Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 62 (1970)
Heft: 5

Artikel: Tendances de la politique syndicale en matière économique et sociale
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385587

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

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

Les membres de la fédération apprécient également les possibilités qui leur sont offertes de louer des logements de vacances dans les villages construits par la FOMH à Walzenhausen, St-Légier et Sörenberg, tandis que les campeurs donneront la préférence au camping d'Astano. Nombreux sont les sociétaires qui font également usage des chèques de la Caisse suisse de voyage qu'ils obtiennent à des prix réduits.

Position de base de la FOMH

Etant donné que les syndicats ne peuvent travailler de façon fructueuse que dans les Etats démocratiques, la FOMH se prononce résolument en faveur du maintien et de l'épanouissement du système démocratique sur le plan de l'Etat et de l'économie et s'oppose résolument à tous les courants extrémistes, qu'ils soient de droite ou de gauche.

La FOMH est politiquement neutre et ne se laisse guider dans ses opinions en matière de politique économique ou sociale, que par l'intérêt de ses membres. Il n'est dès lors pas étonnant que la FOMH et le Parti socialiste suisse tirent souvent sur la même corde, étant donné la concordance de leur action en faveur des travailleurs.

Les effectifs de la FOMH ne sont pas seulement composés de membres appartenant à différents partis, mais également à des religions différentes. La FOMH ne s'immisce pas dans les questions confessionnelles.

Une position démocratique, l'indépendance politique et la tolérance religieuse lui paraissent les conditions indispensables au maintien d'un syndicat actif et puissant, dont l'existence se justifie à l'avenir comme par le passé.

Tendances de la politique syndicale en matière économique et sociale

Structure et évolution des négociations collectives dans les industries métallurgiques de la Communauté économique européenne

Extraits d'un rapport approuvé le 5 novembre 1969 par le Comité «Métal» de la Confédération européenne des syndicats libres dans la Communauté

Niveau des négociations collectives

Le système de conventions collectives d'un pays est essentiellement déterminé par les niveaux auxquels se déroulent les négociations et par les rapports qui existent entre ces différents niveaux.

L'on distingue, en principe, trois niveaux de négociations:

- niveau national
- niveau régional
- niveau de l'entreprise.

En outre, des négociations peuvent avoir lieu au niveau des branches économiques ou des groupes de monopoles et, enfin, au niveau situé à l'échelon inférieur, c'est-à-dire à celui des différentes entreprises.

Il est difficile de se faire une idée exacte des niveaux auxquels se déroulent les négociations dans l'industrie métallurgique des pays de la CEE. Cela dépend, entre autres, de l'objet de la négociation, de la forme de l'organisation et de la stratégie des employeurs, de la capacité de négociation et des objectifs des syndicats, et enfin des expériences historiques. En outre, il arrive que la même matière fasse l'objet de négociations successives, à différents niveaux. Mais l'on peut cependant retenir certains faits et tendances.

En France et en Allemagne, le poids principal des négociations collectives repose sur le niveau régional. Par contre, les négociations collectives sont engagées au niveau national, essentiellement en Italie et d'une manière prédominante aux Pays-Bas tandis qu'en Belgique elles le sont depuis 1960.

Nonobstant cette différenciation générale, les négociations au niveau national dans les industries métallurgiques progressent dans le premier groupe, en France, à la suite des accords de Grenelle de 1968 et en République fédérale d'Allemagne par les négociations collectives des dernières années.

a) République fédérale d'Allemagne

Les négociations collectives ont été menées par IG Metall, pour de nombreuses branches, au niveau régional (21 importants domaines tarifaires en République fédérale et à Berlin). Les conventions collectives d'entreprises sont très rares (exception marquante: Volkswagen-Werk AG).

Cependant, au cours des dernières années, et pour des raisons bien établies, l'on a assisté à un accroissement des négociations sur le plan national entre le Bureau de l'IG Metall et la fédération centrale des employeurs de l'industrie métallurgique «Gesamtmetall». Ces négociations ont amené des décisions importantes pour tous les travailleurs de l'industrie métallurgique: par exemple, introduction de la semaine de 40 heures, prolongement du congé annuel, paiement d'un pécule de vacances supplémentaire, mesures de protection contre la rationalisation, protection des délégués syndicaux dans les entreprises. En principe, priorité est donnée aux négociations régionales. Cependant, certaines revendications qui ne peuvent être traitées sur

le plan régional le sont sur le plan central. Par suite de la conjugaison de plusieurs revendications, l'on vit des négociations sur les salaires et appointements englober aussi, au printemps 1968, les mesures de protection contre la rationalisation et, en été 1969, les mesures de protection des délégués syndicaux; ces négociations furent menées simultanément au niveau central.

Pour IG Metall, la question des négociations régionales ou centrales ne constitue pas un problème de principe, mais bien un problème de nature tactique qui doit être résolu suivant les cas qui se présentent.

b) Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les négociations collectives sont menées sur le plan national. Les conventions collectives nationales valent pour tous les secteurs de la métallurgie; par contre, des conventions collectives particulières ont été négociées pour l'entreprise sidérurgique Hoogovens (18 000 travailleurs) et pour les Usines Philips (85 000 travailleurs). Sur le plan régional, il n'existe pratiquement pas de négociations collectives.

c) Belgique

En Belgique, les négociations collectives se déroulent sur les plans national, régional et d'entreprise, avec une prédominance, depuis 1960, sur le plan national.

La signature des conventions collectives nationales est du ressort des commissions paritaires qui existent pour plusieurs secteurs. Le principal secteur de l'industrie métallurgique est l'industrie des constructions métalliques, mécaniques et électriques; les autres secteurs comprennent les métaux non ferreux, la réparation des navires, les entreprises artisanales de la transformation des métaux, les garages, la carrosserie, etc. Il arrive souvent que des négociations aient lieu sur le plan national pour compléter, par voie de conventions collectives, des réglementations légales (par ex. règlements d'ordre intérieur des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène), ou pour faire appliquer les recommandations de l'organisation syndicale au sommet (FGTB) (par ex. pécule de vacances, 10e jour férié payé).

Dans des cas déterminés, l'organisation syndicale au sommet (FGTB) conclut des conventions pour les travailleurs de tous les secteurs économiques (par ex. durée du congé annuel, pécule de vacances complémentaire).

d) Luxembourg

Au Luxembourg, pour l'industrie sidérurgique, les négociations se font uniquement au niveau national. Dans l'industrie de transformation des métaux, les négociations se font au niveau de l'entreprise. La convention nationale de l'industrie sidérurgique de même que les

conventions de l'industrie métallurgique au niveau de l'entreprise sont très complètes et règlent pratiquement tout ce qui concerne les conditions de salaires et de travail des travailleurs.

e) France

Jusqu'à présent les conventions collectives nationales dans l'industrie métallurgique sont plutôt rares en France (il en existe par ex. pour les ateliers de réparations automobiles). Dans leur majorité, les conventions collectives sont régionales (± 80). A noter le rôle particulier de la région parisienne, avec ses 800 000 travailleurs métallurgistes.

Il n'existe pas encore de conventions collectives par branche, mais seulement certains accords qui règlent des conditions de travail – par ex. dans l'industrie navale et dans l'industrie aéro-spatiale – pour toutes les entreprises.

Les syndicats insistent pour que des négociations nationales aient lieu en certaines matières. Après la grande grève de mai 1968 ils sont arrivés, par les Accords de Grenelle, à obtenir que les employeurs de l'industrie métallurgique se prêtent à des négociations nationales, surtout en matière de réduction de la durée du travail, des problèmes généraux de l'emploi et de la classification des catégories salariales.

f) Italie

En Italie, les négociations sur le plan national forment la base du système des conventions collectives. Les questions traitées à ce niveau sont surtout: les salaires minima, la durée du travail, les conditions générales de travail.

En 1962, les syndicats ont réussi à obtenir la reconnaissance des compétences en matière de négociation collective sur le plan de l'entreprise. Cette brèche était de grande importance pour la stratégie des négociations, car il devient alors possible d'améliorer, sur le plan des régions, les revendications minimales sur lesquelles portait la convention collective nationale.

En ce qui concerne les branches, les négociations portèrent, sur le plan national, sur les divergences qui, dans six secteurs, existent quant à la durée hebdomadaire du travail. Sur le plan des monopoles, les négociations sont usage courant en vue de régler de manière uniforme certaines conditions de travail. Le système de convention collective articulée permet une activité plus conséquente des syndicats en matière de négociations.

Pour ce qui est de la conclusion des conventions collectives des entreprises, ce ne sont cependant pas les directions et les syndicats d'entreprise qui sont compétents, mais bien les organisations régionales des employeurs et des syndicats. Ces conventions collectives d'entreprise améliorant la convention nationale (par ex. salai-

res minima ou durée du travail), la complètent (par ex. primes à la production, taux des salaires à la tâche) ou la modifient (par ex. introduction du système de description des tâches).

Type et contenu des conventions collectives

Il nous est impossible d'énumérer ici toutes les conventions collectives de l'industrie métallurgique de la CEE. Nous nous bornerons à donner quelques indications concernant le type et le contenu des conventions collectives.

1. République fédérale d'Allemagne

Dans l'industrie métallurgique de la République fédérale d'Allemagne, il convient de distinguer d'abord trois types principaux de conventions collectives:
a) conventions collectives-cadres: elles règlent les conditions générales de travail, par ex. les normes relatives à la durée du travail, les primes (travail en équipes, heures supplémentaires, etc.), les catégories régionales, le travail à la tâche, etc;
b) conventions-cadres relatives aux salaires et appointements: groupes de salaires et appointements, critères d'activité;
c) conventions relatives aux salaires et appointements: rémunération afférente à chaque catégorie de salaires et d'appointements.

Pour les ouvriers et employés de l'industrie métallurgique et des entreprises artisanales, il existe actuellement environ 730 conventions collectives-cadres et autres conventions collectives relatives aux salaires et appointements.

En règle générale, ces conventions collectives sont limitées à la région. Il n'existe pas de conventions collectives pour des branches entières. Mais il existe cependant des conventions spéciales pour les 235 000 travailleurs de l'industrie sidérurgique de Rhénanie du Nord/Westphalie.

En outre, de nombreuses autres conventions sont en vigueur:

a) pour certains groupes de personnes: apprentis, monteurs, travailleurs à la tâche;
b) pour tous les travailleurs de l'industrie métallurgique: conventions portant sur les congés, la durée de travail, la protection contre la rationalisation;
c) pour l'organisation syndicale en tant qu'interlocuteur valable: accord de conciliation entre IG Metall et la fédération patronale de l'industrie métallurgique, valable pour les négociations salariales tant régionales que centrales.

Par contre, les conventions collectives d'entreprise sont relativement rares; ex. Volkswagen AG avec 110 000 personnes occupées en République fédérale, Olympia-Werke.

Environ 1200 conventions ou accords collectifs sont actuellement en vigueur dans la métallurgie.

2. *Pays-Bas*

A citer surtout, aux Pays-Bas, les conventions nationales suivantes:
a) une convention collective pour l'industrie métallurgique (surtout la grosse métallurgie) affectant 240 000 travailleurs répartis en 1400 entreprises;
b) 8 conventions collectives pour la petite métallurgie et les entreprises artisanales affectant 300 000 travailleurs répartis en 35 000 entreprises.

En outre, deux importantes conventions collectives d'entreprise:
a) convention Hoogoven (18 000 travailleurs);
b) convention Philips (85 000 travailleurs).

L'intégration des ouvriers et des employés dans une même catégorie salariale constitue, chez Hoogoven, une particularité à signaler.

3. *Belgique*

L'on compte, en Belgique, des conventions nationales pour les onze branches de l'industrie et de l'artisanat de la métallurgie.

La convention passée avec «Fabrimétal» est particulièrement importante, en ce sens qu'elle vaut pour les travailleurs des constructions métalliques et mécaniques, de l'industrie électro-technique, des chantiers de construction navale, de l'industrie automobile, etc... Elle règle, entre autres, les salaires minima, les augmentations générales de salaires, la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, le statut des jeunes, les droits des travailleurs pensionnés ou handicapés, le fonds de sécurité d'existence, la durée du travail, les droits syndicaux dans l'entreprise, le droit de recours des travailleurs, etc...

En plus de la convention passée avec «Fabrimétal», il existe des accords nationaux portant sur les secteurs suivants: industrie sidérurgique, industrie des métaux non-ferreux, ainsi que toute une série d'autres petits secteurs (par ex. entreprises artisanales, garages, carrosserie, installateurs électriques, mécanique de précision, etc.).

Le montant des salaires effectifs est fixé dans chaque entreprise bien que les augmentations générales soient décidées par convention nationale.

4. *Luxembourg*

Au Luxembourg, c'est surtout la convention collective pour l'industrie sidérurgique qui présente de l'intérêt. Elle règle, entre autres, l'embauchage et les licenciements, les salaires et les primes (y compris la structure des salaires, le travail à la tâche, les supplé-

ments), l'adaptation des salaires aux prix à la consommation, la durée du travail, le pécule de vacances, la représentation des travailleurs, les mesures de sécurité, le travail en équipe, les congés.

5. *France*

Ce qui domine en France, ce sont les conventions collectives (environ 80) au niveau des départements.

Les conventions collectives de l'industrie métallurgique dans la région parisienne revêtent une importance quantitative toute particulière car elles affectent 800 000 travailleurs.

Des conventions sont rarement négociées au niveau des branches; lorsqu'elles le sont comme par exemple celle de l'industrie sidérurgique de Lorraine, elles servent alors de modèle pour les autres entreprises de la même branche, dans les autres départements.

Mais les conventions d'entreprise sont très répandues. Renault fait figure de pionnier avec ses conventions souvent innovatrices (par ex. en matière de durée du travail, d'augmentation des salaires, de droits syndicaux dans l'entreprise).

Après les événements de mai 1968, des négociations au niveau national furent, pour la première fois, menées dans l'industrie française de la métallurgie; elles portèrent surtout sur la réduction de la durée du travail, sur les problèmes généraux de l'emploi et sur les classifications de salaires et d'appointements.

La première convention nationale de l'industrie métallurgique fut conclue fin 1968. Elle concernait la réduction de la durée du travail. Une seconde convention nationale put être conclue fin septembre 1969; elle portait sur les problèmes généraux de l'emploi dans l'industrie métallurgique.

Les négociations nationales sur la classification des travailleurs dans l'industrie métallurgique sont encore en cours.

6. *Italie*

L'Italie se base sur la convention collective nationale de la métallurgie, qui date de 1968 et règle surtout les matières suivantes: salaires minima, structure des groupes salariaux, critères de l'activité, durée du travail, primes (heures supplémentaires, travail par équipes, travail de nuit, travail du dimanche) et durée du congé annuel.

En outre, il existe un grand nombre de conventions d'entreprises: en 1968, on en comptait environ 1500 qui couvraient 1400 entreprises et environ 730 000 travailleurs. Ces conventions se concentrent en majeure partie sur les régions industrielles de l'Italie du Nord (Milan, Turin, Modène, Brescia, Bologne).

Au niveau des groupes d'entreprises (par ex. Italsider, Italcantieri, Fiat), il existe 90 conventions affectant 350 000 travailleurs.

Résultats des récentes négociations collectives

Remarques préliminaires: Afin d'éviter tout malentendu, nous signalons qu'il ne peut s'agir ici que des principaux résultats des négociations collectives menées sur le plan national.

1. République fédérale d'Allemagne

1964 11% d'augmentation des salaires et appointements (y compris la compensation pour la réduction de la durée du travail), nouvelle réduction de la durée du travail, augmentation des jours de congé.

1965 3% d'augmentation des salaires et appointements, prime de vacances supplémentaire, d'un montant de 30% de celle octroyée jusqu'alors.

1966 6% d'augmentation des salaires et appointements.

1967 Semaine de 40 heures à salaire plein, 5% au total d'augmentation des salaires et appointements, 2 jours de congé en plus.

1968 Accord relatif à la protection contre la rationalisation, 4% d'augmentation des salaires et appointements et 3% à partir du 1er janvier 1969.

1969 8% d'augmentation des salaires et appointements dans l'industrie de la transformation des métaux et 11% dans l'industrie sidérurgique à partir du 1er septembre 1969 (ce qui assure la parité des salaires-pivot dans ces deux domaines de la métallurgie), prolongation du congé à partir de 1970 à 1972 (trois jours au cours de cette période), protection des délégués syndicaux dans les entreprises.

2. Pays-Bas

1969/1970 Augmentation des salaires et appointements de 5,5% à partir du 1er janvier 1969 et de 2% en plus à partir du 1er juillet 1969. Augmentation supplémentaire des salaires et appointements, soit 2% en fait en 1969, dus à l'augmentation des prix. Réduction de la durée hebdomadaire du travail qui passera de 43¾ à 42½ heures en 1970.
Pécule de vacances supplémentaire d'au moins 540 florins (150 $ US). Règle générale: 6% du salaire annuel.
Création d'un Fonds de solidarité pour les membres des syndicats (versement annuel de l'employeur: 10 florins par travailleur).

3. Belgique

1969/1970 Augmentation des salaires et appointements de 1,5 fr. b. soit 2,6%, à partir du 1er janvier 1969 (les salaires étant en outre liés à l'index des prix, augmentation supplémentaire des

salaires et appointements pour 1969 de 2 fois 2% : 4%).
A partir du 1er janvier 1970, augmentation de 1 fr. b., soit 1,75% (augmentation automatique supplémentaire prévue pour 1970: 3 fois 2% : 6%).
A partir du 1er janvier 1970, réduction à 42 heures de la durée hebdomadaire du travail, avec compensation salariale intégrale. Garantie de 10 jours fériés payés par an.
Augmentation de la cotisation des employeurs au Fonds de sécurité d'existence (allocations supplémentaires pour chômage et maladie).
Augmentation de la cotisation patronale au Fonds de solidarité réservé aux seuls travailleurs organisés.
A partir du 1er janvier 1969, les employeurs ont à verser au Fonds 0,6% des salaires. Ces sommes servent au paiement d'une prime aux adhérents syndicaux (environ 50% des cotisations syndicales).

4. *Luxembourg*

1967/1968 Pas d'augmentations conventionnelles, mais adaptation des salaires à l'évolution des prix soit 3 fois 1,6% (± 5%). Autre adaptation en mai 1969: 1,6%.
Pécule des vancances supplémentaire se montant, par an, à 5000 fr. luxem. par travailleur.
Durée hebdomadaire de travail ramenée à 41⅓ h.

1972 Introduction de la semaine de 40 heures.

5. *France*

1968 Augmentations moyennes de 13% des salaires et appointements (région parisienne 13,9%).
Relèvement du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) de 35% soit 3,08 fr. fr. à partir du 1er décembre 1968, de 2% à partir du 1er avril 1969 et de 3% à partir du 1er octobre 1969 (porté à 3,27 fr. fr.).
Réduction de la durée hebdomadaire du travail: à partir du 1er janvier 1969, une demi-heure pour ceux qui travaillent plus de 45 heures (compensation salariale de 66 %); à partir du 1er septembre 1969, autre réduction d'une demi-heure (compensation salariale 80%); réduction supplémentaire d'une heure pour ceux qui travaillent plus de 48 heures (compensation salariale 66%).
Prolongation du congé annuel qui est porté à 4 semaines légales. Depuis 1963, la 4e semaine de congé payé a été obtenue par convention collective. En 1964, elle est devenue générale dans presque toutes les conventions collectives de l'industrie métallurgique. Les conventions collectives prévoient égale-

ment, indépendamment de cette 4e semaine, des jours de congé supplémentaires selon l'ancienneté et la fonction des travailleurs.

1969 Augmentation moyenne de 7 à 8% des salaires et appointements. Convention nationale sur l'emploi dans l'industrie métallurgique.

6. Italie

1968 Renouvellement de 1407 conventions affectant 655 000 travailleurs (notamment augmentations salariales), bien qu'aucune augmentation des salaires et appointements n'ait eu lieu sur le plan national. Extension des augmentations salariales accordées dans les grandes entreprises, correspondant à un 14e mois de salaire.

1969 L'on revendiquait, entre autres, une augmentation du salaire horaire de 75 lires (ce qui correspond à une augmentation moyenne de 25 % du salaire de base); une augmentation des appointements de 15 000 lires (ce qui correspond à peu près à 28% des appointements); la réduction à 40 heures de la durée du travail hebdomadaire; l'égalité des ouvriers et des employés en matière de maladie et accident; la reconnaissance des droits syndicaux dans les entreprises.

Tendances communes dans la politique des négociations collectives

Il n'est pas aisé de procéder à une analyse comparative des divers rapports nationaux dans le but d'en dégager les tendances communes qui se manifestent dans l'évolution des négociations collectives. La réalité sociale et la politique des syndicats en matière de négociations collectives accusent de notables différences selon les pays.

Toutefois, on peut relever une série de points communs très intéressants, non seulement dans l'objectif poursuivi, mais aussi dans la politique des négociations collectives, et ces points pourraient servir de base à la coordination de la politique des syndicats métaux dans la C.E.E.

1. Réduction du temps de travail
(semaine de 40 heures)

L'un des points principaux de la politique des négociations collectives se trouve être la réduction de la durée du travail. La semaine conventionnelle de 40 heures est déjà introduite en République fédérale d'Allemagne (depuis le 1er janvier 1967) et des accords ont été pris pour qu'elle soit appliquée au Luxembourg à partir du 1er janvier 1972. D'autres réductions interviendront en Belgique (à partir du 1er juillet 1970: 42 heures) et aux Pays-Bas (42 ½ heures

à partir de 1970). En Italie, la semaine de 40 heures est actuellement revendiquée (durée hebdomadaire du travail en Italie en 1969: industrie sidérurgique 42 heures, industrie automobile 43 heures, industrie électro-technique 44½ heures, machines-outils et construction mécanique générale 44½ heures, fonderies et industrie des métaux non-ferreux 44½ heures, chantiers navals 45 heures). En France, des négociations s'ouvriront prochainement pour d'autres réductions de la durée du travail.

2. Durée du congé annuel

En ce qui concerne le congé annuel, une tendance commune se manifeste dans le sens de l'obtention des 4 semaines, et même des 5 semaines au Luxembourg et en République fédérale d'Allemagne.

Situation actuelle en ce domaine: Belgique 18 jours, Pays-Bas 15 jours ouvrables, Italie 12 à 18 jours, Luxembourg 19½ à 26 jours, France 24 à 31 jours, République fédérale d'Allemagne 24 jours ouvrables (les jours ouvrables vont du lundi au vendredi).

3. Pécule de vacances

Notons ausssi une tendance commune à ce sujet dans certains pays, même si les formes varient: en Allemagne, un supplément de 30% du pécule habituel; aux Pays-Bas, 6% du salaire annuel (avec minimum de 450 florins); en Belgique, double pécule pour trois semaines; au Luxembourg, 5000 fr. luxem. par travailleur; en France, certaines conventions collectives de l'industrie métallurgique ont arrêté la somme de 120 fr. fr.

4. Suppression de la classification des salaires par zones

En République fédérale d'Allemagne, les différences de salaires selon les zones ont été supprimées dans la plus grande région tarifaire (Rhénanie du Nord/Westphalie); elles ont été réduites dans les autres régions. En Italie, il a été convenu que la suppression des zones salariales sera chose faite pour 1972. Par contre, en France, les salaires accusent encore de considérables différences selon les départements.

5. Introduction du salaire fixe et garantie des salaires effectifs

Plusieurs pays ont considérablement progressé en ce qui concerne la transformation des salaires variables (primes, suppléments pour rendement, etc.) en salaires fixes et la sécurité – garantie par les conventions collectives – des salaires effectifs.

6. Suppression des catégories salariales inférieures existant encore

La sécurité de l'emploi peut revêtir des formes diverses. En Belgique, les commissions paritaires jouent un rôle important (paiement d'un dédommagement en cas de licenciement); en Allemagne, l'accord sur la protection contre la rationalisation est très significatif; en France, on s'occupe à l'heure actuelle de mettre sur pied des commissions paritaires de l'emploi aux niveaux national, régional et de l'entreprise.

Mais à côté de ces tendances communes, toute une série d'importants problèmes restent posés, qui attendent une solution. Citons notamment:

- la parité des ouvriers et employés (intégration des ouvriers et employés, sur le modèle des Pays-Bas);
- l'introduction d'un salaire mensuel fixe;
- les avantages spéciaux pour les travailleurs syndicalement organisés (Belgique, Pays-Bas);
- adaptation des salaires à l'évolution des prix (automatique en Belgique et au Luxembourg); clauses prévoyant l'ouverture de nouvelles négociations pendant la durée de validité des conventions.

Géants multinationaux: Les syndicats cherchent à s'informer

Par *Keith Rawes* du TUC

Les trade-unions britanniques prennent l'initiative, au nom de millions de travailleurs européens, de réclamer du gouvernement qu'il cherche à obtenir une documentation plus importante sur les compagnies multinationales géantes qui fabriquent de tout: depuis les voitures jusqu'à l'équipement électronique et depuis les matières grasses alimentaires jusqu'aux engrais.

Chaque année un plus grand nombre d'ouvriers britanniques et européens font l'expérience de s'éveiller un beau matin pour découvrir que leurs employeurs sont des gens qui habitent non plus derrière la colline mais de l'autre côté de la Manche ou de l'Atlantique.

En outre, les responsables gouvernementaux et les experts en économie sont de plus en plus soucieux d'apprendre l'incidence que peuvent avoir, sur la balance des paiements et sur la monnaie d'une nation, le flux et le reflux des fonds d'investissements et le mouve-