

Ce bulletin est publié à titre documentaire et objectif.
Les articles traduisent l'opinion de leurs auteurs, sans engager celle de la Banque.

SOMMAIRE : La nouvelle politique des salaires en Allemagne, par M. Henri de Man. — La situation économique de la Belgique (août-septembre 1932). — Chronique : L'industrie du cuivre et ses perspectives. L'émission britannique des bons du Trésor 2 p. c. — Statistiques.

LA NOUVELLE POLITIQUE DES SALAIRES EN ALLEMAGNE

par M. Henri de Man,

Professeur à l'Université de Francfort-sur-le-Mein.

L'action actuellement en cours du gouvernement allemand pour la réduction des salaires dépasse, par son envergure et par la vigueur des moyens employés, toutes les tentatives analogues qui se sont produites dans les pays frappés par la crise universelle.

Il est trop tôt, évidemment, pour juger sur des faits définitifs si les effets de cette action correspondent à ses objectifs. Mais il n'en est pas moins utile de signaler, dès à présent, en quoi elle consiste et quelles conditions déterminent et limitent ses chances de succès.

Son objectif publiquement affirmé n'est pas, comme pour la plupart des réductions de salaires entreprises ailleurs depuis 1929, d'adapter le mouvement des salaires à celui des prix, mais bien, en réduisant sans égard aux prix les salaires en même temps que la durée du travail, d'encourager la reprise des affaires et de réduire le chômage. L'hypothèse théorique sur laquelle s'appuie cette politique implique un rejet très net de la théorie dite du pouvoir d'achat, dont se réclament les syndicats et un certain nombre d'économistes, et un ralliement tout aussi décidé à la théorie opposée, qui attend le retour à la prospérité d'une augmentation des profits industriels par la « compression initiale » des frais de main-d'œuvre. Par contre, le gouvernement essaie de rendre cette attitude plus acceptable aux ouvriers et à l'opinion générale en favorisant l'introduction d'une semaine de travail

réduite, de façon à répartir le travail existant entre un plus grand nombre d'ouvriers.

La phase en quelque sorte préparatoire de cette action gouvernementale se trouva caractérisée à son point culminant par la *Notverordnung* (expression que l'on rend le mieux, peut-être, par *décret de salut public*) du 8 décembre 1931, qui fut l'un des derniers actes politiques du chancelier Brüning. Elle se distingua surtout de la phase actuelle par un autre objectif économique. Son but était double : réduire en même temps et dans la même proportion — de 10 à 15 p. c., si possible — les salaires et le coût de la vie. Par contre, à l'heure actuelle, où l'on considère le mouvement ascendant de tous les prix comme un indice de revirement économique favorable, l'action sur les prix se trouve complètement dissociée de celle sur les salaires ; il n'est même plus question, dans le programme du gouvernement actuel, de la pression si souvent annoncée, sinon effectivement exécutée, sur les prix de la production cartellisée ou trustifiée. Une autre différence est que l'action actuelle est liée à un effort pour la réduction des heures de travail. Une troisième différence essentielle entre les mesures d'alors et celles d'aujourd'hui, c'est que, tandis que le chancelier Brüning se bornait en somme à insérer d'autres chiffres dans les tarifs contractuels existants, sans rien changer à l'étendue et aux modalités de leur validité, les décrets actuels impliquent d'importantes

concessions à la thèse patronale qui revendique une plus grande liberté à l'égard de l'intervention syndicale et une réduction du domaine où s'exerce l'action coercitive des contrats collectifs.

Il serait inexact de dire qu'en Allemagne, la crise qui débuta en 1929 a provoqué dans les milieux patronaux une tendance à reconquérir le terrain qu'en 1918, on avait dû céder à l'interventionnisme syndical, au contrôle ouvrier et à toutes les formes similaires de la « démocratie industrielle ». En fait, cette tendance se manifeste depuis 1919, elle n'a pas cessé de progresser depuis, et la crise actuelle n'a fait que l'accélérer en créant une conjoncture matérielle particulièrement favorable à sa réalisation. Il n'y a de nouveau en principe, depuis une couple d'années, que la fusion pratique de l'action pour la compression des salaires avec l'action pour ce que l'on appelle le « desserrage » des contrats collectifs.

On sait que la reconnaissance légale des contrats collectifs conclus entre syndicats patronaux et ouvriers fut l'un des résultats sociaux les plus importants de l'époque révolutionnaire de 1918. Elle se trouve fortement ancrée dans toute une série de lois se rapportant au « droit du travail », à la conciliation et l'arbitrage officiels des conflits industriels, aux conseils d'entreprises, etc. En fait, les salaires entérinés par les contrats collectifs ont, dans l'Allemagne d'aujourd'hui, la signification de salaires fixés par l'autorité de l'Etat ; et même avant le régime du gouvernement par les « décrets de salut public », le pouvoir des arbitres désignés par le gouvernement suffisait dans la pratique à leur donner un caractère officiel et très efficacement coercitif.

Les syndicats ouvriers de toutes tendances sont unanimes à considérer le *Tarifvertrag*, comme on appelle d'habitude le contrat collectif, comme la clef de leur position stratégique. Cependant, cette position serait bien plus compromise qu'elle ne l'est si, du côté patronal aussi, on n'avait de bonnes raisons de ne pas trop l'ébranler. Le *Tarifvertrag*, bien qu'il soit historiquement l'aboutissement de revendications ouvrières, présente des avantages des deux côtés. Il n'est pas sans intérêt de rappeler que, de prime abord, il est apparu comme la création d'un intérêt commun plutôt que comme la réalisation d'une volonté unilatérale.

Il n'y a même pas si longtemps que, pour ce motif, la conclusion de contrats collectifs se heurtait à de très fortes résistances du côté ouvrier. Quand on a commencé à terminer des grèves ou lock-out par des contrats conclus entre organisations pour une durée déterminée, au lieu de simples accords individuels et momentanés, la majorité des ouvriers syndiqués était encore nettement hostile à ce nouveau procédé. En 1906, la condamnation du syndicat des ouvriers du livre, qui le premier conclut un *Tarifvertrag* général, par les syndicats des autres professions, était encore presque unanime ; on y voyait l'expression d'un solidarisme et d'un pacifisme sociaux qui ne pourraient qu'énerver l'esprit de combativité des ouvriers et entraver la liberté d'action de leurs organisations. Il a

fallu beaucoup d'années pour que, petit à petit, on abandonnât ces résistances et qu'on apprît à considérer le contrat collectif comme le véritable couronnement de la reconnaissance syndicale.

Du côté patronal aussi, la résistance à ce régime diminua à mesure qu'on reconnut qu'il n'était pas sans avantages. La fixation de salaires de base assurait une certaine protection contre les concurrents se servant d'une main-d'œuvre avilie ; la responsabilité assumée par de grandes organisations ouvrières donnait des garanties de sécurité plus grandes que le marchandage individuel ; pour un temps déterminé, on était virtuellement assuré d'une base stable pour le calcul des frais de production ; et enfin, pendant des périodes s'étendant souvent sur plusieurs années, on se sentait plus ou moins complètement à l'abri des menaces de grève.

Mais ces considérations n'assument une importance primordiale, du côté patronal, qu'en temps de prospérité plus ou moins stable ou croissante. Une crise violente les ébranle très sérieusement. Le caractère durable des conditions d'emploi fixées par les contrats collectifs apparaît dès lors comme une entrave à la compression des frais de production, par laquelle on croit pouvoir échapper aux pires effets de la dépression.

Aussi bien a-t-on vu, vers 1930, apparaître de plus en plus souvent dans les publications des groupements patronaux l'expression *Auflockerung der Tarifverträge* — littéralement : desserrage des contrats collectifs. Elle devint bientôt un mot d'ordre qui finit par passer dans le vocabulaire des programmes gouvernementaux. Elle veut dire que, sans toucher au principe de l'institution, on entend lui enlever la « rigidité » qui empêche d'adapter les salaires au mouvement accéléré des prix, voire même de se servir d'une compression encore plus considérable des salaires pour élargir la marge du profit et attirer le capital vers le réinvestissement industriel.

L'un des chefs les plus influents du mouvement patronal, M. Silverberg, a précisé l'intention de cette campagne il y a deux ans déjà, en écrivant (dans *Der Deutsche Volkswirt*, 1930-31, p. 414) : « La compression des frais de personnel représente le point de moindre résistance, et, pour le dire ouvertement, d'après moi, c'est sur ce point de moindre résistance qu'en Allemagne nous devons faire porter notre effort. Non point par cupidité ou soif de profit, mais tout simplement parce que nous ne pouvons pas commencer la réduction du coût de la production par la réduction des frais stables, c'est-à-dire des contributions, des charges publiques et des obligations d'amortissement que nous avons assumées, vis-à-vis de l'étranger surtout, sous la pression d'un excès de nouveaux investissements. »

* * *

Depuis, le gouvernement du Reich a fait sien l'objectif ainsi précisé. Mais il a essayé de diminuer la résistance qu'il savait devoir rencontrer même sur ce « point »-là, en joignant à cet objectif celui de la

réduction des heures de travail. D'autre part, il a voulu rendre son action plus effective en se servant — ce qui est peut-être paradoxal quant au principe, mais habile quant aux moyens d'exécution, — de l'armature de l'arbitrage obligatoire et des contrats collectifs légalisés pour réaliser une réduction draconienne des salaires prévus par ces mêmes contrats. Enfin, conformément à ses devises, « une économie libre et un gouvernement fort » et « le maximum d'effet par l'initiative privée », il a fait une concession très caractéristique à la liberté d'action des entreprises individuelles (du moins en ce qui concerne la fixation des conditions du travail) en faisant appel au mobile de la concurrence pour la réalisation de ses buts.

Résumons rapidement les directives essentielles des décrets publiés depuis le 4 septembre 1932.

D'abord, le *Schlichter* — le fonctionnaire chargé de la conciliation industrielle et autorisé, dans certaines conditions d'ailleurs faciles à remplir, à exercer un arbitrage obligatoire — peut imposer des réductions des salaires contractuels allant jusqu'à 20 p. c., au profit d'entreprises « en détresse ».

Une autre stipulation assure des primes et subventions gouvernementales aux entreprises qui augmentent, dans une certaine proportion, l'effectif de leur personnel au travail par rapport au 15 août 1932 ou par rapport à la moyenne des mois juin-juillet-août, tout en les autorisant à réduire les salaires de base dans une mesure allant jusqu'à 12.5 p. c.

L'innovation la plus curieuse, et la plus ingénieuse, du décret du 4 septembre 1932, est la forme donnée aux subventions gouvernementales prévues. Le décret prévoit l'émission de 1.500 millions de marks de *Steueranrechnungsscheine* (littéralement : bons de mise en compte d'impôts). Ces bons seront remis aux bénéficiaires pour une partie du montant des contributions qu'ils paieront, jusqu'à concurrence de :

- 50 p. c. de l'impôt sur le chiffre d'affaires ;
- 40 p. c. de l'impôt professionnel ;
- 25 p. c. de l'impôt foncier ;
- 100 p. c. de l'impôt sur la circulation.

Ces bons comportent un agio de remboursement de 4 p. c. par an et pourront être utilisés, pendant les années 1934-1938, pour le paiement de contributions de toute espèce, à l'exception de l'impôt sur le revenu. Ces bons seront négociables sur le marché libre, mais on s'attend à ce qu'ils servent surtout de sécurité pour l'obtention de crédits bancaires. En somme, on libère les industriels ainsi favorisés d'une partie de leurs impôts, dont le gouvernement remet la liquidation de quelques années, en partant de l'hypothèse que d'ici-là, même une faible reprise des affaires suffirait à augmenter les ressources du fisc et à diminuer les dépenses publiques dans une mesure suffisante pour assurer la libération aisée de cette dette.

Pour les primes directes, le gouvernement prévoit un débours de 700 millions de marks. Pour chaque ouvrier complémentaire embauché, le Reich donnera

100 marks par trimestre en bons de l'espèce décrite ci-dessus ; cela suffirait donc pour environ 1 3/4 million d'ouvriers, soit pour presque le tiers des chômeurs actuels.

A ces avantages financiers immédiats, vient s'ajouter l'avantage indirect de la possibilité d'une forte réduction de salaires. Ceci aussi s'applique aux entreprises qui embauchent un excédent de personnel et réduisent la semaine de quarante-huit heures actuellement en vigueur dans une proportion qui assure que le montant global des salaires payés reste au moins égal au montant précédent. Cela implique naturellement une série très compliquée de stipulations spéciales, sans cesse amendées ou perfectionnées par les mesures d'exécution. Ces mesures d'exécution sont orientées en principe vers la généralisation de la semaine de quarante heures. Ainsi, une entreprise, qui avait auparavant une semaine de travail inférieure en moyenne à trente-six heures, bénéficiera du décret au delà du nombre d'ouvriers réellement embauchés si elle introduit la semaine de quarante heures ; au contraire, si la semaine de travail était de quarante-huit heures, et si l'on passait à quarante heures sans augmenter plus que proportionnellement le personnel (c'est-à-dire, en d'autres termes, sans augmenter le nombre total des heures de travail), l'entreprise ne bénéficiera pas du décret. De cette façon, on veut empêcher que des entreprises, qui avaient déjà auparavant distribué le travail entre un plus grand nombre d'ouvriers par des journées réduites, se trouvent désavantagées par rapport à celles qui ont congédié plus de personnel pour maintenir la semaine de quarante-huit heures.

Quant aux revenus ouvriers, ils sont soumis, dans le cas normal d'une entreprise qui augmente son personnel tout en réduisant la semaine de travail, à une double pression : d'abord par la diminution des heures rétribuées, ensuite par la diminution du salaire de base. On a calculé que, dans beaucoup de cas, cette compression des ressources pourra atteindre jusqu'à 27 p. c. du revenu actuel. Au point de vue des frais de salaires pour les entreprises, en joignant à l'effet de cette réduction celui des primes gouvernementales, l'économie globale pourra aller jusqu'à 50 p. c. des frais de salaires précédents.

La réduction du salaire de base ne se réalise plus, cette fois, comme dans les décrets Brüning, par la diminution générale du taux des tarifs contractuels, à exécuter par les *Schlichter*. Au contraire, on part actuellement du principe que les contrats non seulement restent en vigueur, mais encore que les tarifs qu'il stipulent restent inchangés. Seulement, ces tarifs deviennent « applicables » avec les réductions mentionnées (jusqu'à 12.5 p. c. pour le réembauchage et jusqu'à 20 p. c. pour les « entreprises en détresse »). Juridiquement, les contrats restent en vigueur ; mais les salaires de base qu'ils prévoient sont *abdingbar*, c'est-à-dire réductibles par marchandage, dans les deux catégories de cas prévus. Les décrets portant sur les mesures d'exécution précisent que l'employeur qui applique les tarifs contractuels « avec les réduc-

tions autorisées exécute le contrat collectif et le contrat de travail conformément aux lois ».

Cette stipulation juridique n'est pas sans importance pratique. Non seulement elle met à la disposition des *Schiedsämter* (cours d'arbitrage) et des *Schlichter* (arbitres) tout l'appareil coercitif prévu par les lois qui protègent le régime contractuel, mais encore elles rendent illégale toute intervention des syndicats pour entraver l'application des décrets. Les tribunaux (en premier lieu, les cours d'arbitrage et les « tribunaux du travail ») doivent donc — comme ils le font actuellement tous les jours — aider à la réduction des tarifs de salaires en vertu même du régime qui était destiné à assurer leur validité et leur durée contractuelles ! Moins d'un mois après le 4 septembre, un grand syndicat national, celui des relieurs, se trouve déjà, devant un tribunal de première instance, l'objet d'une *einstweilige Verfügung* (jugement en référé, correspondant à peu près à l'injonction américaine). Ce jugement lui interdit « tout secours, matériel ou moral », au profit de membres en grève contre une réduction de salaires appuyée sur le décret du 4 septembre, et lui enjoint même « d'employer tous les moyens dont il peut disposer pour les amener à reprendre le travail ». Et pareille injonction n'a pas seulement une signification théorique ; le syndicat contrevenant peut être condamné à payer des dommages et intérêts, et cela en vertu des stipulations légales qui punissent « l'infraction aux dispositions des contrats collectifs ». Sans doute les syndicats peuvent-ils contester la légalité de cette situation en ayant recours à la Cour suprême du Reich ; mais les chances de succès de pareille action sont pratiquement nulles, les pouvoirs d'exception accordés au gouvernement en vertu de l'article 48 de la Constitution étant difficilement attaquables pour les raisons de forme qui sont les seules dont la Cour suprême ait à connaître.

* * *

Malgré tout cela, dès les premières tentatives d'application des nouvelles réductions de salaires prévues, des grèves ont éclaté immédiatement à peu près dans toutes les entreprises en question. Pour la première fois depuis le début de la crise, l'Allemagne a vu se produire une véritable vague de grèves ou de grèves-lettres. Elles ne furent d'ailleurs pas très importantes pour la plupart ; limitées par les conditions mêmes de l'action gouvernementale à des entreprises isolées, elles n'englobaient généralement que quelques centaines ou quelques milliers d'ouvriers, au total une très petite partie de la classe ouvrière. En général, elles furent de très courte durée, car — et c'est ce qu'il y a de plus remarquable — jusqu'au moment où j'écris ces lignes, elles se sont terminées presque sans exception par le succès rapide des ouvriers.

Cela peut paraître surprenant dans un pays où le chômage est aussi étendu et où l'influence des associations patronales sur les entreprises particulières est aussi forte qu'en Allemagne. Pour comprendre cette situation, il faut tenir compte de facteurs psycholo-

giques à caractère exceptionnel qui prévalent, et du côté ouvrier et du côté patronal.

Chez les ouvriers, la perspective d'une répartition un peu plus égale du travail par la réduction de sa durée (mesure que les syndicats ont réclamée sans grand succès dès les débuts de la crise de chômage actuelle) n'offre plus l'attrait qu'elle présentait encore à un moment où les salaires n'avaient pas encore été réduits au niveau actuel. Le fait est qu'aujourd'hui, malgré que l'on ait déjà diminué les indemnités des chômeurs jusqu'à l'extrême limite des nécessités physiques les plus urgentes, la marge entre le niveau des salaires et celui des indemnités de chômage s'est tellement rétrécie que, pour une très grande partie des ouvriers au travail, le danger de perdre leur emploi effraie beaucoup moins que naguère. Dans ces conditions, on risque plus aisément une grève.

Ainsi, il apparaît une fois de plus que l'on se trompe en pensant que les époques de crise économique aiguë rendent les grèves quasiment impossibles et les condamnent à un échec certain. Assurément, les grands mouvements de grève se produisent principalement quand la conjoncture économique est ascendante, puisqu'alors la demande croissante de main-d'œuvre facilite l'obtention de meilleures conditions de travail. Mais il est un autre type de grèves qui correspond, au contraire, aux époques de la plus profonde dépression, malgré le chômage le plus étendu. Elles se produisent généralement après qu'une série de diminutions de salaires a abouti à un niveau de vie que les ouvriers trouvent insupportable, à tel point qu'ils préfèrent n'importe quoi à leur acceptation. A l'encontre des grèves normales des époques de prospérité croissante, ces grèves-là sont toujours défensives et généralement « sauvages », c'est-à-dire spontanées et se produisant en dehors de l'influence de l'organisation syndicale. Au point de vue de leur physionomie psychologique, on pourrait dire que ce sont des grèves de désespoir, tandis que les grèves normales sont des grèves d'espoir.

Chose curieuse, les circonstances matérielles extrêmement défavorables en temps de stocks accumulés et de chômage intense ne les empêchent pas d'aboutir très souvent à faire triompher le plus clair de leurs revendications. L'exemple typique en est fourni par la plupart des grèves qui, depuis le milieu du siècle précédent, caractérisent à chaque grande crise économique les phases de la plus profonde dépression. Dans la crise actuelle, les grèves récentes des mineurs du Borinage et des tisserands du Lancashire se rattachent à la même catégorie de mouvements. Il semble bien qu'on puisse y faire rentrer aussi les grèves allemandes qui, depuis septembre, ont infligé un démenti à l'opinion courante selon laquelle on ne verrait plus de mouvements de grève avant que le chômage ne commence à diminuer.

Cependant, le succès généralement rapide de ces grèves ne peut s'expliquer entièrement que si l'on

tient compte des motifs particuliers qui diminuent la volonté de résistance du côté patronal.

Ces motifs sont d'ordre économique, d'abord. Les entreprises qui sont actuellement en état de bénéficier du décret du 4 septembre prouvent par là qu'elles croient tout au moins pouvoir escompter une augmentation des commandes dans un avenir assez rapproché ; pour ne pas être devancées par la concurrence, elles ont donc intérêt à éviter les dislocations qu'entraînent des grèves prolongées, autant que le ressentiment d'un personnel ouvrier affaibli par des privations excessives et ne travaillant que la rage au cœur. En outre, les avantages immédiats que ces entreprises peuvent retirer des subventions et primes de réembauchage sont tellement importants qu'il peut paraître plus sage de s'en contenter, même s'il faut pour cela renoncer à l'avantage supplémentaire d'une nouvelle réduction de salaires.

A ces motifs matériels — appuyés vraisemblablement, dans beaucoup de cas, par la conviction personnelle qu'il n'est ni juste ni profitable à la longue d'abaisser les salaires au delà d'une certaine limite — viennent s'ajouter des considérations d'ordre stratégique, de la part des grandes organisations patronales.

Le décret du 4 septembre, tout en donnant satisfaction à la revendication patronale d'un « desserrage » des contrats collectifs, choisit une méthode qui ne correspond que partiellement aux vues traditionnelles des syndicats patronaux. Leur puissance repose essentiellement sur ce qu'ils sont légalement partie contractante des conventions qui régissent les conditions du travail des industries dans leur ensemble. Leur fonction sociale est, en définitive, analogue à celle des syndicats ouvriers, qui est de supprimer, dans la mesure du possible, la concurrence individuelle sur le marché du travail. Or, voici que le gouvernement, pour « desserrer » les tarifs de salaires, fait appel à l'initiative particulière des entreprises isolées, et « desserre » en même temps par là la cohésion sur laquelle repose la puissance, énorme en Allemagne, des syndicats patronaux. Il est impossible que ceux-ci voient d'un bon œil l'encouragement ainsi donné à l'esprit de concurrence individuelle.

Dans ces conditions, le bonheur de l'un fait le malheur de l'autre, et les avantages accordés aux firmes qui peuvent risquer un sérieux réembauchage signifient un désavantage correspondant pour les firmes concurrentes. Celles-ci, ne l'oublions pas, non seulement ne reçoivent ni primes ni subventions, mais encore elles doivent continuer à payer les salaires antérieurs, à moins de se faire déclarer en « détresse » par le *Schlichter*, ce qui implique des démarches assez compliquées, pas toujours agréables, de durée incertaine et de résultat aléatoire.

Il faut ajouter à cela qu'en faisant de nouveau dépendre, dans une large mesure, le niveau des salaires du *bargaining* individuel entre patrons et ouvriers des entreprises isolées, on augmente forcément l'influence des conseils d'entreprise au détri-

ment de celle des organisations syndicales ouvrières. Cette tendance plaît d'autant moins aux syndicats patronaux que l'influence des groupements extrémistes est beaucoup plus marquée dans les conseils d'entreprise que dans les organismes directeurs des syndicats.

On comprend, dès lors, que l'attitude des syndicats patronaux soit beaucoup moins décidée que celle des syndicats ouvriers. Tandis que, du côté ouvrier, les syndicats de toutes les tendances, appuyés par les organisations politiques correspondantes — y compris celles du mouvement hitlérien — préconisent la résistance à outrance contre les nouvelles diminutions de salaires parce que « il y a une limite à tout », les syndicats patronaux recommandent plutôt à leurs membres d'agir avec prudence. L'association patronale centrale, qui englobe toutes les industries, a engagé ses membres à « éviter toute action qui pourrait influencer défavorablement les conditions psychologiques et économiques dont dépend tout l'effet du plan gouvernemental ». Il n'est guère douteux qu'il faille interpréter cela comme un conseil de ne pas trop tendre l'arc. Un certain nombre de syndicats patronaux d'industrie ont déjà pris position contre la latitude donnée aux patrons de modifier les conditions de salaires. Il est assez naturel, d'ailleurs, qu'alors qu'une minorité des entreprises seulement peut profiter des subventions et primes de réembauchage, les autres entreprises n'aimeraient pas beaucoup devoir les soutenir par leurs contributions pour les mettre en état de leur faire une concurrence plus efficace.

* * *

Cette situation indique, dans une mesure essentielle, les limites probables de l'efficacité de la nouvelle politique gouvernementale en ce qui concerne les conditions sociales du travail.

Quant à l'effet économique des mesures décrétées sur le « retour à la prospérité », on ne peut naturellement jusqu'à présent qu'ou bien se limiter à la discussion théorique qui oppose des thèses déjà connues, ou bien qu'indiquer quelques possibilités pratiques immédiates, dont il est très difficile de jauger à l'avance l'importance finale.

La méthode des « bons de mise en compte d'impôts » a, en soi, été jugée assez favorablement dans les milieux compétents. Il s'est trouvé peu de gens pour critiquer en principe que l'on ait osé, de cette façon, prendre une hypothèque sur un avenir meilleur. Mais les opinions divergent beaucoup plus quand il s'agit de prévoir si la méthode choisie contribuera réellement à provoquer la remise en marche des affaires que l'on en espère. L'objection de principe la plus fréquente, et qui somme toute se présente le plus aisément à l'esprit, c'est qu'en transférant de l'argent des caisses de l'Etat à celles de firmes industrielles, on ne cause aucune augmentation du volume des commandes. Aussi longtemps que la demande ne se trouve pas aiguillonnée par ailleurs, on peut bien par ce moyen activer la production de stocks, mais non leur place-

ment. En attendant, on n'aurait réalisé qu'un déplacement du travail, mais non une augmentation de sa quantité globale.

Comparativement à l'importance de ces considérations, les discussions sur l'effet financier probable de la mise en circulation des bons ne portent que sur des points secondaires. L'opinion qui prévaut dans ce domaine est que, tout considéré, ce système de subventions présente moins de désavantages au point de vue de la circulation des valeurs que la plupart des autres systèmes pratiqués ou proposés jusqu'à présent, et qu'à prendre les choses au pis, s'il ne fait pas beaucoup de bien, il est improbable qu'il puisse faire beaucoup de tort au marché financier.

Les jugements de la critique qui se place sur un terrain purement économique, sans esprit de parti et avec un grand souci d'objectivité et de modération, ont été particulièrement bien résumés dans un article de M. Stolper, le directeur du *Magazin der Wirtschaft*, l'une des revues économiques les plus considérées. J'en extrais ces passages essentiels :

Une réduction générale des salaires allant jusqu'à 12 1/2 p. c. « rapprocherait le niveau des salaires de celui des indemnités de chômage dans une proportion très dangereuse pour la volonté de travail. Par la rupture des tarifs contractuels, on affaiblit la cohésion des syndicats tant patronaux qu'ouvriers, qui sont les piliers du régime contractuel, et ainsi l'on augmente encore l'inquiétude et le désarroi sociaux. Surtout, cette méthode fera monter une vague gigantesque de travail bureaucratique, qui submergera fatalement l'appareil administratif existant, de sorte que l'inévitable incohérence des décisions deviendra une nouvelle source d'injustices. L'organisme de l'arbitrage industriel est loin d'être équipé pour pouvoir satisfaire à cette tâche. Sous couleur de se fier à l'initiative privée, le programme gouvernemental enlève à cette initiative le plus clair de son caractère volontaire, car il impose à l'organisme économique une mécanique à l'action de laquelle les individus ne pourront guère se soustraire. En effet, dès que des entreprises, pour jouir des primes allouées, commenceront dans une mesure tant soit peu sérieuse à réembaucher, toutes les entreprises concurrentes devront suivre le mouvement, sous peine de se trouver éliminées du marché — à moins qu'elles n'aient les nerfs assez forts pour attendre que le concurrent trop empressé se trouve entraîné dans la débâcle du mécanisme gouvernemental. Si tant est que ce mécanisme fonctionne, il peut assurément amener une galvanisation formidable du marché du travail. Mais la tentative est chargée du poids incalculable du risque que cette galvanisation aboutisse bientôt à une catastrophe qui serait doublement désolante si l'amélioration de la conjoncture économique mondiale ne suivait pas la même allure ou si les autres conditions qu'exige une hausse de la conjoncture allemande ne sont pas remplies. Ces conditions appartiennent au domaine de la politique générale, douanière, fiduciaire et bancaire. »

Cependant, l'argument essentiel de la critique qui s'oppose le plus fondamentalement à l'action gouvernementale reste le danger d'une tentative d'aiguillonner la production tout en réduisant encore la puissance d'achat des masses de la population — et cela à un moment où le mouvement descendant des prix se trouve universellement renversé et où la vague générale du protectionnisme (surtout par le contingentement) diminue de plus en plus les possibilités de l'exportation.

La diminution de la puissance d'achat du peuple allemand par la réduction des salaires a déjà atteint, depuis trois ans, des proportions formidables. Le pourcentage des réductions des tarifs contractuels est loin, évidemment, d'en donner une idée. Mais comme, à défaut d'une statistique générale sur le taux des salaires effectivement payés dans l'industrie allemande, c'est le seul élément dont on puisse suivre rigoureusement le mouvement, il n'est pas sans intérêt d'en prendre connaissance. En voici la statistique depuis 1929, selon le dernier cahier paru de l'*Institut für Konjunkturforschung* (7^e année, 2^e cahier). Ce tableau indique (en pfennigs), pour l'ensemble du Reich, les salaires horaires prévus par les contrats collectifs pour les ouvriers de la catégorie (âge et sexe) la plus favorisée, tant aux pièces qu'à l'heure :

	Qualifiés	Non qualifiés
1929 (moyenne)	101,1	79,4
1930 (moyenne)	102,8	80,7
1931 Avril	97,9	76,9
Mai	96,9	76,1
Juin	96,8	76,0
Juillet	96,5	75,8
Août	96,4	75,7
Septembre	96,3	75,7
Octobre	95,5	75,2
Novembre	94,9	74,7
Décembre	94,2	74,1
1932 Janvier	84,9	66,9
Février	84,9	66,9
Mars	84,8	66,7
Avril	84,7	66,7
Mai	82,1	64,0

Il importe de ne pas oublier que les salaires prévus par les contrats collectifs sont généralement des salaires minima. La plupart des contrats prévoient un salaire réel qui les dépasse dans une proportion fixée selon les méthodes les plus diverses par les tarifs contractuels, surtout pour les salaires aux pièces et à primes. De 1927 à 1930, la statistique montrait que cet excédent oscillait entre 1 et 26 p. c. du salaire de base, la moyenne étant généralement de 10 à 12 p. c. pour les ouvriers qualifiés et de 1 à 10 p. c. pour les non-qualifiés. Or, les chiffres dont on dispose pour un certain nombre d'industries montrent que, sans qu'il eût été besoin du moindre « desserrage » des contrats collectifs, le jeu de l'offre et de la demande de main-d'œuvre a suffi à réduire cette marge d'excédent à

peu près à zéro dès la deuxième ou troisième année de crise. Il faut donc ajouter ce pourcentage à celui de la réduction des salaires contractuels de base pour obtenir une idée réelle de la diminution que ceux-ci ont subie.

Bien entendu, il ne s'agit encore dans tout cela que de taux de salaires, et non de revenus réels. En fait, même l'ouvrier travaillant à journées entières touche beaucoup moins, à cause des déductions pour les assurances sociales (de 7 à 8 p. c. du salaire en moyenne) et pour l'impôt sur le revenu (de 2 à 3 p. c. en moyenne). Pour se faire une idée de l'importance autrement considérable de la réduction des ressources ouvrières réelles (aussi à la suite du chômage et des journées réduites), on peut d'abord comparer les montants globaux des impôts sur le revenu prélevés sur les salaires : rien qu'au cours de la dernière année saisie par la statistique la plus récente (d'août 1931 à août 1932), ce rendement est tombé de 94,9 millions de marks à 60,9 millions.

Une autre base de comparaison est fournie par les statistiques portant sur le « revenu du travail » (revenu global de tous les salaires et traitements d'ouvriers et d'employés). Voici ce que dit, à ce sujet, le fascicule déjà cité de l'*Institut für Konjunkturforschung* (arrêté avant le décret du 4 septembre) :

« Le revenu du travail, qui baisse régulièrement pendant le premier trimestre de l'année, s'est trouvé diminué, à la suite du décret du 8 décembre 1931, du dernier trimestre de 1931 au premier trimestre de 1932, de 16 p. c. environ. Pour montrer le caractère unique de pareille diminution de revenus, citons les pourcentages correspondants de la diminution pendant les années précédentes. Du quatrième trimestre de chacune de ces années au premier trimestre de l'année suivante, le revenu du travail a baissé :

De 1928 à 1929, de	5 p. c.
De 1929 à 1930, de	5 p. c.
De 1930 à 1931, de	10 p. c.
De 1931 à 1932, de	16 p. c.

» Cette opération violente, qui anticipait une partie de l'effet du recul futur de la conjoncture, devait

entraîner une réaction. En effet, le revenu du travail a de nouveau augmenté pendant le deuxième trimestre de 1932 ; l'augmentation saisonnière, contrairement à ce qui s'était produit en 1930 et 1931, a pu se manifester presque pleinement. Depuis lors, et pendant le troisième trimestre de cette année, le revenu trimestriel du travail se maintient aux environs de 6,8 milliards de marks. Comme ce revenu augmente d'habitude du deuxième au troisième trimestre par l'effet d'une amélioration saisonnière, cela signifie en réalité un recul de la conjoncture, recul beaucoup plus faible cependant que pour l'époque correspondante de 1931. Alors, le revenu du travail s'est trouvé diminué, par rapport à la marche de la conjoncture dégagée des fluctuations saisonnières, de 450 millions de marks, soit 5,3 p. c., en 1932, par contre, d'environ 250 millions de marks, soit 3,7 p. c. Pour autant qu'on puisse prévoir, le revenu du travail global pour l'année 1932 se tiendra au niveau de 26 ou 27 milliards de marks. »

Or, en 1929, ce chiffre était encore de 43 milliards de marks. Cette confrontation suffit à montrer le caractère véritablement angoissant du problème de la puissance d'achat intérieure qui, dans la pratique, correspond à l'opposition entre les thèses de la compression et de l'expansion comme moyen de progrès économique et social. Les forces réelles qui représentent l'opposition de ces deux thèses s'affrontent actuellement avec une acuité sans précédent. En poussant jusqu'à la plus extrême limite son adhésion à la thèse de la compression, le gouvernement du Reich s'est engagé dans une expérience dont le résultat pratique aura tout au moins la valeur d'une démonstration. Pour ma part, je serais fort étonné qu'elle ne confirmât pas la leçon d'expérience que l'on a déjà pu tirer de tant de tentatives analogues précédentes : c'est que, selon la réflexion que l'on prête à un homme politique italien très connu, on ne sauvera pas le navire aussi longtemps que les occupants de chaque cabine se borneront à essayer de pomper l'eau de leur cabine dans celle de leur voisin. L'image, je crois, peut s'appliquer au voisinage social autant qu'au voisinage national.