

La hiérarchie des salaires

Jean Thomas

Ancien secrétaire général

adjoint de la fédération CGT mines et énergie de 1966 à 1982

Les discussions relatives à la hiérarchie des salaires ne sont pas nouvelles. Elles sont toujours passionnées quelles que soient les époques. Dans le mouvement syndical, elles occupent périodiquement le devant de la scène. Cette périodicité est-elle le fait du hasard ou a-t-elle des raisons plus profondes ? Je ne pense pas, comme certains l'estiment, que cette question soit comparable à celle du serpent de mer de la légende ou du monstre du Loch-Ness.

L'inégalité des rémunérations existe depuis que les hommes ont abandonné l'économie de troc. Avant l'ère industrielle cette question avait plus préoccupé les philosophes que les travailleurs.

L'instauration du monde industriel, la division du travail, ont conduit à l'instauration de salaires différenciés en fonction des responsabilités des uns et des autres dans la production, des connaissances nécessaires pour les assurer et de l'organisation du travail.

La hiérarchie des salaires ne peut être établie une fois pour toutes. Elle se doit d'évoluer en fonction de la place que chacun occupe dans la production et qui est inévitablement liée à l'évolution des sciences et des techniques.

Les discussions devraient être permanentes puisque les évolutions le sont, bien que marquant très souvent des paliers.

La perception de la hiérarchie a évolué au cours des années. Elle ne peut être la même dans des entreprises où naguère le personnel d'exécution représentait 80 % des travailleurs et où aujourd'hui il est réduit à 20 % ou 25 %, voire moins dans certains secteurs.

Il ne peut y avoir de hiérarchie idéale. Le résultat des discussions entre syndicats et patronat dépend pour une part du marché du travail. Il est certain que dans une branche d'industrie qui rencontre des difficultés pour recruter telle ou telle catégorie professionnelle, les patrons auront tendance à accepter plus facilement une amélioration des traitements, modifiant ainsi la hiérarchie des salaires. D'où la difficulté pour le syndicat d'obtenir des coefficients hiérarchiques découlant des connaissances et des responsabilités indépendamment du marché du travail.

Pour la période du mouvement syndical que nous étudions, ce sont dans les années 1970, que les débats ont été les plus fréquents et parfois les plus vifs, tant dans les entreprises qu'au niveau des Fédérations.

Le mouvement social de Mai 1968 avait conduit à des augmentations de salaires appréciables pour l'ensemble des travailleurs, de l'ouvrier à l'ingénieur.

Très vite, dès 1969, ces améliorations de pouvoir d'achat ont été anihilées par l'augmentation du coût de la vie.

Dans les années qui suivirent, le nombre de travailleurs subissant de bas salaires a augmenté considérablement. Parallèlement, le nombre d'ingénieurs et de cadres s'est accru et l'activité de la CGT parmi ces couches sociales s'est développée.

Dans la définition des revendications salariales, cette situation a parfois conduit à des incompréhensions et à de vives discussions dans les syndicats CGT au niveau des entreprises ou des branches.

A partir de 1973, après ce que la grande presse a appelé « le choc pétrolier », les discussions sont devenues plus difficiles entre les organisations syndicales et le CNPF d'une part et les pouvoirs publics d'autre part.

En 1976, la nomination du Premier Ministre Raymond Barre et sa politique de rigueur ont durci encore les rapports entre les syndicats et le patronat.

Quand les augmentations de salaires sont faibles en pourcentage, il est facile d'opposer les cadres et les ouvriers-employés. Il est facile, au nom de la justice sociale, de prôner des augmentations égales pour tous.

Certes, avant 1973, il y avait eu quelques tentatives dans certaines branches d'industrie.

En 1953, par exemple, la Fédération FO des industries électrique et gazière avait lancé l'idée d'un salaire binôme (augmentation hiérarchisée assortie d'une prime fixe). Cette proposition eut peu d'écho dans les industries électrique et gazière. A ma connaissance, elle ne fut pas reprise sur le plan confédéral.

La mise en application, dans le secteur public et nationalisé, d'une des recommandations du rapport Massé, à savoir de débattre entre organisations syndicales et directions de l'évolution annuelle de la masse salariale, a été un encouragement pour ceux qui voulaient mettre en cause la hiérarchie des salaires en préconisant des augmentations égales pour tous.

Le 19 septembre 1970, Georges Séguy, à l'assemblée des militants de région parisienne aborda la question en ces termes :

« ...En période de recrudescence de l'action pour l'augmentation des salaires, on trouve toujours, côté patronal et gouvernemental, de subtils manœuvriers s'employant à dévoyer le mécontentement des travailleurs et si possible à les diviser.

L'un des moyens classiques utilisés consiste à accuser la hiérarchie des salaires d'être la cause de tous les maux, et par conséquent, le salaire excessif du cadre d'être à l'origine du salaire dérisoire du manœuvre.

Si ça marche, le tour est joué. Pendant qu'ouvriers et cadres, croyant être en concurrence dans l'entreprise, se regardent en chiens de faïence, le patronat empêche ses profits et l'État fait son beurre sur le dos des uns et des autres.

D'un élémentaire point de vue de classe, il n'y a pas d'intérêt antagoniste entre ouvriers et cadres, mais entre exploités et exploités, ou en d'autres termes, entre salariés et employeurs.

Partir en guerre contre la hiérarchie des salaires sous prétexte de combattre le capitalisme est une utopie qui tourne le dos au fondement du mécanisme de l'exploitation capitaliste et s'éloigne par conséquent de la conception scientifique de classe qui explique le processus de l'accumulation du profit par la plus-value, c'est-à-dire par l'écart qui existe entre la valeur de la force de travail et la valeur créée par celle-ci.

Ce qui est en cause dans le système capitaliste, c'est la loi du profit, c'est la propriété privée des moyens de production et d'échange, et non la hiérarchie des salaires.

Les revendications d'augmentation de salaire s'entendent par la réduction des profits ou des dépenses improductives de l'État, mais elles ne sauraient s'inscrire dans le cadre du partage d'un « gâteau », qui donnerait lieu à des luttes fratricides, c'est ce qui explique, soit dit en passant, notre hostilité de principe à toute formule de « masse salariale » qui est une sorte d'antichambre de la collaboration de classes.

Est-ce à dire que la CGT cautionne tous les systèmes hiérarchiques en vigueur en France et qu'elle est indifférente à certaines injustices criantes ?

Absolument pas. Il y a beaucoup à revoir et surtout à redresser au bas de l'échelle, sans léser pour autant les autres catégories. C'est l'affaire de nos syndicats et de nos fédérations.

Tous les travailleurs salariés de toutes catégories et de toutes professions ont intérêt à être unis face à un ennemi commun ».

En juin 1971, au 4^{ème} congrès de l'UGICT, René Le Guen dans son rapport introductif au débat est revenu sur cette importante question.

Après avoir abordé les dangers que comportent les discussions, au niveau des entreprises, dans le cadre de la « masse salariale », il a déclaré :

« Faut-il préciser que les problèmes de hiérarchie des rémunérations prennent toujours un sens aigu lorsque les ouvriers et employés, qui connaissent le plus de difficultés, n'obtiennent pas satisfaction.

Sans aborder l'ensemble des explications que nous avons longuement développées et qui seront très certainement reprises dans ce congrès, au niveau des propositions et solutions, il est un aspect sur lequel nous n'insistons pas assez : c'est celui de savoir comment patronat et gouvernement, à l'intérieur d'une politique d'accentuation des contraintes salariales, pourraient accepter de rémunérer dans les mêmes conditions une couche sociale qui, en vingt ans, est passée de 5 % de la population active à 14 %. C'est cette situation difficile pour le patronat qui explique les références avec les modèles existant dans d'autres pays capitalistes et les appels multiples de M. Fontanet (1) à la « notion de solidarité à laquelle les citoyens

(1) Ministre du travail

les plus favorisés ne pourraient se dérober sans porter atteinte au sentiment de communauté qui est la base de la cohésion sociale ». La solidarité dont parle M. Fontanet ne peut avoir un sens que dans une nouvelle répartition du revenu national entre le capital et le travail.

La hiérarchie des rémunérations s'inscrit comme un élément essentiel de la défense du pouvoir d'achat. D'ailleurs sur ce plan, la position du gouvernement est habile. Il ne conteste pas ouvertement l'amplitude de l'éventail hiérarchique, ni les hauts salaires dans la mesure où ils sont individualisés, mais ce qu'il met en cause, c'est la répartition des catégories professionnelles dans l'éventail hiérarchique.

C'est ainsi que 80 % des ingénieurs et cadres se trouvent dans les catégories de cadres débutants ou confirmés, que les techniciens et assimilés sont répartis dans un éventail de base n'excédant pas 200 points, que des titulaires de licence occupent des fonctions de techniciens et que les titulaires de BTS et de DUT se voient refuser la reconnaissance de leur diplôme à un niveau devant leur permettre rapidement l'accès aux fonctions de cadres.

Un phénomène identique se retrouve parmi les ouvriers et employés où la grande majorité est classée en OS et encore avec un nombre important de catégories. De la tout l'intérêt de la grille unique du manoeuvre à l'ingénieur avec un point 100 commun à tous et une répartition des catégories conforme aux différents niveaux de connaissances et capable de favoriser un déroulement de carrière.

L'importance aussi de situer l'ensemble de ces dispositions et garanties dans des conventions collectives rénovées.

Notre position favorise d'autre part une possibilité réelle d'un développement plus rapide des bas et moyens salaires.

Les camarades qui se sont laissés influencer par des thèses d'apparence généreuse, doivent mesurer que notre position n'est ni tactique, ni opportuniste, mais qu'elle s'inscrit dans la défense des droits de tous les travailleurs et que sa satisfaction est un moyen d'affaiblissement de la structure de l'économie capitaliste et engendre de nécessaires transformations.

Nos camarades de la CFDT ont souvent lié, et ainsi introduit, une confusion entre la hiérarchie des rémunérations et le caractère des structures hiérarchiques d'une entreprise capitaliste.

Nous ne négligeons pas l'existence de tels problèmes qui sont, comme de nombreux autres, les conséquences mêmes de cette économie. Mais c'est « placer la charrue avant les bœufs » que de vouloir aborder le règlement des conséquences sans créer les conditions de luttes généralisée pour transformer l'essentiel.

La hiérarchie des salaires et plus particulièrement les formes que devraient prendre les augmentations de salaires ont continué à être débattues dans les entreprises et au niveau des syndicats et des fédérations.

C'est ainsi qu'en octobre 1974, les fédérations CGT et CFDT des industries électrique et gazière ont organisé des assises communes pour débattre des revendications salariales et des formes d'action à proposer au personnel pour les faire prendre en considération. Ces assises ont rassemblé au stade de Saint-Ouen, 4 500 délégués venus de toutes les régions, représentant les syndicats CGT et CFDT. A cette époque, la Fédération CFDT proposait des augmentations égales pour tous.

Les débats furent très animés et si l'accord put se réaliser sans trop de difficultés sur les formes d'action, les conclusions furent plus nuancées sur les revendications salariales.

La Fédération CFDT dans son compte-rendu des assises considéra que *« les affrontements sont positifs dans la mesure où ils permettent d'approfondir les positions réciproques et n'empêchent pas l'action ensemble sur les revendications »*.

Quelques mois auparavant, début mars 1974, la Commission exécutive de la CGT avait largement débattu du rapport présenté par René Le Guen *« Augmentation uniforme ou hiérarchisée »*.

L'augmentation uniforme pour tous est-elle la revendication qui répond aux besoins réels des travailleurs, de tous les travailleurs, y compris des ouvriers et des employés ?

Dans son intervention, René Le Guen a proposé que les revendications s'inscrivent dans la stratégie qui consiste :

- à assurer le maintien du pouvoir pour tous, ce qui signifie clairement l'application intégrale de la hiérarchie existante,
- à assurer, dans le même temps, des augmentations différenciées, dégressives du bas vers le haut dans un mouvement correspondant à la phase d'amélioration du pouvoir d'achat.

Ces deux volets d'une même revendication nécessitent :

- que l'on s'oriente vers une grille unique dans l'entreprise afin que l'application soit harmonieuse et n'écrase pas les catégories intermédiaires,
- que l'on ait une vue réaliste de la hiérarchie des rémunérations : rapport avec le point 100 d'une part et rapport entre les catégories qui doit se modifier en favorisant le glissement du bas vers le haut.

René Le Guen déclarait : *« Nous sommes convaincus que cette stratégie est la seule conforme aux intérêts de tous les travailleurs et de plus est nettement supérieure aux résultats que pourrait laisser apparaître une appréciation subjective de l'augmentation uniforme »*.

Ces multiples débats, ont conduit la Commission exécutive de la CGT à débattre, puis à publier en février 1977 une étude approfondie sur la situation réelle en matière de salaires, précisant ses orientations et propositions.

Dans le cadre de cette contribution, il est difficile de résumer cette étude. En la présentant devant la presse, Henri Krasucki déclarait : *« Ce document prend place parmi les textes importants produits par la CGT au cours de ces dernières années sur de grandes questions sociales, économiques et de l'action syndicale »*.

L'étude soulignait que trois faits caractérisaient la situation des salaires :

- 1) L'attaque générale contre le pouvoir d'achat des salaires,
- 2) L'existence d'une vaste zone de bas salaires,
- 3) Le désordre général des systèmes de rémunérations.

S'appuyant sur cette analyse, la CGT fixait des objectifs répondant aux besoins urgents des travailleurs :

- revalorisation massive des bas salaires
- garantie du pouvoir d'achat pour tous les salariés et progression différenciée.

Sur ce point la CGT ne préconisait pas de solution uniforme, laissant le soin à ses fédérations et à ses syndicats de définir les revendications les mieux adaptées pour respecter ces deux principes.

Dans les remarques préliminaires et pour répondre à des questions posées dans les débats, il était précisé « *Par « **salariés** », la CGT entend tous ceux qui sont couverts par les conventions collectives et les statuts, ou sont susceptibles de l'être. A l'exception donc des faux salariés que sont les patrons et de la petite couche qui constitue les états-majors des grandes sociétés et dont les rémunérations échappent à toute règle collective et à tout contrôle* ».

- Remise en ordre des systèmes de rémunération en se fixant dans chaque branche les quelques objectifs suivants :

- grille unique de salaire du manoeuvre aux cadres définissant clairement la place de chacun en fonction de sa qualification
- resserrer l'éventail des salaires et établir une hiérarchie plus équitable
- mettre fin à l'individualisation des salaires et à toutes les méthodes engendrant l'arbitraire.

Il est très difficile de savoir si les propositions et orientations de la Commission exécutive de la CGT ont été prises en considération dans les négociations salariales au niveau des entreprises.

Il serait intéressant que les discussions que susciteront ces rappels des positions de la CGT dans les années 1970 permettent de répondre à cette interrogation.

Selon une étude publiée par l'INSEE en septembre 1996, le rapport entre le salaire moyen des cadres et celui des ouvriers a évolué de 3,9 en 1951 à 4,6 en 1967 pour s'établir à 2,7 en 1995. C'est un élément d'appréciation qui ne permet pas d'analyser l'évolution des rémunérations individuelles. Elle ne permet pas de savoir si, dans la période considérée 1967-1995, il y a eu maintien du pouvoir d'achat pour tous et progression plus rapide pour les ouvriers-employés que pour les cadres. Il ne permet pas non plus de connaître la répartition des richesses créées entre les salaires et la rémunération du capital.