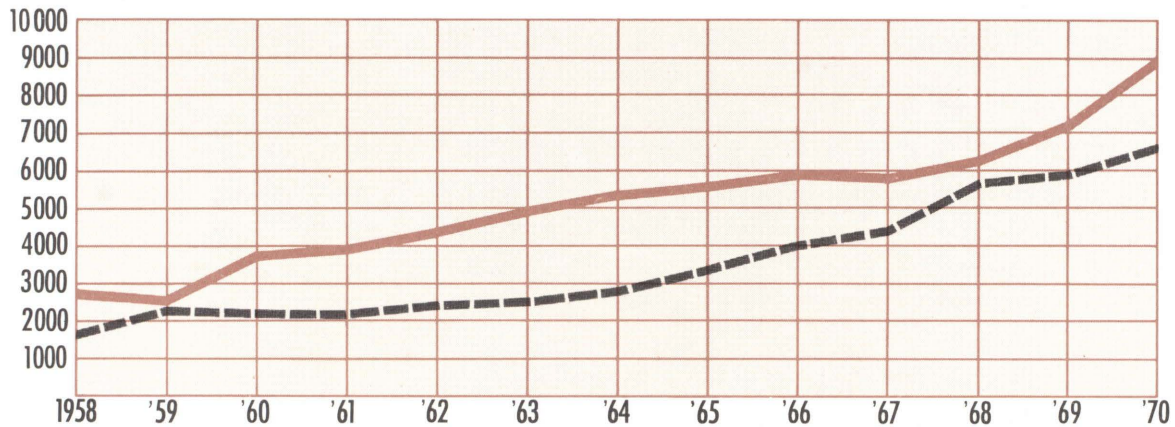
Les investissements américains en Europe déterminent actuellement dans une large mesure la physionomie des relations monétaires et commerciales entre les deux partenaires situés de part et d'autre de l'Atlantique.

La valeur comptable des investissements directs effec-

1

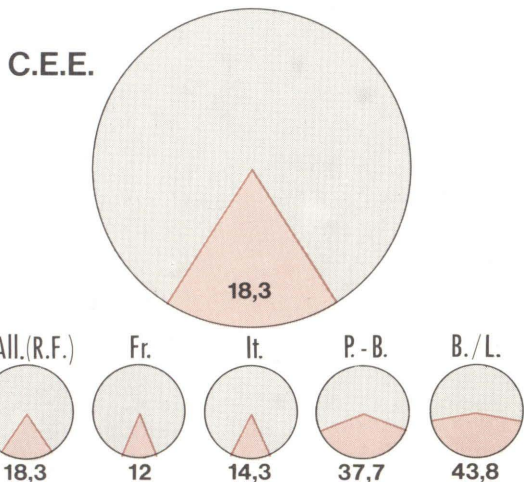
LES ÉCHANGES COMMERCIAUX ENTRE LA C.E.E. ET LES ÉTATS UNIS 1958-1970

En millions de dollars

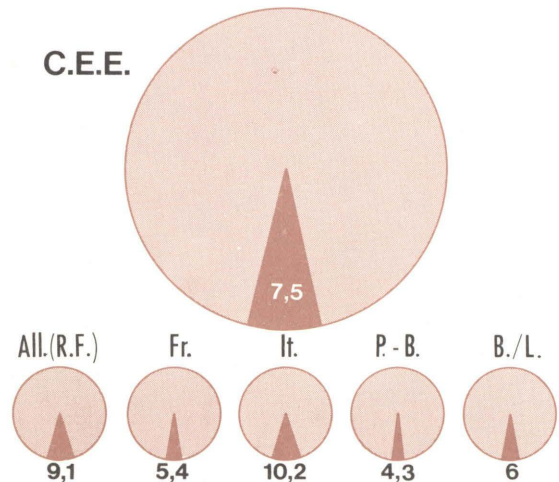


2

Part de toutes les exportations dans le produit national brut 1970 (en %)



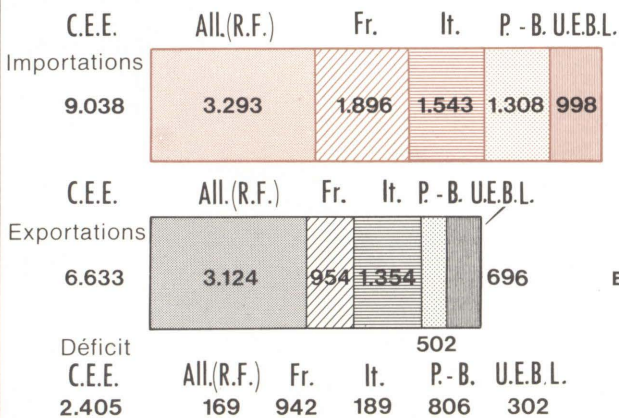
Part des exportations vers les États-Unis dans les exportations globales (en%) 1970



3

BALANCE COMMERCIALE EN 1970

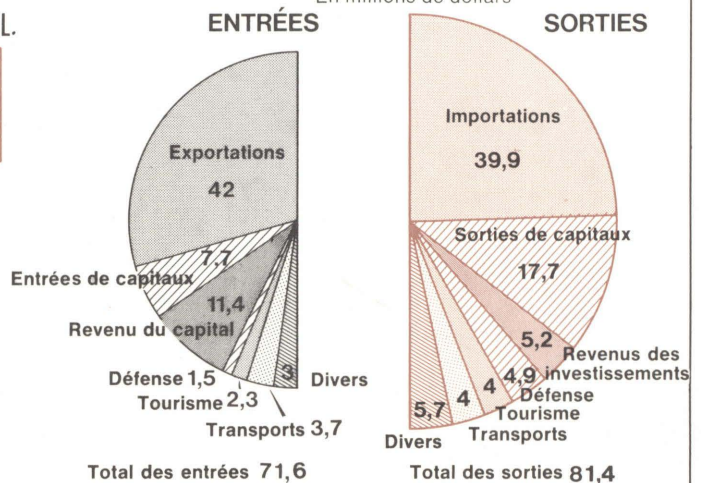
En millions de dollars



4

BALANCE DES PAIEMENTS AMÉRICAINS EN 1970

En millions de dollars



Source : Office statistique des Communautés Européennes

Source : Ministère américain du commerce « Survey of Current Business »

tués dans la Communauté à partir des Etats-Unis exclusivement a sextuplé entre 1958 et 1970, passant de 1,9 milliard à 11,7 milliards de dollars. La Communauté a été l'une des zones où les investissements américains ont marqué la plus forte expansion. En 1958, les investissements américains dans la Communauté, concernant principalement les secteurs de l'industrie pétrolière, ne représentaient que 7 % de l'ensemble des investissements américains à l'étranger. En 1969, ces investissements étaient passés à plus de 14 % du total et intéressaient pour près de 60 % le secteur des produits manufacturés.

L'accroissement est encore plus remarquable, si l'on tient compte du coût annuel des investissements américains en capital dans la Communauté, qui sont passés de 420 millions de dollars en 1958 à un record de 3,1 milliards de dollars en 1970.

Les investissements directs américains dans la Communauté ont une incidence considérable sur les exportations et, partant, sur la balance commerciale de la Communauté avec les Etats-Unis. Un nombre de plus en plus grand de produits, qu'il s'agisse d'ordinateurs ou de détergents, sont fabriqués maintenant en Europe et ne sont plus importés des Etats-Unis. En 1968, le chiffre d'affaires des filiales américaines établies dans la Communauté s'élevait à 14 milliards de dollars, contre 4,8 milliards en 1961 et 12 milliards en 1967. Le chiffre d'affaires des filiales fabriquant des produits manufacturés représentait ainsi deux fois et demie la valeur des exportations totales américaines vers la Communauté et quatre fois celle des exportations des produits manufacturés.

En revanche, les investissements directs des Six aux Etats-Unis n'ont jamais été importants. Leur valeur comptable n'était que de 1,4 milliard de dollars en 1960 et de 3,5 milliards en 1970. Cela tient en partie à la politique pratiquée par les Etats-Unis à l'égard des investissements étrangers, qui se situe à l'opposé de la pratique d'ouverture de la Communauté. Aucun investissement étranger n'est autorisé dans un certain nombre d'industries, telles que l'aviation, l'industrie électrique, les assurances, la production de boissons alcoolisées. De surcroît, la législation anti-trust américaine s'applique non seulement aux filiales américaines de sociétés étrangères, mais également à leur société-mère, ce qui a dissuadé de nombreuses firmes européennes d'investir aux Etats-Unis.

Le rapatriement des bénéfices des filiales américaines établies à l'étranger est devenu l'un des principaux éléments de la balance des paiements américaine. De 1960 à 1970, les bénéfices des investissements directs à l'étranger, rapatriés aux Etats-Unis sont passés de 2,9 milliards de dollars à 7,9 milliards sur un total de 10,8 milliards de dollars, dont 1,9 milliard de royalties (redevances pour brevets, etc.). Selon des estimations de la Commission, les firmes américaines établies dans la Communauté ont rapatrié un milliard de dollars en 1970 et réinvesti le reste de leurs bénéfices en vue de l'agrandissement de leurs installations en Europe.

Les accords préférentiels

Depuis sa création, la Communauté européenne est associée à dix-huit Etats africains et malgache. D'autres accords d'association ou préférentiels ont été négociés avec un certain nombre de pays méditerranéens (Grèce, Turquie, Tunisie, Maroc, Espagne, Israël et Malte) et trois Etats de l'Est africain (Kenya, Ouganda et Tanzanie).

Pour la majorité de ces pays, les accords ainsi conclus ne sont que le prolongement de liens historiques avec certains Etats membres de la Communauté. La reconduction des accords commerciaux existant précédemment est à la fois une nécessité économique et une obligation politique. Nombre de ces pays sont tributaires de l'accès au marché européen pour plus de la moitié de leurs exportations.

D'autres pays ont demandé l'établissement de relations spéciales avec la Communauté. Trois raisons principales ont conduit la CEE à accéder à leurs demandes :

— *Dans le cas de la Grèce et de la Turquie*, qui sont des pays européens, le but des accords est de permettre à ces pays de faire partie de la Communauté européenne en tant que membres à part entière lorsque leur économie sera suffisamment développée. Un nouveau pas dans cette direction a été fait dernièrement en ce qui concerne la Turquie, lorsque ce pays a accepté un projet prévoyant l'établissement graduel d'une union douanière avec la Communauté.

— *Dans le cas des trois pays de l'Est africain*, la Communauté a déclaré qu'elle entendait donner une suite favorable, par souci d'équité, aux demandes d'établissement de relations spéciales émanant de pays placés dans une situation économique comparable à celle des autres pays africains moins développés associés au Marché commun.

— *Dans le cas de l'Espagne, d'Israël et de Malte*, il est nécessaire, compte tenu des particularités de la zone que constitue le bassin méditerranéen, de maintenir l'équilibre économique et commercial traditionnel, dont la Communauté est le facteur principal.

Rien ne prouve jusqu'à présent que ces accords aient affecté le commerce d'un quelconque pays tiers. Depuis 1958, le volume total des importations en provenance des pays visés par ces accords s'est accru de 88 % pour la Communauté et de 17 % pour les Etats-Unis. En revanche, les exportations vers ces pays ont augmenté de 91 % pour les Etats-Unis et de 57 % seulement pour la Communauté.

Les accords passés avec les pays méditerranéens ont été très contestés par les Etats-Unis. L'ensemble de la zone méditerranéenne, à l'exception de l'Italie et de la France, n'absorbe pourtant que 6 % du total des exportations des Etats-Unis et ne fournit que 3 % de ses importations globales. L'accord passé avec la Grèce, le plus ancien et qui date de 1962, ne représente pas une discrimination pour les exportations américaines. De 1963 à 1969, l'accroissement du volume des exportations des Etats-Unis vers la Grèce s'est chiffré à 10,5 % contre 5,8 % pour l'ensemble du bassin méditerranéen. Le but des accords préférentiels est de favoriser le développement économique de ces pays, ce qui en fait des marchés plus intéressants pour l'ensemble des partenaires.

En outre, selon le Président Malfatti « ces accords constituent un premier pas dans le sens d'une plus grande présence de l'Europe en Méditerranée en tant que facteur d'équilibre et de paix. Je ne crois pas que quelqu'un puisse mettre en doute le rôle constructif que l'Europe peut jouer en réduisant les tensions et les pressions auxquelles sont soumis les pays riverains de la Méditerranée. Il est vrai que ce rôle ne peut pas se borner à accorder certains avantages tarifaires pour des produits tels que les agrumes. La Communauté n'a pas, pour le moment, d'autre moyen d'assistance. La Commission est consciente de cette lacune. Nous continuons et continuerons à chercher des moyens plus appropriés et plus efficaces pour atteindre nos objectifs ».

Les relations commerciales avec le Japon

Plusieurs représentants américains ont voulu expliquer l'accroissement rapide des exportations japonaises vers le marché américain par un prétendu protectionnisme de la Communauté européenne à l'égard des produits japonais. Mais cet argument n'est absolument pas confirmé par les faits.

Depuis 1958, les exportations du Japon vers la Communauté ont plus que décuplé, passant de 117 millions de dollars à 1,23 milliard en 1970. Au cours de la même période, les importations de produits communautaires sont

passées de 139 millions de dollars à 986 millions de dollars. Il est vrai que le Japon ne trouve pas dans la Communauté le même marché d'exportation que celui dont il dispose aux Etats-Unis. En effet, en 1970, 30,7 % des exportations japonaises étaient destinées aux Etats-Unis et 6,7 % seulement au Marché commun. Toutefois, cette différence est due à la concurrence qui s'exerce sur le marché européen et à des barrières naturelles et non pas commerciales.

Les firmes japonaises et celles de la Communauté se concentrent souvent sur les mêmes industries et produisent un grand nombre de produits identiques, tels que les appareils électroniques d'usage courant, les petites automobiles et les textiles. De plus, le marché américain n'est séparé du Japon que par un océan ; le marché européen l'est par deux océans. Les frais de transport supplémentaires qui viennent s'ajouter à une vive concurrence rendent le marché européen beaucoup moins intéressant pour le Japon.

Certaines restrictions quantitatives, comme il en existe également aux Etats-Unis, sont, il est vrai, encore appliquées par des pays membres de la Communauté à l'égard des produits japonais. Cependant, la Communauté est en train de négocier avec le Japon son premier accord commercial destiné à remplacer les quatre anciens accords bilatéraux avec le Benelux, la France, la République fédérale et l'Italie. L'objet de cet accord est une réduction réciproque de 75 % des restrictions quantitatives.

Il faut enfin souligner que les réactions aux mesures commerciales des Etats-Unis « pourraient, comme l'a dit le Président Malfatti, provoquer une diversification des courants d'exportation des pays industrialisés, qui étaient jusqu'ici fortement orientés vers le marché américain : le Japon, par exemple, pourrait intensifier son effort de pénétration sur nos marchés ».

Le commerce et la situation monétaire

Au cours de la réunion spéciale du Conseil du GATT le 24 août 1971, le représentant de la Communauté a noté « que la balance commerciale constitue un poste relativement peu important dans la balance des paiements des Etats-Unis, en particulier si on la compare au poste correspondant aux revenus nets des investissements directs à l'étranger ou au poste des sorties nettes de capitaux pour le financement de ces investissements directs ».

Au cours de la période 1960-1964, l'excédent de la balance commerciale des Etats-Unis était considérable, puisqu'il s'établissait en moyenne à 5,4 milliards de dollars

par an. Cependant, au cours de la période 1965-1970, l'excédent commercial a diminué, bien qu'il représentât encore 2,1 milliards de dollars en 1970. Cette réduction était due essentiellement à l'inflation intérieure et à une faible productivité. Le taux d'inflation aux Etats-Unis a atteint 8 % en 1971 par rapport à 2 à 3 % au début et au milieu des années 60. Les gains de productivité ont été extrêmement faibles, et pratiquement nuls en 1969 et 1970. Les exportations américaines s'en sont trouvées de plus en plus affaiblies face à la concurrence étrangère. Cependant, en même temps que l'excédent commercial s'amenuisait, les sorties de capitaux continuaient au même rythme, malgré les mesures américaines prises en vue de les ralentir. Ce nouvel avantage que représentait le revenu des investissements américains à l'étranger pour la balance des paiements ne suffisait même plus à en assurer l'équilibre.

Le déficit de la balance des opérations en capital, qui était important dès le début des années 60, a dû être financé par des ventes limitées d'or et par l'accumulation d'importants avoirs en dollars, en particulier par les banques centrales européennes, ou de liquidités (euro-dollars) par le secteur privé.

Ainsi, les échanges n'expliquent pas les déficits de la balance des paiements américains enregistrés presque chaque année depuis 1950. En tout état de cause, les Etats-Unis ont d'ores et déjà une balance commerciale largement excédentaire vis-à-vis de la Communauté et celle-ci « reste convaincue que les mesures commerciales ne sauraient permettre aux autorités américaines de surmonter les graves difficultés auxquelles elles doivent faire face ; elle ne peut admettre les raisons invoquées pour expliquer ces difficultés ».

Conclusion

Les deux plus grandes puissances commerciales du monde ont une responsabilité particulière dans le maintien de la stabilité monétaire mondiale et du niveau des échanges internationaux. Il y va de la prospérité de leurs populations et de la structure de toute l'économie internationale. « La Commission ne pense pas que la politique suivie à l'intérieur de la Communauté ait créé des situations de *concurrence déloyale* dans les rapports avec les Etats-Unis et d'autres pays non membres. » Au contraire, la Communauté soutient fermement que sa création, comme la politique qu'elle a suivie depuis 1958, ont été profitables aux intérêts américains. Comme on l'a montré ci-dessus, cela est vrai dans tous les domaines, qu'il s'agisse des échanges commerciaux en général, de l'agriculture ou des investissements directs américains en Europe.

Les syndicats en Grande-Bretagne

On distingue en Grande-Bretagne trois types de syndicats : les syndicats généraux, qui recrutent des membres à tous les niveaux dans toutes les industries ; les syndicats de métier qui sont surtout implantés dans les industries mécaniques et connexes ; les syndicats d'industrie qui se limitent à un secteur particulier (céramique, marins).

Le mouvement syndical britannique se caractérise par le fait qu'il s'est unifié à l'échelon national pour former le Trades Union Congress (TUC). Bien que les organisations affiliées gardent leur indépendance, le TUC est leur porte-parole national pour la plupart des questions syndicales.

Par sa structure et sa nature, le TUC est appelé à connaître des transformations par voie de réforme ou par voie législative. Son caractère traditionnel constitue à la fois sa force et son point faible. Le mouvement syndical a gardé son unité depuis plus de cent ans et c'est lui qui a donné naissance au Parti travailliste formé par les syndicats en vue d'atteindre leurs objectifs politiques.

La plupart du temps, les syndicats britanniques se sont abstenus d'introduire des règles de droit ou de faire appel à des juristes pour le règlement des conflits sociaux ; ils ont compté davantage sur la modération et la conciliation que sur la coercition légale.

L'adoption d'une nouvelle loi régissant les relations entre partenaires sociaux et le fonctionnement des syndicats a conduit le mouvement à dresser son propre bilan et à élaborer dans certains cas de nouveaux programmes pour l'avenir. On saura plus tard ce qu'il en adviendra, et quelles en seront les répercussions sur les rapports sociaux.

L'héritage historique

Les bases du mouvement syndical britannique ont été jetées en 1868, avec le premier congrès des syndicats. A cette occasion, 34 délégués représentant 118 000 syndiqués se rencontrèrent pour discuter les problèmes de la classe ouvrière. Jusqu'à cette date, les différentes associations professionnelles et les conseils ouvriers des villes agissaient de façon dispersée et plutôt sporadique. L'histoire du mouvement syndical a commencé en fait le jour de la première session de ce congrès, et elle a été marquée par une résolution jugeant « extrêmement souhaitable que les syndicats du Royaume-Uni tiennent un congrès annuel afin de resserrer les liens qui les unissent et de prendre des initiatives sur toutes les questions parlementaires touchant aux intérêts généraux de la classe ouvrière ».

Au cours des premières décennies, le TUC et les syndicats affiliés se sont attachés à rendre moins pénibles

les conditions de travail effroyables de la classe ouvrière. Le TUC exerça une pression pour obtenir une amélioration des conditions sociales, des mesures de sécurité dans les usines, etc., tandis que les syndicats affiliés se préoccupaient surtout du bien-être immédiat et du niveau de vie de leurs membres. Le TUC était constamment gêné par le fait de devoir passer par l'intermédiaire des membres libéraux du Parlement pour faire valoir les opinions de la classe ouvrière en matière législative. Le comité parlementaire du TUC déclarait en 1899 : « Le comité tient à attirer une fois de plus votre attention sur le fait qu'il est pratiquement impossible, compte tenu de la procédure en vigueur actuellement à la Chambre des Communes, de faire adopter une quelconque loi nécessaire, à moins que le Gouvernement ne lui permette d'aboutir en cessant de s'y opposer, et il estime que le seul remède à cette situation devra venir des bulletins de vote de la classe ouvrière. »

Ce sont ces prises de position qui ont donné naissance au parti politique représentant les intérêts de la classe ouvrière : le Parti travailliste.

Jusqu'à la veille de la guerre 1914-1918 et immédiatement après, une partie importante du TUC avait une attitude purement syndicale. Toutefois, les éléments réformateurs prirent le contrôle du TUC et de ses syndicats en 1916, et le réformisme est resté la doctrine dominante jusqu'à nos jours.

Dès la fin de la première guerre mondiale, le TUC était devenu un élément de la vie nationale. Par le biais du TUC, les syndicats faisaient partie intégrante du régime et étaient représentés dans les commissions gouvernementales.

La récession économique des années 1920 causa une vive agitation et, en 1926, les syndicats de mineurs furent à l'origine de la première et de la seule grève nationale et générale organisée par les syndicats en Grande-Bretagne. Cette manifestation d'unité et de puissance dura neuf jours. Les mineurs n'eurent pas gain de cause, et l'amertume provoquée par les mesures gouvernementales suscita de grandes controverses entre les militants les plus politisés (partisans de la prépondérance syndicale et communistes) et les tenants du syndicalisme d'entreprise qui voulaient limiter leur action aux seules relations sociales et industrielles. Ce dernier groupe l'emporta en fin de compte et, depuis lors, les syndicats ont toujours laissé au Parti travailliste le soin de défendre les intérêts politiques de la classe ouvrière.

A partir de la fin des années vingt le chômage fut une menace constante, et le TUC proposa au gouvernement le contrôle public de certaines industries et l'adoption de la doctrine de Keynes. Cependant, le gouvernement laissa le chômage s'étendre et ne prit pas les mesures nécessaires pour relancer l'économie. La modération du TUC l'amena à combattre les tendances fascisantes et communistes, qui exerçaient un certain attrait à l'époque, de sorte que ni le communisme ni le fascisme ne gagnèrent beaucoup de terrain.

De 1939 à 1945, le Parti conservateur et le Parti travailliste s'unirent pour former un gouvernement de coalition. La coopération entre le gouvernement et les syndicats connut à nouveau de beaux jours. C'est au cours de la phase finale de la guerre que le TUC se prononcera en faveur d'un nouveau système de prévoyance nationale et de contrôle de l'économie. L'arrivée au pouvoir du Parti travailliste en 1945 eut pour conséquences la création de la Sécurité sociale et de

l'Etat « providence », la nationalisation des charbonnages, des transports, de l'électricité, de l'industrie sidérurgique, etc., toutes réalisations que le TUC avait appelées de ses vœux.

Le TUC préconisa des mesures visant à encourager l'amélioration de la productivité industrielle et joua un rôle important en la matière au cours des années 50. En 1955, les syndicats affiliés l'autorisèrent à intervenir dans un conflit *avant* la rupture des négociations, chaque fois que d'autres travailleurs risquaient de s'en trouver affectés. Le TUC a pu contribuer ainsi à dégager des solutions de conciliation dans de nombreux conflits de travail.

La structure du TUC

Le TUC se compose de 150 syndicats comprenant au total environ 10 millions de membres (7 250 000 hommes, 2 250 000 femmes), soit près de 40 % de l'ensemble de la population active travaillant à temps plein (23 millions de personnes). Tous les grands syndicats sont affiliés au TUC. Traditionnellement, la plupart d'entre eux regroupent des travailleurs exerçant le même métier ou la même spécialité, quel que soit le secteur industriel dans lequel ils travaillent, d'où le terme de *Trade union* (union de métier) au lieu de *Industrial union* (union des travailleurs d'une même industrie).

Au cours de ces dernières années, un certain nombre de petits syndicats ont eu tendance à fusionner avec des syndicats plus importants, de sorte qu'aujourd'hui quinze syndicats ne regroupent pas moins de 75 % des membres du TUC.

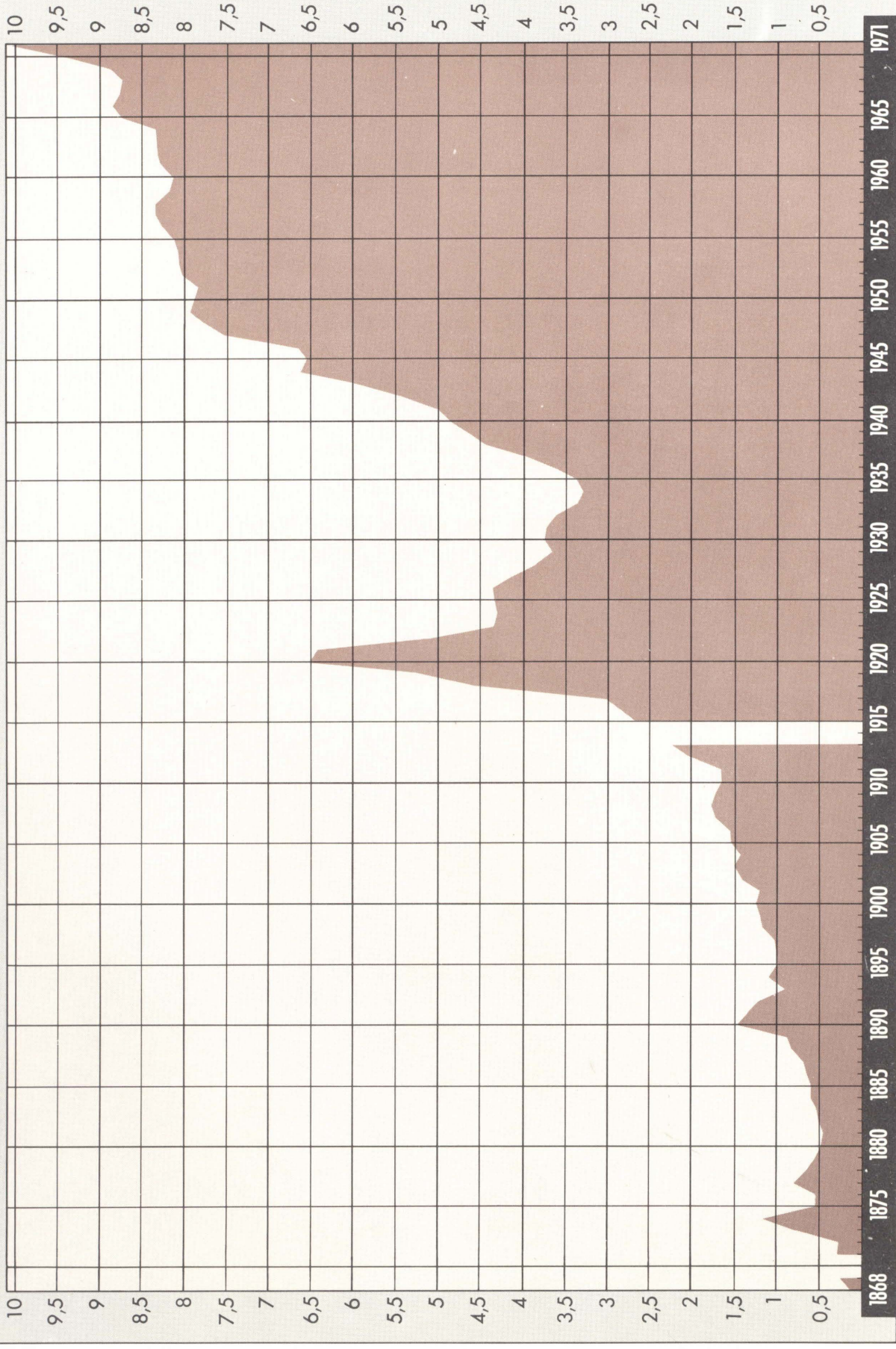
L'existence d'un grand nombre de syndicats est une source de conflits, en particulier lorsqu'ils sont amenés à se faire concurrence dans la même industrie. C'est ainsi que la section des industries mécaniques du TUC compte treize syndicats groupant 1 500 000 membres. Le syndicat le plus puissant est l'*Amalgamated Union of Engineering Workers* (AUEW), avec ses 1 131 152 affiliés. Les syndicats les moins importants dans ce secteur sont la *Society of Shuttlemakers* (fabricants de navettes) qui comprend 170 membres et le *Military and Orchestral Musical Instruments Makers Trades Society* (fabricants d'instruments de musique militaire et d'orchestre) dont l'effectif est de 114 personnes. On peut citer parmi les autres syndicats du secteur ceux des *Patternmakers* (modeleurs) 12 000 membres, *Metal Mechanics* (mécaniciens d'atelier) 47 000 membres, *Metalworkers* (métallistes) 6 000 membres, *Sheetmetal Workers* (tôliers) 76 000 membres. Ce grand nombre de syndicats est parfois à l'origine de graves différends sur le point de savoir qui a le droit de s'occuper de certains ouvriers ou de tel ou tel département d'une usine.

Aux termes de « l'accord de Bridlington », lorsqu'un conflit oppose plusieurs syndicats sur leurs compétences respectives ou communes, ils saisissent un petit comité composé de syndicalistes neutres, désignés par le TUC et qui jugent au fond. Les arrêts de ce comité sont appuyés de tout le poids du TUC, et ont toujours été acceptés. Le système défini dans les accords de Bridlington joue un rôle décisif dans les relations inter-syndicales.

On a assisté ces dernières années à plusieurs fusions importantes, associant généralement de petits syndicats

ÉVOLUTION DU NOMBRE DES MEMBRES DES TRADE - UNIONS 1868-1971

X 1000 000



Remarque : Les chiffres afférents à la période 1869-1894 comprennent également des représentants des Trades Councils (Conseils des métiers) de sorte qu'il y a double emploi dans certains cas.

Source : TUC Report 1970

à l'un des géants, sans que cela se traduise toujours par la création d'une union d'industrie. L'*Amalgamated Engineering Union* (mécaniciens) qui compte 1 000 000 de membres a fusionné avec le *Constructional Engineering Union* (construction mécanique), le *Foundry Workers Union* (fondeurs) et le *Draughtmans Union* (dessinateurs) pour former un nouveau syndicat géant, l'AUEW. Après quelques difficultés initiales, cette fusion a pleinement réussi.

Par contre, dans l'imprimerie, l'antagonisme entre des métiers qui se sont fait concurrence de tout temps et des conflits de personnes ont entraîné la dissolution de l'Union des deux principaux syndicats. Dans l'industrie du bâtiment, quatre syndicats réunissaient en juillet 1971 un effectif total de 380 000 personnes, dont 80 % étaient regroupés dans un seul syndicat, l'ASWP & B. Il y avait seize syndicats dans ce secteur il y a une dizaine d'années.

The *Transport and general Workers Unions* (TGWU), le syndicat le plus important du TUC (1 600 000 membres) s'est développé principalement en absorbant d'autres syndicats. Il a intégré dernièrement le syndicat des plâtriers et celui des ouvriers de l'industrie chimique, et il envisage une fusion avec le syndicat de l'automobile. Le syndicat national des marins a rejeté les propositions qui lui ont été faites en ce sens en 1970-1971.

Le TGWU est réparti en onze groupes professionnels : employés, industrie automobile, bâtiment, produits chimiques et industrie pétrolière, transport routier (fret), transport routier (voyageurs), ports et transport par voies navigables, alimentation et boissons, énergie et mécanique, services publics, travailleurs non qualifiés. A l'heure actuelle, seul un faible pourcentage de ses membres appartient au secteur des transports.

Le secteur le plus fragmenté est celui des textiles et de l'habillement où trente-deux syndicats regroupent 318 000 travailleurs. Aucune initiative importante n'a été prise jusqu'à présent en vue d'une rationalisation dans ce secteur.

Les fusions syndicales sont dictées par l'évidente nécessité de disposer d'une base large et puissante pour défendre les intérêts des travailleurs, mais aussi par les grands syndicats qui luttent parfois entre eux pour accroître leur puissance. Les groupements traditionnels de taille moyenne et les syndicats de tendance politique modérée qui ont déterminé par le passé la politique du TUC disparaissent peu à peu, et l'on craint dans certains milieux que les principaux syndicats ne soient en mesure, dans un proche avenir, de dicter leur politique à l'ensemble du mouvement.

Le TUC a en effet pris ces dernières années une coloration idéologique de plus en plus radicale. En particulier, les deux géants que sont le TGWU et l'AUEW ont élu un plus grand nombre de leaders plus à gauche et plus énergiques, et cette tendance s'est également manifestée au sein de quelques autres syndicats.

L'un des aspects les plus décevants de la vie syndicale est la désaffection des syndiqués à l'égard de la gestion de leur syndicat. En moyenne, moins de 6 % des membres participent à l'élection du comité directeur et de la présidence, sans qu'on sache trop bien si cette attitude est imputable au gros de la troupe ou aux dirigeants. Cette faible participation permet à des groupes minoritaires (communistes surtout) de faire élire leurs membres à des postes importants et à plein temps, dans des syndicats qui pourtant sont généralement affiliés au Parti travailliste.

Délégués d'atelier et permanents syndicaux

Depuis toujours, les syndicats britanniques ont compté sur les services de travailleurs volontaires, les *shop stewards* ou délégués d'atelier. C'est pourquoi le nombre de membres par délégué syndical à plein temps est très élevé. Dans les industries mécaniques, le rapport est d'un permanent pour 6 807 membres, chaque permanent consacrant en moyenne soixante heures de travail par semaine au syndicat. On compte près de 3 000 permanents syndicaux en Grande-Bretagne, soit un pour 3 800 travailleurs syndiqués. Ce rapport est d'un pour 1 400 aux Etats-Unis, d'un pour 800 en Allemagne et d'un pour 1 500 en Italie et en France.

En moyenne, un permanent syndical coiffe 172 délégués d'atelier et il ne peut rencontrer chaque délégué d'atelier qu'une fois toutes les huit semaines.

Le délégué d'atelier assume donc une grande part de responsabilité. Il y en a 175 000, qui, toujours en moyenne, restent en place pendant six ans.

Comme la procédure de règlement des conflits est souvent assez longue dans l'industrie britannique, il arrive fréquemment que les ouvriers fassent des grèves sur le tas, lorsqu'ils estiment qu'ils auront du mal à faire prévaloir leurs droits si une solution n'intervient pas immédiatement. Bien qu'elles soient très impopulaires dans le monde politique et dans la presse, ces grèves « sauvages » sont menées par les délégués d'atelier qui reflètent généralement les véritables sentiments des affiliés. Même si la grève est contraire aux règles syndicales, le délégué d'atelier qui la dirige est rarement sanctionné par son syndicat. Ce dernier sait bien que le délégué est, à n'en pas douter, l'interprète des travailleurs intéressés. Les nouveaux dirigeants syndicaux ont reconnu les pouvoirs et l'utilité du délégué d'atelier, et ils tentent actuellement de négocier des accords et des procédures de règlement des conflits, qui tiennent plus largement compte des aspirations de la base que les anciens accords nationaux. Ceux-ci faisaient une large place aux décisions au sommet, alors que les nouveaux accords donnent des pouvoirs plus larges et une plus grande possibilité d'action aux directeurs d'usine et aux délégués d'atelier.

Le syndicalisme des cols blancs

Le déclin de certains vieux syndicats (comme ceux des mineurs, des cheminots, des ouvriers de la sidérurgie, de la construction navale, de l'industrie textile, etc.) a eu pour corollaire le développement du syndicalisme des « cols blancs ». Sur les six millions de travailleurs intellectuels du secteur privé, 900 000 seulement étaient syndiqués il y a dix ans. Au cours de ces dernières années, le nombre des travailleurs non manuels affiliés au TUC a augmenté toutefois de deux millions, alors que, dans le même temps, le nombre des travailleurs manuels accusait une baisse.

Les syndicats de cols blancs (enseignants, fonctionnaires des administrations nationales et locales, employés de bureau etc.) jouent ainsi un plus grand

rôle au sein du TUC ; ils y ont introduit des idées et des traditions nouvelles et ont servi dans une certaine mesure à contrebalancer la puissance des syndicats de travailleurs manuels à l'humeur plus belliqueuse. Les syndicats d'employés ont le sentiment de n'être pas suffisamment représentés au sein du conseil général du TUC par rapport aux syndicats plus anciens et ils étudient actuellement ce problème.

Les Trade-Unions et le Parti travailliste

La plupart des syndicats sont affiliés au Parti travailliste, à l'exception de ceux des services publics et de certains syndicats professionnels. Une faible part de la cotisation hebdomadaire ou mensuelle de chaque

syndiqué est versée au Parti travailliste. Cette cotisation est volontaire, en ce sens qu'un membre, s'il en marque l'intention, peut se dégager de l'obligation de payer cet « impôt politique ».

Les cotisations syndicales financent la majeure partie des frais administratifs du Parti travailliste. La moitié des dirigeants nationaux de ce parti sont élus directement par les syndicats, parlent en leur nom et se réclament de leurs votes lors des Congrès travaillistes. Lorsque le parti était au pouvoir entre 1964 et 1970, il y eut des différends inévitables entre le gouvernement et les syndicats, notamment en matière de politique des salaires et de relations entre partenaires sociaux. Les syndicats exigeaient, par leurs votes massifs (votes bloqués) au sein des Congrès travaillistes, que l'on tienne plus largement compte des opinions de l'aile syndicale du parti. Sur une question aussi importante que celle de l'entrée de la Grande-Bretagne dans la CEE, les prises de position syndicales jouent un rôle déterminant dans la définition de la politique du parti.

Orientations préliminaires pour un programme de politique sociale communautaire

Le 17 mars 1971, la Commission des Communautés a rendu public un document qui envisage les perspectives de la politique sociale communautaire dans les prochaines années. Il ne s'agit donc pas de la définition d'une politique sociale, mais d'une sorte de document de travail dont le but essentiel est de « provoquer une réflexion très large pour permettre de préciser progressivement un programme d'action cohérent en vue de réaliser par étapes l'étroite concertation des politiques sociales des Etats membres... » Ce document s'inscrit donc dans la suite de la résolution prise par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernements réunis à La Haye en décembre 1969.

Le document est soumis au Conseil des Ministres, au Parlement européen, au Comité économique et social ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Dès l'abord, le document de la Commission rappelle que, dans une première phase, l'amélioration des conditions de vie et de travail était attendue comme résultat du fonctionnement du Marché commun.

L'analyse de la situation dans son évolution montre que cette harmonisation spontanée se fait attendre...

Un autre élément est, entre-temps entré en ligne de compte : les perspectives ouvertes par la réalisation de l'union économique et monétaire. « La nécessaire cohérence entre les aspects économiques et sociaux du processus d'intégration s'imposera de plus en plus. » Par ailleurs, la réalisation de cette union pourra contribuer à la réalisation de ce que le document de la Commission appelle les « grandes finalités de la société » et qu'il énumère :

- le plein emploi et un meilleur emploi assurant à chacun sa place dans la vie active ;
- une plus grande justice sociale, par une répartition plus équitable des revenus et des patrimoines et par la garantie d'une protection optimale de l'homme dans diverses circonstances de la vie (maladie, chômage, vieillesse, etc.) ;
- une meilleure qualité de vie qui ne comporte pas seulement une amélioration des conditions de travail, mais aussi la sauvegarde de l'environnement, l'amélioration de l'habitat, etc.

C'est dans la mesure où la réalisation de cette union économique et monétaire amènera plus de bien-être que l'intégration européenne entraînera l'adhésion de la population. « Ceci implique la réalisation et le renforcement

d'une démocratie économique et sociale comportant aussi bien la démocratisation des structures économiques et sociales que l'affirmation du rôle et des responsabilités autonomes des partenaires sociaux au niveau communautaire. »

Par ailleurs, il n'est pas suffisant que les politiques économiques prennent largement en considération les objectifs sociaux — ce qui est fondamental — il faut, de plus, que ces politiques s'articulent les unes aux autres dans un programme d'ensemble coordonné au niveau de la Communauté.

L'évolution de la situation sociale

Le document de la Commission analyse d'abord à gros traits l'évolution de la situation dans la Communauté au cours de la dernière décennie. Bien que les statistiques soient encore sous de nombreux points déficientes, l'analyse montre cependant que l'harmonisation spontanée par le simple mécanisme de l'intégration économique n'a pas suffi à régler les problèmes.

1. Emploi et formation professionnelle

De 1958 à 1970, l'accroissement de la population active a été moins rapide que l'accroissement de la population totale. La population inactive (jusqu'à 14 ans et 65 ans et plus) est passée de moins de 34 % en 1958 à plus de 36 % en 1970. Malgré l'augmentation du nombre de personnes

occupées d'environ 2 millions et demi, le taux d'activité a donc régressé.

D'importantes mutations se sont produites : augmentation croissante de la proportion des employés et cadres et diminution de celle des ouvriers, diminution de l'emploi dans l'agriculture et les secteurs industriels en régression, accroissement dans le tertiaire et les industries en expansion.

Le niveau de l'emploi a été très élevé, entraînant des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions qui ont fait appel à des travailleurs migrants provenant de plus en plus des pays tiers. De plus de 65 000 en 1958, le nombre de travailleurs permanents des pays tiers nouvellement entrés est passé en 1970 à plus de 690 000.

Et cependant un certain chômage a subsisté (2 500 000 en 1958, 1 260 000 en 1970), surtout dans les régions périphériques de la Communauté et dans les régions à mono-industrie ou en déclin ; on constate enfin de grandes inégalités dans le taux d'activité et dans la nature de l'emploi de la main-d'œuvre féminine.

2. Revenus et patrimoines

Au cours de la période 1958-1970, les revenus réels, tant salariaux que non salariaux, ont augmenté en moyenne de 5 % par an. Cependant, le document de la Commission souligne que, dans ce domaine, des disparités importantes subsistent. « Les chances offertes par la croissance économique pour apporter des corrections à la répartition existante des revenus et des patrimoines, ont été insuffisamment exploitées. »

Par ailleurs, malgré les progrès considérables réalisés en matière de sécurité sociale des pensionnés et des invalides, on constate encore la persistance d'une « régression du niveau social » lorsque le travailleur quitte la vie active. L'écart de niveau est plus grand encore pour les veuves, les orphelins, les handicapés. Les indemnités de sécurité sociale ne maintiennent pas, la plupart du temps, le niveau de vie.

Les disparités ne se situent pas uniquement chez les inactifs. Chez les actifs, des disparités entre régions subsistent ; une sensible inégalité de fait persiste entre les revenus des hommes et des femmes au travail, à qualification similaire.

En ce qui concerne les patrimoines et la propriété, les travailleurs salariés ne participent que dans une faible mesure à leur constitution.

La sécurité sociale a été caractérisée par l'extension du champ d'application à de nouvelles catégories de personnes et par un développement sensible des prestations du point de vue quantitatif et qualitatif. En même temps, on assiste à une augmentation « spontanée » du montant global des prestations sociales, due notamment à l'évolution des structures démographiques et à l'augmentation des dépenses médicales (liée entre autres au progrès de la médecine). D'où des difficultés de financement et la nécessité d'effectuer des choix pour assurer le redressement financier des régimes de sécurité sociale.

3. Conditions de travail et de vie

La réduction de la durée du travail est certainement un des éléments de l'amélioration des conditions de vie. Il faut cependant considérer surtout la durée effective du travail, qui tient compte des heures supplémentaires effectuées : elle

n'a guère changé en France entre 1958 et 1970, elle a diminué en moyenne d'une heure et demie en Allemagne, de plus de deux heures en Italie, de trois heures en Belgique et de quatre heures environ aux Pays-Bas.

De plus en plus la situation des ouvriers tend à se rapprocher de celle des employés dans les domaines du salaire, des conditions de travail et du droit social. On peut rappeler à titre d'exemple les réalisations en faveur de la mensualisation du salaire.

Les relations professionnelles sont marquées par une complexité croissante. Deux phénomènes principaux peuvent être observés : « D'une part, les forces traditionnelles — Etats, organisations d'employeurs et de travailleurs — trouvent des bases d'entente pragmatique de plus en plus larges, d'autre part, l'équilibre réalisé par ces protagonistes classiques de la politique sociale est troublé tant par l'intervention de nouveaux groupes d'intérêt organisés que par des actions directes de la base. »

Si des progrès ont été réalisés en sécurité et hygiène du travail, des problèmes nouveaux voient le jour. La fatigue, par exemple, change d'aspect. Le nombre des accidents du travail diminue, celui des accidents en général s'accroît. Pollutions et nuisances sont de plus en plus menaçantes. « Le développement de la civilisation industrielle empêche souvent que les hommes puissent profiter des réalisations de cette civilisation qui normalement devrait les libérer. »

Les objectifs sociaux

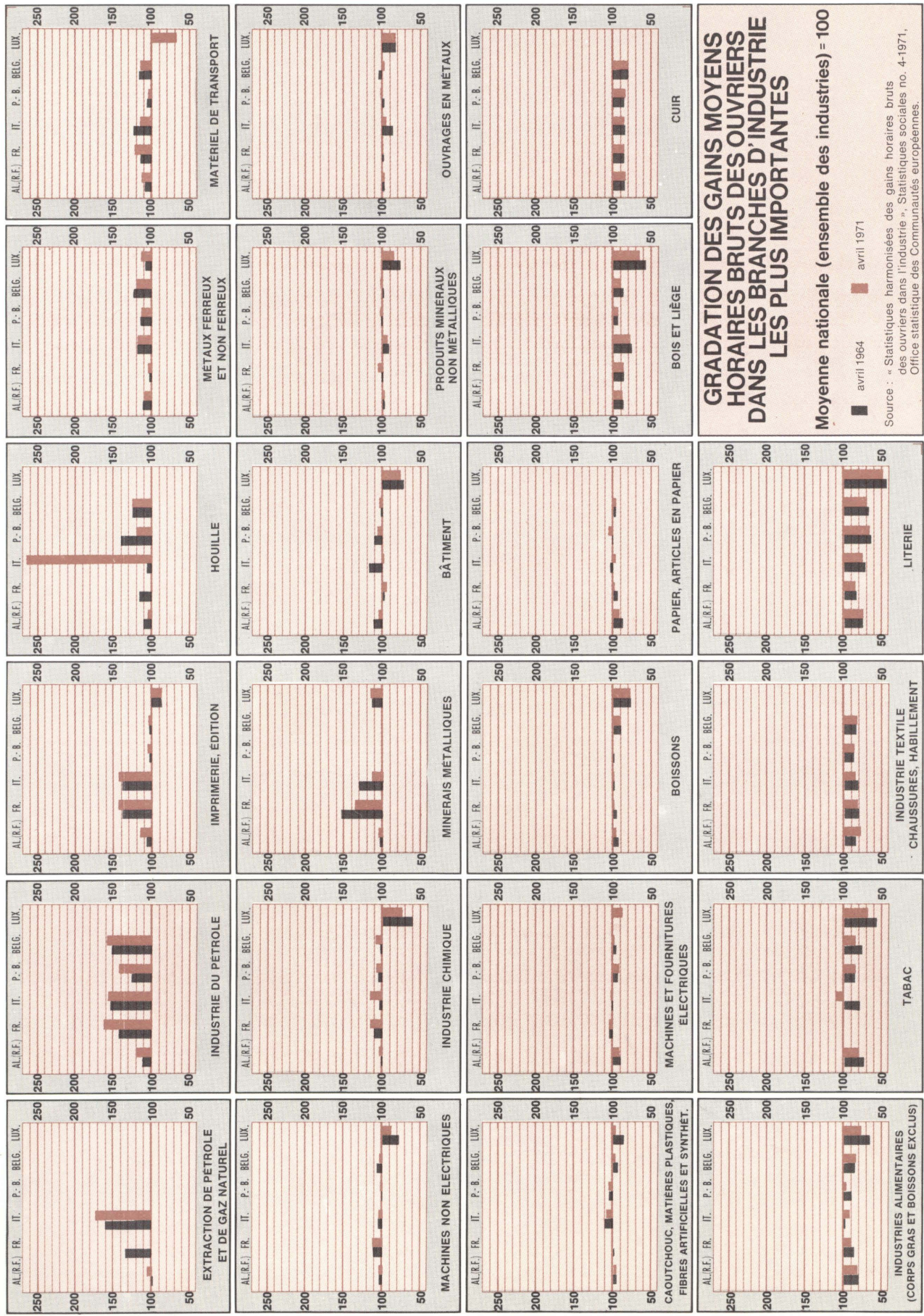
A partir de l'analyse qui précède, la Commission dégage les « objectifs sociaux » dont la définition doit permettre de déterminer les priorités à assigner à la politique sociale communautaire. Ces objectifs sont au nombre de trois, et se situent dans la ligne de ce que le document considère comme les grandes finalités de la société : plein emploi, plus grande justice sociale, meilleure qualité de vie.

1. Vers un meilleur emploi

Il est nécessaire, pour atteindre cet objectif, d'intégrer les politiques nationales dans une perspective communautaire. Les problèmes qui sont ici posés, dit par ailleurs la Commission, « ne peuvent être traités avec les seuls instruments de la politique sociale » ; c'est dans le cadre de la politique économique générale que cet objectif doit être réalisé.

La Commission préconise alors quelques orientations :

- améliorer la « transparence » du marché de l'emploi et la valeur de l'outil statistique pour mieux connaître la réalité, mieux situer les déséquilibres et les lacunes ;
- coordonner les définitions, les méthodes et les techniques ;
- perfectionner les prévisions en matière de main-d'œuvre. « Le recours systématique à la prévision et au choix rationnel est devenu un complément indispensable de l'orientation et de la sélection spontanée par le mécanisme du marché » ;
- faciliter la mobilité et la promotion professionnelles. Il faudra notamment assurer la permanence du revenu afin de surmonter le conflit entre cette mobilité et la



GRADATION DES GAINS MOYENS HORAIRES BRUTS DES OUVRIERS DANS LES BRANCHES D'INDUSTRIE LES PLUS IMPORTANTES

Moyenne nationale (ensemble des industries) = 100

■ avril 1964 ■ avril 1971

Source : « Statistiques harmonisées des gains horaires bruts des ouvriers dans l'industrie », Statistiques sociales no. 4-1971, Office statistique des Communautés européennes.

sécurité de l'emploi. Les travailleurs devront être associés dès le début aux décisions à prendre ;

- mettre en œuvre une politique de préparation et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique ;
- la Commission, enfin, souligne l'attention qu'il faudra réserver à certains problèmes spécifiques : celui du chômage des jeunes et de leur intégration dans la vie active ; celui du travail des femmes, en facilitant l'accès à tous les emplois, en réalisant l'égalité des salaires, en facilitant le travail à temps partiel, etc. ; celui des travailleurs âgés, en favorisant leur adaptation à la rapidité de l'évolution économique ; celui de l'insertion des personnes handicapées dans la vie économique ; les nombreux problèmes enfin des migrants : formation professionnelle, instruction de leurs enfants, logement, insertion dans la société d'accueil, etc.

2. Vers une plus grande justice sociale

Le document publié par la Commission constate que « la répartition des revenus entre les différentes catégories de personnes demande à être améliorée ». La mise au point d'une stratégie, visant à mieux assurer le développement social compatible avec les exigences de l'économie, implique un processus dans lequel les décisions sont prises démocratiquement par les autorités publiques et les partenaires sociaux. Le problème de la justice sociale ne se pose pas seulement en termes de répartition. « Il implique aussi, à tous les niveaux et dès celui de l'entreprise, des progrès vers une participation des partenaires sociaux dans le processus de décision. »

Il faut opérer une réconciliation entre la tendance à la décentralisation et la nécessité d'une plus grande cohésion d'ensemble.

Trois types d'action peuvent, selon la Commission, fonder cette réconciliation :

- la Communauté doit faire plein usage de tous les moyens dont elle dispose pour améliorer les conditions de la répartition et créer ainsi un climat de confiance ;

— la Communauté doit développer le dialogue avec les partenaires sociaux sur les implications des évolutions compatibles pour la politique économique et sociale de la Communauté ;

— la Communauté doit pouvoir appuyer les efforts des Etats membres pour améliorer la répartition des revenus et assurer une meilleure justice sociale.

L'harmonisation de la Sécurité sociale — qui représente partout environ un cinquième du revenu national — doit être conçue de manière dynamique en vue d'éviter l'alignement sur le plus petit commun dénominateur. C'est également au niveau communautaire qu'une interrogation en commun sur l'efficacité des dépenses par rapport aux objectifs poursuivis peut être rentable.

3. Vers une meilleure qualité de la vie

Assurer une meilleure qualité de vie dépasse la simple amélioration des conditions de travail. Actuellement, c'est aussi fournir un effort en faveur de la protection de la santé et du milieu par l'élimination des nuisances, le développement du logement, l'aménagement du territoire et de l'urbanisation.

Dans le domaine des conditions de travail, une attention particulière devra, dit la Commission, être réservée à la durée du travail. Celle-ci sera encore réduite dans les années à venir. Un des facteurs favorables à cette évolution est le changement dans les conceptions relatives au caractère et au but final du travail professionnel ; les loisirs sont de plus en plus considérés comme ayant une valeur propre et non plus comme une pause indispensable.

Pour la protection de la santé et la sauvegarde et l'amélioration de l'environnement, une action communautaire peut se concevoir dans plusieurs cadres : celui de la sécurité et de l'hygiène du travail, celui de l'amélioration de l'infrastructure sanitaire et celui de l'hygiène du milieu.

Enfin, pour l'habitat, un des problèmes importants est la discontinuité résultant des fluctuations conjoncturelles et même parfois « de l'utilisation de la construction de logements comme instrument de la politique de conjoncture ».

*Le problème du logement
Parc de logement dans la Communauté (1968)*

	Logements par 1 000 habitants	dont construits (en %) avant 1945	avant 1914	Programme de construction (nombre de logements à construire à moyen terme par année)
Allemagne	340,4	50	33	500 000
France	377,9	72	47	510 000
Italie ^a	315,1	54	—	460 000 ^b
Pays-Bas ^a	284,8	54	28	127 000 ^b
Belgique	362,7	71	47	60 000
Luxembourg	315,1	60	28	2 000

Estimation du nombre de taudis et de logements à moderniser :

- Allemagne : 7 millions des 10 millions de logements construits avant 1948 doivent être remplacés ou modernisés.
- France : 7,5 millions de logements ne répondent plus aux exigences élémentaires du confort moderne. Dès 1970, 200 000 logements anciens doivent être améliorés annuellement.
- Italie : plusieurs millions de logements à moderniser.
- Pays-Bas : 350 000 des 1 900 000 logements construits avant 1946 doivent être considérés comme des taudis ; 250 000 d'entre eux peuvent être améliorés.
- Belgique : 400 000 logements sont à considérer comme des taudis à démolir.

^a 1969

^b estimation

Programme de politique sociale communautaire

Abordant le centre même du problème, l'élaboration d'un programme de politique sociale, la Commission fait d'abord remarquer qu'il faut faire un choix d'actions prioritaires, constituant un programme de politique sociale communautaire à réaliser au cours de la première étape de l'union économique et monétaire.

Quels sont les critères qui ont guidé la Commission dans ce choix ?

Tout d'abord, la politique sociale doit contribuer effectivement à la réalisation progressive de l'union économique et monétaire. « Celle-ci à son tour, prend son véritable sens par la contribution qu'elle apporte à la réalisation des grands objectifs sociaux. Il est, en effet, inconcevable que la Communauté puisse être construite et renforcée sur le plan économique et monétaire sans intégrer les préoccupations d'ordre social... »

En second lieu, il faut tenir compte des instruments de politique sociale dont dispose la Commission dans le cadre des traités. La Commission se rend compte qu'une action de sensibilisation et de stimulation devra être menée ; les dispositions des traités sont en effet souvent vagues et peu contraignantes.

Après avoir brièvement énuméré ces instruments, le document de la Commission aligne ensuite sept points prioritaires pour lesquels la Commission prendra des initiatives adéquates :

1. Achèvement accéléré du marché commun de l'emploi

Le but à atteindre est que le marché de l'emploi communautaire fonctionne comme un marché intérieur bien organisé. Ceci suppose :

- d'abord une meilleure connaissance du marché de l'emploi ; il faut notamment substituer aux « taux de chômage » actuellement disponibles une « image plus fouillée et plus opérationnelle » de la main-d'œuvre ;
- ensuite un meilleur contrôle de l'application de la réglementation sur la libre circulation des travailleurs, l'élimination des discriminations de fait, une meilleure intégration des travailleurs migrants et de leurs familles dans leur nouveau cadre de vie et de travail.

2. Absorption du sous-emploi et du chômage structurel

Le chômage dans la Communauté, dit la Commission, résulte principalement de facteurs structurels et régionaux. Il faut donc accorder une attention particulière aux régions qui constituent des poches de chômage et de sous-emploi.

3. Amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène dans les milieux de travail et de vie

L'action communautaire doit tendre à établir des « normes communes minimales de sécurité et d'hygiène de travail et des valeurs limites pour les nuisances sur les lieux du travail ». En effet, les initiatives nationales peuvent être freinées, parce que les disparités qui en résultent se

répercutent sur les conditions de concurrence dans le Marché commun.

L'action communautaire s'impose également dans la lutte contre le bruit, les poussières, les substances toxiques. La lutte contre les maladies professionnelles doit être intensifiée.

Au-delà de l'action pour plus de sécurité et d'hygiène dans le milieu de travail, la Commission estime aussi urgente la lutte contre les nuisances en général et pour la protection de l'environnement. Une action communautaire s'impose spécialement en matière de nuisances industrielles. Ici aussi, des initiatives nationales risquent d'être entravées par les distorsions de concurrence qu'elles entraînent. Enfin, des actions communautaires sont également nécessaires en ce qui concerne les additifs alimentaires — colorants et agents conservateurs — les résidus de pesticides, les normes de sécurité d'instruments et de biens de consommation durables.

4. Egalisation de la situation de la femme au travail

La Commission entend renforcer et étendre son effort d'information mutuelle et d'enquête pour dégager des solutions efficaces dans ce domaine. Elle constate en effet qu'il subsiste « une large inégalité de fait dans les conditions d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Or, on ne peut y remédier que par une action communautaire, les initiatives nationales étant freinées par les distorsions de concurrence. Ceci vaut en particulier pour la révision des classifications souvent discriminatoires entre travaux dits masculins et féminins, ces derniers étant moins bien payés parce que réputés légers ».

5. Promotion de l'intégration des handicapés dans la vie active

Ce problème est suffisamment important pour que la Commission estime une action communautaire nécessaire. Elle se propose notamment d'intervenir en matière de formation professionnelle, « plus particulièrement pour réaliser des projets pilotes permettant d'éviter la répétition d'expériences coûteuses et de coordonner les efforts pour découvrir les méthodologies appropriées ».

6. Budget social

On devra parvenir, au niveau communautaire, à l'établissement d'un budget social dont le principe a été décidé par le Conseil le 26 novembre 1970. Ce budget devrait déboucher ultérieurement sur une « prévision sociale à moyen terme » pour l'ensemble de la Communauté.

7. Collaboration des partenaires sociaux

Ces différents points de la politique sociale, dit la Commission, devront être réalisés avec l'appui et la coopération de toutes les instances « ayant des responsabilités directes ou indirectes dans le domaine social ». La Commission entend renforcer le dialogue et la collaboration avec les partenaires sociaux.

« La réalisation des objectifs sociaux devra également résulter des négociations contractuelles entre partenaires sociaux. L'autonomie de ces derniers, admise dans les six pays, devrait pouvoir s'exprimer au niveau de la Communauté, notamment par la conclusion de conventions collectives européennes ou du moins par des conventions collectives-cadre européennes servant de référence à la conclusion de conventions collectives dans chacun des pays. »

La mensualisation en France

Les discriminations entre ouvriers et employés subsistent dans tous les pays à économie de marché ou socialistes, même si on observe une très lente poussée vers les salaires au temps, due principalement au progrès technique, à l'automatisation et à la lente transformation des ouvriers en techniciens.

Depuis près de trois ans, un phénomène social et économique nouveau a fait son apparition en France : la « mensualisation » des ouvriers horaires.

A notre connaissance, dans aucun pays la mensualisation des ouvriers horaires n'est posée comme une réforme fondamentale. Pour l'immédiat, ce n'est qu'en France qu'elle fait depuis mai 1969 l'objet d'une politique systématiquement encouragée par les pouvoirs publics. Même si l'on veut admettre que la « mensualisation » des ouvriers dans d'autres pays ait pu recevoir un commencement de réalisation, en utilisant des voies différentes, comme par exemple les dispositions relatives à la sécurité des ressources et à la garantie de l'emploi, qui y ont été introduites séparément, il n'en reste pas moins vrai qu'en aucun cas le problème n'a été posé « en bloc » comme en France.

Nous nous contenterons ici d'évoquer les données historiques et générales du problème de la mensualisation en France. Dans un stade ultérieur, il conviendra sans doute de procéder à une analyse plus poussée de l'expérience : dans quelle mesure les discriminations jugées choquantes entre mensuels et horaires ont-elles cédé devant la volonté d'obtenir un statut unique pour ces deux catégories de salariés ? La mensualisation « à la française » a-t-elle été un facteur déterminant en vue d'une évolution réelle dans le domaine de la condition ouvrière ?

Il est trop tôt pour répondre à ces questions, l'expérience est encore trop récente.

Six millions de travailleurs intéressés

D'après les derniers recensements de la population de 1968 et les enquêtes du Ministère du Travail, la population active salariée des secteurs public et privé comprend 14 162 000 personnes, classées en catégories professionnelles parmi lesquelles on dénombre environ :

- 3 000 000 d'employés ;
- 7 000 000 d'ouvriers dont
 - 2 217 460 ouvriers qualifiés,
 - 2 354 360 ouvriers spécialisés,
 - 1 304 360 manœuvres.

A la fin de l'année 1969, la mensualisation touchait 1 million d'ouvriers sur 7 millions. On peut donc dire que 6 millions de travailleurs se trouvaient concernés par la réforme en cours.

Ces chiffres appellent néanmoins quelques réserves. D'après une estimation récente de l'INSEE, sur un effectif de 6 500 000 ouvriers du secteur privé, plus de 4 millions pourront bénéficier, d'ici 1974, de la mensualisation. Au 22 décembre 1970, lorsque le patronat et les organisations syndicales ont procédé à une première analyse des résultats de la mensualisation, le patronat a constaté avec satisfaction que 75 % des ouvriers de l'industrie privée seraient couverts par un accord de mensualisation. Les organisations syndicales ne partagent pas cet optimisme. Selon elles, 50 % des ouvriers horaires ont des chances d'être mensualisés, et ceci sans tenir compte de la qualité des formules retenues.

Il faut signaler également le phénomène de gonflement des effectifs des employés et des cadres au cours des dernières années. Entre 1962 et 1968, les ouvriers ne progressent que de 5 à 6 %, alors que les effectifs employés augmentent de 19 % dans le même temps. Les cadres et cadres supérieurs progressent de 29 et de 24 %.

On soulignera enfin que la proportion des ouvriers payés au rendement avait déjà tendance à diminuer légèrement : elle est passée de 28 % en 1953 à 20 % en 1969. La proportion des ouvriers payés au temps s'est accrue : elle est passée de 72 % en 1953 à 80 % en 1969, et se répartit comme suit : 58 % payés exclusivement à l'heure ; 12 % payés à l'heure avec primes de rendement ; 10 % payés sur une base mensuelle forfaitaire : ce sont les ouvriers « mensualisés ».

Origines historiques

Il aurait été intéressant de remonter dans le temps pour cerner des données historiques plus lointaines, pour retrouver l'origine des appellations de « tâcherons », de « journaliers », de « mensuels ». Déjà au XVII^e siècle, les cadres et les employés étaient réputés les « collaborateurs » du patron et bénéficiaient de ce fait de conditions particulières de travail, de rémunération et de garanties d'emploi.

Avant le lancement « officiel » de la campagne de mensualisation, des réalisations de ce genre ont certes vu le jour en nombre très limité, mais, sauf exceptions pour certaines branches, comme le pétrole ou la métallurgie, ces « mensualisations » ont été octroyées unilatéralement

par les patrons, pour plus de 90 % des cas, et seuls les ouvriers les plus méritants, les plus qualifiés ou les plus anciens se voyaient attribuer un salaire mensuel. Les manœuvres et les ouvriers spécialisés en étaient exclus. Il s'agissait, en général, d'une « récompense » sélective accordée aux plus fidèles pour services rendus.

Pour les organisations syndicales, la mensualisation n'était pas une revendication nouvelle. Depuis 20 ans, à travers les discussions paritaires, elles ont toujours tenté de combler le fossé existant entre le statut des employés et celui des horaires. De quelques expériences intéressantes mais restreintes, il ne convenait pas, selon elles, de faire un cheval de bataille susceptible de détourner l'attention des problèmes essentiels.

Après les grèves de mai-juin 1968, les accords de juin voient apparaître des dispositions relatives à la mensualisation. Mais le véritable coup d'envoi a été donné en mai 1969. La campagne présidentielle a su donner à une évolution lente une accélération décisive.

28 mai 1969 : un an après les grands bouleversements de mai-juin 1968, M. Pompidou, candidat à la présidence de la République, lance l'idée au cours d'une allocution télévisée : « Je souhaiterais — ce qui serait un grand changement — que le patronat ouvre avec les syndicats des conversations sur la transformation du salaire horaire en salaire mensuel. Je voudrais généraliser, par discussions, progressivement, par branches d'industrie, ce que l'on appelle la mensualisation... elle apporterait aux ouvriers, aux travailleurs, à la fois une grande sécurité et une nouvelle dignité. »

16 septembre : dans son discours devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre, évoquant la nécessité d'une revalorisation de la condition ouvrière, inscrit dans son programme de gouvernement la généralisation de la mensualisation : « Le gouvernement demandera à quatre personnalités de tirer les enseignements des expériences menées à bien dans ce domaine et d'indiquer les conditions primordiales de la réussite. »

15 octobre : le Ministre du travail demande à quatre experts de « définir et proposer des cheminements qui, économiquement et socialement, leur paraîtraient de nature à développer la mensualisation selon des modalités satisfaisantes à tous les points de vue ».

27 février : les quatre experts, après avoir procédé à de nombreuses consultations, remettent leur rapport au Ministre. Ce document des « sages » sur la mensualisation constitue un important instrument de réflexion et présente 19 « recommandations » pour aboutir à une généralisation rapide de la mensualisation. Il est complété par 24 annexes documentaires étayant les arguments des quatre sages.

Le document des « sages »

• *Dispositions relatives à la régularité des ressources* : les experts demandent une généralisation rapide du paiement au mois des ouvriers. Mais cette mesure ne saurait être confondue ni avec l'institution d'un salaire forfaitaire ni avec la disparition du système de rémunération au rendement, qui posent des problèmes d'un tout autre ordre. Cette recommandation entraîne le paiement de tous les jours fériés légaux chômés.

Si la suppression de la rémunération au rendement n'est pas mentionnée dans les recommandations des sages, le rapport reconnaît toutefois que cette question peut être envisagée dans des accords d'entreprise. « Cette étude de la rémunération, note aussi le rapport, n'était pas dans sa mission, elle deviendra cependant vite nécessaire... »

• *Dispositions relatives à la sécurité des ressources* : amélioration prioritaire des garanties des ouvriers horaires en cas de maladie, accidents et maternité ; uniformisation de l'indemnité en matière de jours fériés, interruptions momentanées du travail pour causes fortuites ; mensualisation légale du SMIC

(salaire minimum interprofessionnel de croissance) ; augmentation de l'allocation légale de chômage partiel.

• *Dispositions relatives à la sécurité de l'emploi* : suppression des disparités entre employés et ouvriers concernant la durée du préavis et le calcul des indemnités de licenciement ; généralisation de la possibilité de grouper les heures disponibles pour recherche d'emploi ; définition légale de la durée de la garantie d'emploi en cas de maladie ou d'accident, etc.

• *Dispositions relatives à la garantie de progression des ressources en cours de carrière* : en matière d'indemnités de licenciement, de départ à la retraite, de congés supplémentaires, la prise en compte de l'ancienneté doit se faire de la même manière pour les ouvriers et pour les employés. Par contre, il ne paraît pas opportun aux sages de généraliser le versement de la prime d'ancienneté.

• *Procédure d'extension de la mensualisation* : recommandation d'un accord-cadre par voie de négociation au niveau des syndicats de branches professionnelles et modalités d'application à négocier sur le plan de l'entreprise ; généralisation de ces accords et conventions par procédure d'extension, dans un délai de deux ans.

• *Mesures d'accompagnement concernant l'emploi, la formation professionnelle et les aides à la reconversion*. Appréciation, dans les dix-huit mois, des résultats au niveau de l'entreprise et aux niveaux interprofessionnel et gouvernemental.

11 mars : au vu de ce rapport, le Conseil des ministres se prononce en faveur de la généralisation de la mensualisation.

9 avril : lettre du Premier ministre aux organisations syndicales et professionnelles les invitant à se rencontrer pour examiner ensemble les moyens de parvenir progressivement à une généralisation de la mensualisation.

20 avril : le CNPF (patronat), la CGPME (petites et moyennes entreprises), la CGT, la CFDT, FO, la CGC et la CFTEC (syndicats) publient une déclaration commune « considérant que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail. La mensualisation doit, à terme, apporter à ce personnel des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel ». Elles engagent leurs organisations de branches à ouvrir rapidement les négociations, et conviennent de se réunir à nouveau avant le 20 décembre pour faire le point des accords intervenus et des difficultés rencontrées.

2 juillet : un premier accord positif est conclu entre les signataires de la déclaration du 20 avril, en vue de porter les indemnités journalières du congé-maternité de 50 à 90 % du salaire-plafond, améliorant par là la situation des travailleuses enceintes pendant leur congé-maternité (6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après). Cet accord intéresse environ 250 000 naissances.

22 décembre : les organisations patronales et syndicales ouvrières se rencontrent pour dresser un premier bilan des accords intervenus depuis leur déclaration du 20 avril.

Le fond du problème : un statut unique des ouvriers et des mensuels

Il semble bien que tout le monde soit d'accord pour affirmer que la mensualisation des ouvriers horaires ne peut se

Bilan de la mensualisation (au mois d'août 1971)

Date	Branche professionnelle ^a	Salariés horaires concernés ^b
22-5-70	Raffineries de sucre	30 000
19-6-70	Industries chimiques et parachimiques	160 000
2 et 9-7-70	Papiers cartons	80 000
6-7-70	Industrie pharmaceutique	25 000
7-7-70	Cartonnages	20 000
10-7-70	Métallurgie	1 400 000
10-7-70	Sidérurgie du Nord et de l'Est	100 000
20-7-70	Charbonnages	105 000
29-7-70	Distribution-transformation papier	7 000
31-7-70	Bâtiment-travaux publics	1 500 000
18-9-70	Chaux et ciments	12 000
7-10-70	Textiles naturels	370 000
13-10-70	Textiles artificiels	20 000
10-11-70	Chaussure	70 000
13-11-70	Transports routiers	300 000
19-11-70	Industries céramiques	52 000
20-11-70	Industrie du verre à main	12 000
10-12-70	Matériel agricole	100 000
22-12-70	Exploitations de chauffage	?
23-12-70	Industries alimentaires	?
29-12-70	Commerce et réparations automobiles	110 000
1-1-71	Ouvriers de l'Etat (arsenaux, manufactures)	100 000
5-1-71	Jeux et jouets	?
5-1-71	Tannerie-mégisserie	13 900
12-1-71	Meunerie	20 000
13-1-71	Caoutchouc	55 000
15-1-71	Vente par catalogues Nord et Est	3 500
22-1-71	Importation charbonnière	5 000
26-1-71	Confection administrative et militaire	15 000
26-1-71	Bétail et viande	?
27-1-71	Bijouterie-joaillerie	20 000
28-1-71	Verrerie à la main ou au chalumeau	2 500
29-1-71	Habillement	300 000
2-2-71	Industrie du froid	?
8-2-71	Traitement des ordures ménagères	12 573
19-2-71	Parapluie et parasol	1 300
22-2-71	Maroquinerie	20 000
22-2-71	Verre mécanique	34 000
23-2-71	Bouton	2 080
3-3-71	Camping	1 145
16-3-71	Miroiterie - Négoce du verre	2 400
18-3-71	Ceinture et bretelle	?
2-4-71	Tuiles et briques	18 772
29-4-71	Carrières et matériaux	11 533
19-5-71	Coopératives de consommation	?
23-6-71	Négoce des matériaux de construction	18 500
29-6-71	Ameublement	3 000
6-8-71	Industrie laitière	?

^a Dans ce tableau ne sont cités que les accords nationaux de branches professionnelles. Nous ne pouvons, faute de place, faire état de tous les accords d'entreprises intervenus dans le cadre de chaque branche nationale.

^b Après mensualisation globale du secteur ou de la branche intéressée.

limiter à payer par chèque une fois par mois ce qui leur était réglé auparavant, selon la législation, tous les 8 ou 15 jours. Il ne peut s'agir, non plus, d'un moyen permettant à l'entreprise de s'attacher une catégorie d'ouvriers, qu'elle entend conserver en raison de leur qualification ou de leur ancienneté. Ainsi ne serait créée, finalement, qu'une nouvelle catégorie de travailleurs, les « ouvriers mensualisés », situés à mi-chemin entre les horaires et les employés. « ... Désormais, il n'y aura plus de fossé qui sépare en quelque sorte l'élite, qu'on appelle les mensuels, de l'infanterie, de la piétaille qu'on appelle les horaires... » (M. Pompidou en mai 1969.)

Le patronat lui-même l'a déclaré au début de la mensualisation : « ... une définition prudente et provisoire de la mensualisation consiste à la considérer comme le processus amenant à rapprocher, à la limite jusqu'à l'unification, le statut des ouvriers de celui des mensuels... »

Des sociologues et chercheurs soulignent également en priorité cette optique essentielle de la mensualisation : « ... compte tenu de la définition adoptée qui privilégie la réforme du statut social, la « mise au mois » des ouvriers apparaît comme un élément secondaire de la mensualisation, à tel point que certains ont pu se demander si le terme même de mensualisation, qui évoque la périodicité de la rémunération, était approprié pour définir la chose. Il est vrai que la modification du rythme de paiement comporte peu de conséquences ; elle est surtout le signe d'une promotion. Mais il y a plus : pour parvenir à une identité des situations entre ouvriers et employés, les différences tenant aux conditions de rémunération ne peuvent pas ne pas faire l'objet, à plus ou moins longue échéance, d'un examen particulier... » (M. Moller dans *Le droit social*, mars 1971.)

L'optique des syndicalistes les plus intransigeants est nette : il s'agit d'une revendication de justice et de dignité tendant à la suppression totale des discriminations entre horaires et mensuels et à la création d'un statut unique pour le manoeuvre et le collaborateur de la direction. Il ne s'agit pas de nivellement ; la hiérarchie des compétences est reconnue, elle reste assurée par les classifications et les salaires. Cette exigence de base appellera tôt ou tard des structures nouvelles de rémunération et une nouvelle hiérarchie des salaires dans l'entreprise.

Les experts, dans leur rapport au gouvernement, le rappellent fort justement, en affirmant que l'extension de la mensualisation est une des étapes par lesquelles s'accélère l'évolution des statuts sociaux. Vouloir rapprocher des statuts différents, c'est d'abord vouloir s'interroger sur chacun des points qui constituent la condition des diverses catégories de travailleurs.

Or, la discussion des accords de mensualisation a permis l'étude et l'approche des problèmes nombreux qui font la différence entre le statut des employés et celui des horaires. La liste de tout ce qui fait « problème » pourrait être répartie autour de trois axes essentiels :

- tout ce qui touche à la rémunération elle-même, sa structure, ses calculs, l'harmonisation des salaires de l'ensemble d'une entreprise mensualisée ;
- tout ce qui devrait être réalisé pour faire bénéficier le personnel payé à l'heure des mêmes avantages que le personnel employé : absences pour maladies ou accidents du travail, primes d'ancienneté, indemnité de licenciement, préavis, primes de fin d'année, congés payés, jours fériés, etc. ;
- tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise mensualisée : production, pointage, absentéisme, etc.

Aspects positifs et négatifs de quelques accords

Il n'est pas possible, dans le cadre limité de cette note documentaire, de faire un bilan détaillé des principaux

accords conclus. Nous nous contenterons de quelques appréciations et constatations générales.

Tout d'abord un fait qui a frappé tous les observateurs : l'amorce d'une amélioration certaine des avantages sociaux dont bénéficie une fraction importante de la classe ouvrière a été réalisée rapidement : en l'espace d'un an à peine, une trentaine d'accords nationaux de branches ont été signés, sans compter les accords d'entreprises.

Seconde remarque : les accords discutés au plus haut niveau professionnel ne sont pas des accords « cadre ». A une ou deux exceptions près, ils définissent clairement les avantages accordés et fixent, presque sans exception, un calendrier d'exécution par étapes, s'échelonnant sur 2 ou 3 ans.

Il y a dans bien des accords des aspects négatifs, des insuffisances. Mais tous sont positifs. Certains accords admettent des possibilités de révision.

En règle générale, les difficultés sur les formes et les structures des salaires des mensualisés subsistent. Les systèmes de rémunération au rendement ne changent guère. Dans la plupart des accords, la nouvelle rémunération mensuelle équivaut à un taux horaire multiplié par 173,33 heures, plus, éventuellement, les primes et les heures supplémentaires.

Les accords de mensualisation de l'industrie pharmaceutique, du verre à main, des industries chimiques, sont classés parmi « les meilleurs ». Dans l'industrie pharmaceutique, il n'y a eu qu'un très court délai d'application. Signé en juin 1970, l'accord stipulait qu'au 1^{er} janvier 1971 tous les salariés horaires bénéficieraient de l'avenant « mensuels » de la convention collective, dans sa totalité et sans conditions d'ancienneté.

Dans le verre à main, une rémunération mensuelle garantie est obtenue (taux horaire garanti multiplié par 173,33 heures, plus primes, indemnités et heures supplémentaires). En ce qui concerne l'indemnisation des absences pour maladie et accidents, les mensualisés ont droit, après un an d'ancienneté et pendant 45 jours, au versement de la différence entre leur rémunération et les indemnités versées par la sécurité sociale. Dans ce cas, les primes de rendement et de production seront incluses dans la rémunération qui sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail. Ensuite, pendant les 45 jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les indemnités de maladie de la sécurité sociale.

Rappelons que, par crainte d'un développement de l'absentéisme, dû aux « petites maladies », les clauses de délai de « carence » (ce sont les trois premiers jours de la maladie, pendant lesquels les assurés sociaux ne touchent pas leurs indemnités journalières de maladie) restent très restrictives dans certains accords. Il semble que c'est pourtant dans ce domaine de l'indemnisation des absences pour maladie, accidents du travail, maternité, que la mensualisation apporte, matériellement, le plus aux horaires.

Dans l'industrie du verre à main, cette franchise de trois jours sera supprimée si, dans l'établissement, pendant la période 1971-1972, l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas augmenté de plus d'un point par rapport à la moyenne 1969-1970.

Dans ce même accord, il a été prévu que les dispositions « collaborateurs » de la convention collective seront appliquées progressivement, par étapes :

- janvier 1971 : paiement au mois pour les ouvriers ayant un an de présence, indemnité maladie-accidents pour ceux qui ont douze ans d'ancienneté, majoration de la prime d'ancienneté des ouvriers ;
- janvier 1973 : harmonisation des annexes « ouvriers » et « collaborateurs » de la convention collective.

Dans la chimie, la durée de l'indemnisation maladie a été portée à deux mois à tarif plein et à deux mois à demitarif. Tout salarié travaillant un jour férié aura droit, en plus de sa rémunération au mois, à un jour de repos compensatoire. L'allocation de départ à la retraite est généralisée. Enfin, dans cette même branche, l'accord prévoit que dans un délai d'un an tout le personnel ouvrier, relevant de la convention collective des industries chimiques,

jouira du même statut que le personnel « collaborateurs » sans aucune condition particulière.

Mais dans un trop grand nombre d'accords, des critères de qualification et surtout des conditions d'ancienneté, parfois importantes, diminuent la véritable portée de la mensualisation. A ce sujet, l'accord de mensualisation du secteur bâtiment-travaux publics est classé comme l'un « des plus mauvais ». L'accord n'envisage l'octroi que de certains avantages. De plus, les conditions d'ancienneté exigées pour être mensualisé (cumulativement quatre ans dans la profession et six mois dans l'entreprise) aboutissent à l'exclusion de 60 % d'ouvriers qui ne seront jamais mensualisés. On sait que le bâtiment, qui compte 2 000 000 de salariés, est la profession la plus mouvante. D'après l'Office statistique de la CEE, 69 % des salariés du bâtiment en France ont moins de quatre ans d'ancienneté. Ce sont les travailleurs étrangers qui seront le plus touchés par cette restriction.

Chez Renault, les mensualisés ont obtenu certains avantages des mensuels : pas d'horloge pointeuse, paiement des jours fériés, même régime de vacances, de départ en retraite et d'assurance capital-décès, même taux de cotisations pour les retraites complémentaires. Des différences subsistent néanmoins pour les majorations d'ancienneté et certaines primes et surtout pour les absences pour maladies.

Dans la métallurgie (1 500 000 salariés concernés) et dans la sidérurgie (100 000) la mensualisation sera complète le 1^{er} janvier 1974. Le préambule, définissant l'esprit de cette mensualisation, est commun aux deux accords : « L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel... »

Dans les Charbonnages de France (100 000 salariés concernés) la mensualisation se fera d'ici juillet 1973, date à laquelle les ouvriers auront des garanties de rémunération identiques à celles dont bénéficient actuellement les ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise) du Nord-Pas-de-Calais.

La revue *Droit Social* de mars 1971 a publié un tableau analysant l'aspect « positif » de la plupart des accords de mensualisation. Sur treize accords visant les branches professionnelles les plus importantes, voici le nombre de cas où une modification a été introduite dans le statut des ouvriers horaires sur les problèmes suivants :

indemnisation maladie, accidents du travail	13
indemnités de licenciement	11
préavis	8
crédit d'heures pour recherche d'emploi	8
jours fériés	7
prime d'ancienneté	6
congés exceptionnels et événements familiaux	5
13 ^e mois	1
congés d'ancienneté	1

C'est donc sur les questions les plus difficiles qu'une amélioration réelle a été obtenue, même si les modifications introduites ne règlent pas l'ensemble du problème.

Un mot sur le coût de la mensualisation. Beaucoup de chiffres ont été avancés. L'expérience est trop récente pour qu'on puisse dégager des chiffres sûrs. Dans l'hypothèse où les avantages s'étendent à l'ensemble du personnel, leur coût global théorique est évalué entre 8 et 12 %. Il dépend non seulement des avantages accordés, mais de la structure du personnel et de la masse des horaires mensualisés.

Le coût de la mensualisation ne va pas sans certains avantages pour les secteurs économiques concernés. Du fait de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les employeurs doivent tendre à stabiliser leur personnel par un statut comparable à celui des mensuels. M. Ceyrac, vice-président du patronat français, ne s'en cache pas : « On voit trop souvent des ouvriers qualifiés abandonner leur métier pour

occuper des emplois sans qualification dans le tertiaire, parce que ce secteur leur offre des emplois mensuels. Il y a là une perte grave pour l'entreprise et l'économie tout entière. »

La simplification des méthodes de gestion d'une entreprise « mensualisée » peut également être retenue comme un avantage. La société de consommation espère également y trouver son compte. Un revenu plus stable, une modification des habitudes de gestion du budget familial, peuvent être, à plus long terme, des facteurs de développement accru des achats de biens.

Le fait de verser le salaire mensuellement obligera la plupart des entreprises à généraliser le paiement par chèques bancaires ou postaux (obligatoire pour tout règlement au-dessus de 1 000 FF). Ce sera une petite révolution dans les habitudes de manier les fonds... et aussi dans celles de dépenser. Des centaines de milliers de travailleurs se verront obligés d'utiliser des chèques, ce dont ils n'ont guère l'habitude. Les travailleurs étrangers, qui manient difficilement notre langue et leur plume, seront les premiers handicapés. On a vu dans telle union syndicale départementale s'organiser des réunions d'information sur la manière de tenir et de gérer un compte, sur les possibilités d'utilisation d'un compte bancaire... Ce ne sont là que de petits à-côtés d'un grand problème, mais qui ont leur importance.

La mensualisation : une étape...

La mensualisation n'est pas un remède miracle pour assurer, à elle seule, ni plus de dignité ni la « paix sociale ». La mensualisation, considérée comme un cadre dans lequel tout est à faire et à améliorer, a par contre toutes ses chances. C'est d'ailleurs sur cette perspective que les « sages » concluent leur rapport sur la mensualisation : « ... Bien évidemment, les attentes et les ambitions des divers protagonistes sociaux sont différentes et souvent opposées : ils n'envisagent ni les mêmes étapes, ni les mêmes stratégies, mais ils sont tous placés devant la même profonde aspiration à construire un style nouveau de relations dans le travail. C'est bien dans ce sens qu'il convient d'interpréter la tension vers la mensualisation. Or, il se trouve que les données techniques et les impératifs économiques pèsent dans la même direction. Ainsi, l'extension de la mensualisation se révèle être une hypothèse très féconde comme voie de découverte et comme source d'améliorations individuelles et collectives. Elle présente, certes, des risques et des difficultés d'application, mais la façon même dont ces risques seront évités et ces difficultés surmontées sera un test de notre aptitude à instituer un nouveau type de relations. En définitive, c'est une chance à ne pas laisser passer. »

Bibliographie

- La Mensualisation*. Rapport du groupe de travail pour l'étude des problèmes posés par la mensualisation, « Documentation Française ».
- La mensualisation des ouvriers horaires*, par Jean BUNEL, Institut des Sciences sociales du Travail.
- La mensualisation*, par Louis Antoine MOLLER, « Droit social », mars 1971.
- La mensualisation des salaires*, par Pierre FADEUILHE et Jacques SAINT-GULHEM, éditions Dunod.

S 72/1 