

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 20 (1928)
Heft: 2

Artikel: Une proposition pour l'établissement d'une statistique sur les salaires
Autor: Meyerhans, Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-383678>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 03.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Exonération partielle ou totale d'impôts pour les chefs de famille chargés d'enfants.

Faciliter l'obtention d'un logement répondant aux nécessités de l'hygiène et de la morale.

Remise de bourses et fourniture gratuite de matériel scolaire à tous les degrés aux enfants de grandes familles.

4^o L'aide matérielle accordée ne doit en aucun cas être assimilée à l'assistance publique.

Les considérations et les conclusions ci-dessus ont été soumises au comité de l'Union syndicale suisse qui les a fait siennes et c'est dans ce sens aussi qu'il a été répondu à un questionnaire de l'Office fédéral du travail émanant du Bureau international du travail.

Une proposition pour l'établissement d'une statistique sur les salaires.

Par *Paul Meyerhans*.

1. Avant-propos.

Dans cet exposé, nous ne nous occuperons pas de savoir pourquoi une statistique sur les salaires peut et doit être faite, ni dans quel sens il faut la faire, mais simplement de savoir comment une statistique sur les salaires est à faire. Mais il ne doit pas s'agir d'une statistique s'inspirant du point de vue de l'entreprise ou du patron, où la statistique des salaires a une tout autre fonction et constitue une partie de la *statistique des frais généraux* et doit ainsi se faire sur de tout autres bases. Nous allons parler ici du point de vue du *salarié*, c'est-à-dire d'une statistique sur les salaires constituant une partie de la statistique sur le revenu. C'est là quelque chose de tout à fait différent que si elle doit jouer le rôle de statistique des frais généraux.

Nous ne nous posons pas non plus la tâche de discuter tout au long des définitions scientifiques et des interprétations, pas plus que de refaire l'historique des essais de statistique sur les salaires tentés dans le monde entier et à toutes les époques. La *Revue syndicale* n'est pas un organe à l'usage de professeurs, ni une édition restreinte de l'encyclopédie des sciences sociales. Mais on ne peut se dispenser tout à fait d'un peu de théorie; il faut cependant chercher d'exposer les expressions nécessaires de la manière la plus accessible à tout le monde. C'est pourquoi, à l'intention de notre cercle de lecteurs, j'attribue moins d'importance à des exposés absolument impeccables au point de vue scientifique, qu'à une dissertation brève et vivante sur des réalités possibles et pratiques.

La statistique sur les salaires a pour objet des *personnes* et

des *traitements*. Parlons donc tout d'abord des personnes, c'est-à-dire des salariés qui seraient à englober dans une enquête de ce genre.

2. *Quels sont les salariés qui doivent être pris en considération dans une statistique sur les salaires?*

En principe toutes les catégories de salariés. Cela nous ferait en Suisse 1,3 millions de travailleurs sur le total de 1,8 millions. Pratiquement le cercle des investigations doit être beaucoup plus restreint. Il faut, d'une part, en éliminer tous les directeurs, tout le personnel ayant une formation commerciale et technique, les employés des administrations et services publics, les professions libérales et tous les salariés de l'agriculture. Il nous restera ainsi *les ouvriers privés des arts et métiers et de l'industrie, c'est-à-dire 500,000 ouvriers et manœuvres en chiffres ronds*. C'est un chiffre respectable pour un si petit pays, un chiffre suffisant dans tous les cas pour établir une statistique et réunir une documentation d'ensemble. Pour l'organisation pratique de la statistique, le champ des travailleurs qu'elle doit comprendre doit être encore restreint puisqu'il s'agirait seulement des ouvriers des entreprises soumises à la *loi fédérale sur les fabriques*, soit environ 350,000 ouvriers. Nous verrons plus loin pourquoi. Il est évident que le fait d'englober quelques dizaines de milliers d'ouvriers de plus ou de moins ne change rien à la nécessité et à l'utilité d'une statistique sur les salaires. Une chose est certaine, c'est qu'à l'heure actuelle nous ne sommes pas du tout ou mal renseignés et dans tous les cas pas orientés *systématiquement* sur le gain de cette classe grandissante de notre peuple. Ce serait sortir du cadre de cet exposé que d'en rechercher les causes.

3. *Quels salaires doivent être recensés?*

Envisagée comme statistique sur le revenu des salariés, la statistique des salaires doit s'occuper en principe des *salaires effectifs, réels que touchent les ouvriers*. Les salaires de tarif ou des salaires moyens calculés sur la base de contrats collectifs ou de tout autre donnée ne seront toujours de que de *l'à peu près* pour une véritable statistique sur les salaires. Ils rendent de bons services partout où la statistique sur les salaires ne mérite pas ce nom. Les salaires de tarif constituent généralement un salaire minimum pour les ouvriers qualifiés; des moyennes de salaire ne donnent qu'une image bien imparfaite de la véritable situation économique de groupes entiers et ne permettent en aucun cas de se faire une idée de la complexité des conditions de salaire. Ils sont mieux que rien. Et il en est de même des statistiques dites *secondaires*, c'est-à-dire des données sur les salaires tirées d'une documentation qui n'avait pas été réunie spécialement dans le but d'établir une statistique sur les salaires. Les indications sur les salaires des *ouvriers victimes d'accidents*, que l'Office fédéral du travail tire des dossiers

de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents à Lucerne, sont certes très précieuses et peut-être (mais peut-être seulement) représentatives du niveau des salaires en général, mais *elles ne peuvent remplacer une statistique sur les salaires*. Une documentation inattaquable ne pourra être réunie que par des moyens directs, par des méthodes d'enquête exactement adaptées au but recherché. Il faut donc une *statistique sur les salaires*, une statistique *primaire*.

Pour la sphère de salariés limitée de la manière que nous avons relatée ci-dessus, il s'agira presque exclusivement de *salaires en espèces*, ce qui supprime les calculs sur les ressources en nature. Ceci est extrêmement précieux pour la clarté de la statistique. Sous ce rapport, la future statistique sur les salaires l'emportera de beaucoup sur les enquêtes faites sur le rendement des entreprises et sur les calculs concernant le revenu moyen dans l'agriculture.

Sur *quelle période* devra porter le recensement des salaires? Comme il s'agit d'établir les gains effectifs, la *période de paye usuelle* se révèle comme la plus opportune. Pour obtenir des réponses précises, la première condition à remplir par l'enquête est d'établir un *questionnaire clair et précis*. Si l'on demandait quel a été le salaire gagné le mois précédent ou même l'année précédente, on obtiendrait certainement des renseignements dont on ne pourrait pas tirer des conclusions sûres. Le montant de la dernière paye touchée et la période, le nombre de jours pour lesquels on a été payé sont moins facilement oubliés par le salarié.

Mais l'indication du montant effectif reçu pour une période déterminée est loin de suffire. Comment se répartit la somme touchée, pour combien d'heures de travail, comme salaire aux pièces ou à l'heure, pour du travail de nuit ou de jour, etc.? On voit donc la nécessité de connaître exactement le *mode de calcul* du salaire dans tous ses détails: nombre d'heures de travail, séparé suivant le mode de paiement et le taux du salaire, primes supplémentaires, indemnités pour travail extraordinaire, *gain brut* pour la période de paye intégrale, déductions pour l'assurance accidents, pour les amendes, etc., et revenu net. Ce dernier constitue alors le montant effectif touché par l'ouvrier.

Mais qui croit pouvoir obtenir ainsi des indications en masse? Sous ce rapport, nous sommes mieux placés en Suisse pour ce qui est des établissements soumis à la loi sur les fabriques, bien mieux en tous cas que dans la plupart des autres pays industriels. Si la loi sur les fabriques est réellement appliquée, le rassemblement des indications nécessaires à une statistique sur les salaires n'offre pas de difficultés spéciales. La loi sur les fabriques stipule en effet à l'art. 25, alinéa 1:

« Le fabricant est tenu de payer le salaire au moins tous les quatorze jours, au comptant, en monnaie ayant cours légal, *en joignant l'arrêté de compte* au montant du salaire; le paiement se fait dans la fabrique même, un jours ouvrable et pendant les heures de travail. »

L'ordonnance d'application de la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques contient encore la prescription suivante sur le payement du salaire et sur l'arrêté de compte prévu par l'art. 25, I, de la loi:

« Art. 112. L'arrêté de compte à remettre à l'ouvrier lors de la paye mentionnera:

- a) la raison sociale du fabricant;
- b) le nom de l'ouvrier;
- c) la date de la paye et l'indication de la période de salaire;
- d) pour le salaire à la journée ou à l'heure: le nombre de jours ou d'heures et le taux du salaire;
pour le salaire aux pièces ou à la tâche: le calcul du montant exigible;
- e) le motif et le montant des retenues;
- f) éventuellement le montant des amendes. »

Cet arrêté de compte exigé par la loi sur les fabriques se trouve sur les *cornets de paye* ou sur les *bordereaux de paye* et contient tous les éléments positifs pour l'établissement d'une statistique sur les salaires. Admettons que les ouvriers remettent ces cornets de paye vides ou leurs bordereaux, tout de suite après vérification, à un *service de statistique*, à un bureau chargé de les réunir au sein de l'établissement, nous disposerions ainsi de la partie la plus importante de la documentation nécessaire pour établir une *statistique sur les salaires vraiment exemplaire*. Mais la condition préalable est que le paragraphe 112 de l'ordonnance des fabriques ne reste pas lettre morte. Dans les grandes entreprises industrielles qui, pour établir des calculs précis et des statistiques d'exploitation, tiennent déjà une comptabilité précise du compte des salaires, le salarié reçoit régulièrement cet arrêté de compte détaillé.

4. Compléments à apporter à l'arrêté de compte.

Aux indications matérielles relevées sur les bordereaux ou les cornets de paye, il faudra ajouter quelques indications *personnelles* concernant chaque salarié. Il faudra notamment l'indication exacte de l'activité exercée dans l'établissement, la situation dans la profession, l'âge, la durée de l'occupation dans le même emploi, etc. Suivant l'étendue des données contenues dans les bordereaux de paye et suivant le but de l'enquête, ces compléments pourront également prendre une extension plus ou moins grande. Le principe sera d'établir *pour chaque ouvrier* une carte spéciale où l'on portera toutes les indications personnelles et matérielles, ces dernières sur le montant et le mode de salaire, le nombre des heures de travail, les suppléments, les déductions, etc., étant relevés sur le bordereau, et les autres sur un questionnaire direct à remplir par l'intéressé. Tandis que les indications positives pourront être relevées à chaque paye sans difficultés, le complément personnel et direct pourra se borner à une enquête *unique* à laquelle on ajoutera simplement les changements survenus au cours de la période d'enquête.

5. La période d'enquête.

Au point de vue de la statistique, le salaire fait partie des éléments mobiles et il doit ainsi être *observé de façon continue*. Il est donc évident qu'une statistique sur les salaires, destinée à des buts pratiques, ne pourra jamais se limiter à une seule enquête, sans quoi elle n'offrirait qu'un intérêt purement historique. Les syndicats comme tels ont des tâches bien différentes. Ils veulent connaître la situation économique du *moment présent* dans toute son inconstance. Une statistique sur les salaires datant de 1920 est peut-être plus importante pour les recherches scientifiques qu'une enquête faite tout récemment. Mais les praticiens de la vie économique en jugent tout différemment. Notre industrie d'exportation ne se déclare pas satisfaite, et avec raison, des chiffres d'importation et d'exportation datant de deux ans ou même d'une année en arrière; elle veut être renseignée *tous les mois* et a obtenu dans ce but un bureau fédéral fonctionnant admirablement et rapidement (Division de statistique de la Direction générale des douanes suisses). L'enquête permanente permet d'établir le *gain annuel* ainsi que la perte de salaire pour cause de maladie, de chômage partiel, de jours fériés, etc. Les hasards qui peuvent exercer une influence importante sur certaines périodes de salaire se trouvent évincés, de même que le calcul *théorique* du gain annuel dans une profession déterminée.

Il faudrait naturellement s'attendre à toutes espèces de difficultés, mais il est certain que les inconvénients qui se manifesteraient lors de l'établissement d'une statistique sur les salaires systématique et bien organisée seraient *théoriquement et pratiquement bien moins grandes* que celles qui se sont manifestées lors de l'enquête sur le rendement de l'agriculture. Le mérite du Dr Laur réside pour beaucoup dans le fait qu'il ne s'est pas laissé épouvanter par les obstacles que l'on pouvait prévoir et qui ne l'ont pas empêché de chercher à résoudre la question. Le succès a couronné ses efforts. 400 enquêtes ont été faites dans 150 entreprises et l'on peut dire sans exagération que toute notre politique des conventions douanières est basée sur ces 400 comptes d'exploitation. La statistique de Brougg est rentable pour l'agriculture; cela ne préjuge en rien de sa valeur propre. Elle est peut-être bien inférieure à son rendement. Mais nous n'avons pas à le rechercher ici.

6. Comment pourrait-on commencer la statistique sur les salaires?

Les explications qui précèdent indiquent dans ses grandes lignes le moyen méthodique comme aussi les divers éléments nécessaires pour obtenir une statistique sur les salaires. Ce moyen devrait tout *d'abord être expérimenté* avant d'être étendu à une grande enquête générale. Il est probable qu'une observation d'ensemble absolument complète ne sera jamais possible ou seulement dans un avenir très lointain, ce qui veut dire que notre génération ne verra pas le moment où chaque salarié pourra constamment

être suivi dans son salaire. Il faudra se contenter d'une *sélection* par la méthode que l'on appelle *représentative*. Au lieu de 500,000 ouvriers, on en prendrait pour le moment 50,000. Mais ces 50,000 seront choisis de telle manière que la moyenne de leur salaire puisse donner une image fidèle du niveau de salaire des 500,000. La sélection ne doit donc pas être arbitraire, ni dépendre d'un facteur momentané (accidents, etc.). Elle doit être systématique, réfléchie; elle doit être typique.

Tout d'abord il faudra expérimenter une méthode de statistique pour une branche d'industrie déterminée ou pour un seul établissement typique de cette branche d'industrie, améliorer cette méthode, la perfectionner ou la rejeter comme inapplicable. Ce serait déjà un joli résultat. Ce n'est que sur la base de cette *expérience* où l'on aurait tous les principes d'une méthode scientifiquement impeccable que sa généralisation pourrait être décidée. On économiserait du temps et de l'argent. Cette expérience devrait naturellement être entreprise sous la direction d'une personne expérimentée et non pas seulement par des gens ayant déjà « tenté quelque chose de semblable ». Il ne faudra donc pas du travail de dilettante, car il doit servir de base pour toute extension ultérieure. Ce serait un non sens de vouloir commencer avec de trop vastes plans; non, la statistique des salaires elle-même doit évoluer organiquement en rapport étroit avec la vie. Des débuts modestes, mais sérieux, valent mieux que de grands projets pratiquement irréalisables.

7. Conclusion.

a) Ces considérations très sommaires ne constituent naturellement qu'une base de discussion. Une statistique sur les salaires fait partie des tâches difficiles de la statistique en général. A l'enquête se greffent des problèmes de méthode très divers par suite de la complexité des conditions de salaire suivant le mode de rétribution et l'évaluation du salaire, et par suite également de la diversité sans borne des différentes entreprises qui occupent des salariés. Il serait enfantin de se faire des illusions sur ce rapport, il ne peut donc pas y avoir de méthodes applicables d'une façon générale à toutes les branches d'industrie d'un pays. Cela dépend par trop des conditions que nous avons indiquées, des moyens dont on dispose et de *l'attitude* des classes populaires intéressées.

La voie que nous venons d'indiquer à grands traits donnerait à une statistique sur les salaires payés en Suisse les bases contenues dans une résolution de l'Institut international de statistique et qui pose les revendications suivantes:

- 1° *statistique primaire*, c'est-à-dire aucun chiffre emprunté à une autre documentation administrative;
- 2° *salaires réellement payés*;
- 3° *gain annuel* en tenant compte des heures supplémentaires, etc.;

4° *suppléments* aux salaires réguliers et différentes modes de rémunération;

5° *déductions* pour l'assurance, les amendes, etc., revenus bruts et revenus nets.

b) Les enquêtes-statistiques sont malheureusement liées à des *questions* auxquelles l'on ne répond pas toujours si facilement. Le recensement officiel de la population auquel il est procédé tous les dix ans se heurte déjà, bien qu'il n'y ait aucun secret à révéler ici, à la méfiance et à des refus. « La curiosité est rarement bienveillante. » Qu'en sera-t-il donc lorsqu'il s'agira de s'adresser à différentes classes de salariés pour connaître le contenu du *sachet de paye*, c'est-à-dire de pénétrer dans le domaine des secrets. Cela n'ira certainement pas sans difficulté. Les obstacles d'ordre *psychologique* s'accumuleront en un mur infranchissable, qui sera encore plus difficile à renverser que la Grande Muraille chinoise pour les Mongols. On a peur du fisc, des collègues et même de la femme et surtout des secrétaires de sa propre organisation qui doivent élaborer cette statistique. *En réalité, ces fantômes n'existent pas du tout*, mais ceux que l'on s'imagine sont souvent plus puissants que les véritables. Par un travail d'éducation intensif et continu, il faudra donc détruire les légendes que l'on rencontre à l'égard de l'idée d'une statistique sur les salaires. Nous sommes donc placés devant l'alternative: ou bien l'on reconnaît la nécessité d'une telle statistique et l'on consent à répondre aux questions posées, ou bien l'on craint les préjugés qui règnent parmi la classe ouvrière à l'égard d'une enquête sur les salaires et l'on y renonce complètement. Si c'est cette dernière solution qui l'emporte, l'on ne devra alors pas se plaindre si, en cas de grève, de négociations devant les tribunaux d'arbitrage, etc., les *statistiques sur les salaires des patrons* servent de base à toutes les décisions et si c'est elles qui forment également l'opinion publique dans une large mesure. Car le moyen d'obtenir une statistique sur les salaires *sans* indications de salaire n'est pas encore trouvé. Que l'on choisisse donc!

L'activité du comité de l'Union syndicale en 1927.

Le programme de 1927 correspondait exactement à celui de l'année précédente, avec l'organisation du congrès syndical en plus. L'activité peut se résumer comme suit:

Statistique syndicale. Le rapport sur les fédérations syndicales en 1926 a été publié en supplément de la *Revue syndicale*. Celle-ci paraissant en un format nouveau, il fallut modifier la disposition de certains tableaux.

D'autres travaux furent publiés, notamment une statistique sur l'état des organisations syndicales en Suisse, parue dans le fascicule 1 de la *Revue*.