

# Nouveaux aspects du Problème des Salaires

Sur le point d'aborder un sujet qui n'est pas neuf, il vient naturellement à l'esprit de rechercher dans l'actualité quelque moyen d'en raviver l'intérêt. Trois textes législatifs récents fournissent justement à cet exposé un point de départ et un prétexte.

Le premier en date est le décret du 5 novembre 1949 portant réforme du régime des conventions collectives de travail. Il est vrai qu'un de ses derniers articles prohibe formellement, à titre provisoire, la négociation d'accords touchant aux conditions de rémunération. Mais à voir comment, dans la Métropole, cette question a brusquement évolué, on ne peut douter qu'il faille aussi penser, pour bientôt, en Tunisie, à la « liberté des salaires ». Le débat a d'ailleurs été déjà ouvert, lors de la préparation des textes que nous citons, au Comité du Travail, à la Commission Centrale de révision des salaires et à la Commission Mixte de Législation du Grand Conseil. Comme en France et pour les mêmes raisons, l'opinion hésite à se fixer sur une conception qui, après dix ans d'effacement, apparaît à certains plutôt osée. Il est manifeste cependant que le décret du 5 novembre 1949 offre moins d'intérêt par ses prescriptions positives et immédiatement applicables, que par l'orientation qu'il donne aux relations professionnelles et les développements qu'il comporte inévitablement dans le domaine, jusqu'à présent réservé, de la rémunération ouvrière.

Le second décret auquel nous nous référons est de moindre conséquence mais d'effet instantané, voire même, de quelques jours, rétroactif. Daté du 19 janvier 1950 il porte relèvement général des salaires dans l'industrie, le commerce et les professions libérales. Faisant suite, normalement, aux mesures de même nature prises depuis 1946, ce texte, malgré quelques innovations de détail, prolonge tout simplement en l'adaptant aux circonstances présentes, le régime des rémunérations ouvrières en vigueur depuis la libération.

Parallèlement a été mis à l'étude un projet intéressant le mode de protection des salaires agricoles : le décret du 23 février 1950, qui en est issu, affirme, d'ores et déjà, dans ce secteur de l'économie, le principe de la liberté des rémunérations, mais sous réserve des minimums « acquis » et d'ailleurs relevés une dernière fois par un arrêté sécrétariat du même jour, suivant la procédure antérieurement en vigueur.

A trois reprises donc, dans l'espace de quatre mois, le législateur tunisien est intervenu — et deux fois au moins en profondeur — dans le règlement des questions de salaires. C'est donner à penser que celle-ci parviennent, une fois encore, à

un tournant et justifier du même coup la mise au point des articles précédemment publiés par ce Bulletin sur le même sujet ou sur des sujets connexes (1).

Les deux premières parties de cet article concerneront exclusivement le commerce, l'industrie et les professions libérales. La troisième, succincte, sera consacrée à l'Agriculture.

## I. — LES SALAIRES MINIMUMS REGLEMENTAIRES

### Mécanisme général :

Il n'est pas inutile de commencer par un rappel descriptif de l'appareil légal et réglementaire qui protège depuis 1944 le taux des rémunérations ouvrières.

On sait que le décret beylical du 4 septembre 1943 avait autorisé le Résident Général — depuis, le Secrétaire Général du Gouvernement Tunisien — à fixer par corps de métier et par région les conditions de rémunération du personnel des entreprises privées, sur l'avis de commissions instituées tout exprès et au sein desquelles sont représentées, outre l'Administration, les organisations syndicales patronales et ouvrières.

Plus de deux cents règlements ont été rendus obligatoires suivant cette procédure. Chacun d'eux détermine, dans le cadre territorial et professionnel qu'il définit :

1o) la classification par catégories des ouvriers et employés et parfois aussi celle de la maîtrise et des apprentis;

2o) le taux des salaires minimums applicables pour chaque catégorie;

3o) les conditions d'attribution et le taux minimum de divers avantages accessoires aux salaires, variables suivant les cas et tels que : primes d'ancienneté, indemnités pour risques spéciaux, remboursement de frais professionnels, etc...

Il va de soi que ces textes ne sont pas cristallisés : à la demande de tout intéressé ou sur l'initiative de l'Administration elle-même, leur révision est possible dans les mêmes formes que leur élaboration. C'est ainsi qu'au cours des années 1948 et 1949, 15 règlements nouveaux ont été publiés ainsi que 35 additifs à des règlements plus anciens.

La valeur des prestations imposées est toujours exprimée en fonction du niveau général moyen des salaires et des prix existant à l'époque où les premiers règlements ont été élaborés. Il est commode de dire — et la pratique a consacré cette expression — que ce sont des salaires et des indemnités « de base 44 ».

Ces taux ont donné lieu depuis lors à plusieurs rajustements suivant l'évolution de la conjoncture : leur description sommaire est particulièrement utile pour l'intelligence de la situation actuelle et afin de la rendre plus aisément perceptible, on a rassemblé ci-après les renseignements nécessaires.

---

(1) « Bulletin Economique de la Tunisie, » n° 10, septembre 1947 : *Evolution de la situation économique de la Tunisie*, par J. LEPIDI. — N° 13, février 1948 : *Le régime et le niveau des salaires dans l'industrie et le commerce depuis 1939*, par X... — N° 30, juillet 1949 : *La rémunération du travail agricole*, par A. BEBON,

RELEVEMENTS GENERAUX DES SALAIRES MINIMUMS

DATE du décret de référence	DATE d'entrée en applica- tion	DESCRIPTION SOMMAIRE DES DISPOSITIONS PREVUES	EVOLUTION de 2 salaires horaires « de base 1944 » (manœuvre et professionnel)	
14-3-46	27-2-46	« base 1944 » pour mémoire...	11	35
		— Majoration de 30% des salaires « de base 44 » .....	14,30	45,50
22-8-46	1-7-46	Avantages accessoires inchangés		
		— Majoration de 60% des salaires « de base 44 » .....	17,60	56
25-7-47	1-1-47	Majoration de 60 % des avanta- ges « de base 44 »		
		— Les minimums précédemment ap- plicables sont majorés de 6 fr. 50 par heure de travail ou d'une somme équivalente pour les sa- laire s fixés autrement qu'à l'heu- re (1) .....	24,10	62,50
18-9-47	1-1-48	Majoration fixée à 30 % pour les apprentis		
		— Les minimums et avantages ac- cessoires précédemment applica- bles sont majorés de 30% ....	31,40	81,30
27-9-48	1-9-48	Une indemnité de transport de 4 fr. par demi-journée de travail est allouée aux travailleurs de Tunis et de sa banlieue		
		— Allocation d'une « indemnité de cherté de vie égale à 25% du minimum précédemment applica- bles .....	39,30	101,70
19-1-50	1-1-50	Majoration réduite à 10 % pour les apprentis		
		— L'indemnité de cherté de vie sus- visée est majorée de 50% ou de 25% suivant les localités et in- corporée aux salaires minimums..	43,30	111,90
		— Indemnité de 4 fr portée à 10 fr.		

1) Ce décret majorait en outre les salaires effectifs et assignait un minimum absolu aux rémunérations ouvrières réglementaires ou non. Ces dispositions, dépassées, n'ont plus d'intérêt pratique, même lorsqu'elles n'ont pas été expressément abrogées.

On remarquera la diversité des formules mises en œuvre. Elle s'explique évidemment par le souci de serrer au plus près une réalité elle-même changeante, fût-ce au prix de quelques atteintes à la rigueur des dogmes ou à la logique interne du système. L'analyse des deux dernières mesures citées — pour n'insister que sur celles-ci — révèle à quel point on a recherché, dans chaque cas, la meilleure solution « possible » à l'instant considéré.

#### **Le décret du 19 septembre 1948 :**

A la fin de l'été 1948 la stabilisation escomptée au début de l'année n'avait pas été obtenue. L'indice général des prix de détail (de base 100 en 1938) s'était élevé de 1427 en janvier à 1711 en août, celui des prix de détail des denrées alimentaires de 1472 à 1704 pour la même période. Il convenait cependant de ne pas compromettre les chances d'une amélioration ultérieure en reconnaissant à cette hausse, par une augmentation corrélative des salaires, un caractère définitif et inéluctable. Par l'addition aux minimums de salaires, d'une « indemnité de cherté de vie » distincte du principal de la rémunération, on donnait à entendre qu'il s'agissait seulement de doubler un mauvais cap et que l'on ne renonçait nullement à l'espoir d'une stabilisation prochaine. Du point de vue psychologique, la précaution n'était pas si mauvaise et les prévisions optimistes qu'elle présupposait n'ont pas été démenties; pendant les quinze mois suivant, en effet, les salaires sont demeurés stables.

Aussi bien « l'indemnité de cherté de vie » n'entraîne-t-elle pas dans le calcul des majorations afférentes à l'exécution des heures supplémentaires de travail. C'était un allègement notable aux charges des entreprises qui, assujetties à la semaine de 40 heures, appliquaient en fait un horaire de 45 heures et plus, dans l'intérêt de la production. Résultat particulièrement heureux sur le plan économique, tandis que du côté ouvrier, le sacrifice restait supportable, s'agissant par hypothèse de travailleurs à qui la prolongation de la durée du travail assurait déjà un supplément de gain appréciable.

Le procédé avait, en contre partie, l'inconvénient de compliquer la comptabilisation des salaires. En outre — et ceci était plus grave — il dénaturait tant soit peu le sens des dispositions prises, en juillet 1946, pour donner à la rémunération des heures supplémentaires le caractère d'une indemnité massive pour surcroît de travail et la valeur d'un frein aux abus des entreprises en matière de durée de travail. C'est pourquoi, ses vertus une fois épuisées, ce système devait être, à la première occasion, abandonné et c'est bien, en effet, ce que le décret du 1er janvier 1950, entre autres dispositions, n'a pas manqué de réaliser.

#### **Le décret du 19 janvier 1950**

Ce texte stipule d'abord que l'indemnité de cherté de vie, préalablement majorée de 50% ou de 25% suivant les cas, est incluse dans les salaires minimums. Cela signifie évidemment que la dichotomie des paies n'est plus exigée et que le salaire minimum cesse d'être le composé de deux éléments distincts.

Mais du même coup s'accroît la différenciation des rémunérations suivant le lieu de l'emploi. Il faut dire « accentuée » parce que, d'une part, la réglementation des salaires par région comportait déjà quelques abattements de zone, et parce que, d'autre part, le décret du 8 janvier 1948 avait timidement amorcé, sur le plan général, un mouvement en ce sens en instituant une indemnité de transport de 4 francs par demi-journée de travail, au seul profit des travailleurs de l'agglomération tunisoise.

En portant le taux de cet avantage de 4 francs à 10 francs, le décret du 1er jan-

vier 1950 a, en premier lieu, sensiblement dispersés les minimums applicables à Tunis (banlieue comprise) et dans le reste du pays. Pour le manœuvre du bâtiment travaillant 6 h. 40 par jour, l'écart est d'environ 7%. Il n'est donc pas du tout négligeable.

La majoration applicable à compter du 1er janvier 1950 sur le principal du salaire minimum est, en second lieu, différente suivant que l'entreprise ou l'établissement est situé : 1<sup>o</sup>) à Tunis, Bizerte, Sousse, Sfax et banlieues, ou 2<sup>o</sup>) dans une autre localité. La marge est cette fois proportionnelle au taux du saïre et de l'ordre de 5%.

L'explication de ces dispositions est extrêmement simple. On avait beaucoup perdu de vue, en Tunisie, que, même si le coût des denrées diffère peu d'un point à un autre, les conditions d'existence sont tout de même, dans l'ensemble, plus faciles dans les villages que dans les grandes cités. Mais il est, bien entendu malaisé de chiffrer convenablement cette différence. Des facteurs qualitatifs et psychologiques doivent être pris en considération, excluant la possibilité d'appliquer de pures méthodes statistiques. Aux limites des zones, en outre, certaines anomalies voyantes et aisément exploitables pour la critique du système, ne peuvent pratiquement pas être évitées. D'où une tendance constante — mais à laquelle il importe parfois de résister — au nivellement géographique des salaires, réclamé d'ailleurs avec insistance par les organisations syndicales ouvrières d'après un exemple donné dans beaucoup d'autres pays.

#### **Disparités introduites dans le système « de base 44 » :**

Outre celle qui concerne la distribution territoriale des salaires et qui vient d'être commentée, plusieurs sortes de disparités ont été introduites dans le système des salaires minimums « de base 44 » par le jeu des mesures de relèvement général édictées depuis.

Faisant état de ce que, dans l'évolution dynamique de la vie économique et sociale, la variation des valeurs absolues est toujours moins ressentie et moins grave que celle des valeurs relatives, nous croyons intéressant d'insister sur cet aspect de la question.

Il suffit pour cela de se reporter au tableau des relèvements généraux de salaires; on constate immédiatement que, du fait de ces dispositions :

a) les salaires minimums applicables aux apprentis n'ont pas été augmentés autant que les autres;

b) les accessoires aux salaires ont été uniformément majorés de 108%, dans le même temps où les salaires étaient majorés (en moyenne) de 250%;

c) Tandis que le salaire minimum d'un manœuvre, dans les grandes villes autres que Tunis, s'accroissait de 11 fr. à 43 fr. 30, soit 294% d'augmentation, le salaire du travailleur d'atelier le plus favorisé, pour les mêmes localités, passait de 35,8 à 111,90, soit 220% d'augmentation seulement.

Le premier point est intéressant, mais non pas tellement au regard de notre propos : la rémunération des apprentis a une signification particulière; elle n'est pas protégée, comme celle du travailleur, au titre de ressource alimentaire, mais pour des raisons qui touchent au problème de la formation professionnelle. On voit très bien, en tout cas, ce que l'on a voulu éviter : la réglementation des salaires des apprentis avait plus ou moins compromis ou ralenti le recrutement de ceux-ci. Par un allègement convenable des charges imposées au patron, cette situation a été, très heureusement, corrigée.

Il est certainement moins aisé d'expliquer pourquoi les accessoires aux salaires n'ont pas varié comme les salaires eux-mêmes. Pour les indemnités représentatives de frais il y a lieu de tenir compte de ce qu'en 1944 les difficultés dues à la guerre,

au rationnement, au médiocre fonctionnement des services publics, etc... avaient conduit à la surélévation des taux de remboursement imposés à l'employeur. Prenons pour exemple « la prime de salissure » : il fut un temps où le savon s'acquerrait au marché parallèle et où les vêtements protecteurs, extrêmement rares, se payaient cher. Il est bien normal que, ces mauvais souvenirs effacés, la prime destinée à couvrir les dépenses spéciales du travailleur occupé à des travaux très salissants, soit en partie dévaluée.

Mais il n'en va plus de même lorsque l'avantage en cause est destiné à rémunérer un risque, ou, comme la prime d'ancienneté, à récompenser la fidélité du travailleur considéré. La dévaluation relative des indemnités de l'espèce constitue, au moins apparemment, une anomalie. Il faut cependant noter qu'elle a été corrigée, dans une mesure notable, par la révision des règlements particuliers à chaque corps de métier. Ceux qui ont suivi les derniers travaux des commissions de salaires savent qu'ils ont surtout porté, justement, sur la détermination des avantages et indemnités accessoires. Et il va de soi que, bien souvent, cette remise en cause s'est traduite par une revalorisation.

En ce qui concerne enfin le retrécissement de « l'éventail » des salaires, il suffit de répéter que le phénomène n'est pas particulier à la Tunisie et qu'il est sans doute inévitable chaque fois que l'on en vient à régler autoritairement la rémunération ouvrière, pour la simple raison que la sollicitude des pouvoirs publics s'exerce d'abord — et plus que jamais lorsque croissent les difficultés économiques — au profit des travailleurs les plus défavorisés, de ceux dont on dit aujourd'hui que les salaires sont « anormalement » bas, sans préciser d'ailleurs par rapport à quoi. Au surplus n'aurait-on pas de mal à démontrer que la réglementation tunisienne a moins joué que beaucoup d'autres au détriment des ouvriers et employés occupant une place élevée dans la hiérarchie professionnelle. Ne pas fixer de maximum aux rémunérations, c'était déjà permettre à l'entreprise de réagir, dans la mesure des besoins, contre la réduction des écarts hiérarchiques. Mais de l'examen des barèmes eux-mêmes, on peut tirer cette conclusion que l'on a, en Tunisie, résisté aux entraînements de l'exemple et aussi peu que possible qmoindri les « coefficients de qualification professionnelle ». Il est déjà mauvais, certes, que dans un pays toujours à court de spécialistes, la situation matérielle de ces derniers ait été, si peu que ce soit, dévalorisée. Mais, tout bien pesé, on peut admettre qu'il n'était pas possible, à cet égard, de faire mieux.

## II. — LA REMUNERATION REELLE

### Salaires minimums et salaires réels

La réglementation des salaires définit à chaque instant un salaire de rendement (1) minimum pour la durée légale du travail.

La rémunération réelle est un rapport entre le niveau des dépenses de l'ouvrier et les sommes d'argent qu'il reçoit effectivement en contre-partie de son activité.

Entre ces deux séries de grandeurs, la covariation est loin d'être la règle.

Le salaire effectif peut, en effet différer du salaire de rendement réglementaire par l'addition (ou éventuellement la soustraction) des termes suivants :

- 1.) Un salaire « social qui peut lui être accordé, non pas à raison de sa produc-

---

(1) Les notions théoriques et la terminologie utilisées dans la suite de cet article sont surtout empruntées à M. MAINGUY : *Les caractères contemporains du salaire*, Paris 1946.



tivité mais de ses besoins, soit en vertu de la loi, soit, bénévolement, à la diligence de l'employeur;

2.) Une « prime de durée » positive ou négative, liée à la durée pendant laquelle le travailleur a été occupé;

3.) Une « prime de concurrence » positive ou, par fraude, exceptionnellement négative, suivant la situation du marché de l'emploi pour la spécialité considérée.

La comparaison du salaire effectif et du niveau des dépenses, représente la dernière démarche — et la plus difficile — d'une recherche concernant la rémunération réelle. C'est par elle que nous terminerons.

### Variations du « salaire social »

En règle universelle, le salaire social a augmenté plus rapidement au cours de ces dernières années que le salaire de rendement.

L'expérience tunisienne vérifie amplement cette affirmation. Il s'agit d'ailleurs, au cas particulier, d'un phénomène d'origine récente. Au début de l'année 1944 la législation n'imposait encore aux employeurs du secteur privé aucune prestation de salaire social, mais seulement quelques charges incidentes aux salaires (dites parfois, de « salaire commun ») notamment en matière de réparation des accidents du travail. A dire vrai, quelques entreprises faisaient bénéficier leur personnel de sur-salaires familiaux ou d'avantages particuliers en cas de maladie. Mais ces initiatives isolées demeuraient, statistiquement, sans résultat appréciable.

Le décret du 8 juin 1944 en instituant un régime **obligatoire** d'allocations familiales pour le commerce, l'industrie et les professions libérales a déclenché la séparation des courbes indiciaires du salaire de rendement et du salaire social moyen. Leur divergence s'est ensuite rapidement accentuée comme l'indique le tableau de chiffres ci-après, et plus nettement encore les diagrammes publiés d'autre part :

### INDICES DU REVENU NET MINIMUM

(SALAIRE MINIMUM + ALLOCATIONS FAMILIALES MINIMUMS)

	(Base 100 = 1939)			
	MANŒUVRE		PROFESSIONNEL	
	Célibataire	2 enfants	Célibataire	2 enfants
1-1-44	300	300	254	254
8-6-44	440	488	349	389
1-1-46	440	508	349	405
1-1-47	704	844	558	670
1-1-48	1.256	1.524	862	1.017
1-1-49	1.572	1.950	1.077	1.297
1-1-50	1.732	2.108	1.170	1.405



La compréhension de ces chiffres est immédiate si l'on remarque :

1.) que l'allocation familiale par enfant à charge est calculée en pourcentage du salaire avec un plafond trimestriel;

2.) que pourcentage et plafond ont été relevés depuis 1944 suivant la progression ci-après :

	POURCENTAGE	MAXIMUM trimestriel de l'allocation
à l'origine .....	6 %	720
1-10-45 .....	8 %	1440
1- 7-46 .....	8 %	1920
1- 1-47 .....	10 %	2400
1- 8-47 .....	10,6%	2544
1- 4-48 .....	12 %	2880
1-10-48 .....	12 %	3600

Ajoutons seulement que, du point de vue psychologique, ce système concoure (mais moins que le système métropolitain) à diminuer la situation relative des professionnels pères de famille par rapport à celle des manœuvres ayant le même nombre d'enfants. Ceci est d'autant plus vrai que les allocations familiales sont en pratique, toujours servies aux taux minimums prescrits par la réglementation, tandis que les salaires des travailleurs de haute qualification sont susceptibles de correction en hausse, en raison de la concurrence des offres.

#### La prime de durée

Quel que soit le taux du salaire par unité de temps, le gain de chaque travailleur est fonction de la durée moyenne de son emploi. Pour déterminer celle-ci il y a lieu naturellement de prendre en considération : 1.) pour une période de référence suffisamment courte, la durée normale hebdomadaire du travail; 2.) pour une période plus longue, la fréquence moyenne des chômages.

De ce double point de vue il semble que la situation ait peu changé, en Tunisie, depuis deux ans, sinon du fait d'une plus grande régularité dans le fonctionnement des entreprises et d'une meilleure stabilité de l'emploi.

Les observations statistiques en l'objet sont malheureusement incomplètes et incertaines. A plus d'un signe cependant il se révèle que l'oisiveté forcée est, à l'heure actuelle, un risque exceptionnel pour les travailleurs de bonne volonté. Le chômage a manifestement regressé. Le travail à durée réduite n'est pratiqué que dans des cas très spéciaux (cordonnerie, minoterie). Dans beaucoup d'entreprises au contraire, l'horaire normal marque un dépassement continu de la durée légale du travail. La rémunération effective est alors d'autant plus sensiblement améliorée que les abon-

dements pour « heures supplémentaires » sont importants : 25 à 50%, lorsque la durée légale est fixée à 40 heures par semaine, 75% lorsque la durée légale est encore de 8 heures par jour.

### La prime de concurrence

La réglementation tunisienne des salaires n'a jamais assigné de maximums aux taux de la rémunération ouvrière. Cette marge de liberté a joué, en fait, au profit des agents de maîtrise, des ouvriers qualifiés et des employés de certains secteurs commerciaux favorisés. La prime sur les minimums est variable, suivant les corps de métier et les spécialités considérés, dans des proportions importantes. On a pu constater qu'elle atteignait quelquefois 50 et même 100%. Plus souvent d'ailleurs, elle est tout juste indicative, 5, 10, 15% par exemple. Dire qu'elle compense la réduction des écarts hiérarchiques réalisés sur le plan des barèmes réglementaires, serait, statistiquement, très exagéré. A peine fournit-elle, à cet égard, un test des besoins de l'industrie en main-d'œuvre de certaines catégories. On retiendra même, avec la prudence qu'impose le caractère fragmentaire des enquêtes utilisées, que les taux effectifs de rémunération se sont plutôt rapprochés qu'éloignés, ces temps derniers, des minimums réglementaires, ceux-ci exerçant fréquemment sur ceux-là, et d'autant plus qu'ils s'élèvent plus vite, une attraction irrésistible.

Comme facteur de hausse des salaires effectifs, la pratique des rémunérations progressives (à la tâche, au rendement, etc...) n'a aucun succès dans les milieux ouvriers tunisiens. Au rebours de ce qui se passe en France, la plupart des syndicats reste délibérément hostile à toute liaison directe du salaire à la production. Sous une forme simple, les rémunérations à la tâche sont traditionnelles dans quelques rares corps de métier tels que la confection et la boulangerie par exemple. Mais aucune innovation dans ce sens n'est bien accueillie, même si la garantie subsiste d'un minimum horaire suffisant.

Il faut enfin se souvenir que la prime de concurrence peut être, accidentellement négative : la fraude aux règlements de salaires n'est pas radicalement éliminable. Hors des grandes villes, notamment, il se commet beaucoup d'infractions de cet ordre, et lorsque par ignorance ou par crainte de représailles, les travailleurs s'en rendent complices en même temps qu'ils acceptent d'en être victimes, le contrôle le plus attentif ne peut en venir à bout.

### Salaires effectifs et prix de détail

Faute de données suffisantes, le calcul d'un indice du salaire réel et l'étude de ses variations ne peuvent être abordés ici : le premier terme du rapport envisagé — c'est-à-dire le salaire effectif moyen — ne paraît pas déterminable, sur les conclusions de l'étude conduite précédemment, avec une approximation suffisante. Le deuxième, qui serait un bon indice du coût de la vie, n'est pas plus facile à chiffrer. Depuis 1939, en effet, les publications officielles sont muettes sur ce point. Peut-être pourrait-on aujourd'hui obvier à cette lacune, mais en admettant qu'on y parvienne, les comparaisons dans le temps, qui sont les plus intéressantes, resteraient aléatoires, faute de références valables pour les années précédentes.

Force est donc bien de s'en tenir à une comparaison directe des salaires minimums et des prix de détail, peu significative en elle-même, mais susceptible de fournir les éléments d'une interprétation intéressante, sous réserve d'un grand luxe de précautions.

La première colonne du tableau ci-après indique à cet effet, l'indice général moyen des prix de détail à Tunis, calculé par le service tunisien des statistiques. En regard figurent, à chaque instant, l'indice du salaire minimum du manoeuvre du bâ-

timent, père de deux enfants, et celui du salaire minimum d'un tourneur sur métaux ayant les mêmes charges familiales :

P R I X		SALAIRES		
Base 100 : 1938				
(moyenne annuelle)		Base 100 · 1938	Base 100 · 1939	
1944	450	(juillet) 488	389	
1945	512	(juillet) 488	389	
1946	766	(juillet) 816	648	
(moyenne mensuelle)				
janvier 1947	1.076	844	670	
juillet 1947	1.075	1.168	803	
janvier 1948	1.427	1.524	1.017	
juillet 1948	1.605	1.557	1.038	
octobre 1948	1.977	1.950	1.297	
novembre 1949	2.319	1.950	1.297	
janvier 1950	2.229	2.108	1.405	
février 1950	2.227	2.108	1.405	

Il est tout de même remarquable de constater que, pour un manœuvre père de deux enfants, l'indice du salaire minimum est constamment resté très **voisin** de l'indice moyen des prix de détail. Si l'on observe que les travailleurs entrant dans cette catégorie sont de beaucoup les plus nombreux et que, pour eux, le salaire effectif peut être confondu avec le salaire minimum, il apparaît assez nettement que la politique des salaires a été, au cours de toute cette période, beaucoup plus efficace et réaliste qu'on serait parfois tenté de le croire, à tout le moins, de le prétendre.

### III. — LES SALAIRES AGRICOLES

#### La « libération » des salaires agricoles

L'article 1er du décret du 23 février 1950 stipule que « la rémunération des ouvriers agricoles et les conditions du travail agricole sont librement fixées, par accord entre les parties ».

Il n'est donc plus question pour l'Administration de déterminer périodiquement, comme elle le faisait auparavant, des barèmes de salaires obligatoires pour les employeurs, après consultation, sans formes, des milieux intéressés et des autorités locales.

Ce revirement — on doit le dire — est d'autant plus symptomatique que, dans ce secteur de l'économie, la réglementation des salaires n'avait pas été décidée pour pallier les risques spéciaux inhérents à l'état de guerre, mais bien avant la déclaration de celle-ci, et à une époque où la détermination conventionnelle des salaires restait de règle dans l'industrie et le commerce.

Si fondamentale que soit, d'ailleurs, cette déclaration de principe, il ne paraît pas qu'elle doive s'accompagner de répercussions immédiates et profondes dans la réalité des choses : la liberté rendue aux parties n'est pas inconditionnelle. Elles ne peuvent, en effet « convenir de salaires en espèces inférieurs » à ceux qui sont fixés par arrêté secretarial du même jour, en hausse de 10 à 12% sur les minimums antérieurement applicables.

Il reste que, dans l'avenir, le procédé des hausses obligatoires ne pourra plus être

manié, si ce n'est par voie législative. On voit disparaître — en outre — la liaison qui avait été établie en 1937, tout au moins dans les régions « où les céréales constituent la principale production, entre les salaires minimums des ouvriers agricoles et le prix officiel du blé. Aussi bien cette disposition était-elle, en fait, tombée en désuétude.

### Taux des salaires agricoles

La hausse des salaires agricoles en espèces a été plus importante, au cours de ces dernières années, que celle des salaires de l'industrie et du commerce.

La variation des taux ressort, en valeur absolue, du tableau suivant :

#### SALAIRES MINIMUMS JOURNALIERS DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AOUT 1947

Arrêté du .....	1-8-47	1-7-48	29-11-48	19-9-49	23-2-50
J. O. T. du .....	9-8-47	2-7-48	3-12-48	20-9-49	24-2-50
Effet du .....	1-8-47	15-6-48	1-12-48	16-9-49	24-2-50
Zone A .....	100	130	140	160	180
Zone B .....	100	135	150	170	190
Zone C .....	100	140	160	180	200

Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> janvier 1948 et le 1<sup>er</sup> mars 1950, le salaire minimum des manœuvres agricoles a été majoré de 80 à 100% suivant les zones, tandis que celui du manœuvre de l'industrie n'a été augmenté que de 36% à 42% environ.

En admettant qu'à la date d'origine choisie, le salaire minimum agricole ait été « accidentellement » en retard sur le salaire industriel, la différence ne pouvait être que de 10 à 15% au maximum, et la dévaluation relative des salaires industriels par rapport aux salaires agricoles demeure un fait incontestable.

Il traduit, en réalité, la concomitance de plusieurs phénomènes :

1.) Beaucoup d'employeurs ayant cherché à corriger par une diminution des avantages en nature, l'augmentation obligatoire des salaires en espèces, il a fallu compenser la perte par un relèvement encore plus marqué de ces derniers.

2.) L'avènement d'une période heureuse pour l'entreprise agricole justifiait une participation des salariés aux bénéfices que la vente des dernières récoltes de céréales et d'olives assurait aux employeurs. Le relèvement des salaires minimums agricoles opéré en septembre 1949 doit, en tous cas, être interprété de cette façon : il n'a nullement été provoqué par la constatation d'une élévation du coût de la vie dans les campagnes, puisqu'aussi bien, à cette époque, le cours rural de quelques denrées essentielles marquait au contraire une tendance à l'effondrement.

3.) Le relèvement de la condition ouvrière dans les milieux agricoles est un des buts primordiaux d'une bonne politique sociale en Tunisie. Les syndicats intéressés

s'emploient à obtenir des réalisations en ce sens, et celles-ci sont d'ailleurs éminemment souhaitables à condition, bien entendu, qu'elles ne relèvent pas d'une imagination utopique, mais d'un programme viable et constructif. Il est, de ce fait, fort heureux, qu'avant de rendre une certaine liberté aux salaires agricoles, on ait eu le moyen de faire progresser sensiblement la condition relative des travailleurs intéressés.

\*\*\*

Une conclusion, en tout cas, paraît s'imposer :

Même si demain elle devait être abandonnée, comme elle l'est déjà en principe dans le secteur agricole, la réglementation tunisienne des salaires, telle que l'ont faite dix années de délibérations attentives et de réalisations réfléchies, laissera des traces durables et ne sera pas oubliée de sitôt.

Il est bien évident d'ailleurs que bien des matières entrées depuis 1939 dans le domaine législatif n'en ressortiront plus : la définition du salaire social minimum, la rémunération des heures supplémentaires, d'autres éléments encore, sans doute, du système présentement en vigueur, ont plus que des chances de durer en la forme où ils existent. Ils se perfectionneront encore et par voie d'autorité.

Mais il faut aussi compter sur la pérennité de certains résultats acquis dans le domaine de la définition des catégories professionnelles, et dans celui de la répartition globale des rémunérations ouvrières. Le relèvement des salaires agricoles, en espèces, par exemple, est un mouvement qui, amorcé comme il a été dit, ne s'amortira pas facilement. La définition de certains avantages accessoires aux salaires, comme les primes d'ancienneté ou les primes dites « de panier », passera aussi, vraisemblablement, dans les usages professionnels et, le cas échéant, dans les conventions collectives.

Ainsi donc, indépendamment de son but immédiat, qui était de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs à un étiage suffisant malgré la difficulté des temps, la réglementation des salaires aura servi à perfectionner, pour longtemps sans doute, les modes de rémunération du travail usités dans les divers corps de métier. D'une législation de circonstances, la pratique a fait un instrument de progrès, et même si les résultats obtenus ont été parfois critiqués, parfois décevants, il reste que les bénéfices ont surpassé les pertes, et que le bilan, objectivement apprécié, n'est pas du tout décourageant.

André BEBON,

Administrateur du Gouvernement Tunisien  
au Ministère du Travail  
et de la Prévoyance Sociale.