

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 47 (1955)
Heft: 7-8

Artikel: Quelques considérations sur la politique des salaires en Grande-Bretagne
Autor: Bieligk, K.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384917>

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: 08.02.2025

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

qu'accuse le coût de la vie d'une région à une autre. Les syndicats acceptent cette différenciation des salaires. D'autre part, leur politique consistant à réduire les différences de salaires entre les diverses catégories serait, d'après les auteurs de la brochure analysée ici, la principale cause d'une des plus grandes entraves à l'esprit d'émulation parmi la main-d'œuvre suédoise: le faible écart qui existe entre la rémunération des ouvriers qualifiés et celle des travailleurs non qualifiés. Le niveau élevé de l'impôt sur le revenu, dont les taux sont par surcroît très progressifs, ne semble pas non plus étranger à cet état de choses.

Les employés ont été moins favorisés que les ouvriers en matière d'augmentation des salaires. Toutefois, leurs traitements ont subi une hausse d'environ 20%. Ce sont les salaires des ouvriers agricoles et forestiers qui se sont accrus le plus rapidement. Ces ouvriers, dont les gains avaient toujours été fort modestes, ont fait l'objet d'une attention toute spéciale de la part des syndicats: entre 1940 et 1945, par exemple, leurs salaires ont augmenté de 80%, contre 40% pour ceux des ouvriers de fabrique.

Autres conditions d'emploi

Bien entendu, les conventions collectives portent non seulement sur les salaires, mais aussi sur d'autres conditions d'emploi, et cela dans le cadre de la législation en vigueur. Il s'agit notamment de la durée du travail, des congés payés, des conditions de sécurité et d'hygiène, de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, de l'assurance-chômage, etc. En outre, on parle beaucoup de la nécessité d'assurer une meilleure protection contre le chômage saisonnier; les fluctuations saisonnières étant très fortes en Suède, on constate en effet, dans certaines branches, un chômage plus ou moins régulier durant une bonne partie de l'année.

Quelques considérations sur la politique des salaires en Grande-Bretagne

Par K. Bieliggk

Les grèves spectaculaires qui se sont suivies à assez court intervalle, celles des électriciens et mécaniciens des journaux de Londres, des dockers, puis des mécaniciens et chauffeurs de locomotives, confèrent une certaine actualité aux tendances de la politique des salaires en Grande-Bretagne.

Depuis quelques années, malgré le redressement marqué de l'économie britannique, les milieux patronaux paraissent de moins en

moins enclins à donner suite aux revendications syndicales qui visent à adapter de manière plus substantielle les salaires horaires et hebdomadaires à la hausse du coût de la vie et à l'accroissement de la prospérité. Les employeurs font valoir, assez cyniquement, que les *gains* des travailleurs, dans les branches les plus diverses, sont effectivement plus élevés que les salaires contractuels: ensuite du travail de nuit, du dimanche et, surtout, des heures supplémentaires! Il va sans dire que les syndicats repoussent catégoriquement une telle argumentation; ils font valoir que leurs exigences portent sur les *salaires* contractuels et non pas sur les gains. Seuls les premiers constituent un élément fixe de la rémunération; le paiement des heures supplémentaires, du travail de nuit et du dimanche ne peut pas être considéré comme un élément normal et régulier du revenu du travail. Les syndicats ne s'opposent pas aux heures supplémentaires quand elles apparaissent indispensables à l'exécution des commandes et à la prospérité des entreprises. En revanche, ils n'admettent pas que le renchérissement soit compensé par le biais d'une augmentation du nombre des heures supplémentaires et de l'effort exigé des travailleurs: il doit l'être par un relèvement des salaires contractuels. A l'argumentation patronale, le *Daily Herald*, dont les syndicats possèdent 49% des actions, a répondu dernièrement comme suit: « Les employeurs croient avoir le droit de déterminer seuls les niveaux de vie des travailleurs. C'est proprement inadmissible. Cette conception du « droit » patronal est surannée et antidémocratique. Elle revient à dire qu'un salaire qui est quelque peu supérieur au minimum d'existence est indésirable, sinon économiquement dangereux. C'est là un résidu de la société oligarchique, d'une société dont les idées commandent encore largement les réactions d'une grande partie des employeurs... Ils restent persuadés que les travailleurs devraient se tenir pour satisfaits si leur salaire suffit à payer le loyer et les denrées alimentaires essentielles. Nombre de patrons ne cachent pas qu'ils sont résolument opposés aux salaires élevés. Ce qu'ils ne disent pas, c'est que ces salaires démontrent à leur tour que les profits sont considérables — grâce avant tout aux heures supplémentaires et à l'effort accru de la main-d'œuvre. »

La politique suivie par le Gouvernement britannique au cours des deux ou trois dernières années a même encouragé cette attitude — qui diffère étrangement de celle des industriels américains. Il est de plus en plus rare que les pourparlers portant sur des revendications justifiées aboutissent à une entente. Dans son bulletin *Industrial News*, le Conseil général des trade-unions a dénoncé dernièrement cette tactique patronale. Nombre d'entreprises industrielles enveloppent de mystère leur gestion financière et s'ingénient — comme chez nous — à empêcher que les représentants des travailleurs aient la moindre idée des résultats financiers. La C. G. T. britannique, dans un mémoire adressé à l'Institut britannique d'organisation

industrielle — au sein duquel elle est représentée — exige un changement radical. A la suite de cette intervention, cet institut étudie actuellement de quelle manière le personnel pourrait être informé sur la situation financière des entreprises. La C. G. T. estime que toutes les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, devraient fournir de plein gré aux représentants des employés et des ouvriers des renseignements détaillés et accepter de discuter ouvertement avec eux les résultats de la gestion. Si les patrons acceptaient, ils amélioreraient du même coup les relations entre le capital et le travail; les deux parties en bénéficieraient. La C. G. T. relève que les syndicats sont aussi intéressés que les employeurs à la prospérité de l'industrie, qui détermine de manière essentielle l'évolution des conditions de travail, des salaires et des niveaux de vie. Les syndicats consacrent chaque année des sommes considérables à la formation des fonctionnaires chargés de négocier avec les employeurs. Mais quelle est l'utilité de cette formation si la plupart des entreprises refusent, ou ne donnent qu'au compte-gouttes, les informations qui sont indispensables pour négocier en toute connaissance de cause et dans un climat de confiance? Trop souvent, les représentants syndicaux prennent place autour de la table verte sans avoir une connaissance tant soit peu suffisante de la situation financière de l'entreprise et de ses possibilités. Dans ces conditions, il est évident que le mystère dont les employeurs entourent leur gestion crée une atmosphère de méfiance, préjudiciable aux relations avec le personnel et ses représentants. Le patronat britannique comprendra-t-il cet avertissement? On peut en douter. Ces derniers temps, non seulement des entreprises ont refusé de fournir les informations requises, mais encore elles ont soumis les revendications syndicales à l'arbitrage — sans même avoir sérieusement tenté de les discuter au préalable avec les représentants autorisés des travailleurs.

En Grande-Bretagne, les conventions collectives, les accords portant sur les salaires sont conclus en marge de l'Etat; seules font exception les réglementations en vigueur pour le personnel des hôtels et restaurants et pour les dockers. Les accords passés librement entre les parties ne requièrent pas la sanction des pouvoirs publics. Les contrats sont nationaux, régionaux, locaux ou limités à une entreprise. Ils sont signés indépendamment les uns des autres. Le système britannique n'implique pas, comme en Suède par exemple, l'échéance simultanée de toute une série de conventions collectives. A la suite d'une proposition formulée par la commission d'enquête instituée par le Ministère du travail lors du conflit qui a éclaté l'an dernier dans l'industrie des machines et les chantiers navals, on a esquissé une tentative de soumettre indirectement la politique des salaires au contrôle de l'Etat. La commission a suggéré que celui-ci ait le droit de faire procéder d'office à une étude

impartiale des problèmes économiques en liaison avec les revendications de salaire.

Le ministre conservateur du Travail, qui est vraisemblablement à l'origine de cette proposition, a invité la C. G. T. britannique à se prononcer. D'emblée, cette innovation a soulevé de vives oppositions au sein des fédérations affiliées. Bien que le congrès annuel de la C. G. T. émette chaque année des instructions en ce qui concerne l'aménagement des salaires, les organisations ne sont pas tenues de s'y conformer; elles veillent jalousement à leur autonomie dans ce domaine. Le Conseil général de la C. G. T. a donc répondu négativement au ministre du Travail. Il a fait valoir qu'une telle enquête, pour avoir quelque valeur, devrait porter sur tant de détails qu'elle exigerait beaucoup de temps, d'autant plus que ses conclusions devraient recueillir l'unanimité de la commission d'enquête. Il est donc probable qu'au moment où les résultats seraient publiés ils seraient depuis longtemps dépassés par les événements. En outre, il est très peu vraisemblable que les conclusions soient adoptées à l'unanimité. Et si l'on se contentait d'un rapport rédigé en termes généraux et qu'on l'appliquât à la situation d'une industrie particulière, on ne ferait que créer la confusion et ce document n'inspirerait aucune confiance au syndicat directement intéressé. La Fédération des cheminots a exprimé la crainte que, si un organe étranger aux deux parties s'immisce dans les négociations relatives aux salaires, les employeurs ne soient encore plus tentés qu'aujourd'hui d'invoquer l'« intérêt national » pour rejeter une revendication syndicale.

Pas d'arbitrage obligatoire

Simultanément, le ministre du Travail a formulé une proposition visant à ce que tous les conflits du travail soient soumis obligatoirement à un arbitrage suivi d'une sentence exécutive. Jusqu'à maintenant, l'arbitrage n'est pas obligatoire. Certes, un tribunal du travail a été créé en 1919, puis, ultérieurement, un office de conciliation. Mais les parties sont libres de soumettre le conflit qui les occupe à l'une ou à l'autre de ces instances ou de s'en abstenir, ou encore de faire appel à l'intervention du ministre du Travail. Lorsqu'elles recourent à cette dernière solution, le ministre institue généralement une commission d'enquête qui entend les deux parties. La commission ne prononce pas de sentence arbitrale, mais elle soumet un rapport au Parlement; les parties au conflit se prononcent en toute liberté sur les conclusions et recommandations du rapport.

Les conventions collectives règlent de manière assez variable la procédure de conciliation et d'arbitrage. Un certain nombre d'accords connaissent l'arbitrage obligatoire; les parties sont tenues de se soumettre à la sentence arbitrale. D'autres conventions, en revanche, admettent l'arbitrage, mais ne confèrent pas un caractère

obligatoire aux sentences; ce système a permis à la Fédération des cheminots de repousser la sentence intervenue en novembre 1953 et d'obtenir des concessions plus substantielles que celles que l'arbitre recommandait à l'entreprise d'accorder. La Fédération des mineurs appelle les membres à décider, en votation générale, s'ils entendent accepter ou repousser une sentence arbitrale. Nombre de fédérations, celles des ouvriers de l'industrie des machines et du bâtiment notamment, repoussent le principe de l'arbitrage obligatoire. Aucun accord n'a été passé entre la C. G. T. britannique et l'Union centrale des associations patronales au sujet de la liquidation des conflits du travail.

Dans ces conditions, il est assez naturel que la plupart des organisations syndicales britanniques se soient prononcées contre un projet prévoyant l'arbitrage obligatoire et la sentence arbitrale exécutoire. Le mouvement syndical a rappelé que l'accent doit être mis sur l'entente entre les parties, malgré le comportement adopté au cours des dernières années par maintes associations patronales; en effet, elles paraissent considérer les pourparlers comme une simple formalité. Dès qu'un conflit éclate, elles le soumettent à l'arbitrage pour éluder toute discussion. Les sentences arbitrales rendues contre l'avis des syndicats et fondées plus ou moins sur l'argumentation des employeurs se sont multipliées. Les revendications de salaire des travailleurs agricoles et des ouvriers du textile ont été repoussées. Pour la première fois depuis que l'arbitrage a été institué, on a vu une organisation syndicale retirer au cours des délibérations la revendication qui avait provoqué le différend soumis à l'arbitrage. Il s'agit de la Fédération du personnel des postes, qui groupe 160 000 membres. La hausse des salaires, objet du litige, concernait 46 000 employés des téléphones de Londres. Le secrétaire général de l'organisation, C.-J. Geddes, actuellement président de la C. G. T. britannique, avait à peine achevé d'exposer les motifs de la revendication syndicale que le président du Tribunal arbitral décida d'interrompre les débats pour dix minutes. A la reprise des délibérations, il déclara que les trois membres du tribunal étaient unanimement d'avis que les faits invoqués par le représentant du syndicat ne justifiaient pas un relèvement des salaires. Cette sentence a été rendue avant même que le représentant du Ministère des P. T. T. ait été entendu et, évidemment, avant que le porte-parole du syndicat ait eu la possibilité d'y répondre. Le secrétaire général du syndicat des postiers a alors déclaré que son organisation renonçait à soumettre le différend au Tribunal arbitral. C'est là un cas exceptionnel qui, nous voulons l'espérer, ne se renouvellera pas.

Pendant la guerre et les années qui ont suivi, les conflits du travail ont été soumis toujours plus largement à l'arbitrage, et sans qu'il soit besoin d'une intervention de l'Etat. Lorsque le ministre du Travail, Monckton, a défendu devant la Chambre des Communes

son projet relatif à l'institution de l'arbitrage obligatoire, d'aucuns y ont vu une attaque contre le droit de grève. Le ministre a protesté de la pureté de ses intentions; il a précisé que son projet visait uniquement — sans toucher le moins du monde au droit de grève — à mettre les parties en demeure de ne rien négliger pour prévenir une cessation du travail et de ne pas recourir à l'arme de la grève avant d'avoir épuisé toutes les autres possibilités d'aplanir un conflit. En d'autres termes, il souhaitait que, dans toutes les industries, on examinât les moyens d'améliorer et de rendre plus efficace le mécanisme des négociations collectives — non pas pour éliminer le droit de grève ou de lock-out, mais pour que personne n'ait besoin de recourir à la force.

Le Conseil général de la C. G. T. britannique a néanmoins estimé que le mécanisme actuel des négociations collectives est aussi efficace qu'un tel système peut l'être dans un régime de liberté et qu'il ne paraît pas nécessaire, malgré les grèves qui éclatent de temps à autre, que l'Etat s'en mêle.

Bibliographie

Le Progrès industriel. Guide de productivité à l'usage du chef et des agents de l'entreprise. Par Michel Robin, docteur en droit, diplômé ès sciences politiques, expert technique au Centre intersyndical d'études et de recherches de productivité. Editions Radar et Générales S. A., Genève.

Cette intéressante publication se préoccupe de l'inquiétude croissante des hommes devant la vie quotidienne en constante évolution. Elle cherche des moyens pour éviter pratiquement les graves conséquences économiques et sociales du développement extraordinaire et continu de la technique, le spectre du chômage et de la misère pour le salarié, la surproduction et la concurrence déloyale pour les patrons. Elle rappelle que la vie de toute entreprise industrielle est subordonnée à sa productivité, c'est-à-dire à l'ensemble des techniques assurant le développement de la production, en qualité et en quantité, qui contribue à l'augmentation de la consommation par l'abaissement du prix de revient et par l'élévation du pouvoir d'achat.

L'objectif de l'auteur est en quelque sorte d'assurer le développement des entreprises et l'équilibre de la société moderne. C'est là une louable initiative à laquelle les syndicalistes accorderont certainement attention. M.