

MINISTERE DES TRANSPORTS

RAPPORT SUR L'EVOLUTION DES SALAIRES

DE SIX ENTREPRISES NATIONALES DE TRANSPORTS

Observatoire Economique  
et Statistique des Transports

~~DOCUMENT OFFICIEL~~

REF. n

CDAT

S.A.E.I.

1811

24 Juillet 1973

AVERTISSEMENT

Compte tenu de la brièveté des délais d'élaboration du présent projet de rapport, il n'a pas toujours été possible de constituer pour les six entreprises nationales des données parfaitement homogènes ; on a dû se contenter des données disponibles.

Dans ces conditions les commentaires ne pourront qu'être succincts, et les conclusions devront être confirmées par des suppléments d'information.

PLAN DU RAPPORTINTRODUCTION

- 1 - Analyse de l'évolution de la masse salariale à effectifs constants :
  - 1-1 hors inflexion .
  - 1-2 inflexion comprise .
- 2 - Analyse de l'évolution de la valeur du point 100 au sein de chaque entreprise .
- 3 - Essai d'interprétation .
- 4 - Evolution de la durée du travail ,
  - 4-1 hebdomadaire .
  - 4-2 annuelle .
- 5 - Evolution des salaires les plus bas .
- 6 - Evolution de l'éventail hiérarchique .
- 7 - Evolution de la situation de personnels types et des couts horaires moyens hors charges correspondants .
  - 7-1 entreprise par entreprise .
  - 7-2 pour certaines catégories communes ou comparables de personnels .
- 8 - Indication sur les régimes de retraites .
- 9 - Liste des tableaux .

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
I	Evolution des masses salariales à effectifs constants, hors inflexion	6
II	Evolution des masses salariales à effectifs constants, inflexion comprise à la R.A.T.P. et à la S.N.C.F.	8
III	Evolution des masses de rémunération à effectifs constants du personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte	8
IV	Evolution de la valeur du point 100 du 1 <sup>o</sup> Janvier de chaque année, en région parisienne	9
IV bis	Evolution des parts relatives des éléments de la valeur du point 100 : soumis et non soumis à retenue pour pension de la R.A.T.P.  - liquidable et non liquidable de la S.N.C.F.	10
V	Comparaison des augmentations entre 1967-1972  - de la masse salariale à effectifs constants hors inflexions - de la valeur du point 100	11
VI	Récapitulation des regroupements provoqués par par l'étude des tableaux I-IV-V	12
VII	Etapes de la réduction de la durée hebdomadaire de travail entre 1963-1973	14
VIII	Durée annuelle du travail	15
IX	Evolution des salaires les plus bas: hors primes	17
X	Evolution des salaires les plus bas : primes comprises	19
XI	Tableau comparatif des niveaux et augmentations de salaires les plus bas	20
XII	Evolution des bas salaires et évolution de la valeur du point 100 entre 1967-1973	21
XIII	Evolution de l'éventail hierarchique à la S.N.C.F. et à la S.N.C.F.	22

XIV	Evolution de l'éventail hierarchique parmi le personnel sédentaire des compagnies de navigation d'économie mixte	23
XV	Evolution de l'éventail hierarchique parmi le personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte	24
XVI	Evolution de l'éventail hierarchique parmi le personnel d'Air France et de l'Aéroport de Paris	25
XVII	Rénumérations brutes annuelles et horaires, des personnels-types de la R.A.T.P.	29
XIX	Rénumérations mensuelles brutes des personnels sédentaires-types de la Compagnie Générale Transatlantique	31
XX	Rénumérations mensuelles brutes des personnels sédentaires-types de la Compagnie des Messageries Maritimes	32
XXI	Salaire horaire des personnels sédentaires-types des Compagnies de Navigation d'Economie mixte	33
XXII	Rénumérations mensuelles brutes des personnels navigants-types de la Compagnie Générale Transatlantique	35
XXIII	Salaire horaire moyen des deux grandes catégories de personnel navigant de la Compagnie Générale Transatlantique	36
XXIV	Rénumérations mensuelles brutes des personnels navigants-types de la Compagnie des Messageries Maritimes	38
XXV	Salaire horaire moyen des deux grandes catégories de personnel navigant de la Compagnie des Messagerie Maritimes	39
XXVI	Rénumérations mensuelles brutes des personnels-types d'Air France	41
XXVII	Rénumérations mensuelles brutes des personnels-types de l'Aéroport de Paris	43
XXVIII	Rénumérations comparées des cadres	45
XXIX	Rénumérations comparées des ouvriers qualifiés	46
XXX	Rénumérations comparées des dactylos	47
XXXI	Rénumérations comparées des conducteurs Train/Métro	48

A N N E X E S

- 1 - Note de Monsieur le Directeur du Cabinet du Ministre des Transports.
- 2 - Eléments d'informations fournis par la Direction des Transports Terrestres, et les Secrétariat Généraux concernant les entreprises suivantes :
  - 2 - 1 S.N.C.F.
  - 2 - 2 R.A.T.P.
  - 2 - 3 Compagnie Générale Transatlantique
  - 2 - 4 Compagnie des Messageries Maritimes
  - 2 - 5 Compagnie Nationale Air France
  - 2 - 6 Aéroport de Paris

## INTRODUCTION

La présente étude a été entreprise à la demande de Monsieur BOYON, Directeur du Cabinet du Ministre des Transports, dans la note du 13 Juin 1973 (voir annexe) qui précise les différents points à examiner.

Cette étude se limite aux salaires des personnels statutaires des entreprises suivantes :

S.N.C.F., R.A.T.P., Compagnie Générale Transatlantique, Compagnie des Messageries Maritimes, Compagnie Nationale Air France, Aéroport de Paris, à l'exclusion de leurs filiales ainsi qu'il avait été convenu lors de la réunion préparatoire qui s'est tenue le 22 Mai dernier au Cabinet du Ministre des Transports sous la présidence de Monsieur LECLERCQ, Conseiller technique.

## 1 ANALYSE DE L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE A EFFECTIFS

### CONSTANTS

#### 1 - 1 Hors inflexion :

La notion de masse salariale à effectifs constants a été précisée par l'instruction de la Direction Générale du Commerce Intérieur et des Prix du Ministère de l'Economie et de Finances du 14 Mars 1972.

Elle est parfois reprise par les Compagnies sous le nom de masse salariale hors inflexion.

Elle comprend "tous les éléments de rémunération ..., généraux et permanents et seulement ces éléments"

Sont donc exclues :

- les indemnités représentatives de frais, réels ou forfaitaires
- les indemnités à caractère familial
- les indemnités pour heures supplémentaires non forfaitaires
- les indemnités ou primes liées à des sujétions particulières, à la pénibilité au travail à des connaissances spéciales

La variation de la masse salariale ainsi définie retrace donc les effets des mesures générales et catégorielles de relèvement des salaires.

Les inflexions, provoquées par :

- les effets du vieillissement, de l'avancement
- les modifications des salaires engendrées par l'évolution de la technicité du personnel
- les modifications de la structure hiérarchique du personnel (déformation de la pyramide)

en sont exclues (voir paragraphe 1-2)



Les variations annuelles retracent les mesures décidées dans l'année en cours ainsi que l'incidence en année pleine des mesures prises au cours de l'année précédente.

Pour ne pas alourdir le texte on a laissé le pourcentage d'augmentation annuel pour chaque entreprise dans les annexes en reprenant dans le tableau général suivant que les évolutions en indice (base 100 1967).

TABIEAU I

Evolution des masses salariales à effectifs constants pour les six entreprises  
Hors inflexion.

	SNCF	RATP	C.G.T. (PS)(1)	M.M. (PS) (1)	AF	AP
1963	79,82	78,7			80,32	80,99
1964	86,43	86,38			86,75	86,49
1965	90,59	90,40			90,44	90,59
1966	95,04	94,88			94,94	95
1967	100	100	100	100	100	100
1968	110,62	109,67	109,6	109,27	111,17	109,72
1969	119,56	118,09	116,4	116,72	116,92	115,87
1970	127,78	127,06	125,21	126,20	126,57	125,14
1971	139,34	137,92	135,81	137,00	137,48	135,67
1972	151,11	151,29	146,41	147,74	150,07	148,16

Les six entreprises sont désignées sous les sigles suivants :

S.N.C.F. : Société Nationale des Chemins de Fer Français  
 R.A.T.P. : Régie Autonome des Transports Parisiens  
 C.G.T. : Cie Générale Transatlantique  
 M.M. : Compagnie des Messageries Maritimes  
 A.F. : Compagnie Nationale AIR FRANCE  
 A.P. : Aéroport de Paris.

1) la complexité des soldes du personnel navigant ( P.N. ) n'a pas permis, sauf à entreprendre un travail considérable, d'appliquer la méthode définie dans la note de la D.G.C.T.P. du 14 Mars 1972, déjà citée. Ne figurent donc ici que les effets des mesures prises à l'égard des personnels sédentaires ( P.S. )

Ce tableau traduit l'accélération de la croissance de la masse salariale depuis 1968 puisque, pour les 4 entreprises pour lesquelles ont été fournies des informations antérieures à 1967, l'accroissement de cette masse à effectifs constants hors inflexion, a été de 25% environ pour les quatre années précédant 1967, alors que pour les quatre années suivantes, elle a atteint de 35 à près de 40%.

Toutefois, l'année 1963 avait vu un accroissement important de cette masse salariale à la suite des travaux de la Commission des Sages.

Il résulte également du tableau précédent, que l'on peut classer ces 6 entreprises en deux groupes selon que cette masse salariale a augmenté de plus de 50% entre 1967 et 1972 - SNCF 51,1%, RATP 51,3%, AIR FRANCE 50%, ou de moins de 50% (Aéroport de Paris 48,1%, Messageries Maritimes (PS) 47,7%, Compagnie Générale Transatlantique (PS) 46,4%). Toutefois, ces écarts semblent du même ordre que ceux constatés au cours de la période 63-67.

#### 1.2. Evolution de la masse salariale à effectifs constants - Inflexion comprise

La prise en compte de l'inflexion ( définie au paragraphe précédent) permet d'approcher de la notion de masse de rémunération à effectifs constants, dont procèdent les chiffres fournis concernant le personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte.

Toutefois, ceux-ci portent non seulement sur des éléments de rémunération permanents et généraux, mais également sur les sommes versées à un titre quelconque.

	TABLEAU II EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE A EFFECTIFS CONSTANTS, INFLEXION COMPRISE		TABLEAU III MASSE DE REMUNERATION A EFFECTIFS CONSTANTS	
	S.N.C.F.	R.A.T.P.	C.G.T. (P.N.)	M.M. (P.N.)
1963	78,21	77,43		
1964	84,96	85,07		
1965	89,38	89		
1966	94,3	94,1		
1967	100	100	100	100
1968	111,59	110,03	109,83	110,02
1969	120,17	119,75	119,47	120,48
1970	130,42	130,23	135,58	134,82
1971	143,28	144,12	152,91	153,73
1972	158,18	161,18	167,86	170,45

La croissance de la masse de rémunération à effectifs constants affectée au personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte semble plus forte que la masse salariale à effectifs constants inflexion comprise de la R.A.T.P. et de la S.N.C.F. par exemple.

Pour ces deux dernières entreprises la comparaison des tableaux I et II permet de constater :

- 1°) que l'inflexion a un effet positif sur la croissance de la masse budgétaire ce qui traduit l'amélioration de la technicité moyenne des personnels et sans doute le vieillissement de celui-ci du fait de la réduction du recrutement dans le personnel d'exécution.
- 2°) que cet effet d'inflexion est plus fort à la R.A.T.P. qu'à la S.N.C.F.

2. EVOLUTION DU POINT 100

Les évolutions constatées dans le tableau suivant retracent les augmentations générales de salaires à l'exclusion des mesures catégorielles et des augmentations uniformes sous forme d'attribution de points.

TABLEAU IV

Evolution de la valeur du point 100 au 1er janvier de chaque année, en région parisienne.

	SNCF (1)	RATP (2)	C.G.T.(3) (PS)	M.M. (3) (PS)	A.F.(4)	A.P.(4)
1963	80,40	80,30			78,62	78,46
1964	88,46	89,4			86,54	86,20
1965	93,37	93,13			92,45	92,11
1966	96,12	96,0			96,15	95,79
1967	100	100	100	100	100	100
1968	100,37	107,45	107,63	107,63	104,3	105,05
1969	115,8	114,75	114,93	114,93	114,88	116,77
1970	125,47	121,71	121,89	121,89	121,77	122,99
1971	137,43	132,97	136,58	136,58	130,06	133,88
1972	145,58	142,62	144,71	144,71	140,46	146,16
1973	160,07	152,27	159,1	159,1	151,70	158,37

- ) Fixée en fonction des variations des éléments fixes ( liquidables et non liquidables des salaires) traitement, prime, complément de traitement, indemnité de résidence parisienne
- ) Fixée en fonction des variations des éléments fixes soumis et non soumis à retenue pour pension.
- ) Fixée en fonction des variations : du traitement, de la prime (analogue ou complément de traitement SNCF) et de l'indemnité de résidence. Les salaires du personnel sédentaire étant assimilés à ceux de la SNCF, la valeur du point de l'indice 100 est celle du barème officiel de la SNCF, la différence constatée s'explique par l'absence de l'élément analogue à la prime de travail SNCF ou par sa non prise en compte.  
Sans objet pour le personnel navigant eu égard à l'absence d'une grille de salaires de référence par indice.
- ) Les indices sont calculés à partir de l'évolution de la valeur du point 100 en point de sortie et correspondent à la valeur du point 100 au 31 Décembre de l'année précédente.

De 1967 à 1973, les augmentations de la valeur du point sont donc plus fortes pour la SNCF, les compagnies dont les salaires sont fixés en référence à cette dernière et à l'Aéroport de Paris, et plus faible pour la R.A.T.P. et AIR FRANCE.

TABLEAU IV bis

Evolution des parts relatives des éléments de la valeur du point 100 soumis et non soumis à retenue pour pension de la R.A.T.P.

- liquidable et non liquidable de la SNCF

En pourcentage :  $\frac{\sum \text{des éléments non liquidables ou non soumis}}{\sum \text{des éléments formant la valeur du point 100}}$

	SNCF	RATP
1963	27,89	27,33
1964	27,88	27,93
1965	28,65	26,94
1966	27,85	27,02
1967	27,84	27,13
1968	27,58	27,15
1969	25,80	25,53
1970	24,06	25,35
1971	22,90	24,37
1972	22,90	23,13
1973	21,71	21,95

On assiste donc à une réduction sensible depuis 1969, de la part des éléments de la valeur du point 100 non soumis à retenue (RATP) et non liquidable (SNCF)

3 - ESSAI D'INTERPRETATION DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES ENTRE 1967 et 1972TABLEAU V : Augmentation comparée des masses salariales à effectifs constants hors inflexion et de la valeur du point 100 entre 1967 et 1972

	SNCF	RATP	CMT(PS)	MM(PS)	AF	AP
Augmentation en % de la :						
-Masse salariale	51,11	51,29	46,11	47,74	50,07	48,16
-Valeur du point	45,58	42,62	44,71	44,71	40,46	46,16
Ecart.....	5,53	8,67	2,30	3,03	9,61	2

Ce sont les augmentations de la valeur du point qui provoquent pour la plus grosse part les augmentations de la masse salariale à effectifs constants hors inflexion.

L'écart observé, abstraction faite des phénomènes de report en année pleine sur l'année suivante des mesures prises l'année en cours, devrait être un indicateur de l'importance pour ces diverses entreprises des mesures catégorielles (non retracées dans l'évolution de la valeur du point alors qu'elles le sont dans la masse salariale) et des augmentations générales uniformes.

On retrouve ici les deux groupes d'entreprises vues en 1.1.

Air France, RATP et à un degré moindre SNCF, pour lesquels ces phénomènes ont eu une certaine importance d'une part et les Compagnies de Navigation d'Economie Mixte (PS) et l'Aéroport de Paris d'autre part.

Pour conclure cette analyse globale, sont récapitulés dans le tableau VI les regroupements auxquels on est parvenu :

Tableau VI - Récapitulation des regroupements provoqués par l'étude des tableaux I - IV - V

Augmentation de la :	SNCF	RATP	CGT(PS)	MM (PS)	A.F.	A.P.
Masse salariale hors inflexion	+	+	-	-	+	-
Valeur du point	+	-	+	+	-	+
Ecart	+	+	-	-	+	-

voir légende en bas de la page

Il semble donc que depuis 1967, abstraction faite de l'évolution de l'indemnité de résidence :

- 1°) que pour les personnels d'Air France et de la R.A.T.P. l'effet des mesures catégorielles, ou des mesures générales comme l'attribution de points uniformes ait été relativement important dans la hausse des éléments permanents et généraux du salaire.
- 2°) que les personnels de l'Aéroport de Paris des compagnies de navigation d'économie mixte (personnels sédentaires seulement) ont vu une augmentation moindre des éléments généraux et permanents de leurs rémunérations presque intégralement provoqués par les augmentations de la valeur du point
- 3°) Que le personnel de la S.N.C.F. a vu, quant à lui, une augmentation importante des éléments permanents et généraux du salaire qui a été provoquée principalement par les augmentations de la valeur du point mais également par les mesures catégorielles ou par des mesures générales comme l'attribution de points uniformes.

#### REMARQUE

Il va sans dire que les précédentes conclusions indépendamment des hypothèses sur lesquelles elles reposent étant tirées de données statistiques dont on a pu vérifier la parfaite homogénéité devraient être confortées par une analyse des mesures prises dans chaque entreprise pendant cette période.

#### LEGENDE

Augmentation de la masse salariale hors inflexion :

+ > 50 %

- < 50 %

Augmentation de la valeur du point :

+ > 44 %

- < 43 %

Ecart :

+ > 5 %

- < 3,03

#### 4. EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

##### 4.1. Evolution de la durée hebdomadaire du travail

On trouvera dans le tableau récapitulatif suivant, les renseignements concernant les entreprises.



TABLEAU VII -

Etapas de la réduction de la durée hebdomadaire de travail

	SNCF		RATP		CGT PS		M.M. PS		A.F.		S.Ad(2)A de Pat.(2)			
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
963	46		45								45		48	
964														
965														
966									44,10	1.10				
967					46 (1)		46 (1)				44,10	1.7	47,10	1.7
968	44,30	22.7	43,45 43,20	1.6 1.8	44,30	9.9	44,30	1.10	43,40 43,10	1.7 1.11	43,40	1.7	46,40	1.7
969			42,55 42,30	1.1 1.10					42,40	31.12	43,10	1.1	46,10	1.1
970	43,30 43,-	1.6 1.11	41,40		43,30 43,-	1.6 1.11	43,30 43	1.6 1.11			42,40	1.2	44,40	1.2
971	42	26.9	41,15		42	27.9	42	2.6	42 41,40	1.1 1.11	42 41,40	1.3 1.7	42,40 41,40	1.3 1.7
972	42		40						40,40	1.11	41	31.12	41	31.12
1973	41		40		41	1.1	41	1.1	40	1.11	(3) 40,30	(3) 1.10	(3) 40,30	(3) 1.10

A : Durée en heures et minutes

B : Dates d'effet des mesures de réduction

(1) : 45 h. à Paris

(2) : S.Ad. : Services administratifs

At. : Ateliers

(3) : prévue

La durée hebdomadaire de travail des personnels sédentaires des compagnies de navigation d'économie mixte suit la même évolution que celle du personnel SNCF.

L'importance de la réduction de la durée réglementaire hebdomadaire du travail depuis 1968 est générale pour les 6 entreprises de l'étude; en 1973 la durée réglementaire aura été ramenée à 41 heures maximum.

Cette réduction s'est produite avec uniformisation des régimes de travail pour les différentes catégories de personnel dans chaque entreprise.

#### 4.2. Evolution de la durée annuelle du travail

TABLEAU VIII - Durée annuelle réelle du travail en heures

	SNCF	RATP	CGT				M.M.				AF	AP
			PS		PN (6)		PS		PN			
			Ca (4)	Su(4)	Min	Max	Ca(4)	Su(4)	off(9)	Exe(9)		
1963	2146,40	2082										
1964	2139 (1)	2089										
1965	2123,40	2078										
1966	2131,40	2085										
1967	2116	2082	2095,45/2116	2232	3171	2070(7)	2093(7)	2061	2652			
1968	2104 (2)	2008	2083,6/2092,18	2106	2722	2041(7)	2050(7)	1971	2562			
1969	2039,35(3)	1943	2020,18(5)	1936	2921	1993 (8)		2043	2636			
1970	2016,20	1883	1999,48	1928	2836	1955		1998	2260			
1971	1965,30	1853	1956	1768	2718	1930		1944	2132			
1972	1925	1808	1898,24	1720	2091	1881		1890	1999			
1973	1886	1808				1836						

1) nombre de jours de congé porté de 24 à 26 pour l'exécution, de 26 à 28 pour les cadres

2) nombre de jours de congé porté à 27 j. pour le personnel d'exécution

3) nombre de jours de congé porté uniformément à 28

4) Ca : cadres - Su : subalternes

5) La durée du congé annuel, qui était de 26 jours ouvrables pour le personnel subalterne et de 28 jours ouvrables pour les cadres a été portée à 28 jours ouvrables pour l'ensemble du personnel à compter du 1er juin 1969

6) La durée annuelle de travail est variable selon 3 catégories de personnel, qui sont par ordre croissant de la durée annuel du travail : officiers - personnel d'exécution pont/machine - civils et 3 catégories de navire par ordre décroissant de la durée du travail : paquebots - cargos classiques - cargos automatisés.

On a repris ici que les valeur extrêmes. Pour plus de détail, se reporter en annexe.

7) A Marseille et à Dunkerque ( à Paris la durée hebdomadaire du travail étant de 45 h.)

8) Depuis 1969, la durée est commune quel que soit le lieu de travail

9) Il s'agit de durées moyennes

9) Off : Officiers - Exe : personnel d'exécution

Le phénomène d'uniformisation des différents régimes de travail entre les différentes catégories, de personnel peut être également observé pour le régime des congés.

Toutefois on trouve encore des différences importantes dans la durée annuelle de travail parmi les différentes catégories de personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte.

Les durées annuelles réelles de travail indiquées ici subissent des aléas du fait : des années bissextiles, du déplacement de certains jours fériés. C'est pourquoi il a paru intéressant de constituer une année type (365 jours, 9 jours fériés, 52 dimanches). C'est sur la base de la durée annuelle du travail en année-type qu'a été calculé pour la RATP et la SNCF (voir annexe) les salaires horaires que nous verrons plus loin.

5 - EVOLUTION DES SALAIRES LES PLUS BAS5.1. Hors primes

TABLEAU IX - Evolution des salaires les plus bas hors primes  
Rémunération annuelle brute calculé sur la base de janvier

	SNCF (1) (4)	RATP (1)	CGT (PN) (2)	M.M (PN)	A.F (3)	A.P (3)
1963	5.901	6.247				
1964	6.492	7.178				
1965	6.853	7.598				
1966	7.052	8.004				
1967	7.330	8.326	7599,6	7596		
1968	7.899	9.146	7981,2	7980		
1969	8.855	10.342	8780,4	8784		
1970	9.468	10.968	9405,6	9408		
1971	10.615	12.463	9928,8	9924		
1972	11.420	13.862	10605,6	10608		
1973	13.195	15.538	11451,6	11460		
Pourcentage d'augmentation						
67/73	80	86,6	50,6	50,8		
68/73	123,6	148,7				

- 1) I.R. PARIS - hors primes de travail (SNCF) et hors prime de rendement ou de bons services (RATP)
- 2) Non fourni pour le personnel sédentaire calculé à défaut d'autres renseignements sur la base du salaire de janvier et multiplié par 12  
Qualification correspondante : Matelot ordinaire
- 3) Non fourni
- 4) Les rémunérations indiquées se rapportent au grade le moins élevé du personnel à service discontinu à savoir l'agent de main d'oeuvre et de manutention débutant à Paris

L'évolution des salaires hors primes les plus bas serait donc plus rapide à la R.A.T.P. qu'à la S.N.C.F. et relativement lente pour le personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte.

Ainsi, le salaire hors prime des matelots ordinaires qui, en 1967, était supérieur de 3,5% à celui du manutentionnaire SNCF, est en 1973, inférieur de 13,2%.

5.2. Evolution des salaires les plus bas, primes comprises

Les indications concernant l'évolution des salaires les plus bas de chaque entreprise (primes incluses) sont regroupées dans le tableau X suivant.

**TABLEAU X - Evolution des rémunérations annuelles brutes les plus basses - Primes comprises - sur la base des rémunérations au 1er janvier**

	SNCF (1)	RATP (2)	C.G.T.(3)		M.M. (3)		AF(7)	AF (7)(8)	AP (7)(9)
			PS(4)	PN(6)	PS(4)	PN(6)			
1963	6341	6636							
1964	6975	7682							
1965	7354	8126							
1966	7559	8556							
1967	7864	8914	7530,5	11697,5	7638,6	12072			
1968	8485	9780	8390,5	12646,2	8390,5	12600	8851,6	12516 *	
1969	9514	11019	9245	13113,5	9245	14220			
1970	10172	11687	10091	13739	10091	15612			
1971	11405	13268	11470,5(5)	14420,4	11470,5	18192			
1972	12274	14704	12289	18187,2	12171	20400			
1973	14173	16454	13725	19810,8	13725	22044	18111,5	17712	
% d'augmentation 67/73	80,2	84,58	82,25	69,4	79,6	82,6		104,5	41,5
% d'augmentation 63/73	123,5	147,95						155,6	126

- 1) Les rémunérations indiquées se rapportent au grade le moins élevé du personnel à service continu, à savoir l'agent de manoeuvre et de manutention débutant (ex échelle 2, actuellement niveau E1 indice A) à Paris, prime de travail comprise
- 2) Par rapport au tableau IX ont été incluses les primes de rendement et de bons services
- 3) salaire de janvier multiplié par 12
- 4) Correspond au salaire de base (solde fixe, indemnité de résidence région parisienne) prime du 16-11-53, prime du 2-10-48, prime du 6-10-48) à l'exclusion des éléments personnels ou accidentels et de la prime de fin d'année  
qualification correspondante : garçon de bureau, stagiaire débutant.
- 5) Introduction dans le salaire de base de la prime de productivité réglée jusqu'alors d'une manière indépendante  
qualification correspondante : matelot ordinaire
- 6) Chiffres établis sur la base des salaires du 31 Janvier 1963, 31 janvier 67 et 31 Mai 73.
- 7) Ils comprennent les primes de productivité, générale, le complément constant, la prime de fin d'année, la prime complémentaire.
- 8) Correspond au salaire de la dactylo débutant, ce qui n'est pas nécessairement le salaire le plus bas. Comprend prime de fin d'année, indemnité complémentaire de Juin, prime d'assiduité
- 9) Le chiffre de 1967 est vraisemblablement sans signification.

Essai d'interprétation

En 1967, les salaires les plus bas pouvaient être classés en fonction de leur niveau, en 4 catégories, par ordre décroissant.

- ++ regroupant le personnel navigant des compagnies de navigation CGT(PN) MM(PN)
- + " le personnel le moins payé des compagnies AF et RATP
- - " le personnel sédentaire des compagnies de la marine marchande
- " le personnel de la SNCF

Le taux d'augmentation des salaires les plus bas peut être classé en 3 catégories :

- Fort (F) pour AIR FRANCE
- Faible (f) pour le personnel navigant de la CGT
- Moyen (m) compris entre 79 et 85 pour les autres

On peut également classer 4 catégories les salaires les plus bas en 1973

(++, +, -, -)

Le tableau suivant peut dès lors être dressé.

TABLEAU XI

	SNCF	RATP	C.G.T.		M.M.		AF.
			PS	PN	PS	PN	
Niveau absolu 67	-	+	--	++	--	++	+
Augmentation	m	m	m	f	m	m	F
Niveau absolu 73	--	-	--	+	--	++	+

On constate ainsi :

- que le personnel navigant le moins payé a vu son salaire augmenter davantage à la Compagnie des Messageries Maritimes qu'à la Compagnie Générale Transatlantique, principalement par le jeu des augmentations de primes (comparaison tableau IX et X)

- que le salaire minimal d'Air France s'est accru davantage que celui de la RATP et qu'il a dépassé ce dernier, approchant celui du matelot de la CGT

- que l'écart entre le salaire minimal de la RATP et celui de la SNCF s'est accru (augmentation de 84% pour la RATP contre 80% pour la SNCF)

- et que le salaire minimal du personnel sédentaire des compagnies de navigation évolue comme celui de la SNCF, quoi que cela ne désigne pas les mêmes qualifications (garçon de bureau stagiaire dans un cas, et manoeuvre ou manutentionnaire dans l'autre).

## EVOLUTION DES BAS SALAIRES ET EVOLUTION DU POINT 100 ENTRE 1967 et 1973

TABLEAU XII

	SNCF	RATP	CGT(PS)	MM (PS)	AF
Progression des bas salaires	80	84	82	79	104,6
Progression du point 100	60	55,2	59	59	51,7
Ecart	20	28,8	23	20	52,9

Ainsi l'évolution de la valeur du point 100 n'entrerait que pour 50% dans les augmentations des bas salaires d'AIR FRANCE et pour 65% dans celui des bas salaires de la RATP, ce qui semble confirmer peu ou prou l'importance des mesures catégorielles prises dans ces entreprises ( voir paragraphe 3 )

En revanche, ce tableau ne confirme pas l'impression que les mesures catégorielles auraient été plus importantes à la SNCF que pour le personnel sédentaire des compagnies de navigation d'économie mixte.



6 - EVOLUTION DE L'EVENAIL HIERARCHIQUE

Les renseignements recueillis sont présentés selon leur degré d'homogénéité.

6.1. S.N.C.F. et R.A.T.P.

Les renseignements ont été fournis pour ces deux entreprises en comparant les échelles minimales et maximales au 1er échelon (hors ancienneté).

Les échelles maximales ne concernent pas les fonctionnaires supérieurs ni les cadres de direction.

TABLEAU XIII

	S.N.C.F.			R.A.T.P.		
	Min	Max	$\frac{\text{Max}}{\text{Min}}$	Min	Max	$\frac{\text{Max}}{\text{Min}}$
1963	120	525	4,375	124	526	4,24
1967	120	558	4,65	133	558	4,19
1973	136	558	4,10	160	570	3,56
Ecart 73/67			0,55			0,63

Pourcentage d'écrasement :

$$100 \times \frac{0,55}{4,65} = 11\%$$

$$100 \times \frac{0,63}{4,19} = 15\%$$

La réduction de l'éventail hiérarchique entre 1967 et 1973 serait plus forte à la RATP qu'à la SNCF

## 6.2. Personnel sédentaire des compagnies de navigation d'économie mixte

La réduction de l'éventail hiérarchique peut être calculée à l'aide des exemples de rémunération mensuelle fournis :

-garçon de bureau stagiaire (A)

-chef de service (grade le plus élevé avant les cadres de direction )  
à sa nomination (B )

TABLEAU XIV

	Salaire A	Salaire B	$\frac{B}{A}$
1.1.67	627,54 (1)	3.177,17 (1)	5,06
1.1.73	1143,73 (1)	5.198,96 (1)	4,54
Ecart			0,52
Pourcentage de réduction de l'éventail hiérarchique			
$100 \times \frac{0,52}{0,05} = 10,27\%$			

1) comprend : solde fixe, indemnité de résidence, primes diverses à l'exclusion des éléments personnels ou accidentels.

Evolution de l'éventail hiérarchique à partir des soldes d'embarquement

TABLEAU XV

	C.G.T.			M.M.		
	Matelot A	Capitaine B	B/A	Matelot	Capitaine	B/A
1.1.67	983,13	4.131,2	4,20	1006	4797	4,76
1.1.73	1.650,90	6.566,4	3,97	1837	8596	4,67
Ecart			0,33			0,09

Pourcentage de réduction de l'éventail  
hiérarchique :

$$\frac{100 \times 0,33}{4,20} = 7,8\%$$

$$\frac{100 \times 0,09}{4,76} = 1,89\%$$

Compte tenu du fait que les chiffres de 73 sont donnés toutes positions réglées contrairement à ceux de 1967, on ne peut guère interpréter la différence constatée.

#### 6.4. Air France et Aéroport de Paris

TABLEAU XVI Pour ces deux entreprises, les renseignements sur l'éventail hiérarchique ont été fournis sans autre indication. On se bornera à reprendre le calcul précédent.

		A.F.		A.P.
1.1.63	110 (1)	900	8,18	
1.1.67	110 (1)	900	8,18	8,9
1.1.73	142 (1)	900	6,33	8
			1,85	0,9

Pourcentage de réduction de l'éventail hiérarchique

$$\frac{100 \times 1,85}{8,18} = 22\%$$

$$\frac{100 \times 0,9}{8,9} = 10\%$$

1) indice

#### CONCLUSION

Sur la base des calculs précédents, on peut constater que l'éventail hiérarchique se serait :

-beaucoup resserré à la RATP et plus encore à AIR FRANCE

-resserré d'une façon moyenne à la SNCF, l'Aéroport de Paris et pour les personnels sédentaires de la marine marchande

-peu resserré parmi le personnel navigant des compagnies de navigation d'économie mixte;

## 7 - EVOLUTION DES SALAIRES DES PERSONNELS-TYPES

### 7-1 Entreprise par entreprise

#### 7-1-1 La S.N.C.F.

On retrouvera dans le tableau suivant les indications concernant le salaire primes comprises du manutentionnaire débutant à Paris (salaire le plus bas), ainsi que les salaires de diverses catégories de personnel. (tableau XVII page suivante)

La progression des salaires en pourcentage depuis 1967 nous permet de considérer les déformations de la hiérarchie des salaires depuis cette date.

Ainsi c'est le salaire le plus bas qui a le plus progressé (80 %) et le salaire le plus haut qui a progressé le moins (57,1%).

A l'intérieur de ces deux catégories on peut considérer que la dactylo a bénéficié d'un effet de diffusion des mesures de relèvement de bas salaires (+ 76 %) contrairement à l'agent de maîtrise et au chef de train.

Il semble par ailleurs que le salaire des conducteurs de Mistral ait connu une hausse importante 71,33 % alors que le niveau de salaire atteint en 67 était 2,66 le salaire minimum.

TABLEAU XVII

SALAIRES DES PERSONNELS TYPES. S.N.C.F.

Les montants indiqués, pour chacune des trois dates de référence, sont des rémunérations annuelles brutes, à PARIS, comprenant les éléments fixes du salaire (traitement, complément de traitement, indemnité de productivité, indemnité de résidence, prime de fin d'année) et la valeur moyenne de la prime de travail.

Le coût horaire sans charge correspondant est le quotient du montant précédent par la durée-type annuelle du travail.

EMPLOIS	Années d'ancienneté à la SNCF	1.1.1963		1.1.1967		1.1.1973		Pourcentage d'augmentation du salaire 73/67	Pourcentage d'augmentation du salaire horaire 73/63
		Salaire annuel	Salaire par heure de travail	Salaire annuel	Salaire par heure de travail	Salaire annuel	Salaire par heure de travail		
Éno dactylo (1)	3	8.508	3,96	10.633	4,99	18.732	9,93	76,16	99
ouvrier qualifié (CAP)	15	8.945	4,17	11.706	5,49	19.792	10,49	69,07	91
agent de maîtrise (1er grade) cadrant 8 à 10 agents (accès au grade par examen ou concours)	15	11.541	5,38	14.450	6,78	23.727	12,58	64,2	85,5
conducteur (attaché groupe I)	5	30.377	14,15	37.697	17,69	59.257	31,42	57,1	77
conducteur (banlieue) de locomotive	15	14.080	6,56	18.530	8,69	30.580	16,21	65,02	86,5
conducteur (Mistral) de locomotive	15	15.980	7,44	20.930	9,82	35.860	19,01	71,33	93,5
chef de train	15	8.714	4,06	10.945	5,14	18.200	9,65	66,2	87,7
agent de manoeuvre et de maintenance	0	6.341	2,95	7.864	3,68	14.153	7,50	80	103,8

Les sténos dactylos travaillant en atelier et astreintes à un certain rendement bénéficient en outre, depuis janvier 1964, d'une indemnité de dactylographie dont le montant moyen annuel est de 450 F en 1967, 540 F en 1973.

7-1-2 LA R.A.T.F.

TABLEAU XVIII page suivante

Légende :

- A) Pourcentage d'augmentation 67-73 : des salaires annuels
- B) Pourcentage d'augmentation 67-73 : de salaire horaires

La progression des salaires entre 67 et 73 s'étage de 81,6 % pour la dactylo (84,4 %) pour le salaire le plus bas) à 62,2 % pour le cadre.

La hiérarchie des salaires s'est quelque peu écrasée pendant cette période pour les qualifications intermédiaires.

Les augmentations étant généralement plus fortes pour les salaires les plus bas. Exception : agent de maîtrise +72,2%

année	Exploitation (roulant, ancienneté : 15 ans)								Sténodactylo (ancienneté : 3 ans)		Ouvrier qualifié (ancienneté : 15 ans)		Agent de maîtrise (ancienneté : 15 ans)		Agent des cadres (ancienneté : 5 ans)	
	Réseau ferré				Réseau routier											
	Conducteur Paris		Conducteur SBT R.E.R.		Chef de train		Machiniste- receveur		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)								
1963	13 673	6,56	-	-	10 821	5,19	11 919	5,72	9 314	4,47	10 581	5,07	13 820	6,63	25 625	12,29
1967	17 901	8,59	-	-	14 283	6,85	16 139	7,74	11 957	5,73	P 2 14 271 Pplat 15 585	6,84 7,47	17 299	8,30	32 016	15,36
1973	29 314	16,21	32 111	17,76	23 749	13,14	27 021	14,95	21 718	12,01	P 2 24 429 Pplat 25 673	13,51 14,20	29 792	16,48	51 956	26,74
A)	63,75				66,27		67,42		81,6		P2 71,1 P plat 64,7		72,2		62,2	
B)		88				91		93		109	P2 P plat	97,5 90		98,5		87,1

(1) rémunération annuelle brute en francs arrondie à l'unité et calculée sur la valeur du point au 1er janvier de chaque année, primes de rendement ou de bons services comprises

(2) prix de revient horaire hors charges

Nota - (a) l'avancement indiqué concerne l'ancienneté dans l'entreprise

(b) l'agent de maîtrise retenu s'est qualifié par concours après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise

(c) l'agent des cadres retenu est issu d'une grande école d'Ingénieurs

(d) l'ouvrier qualifié comptant 15 ans d'ancienneté peut être classé soit en position 2 soit au principalat



7-1-3 PERSONNEL SEDENTAIRE DES COMPAGNIES DE NAVIGATION  
D'ECONOMIE MIXTE

Des 2 tableaux (XIX et XX) suivants il ressort que les faibles disparités de salaires existants entre les deux compagnies en 1958-1959 ont disparu, rapidement.

Les taux d'augmentation pour certaines catégories sont donc légèrement différents.

Dans les deux cas l'augmentation de salaire a été importante pour la catégorie au salaire le plus faible et relativement importante pour le commis de première classe. On trouvera un graphique sur l'évolution des salaires personnel sédentaire de la C.G.T. en annexe.

**Evolution du salaire horaire.**

Compte tenu du parallélisme entre les durées du travail annuelles et les salaires des personnels sédentaires des compagnies de navigation d'économie mixte on n'a repris qu'un seul tableau celui concernant la compagnie des Messageries Maritimes (Tableau XXI).

TABLEAU XIX

- EVOLUTION COMPAREE DE SALAIRES TYPES ENTRE LE 1er JANVIER 1967  
ET LE 1er JANVIER 1973

Années	garçon de bureau stagiaire	commis de 1ère classe stagiaire ou ouvrier qualifié	chef de groupe nomination ou chef d'équipe technique	chef de bureau nomination	chef de service nomination
1.1.1967	627,54	802,43	1 352,14	2 203,43	3 177,17
1.1.1968	699,21	881,18	1 474,20	2 390,79	3 438,20
1.1.1969	770,43	965,87	1 583,89	2 548,26	3 665,76
1.1.1970	840,91	1 046,97	1 711,24	2 760,32	3 956,09
1.1.1971	955,83 *	1 173,82 *	1 927,49 *	3 091,57 *	4 440,85 *
1.1.1972	1 024,08	1 242,22	2 048,66	3 273,53	4 711,95
1.1.1973	1 143,73	1 373,86	2 262,17	3 601,44	5 198,96
évolution cumulée	82,25 %	71,21 %	67,30 %	63,44 %	63,63 %

Ce tableau représente un échantillonnage des principaux postes de notre grille actuelle des salaires. Le garçon de bureau est le poste le plus bas et le chef de service le poste le plus élevé de la hiérarchie (compte non tenu des Cadres de Direction).

Le chiffre de salaire correspond au salaire de base, dont les éléments constitutifs (solde fixe, résidence, prime du 16.11.53, prime du 2.10.48, prime du 6.10.48) se retrouvent à chaque niveau. Les éléments personnels ou accidentels ainsi que la gratification de fin d'année ont été exclus.

\* introduction dans le salaire de base de la prime de productivité réglée jusqu'alors d'une manière indépendante.

Personnel sédentaire

TABEAU XX

Salaire mensuel brut au 1er janvier de chaque année.

		<u>1.1.67</u>	<u>1.1.68</u>	<u>1.1.69</u>	<u>1.1.70</u>	<u>1.1.71</u>	<u>1.1.72</u>	<u>1.1.73</u>	% d'aug. 67- 73
Garçon de bureau	St	636,55	699,21	770,43	840,91	955,88	1.014,27	1.143,73	79,6
Cis de 1ère classe	St	806,95	881,18	965,87	1.046,97	1.173,82	1.230,22	1.373,86	70,2
Chef de groupe	N	1.363,02	1.474,20	1.583,89	1.711,24	1.927,49	2.028,65	2.262,17	65,9
Chef de bureau	N	2.203,42	2.390,79	2.548,26	2.760,32	3.091,57	3.241,46	3.601,44	63,4
Chef de Service	N	3.177,17	3.438,20	3.665,76	3.956,09	4.440,86	4.665,61	5.193,96	63,6

Personeel Sédentaire

Tableau XXI

Salaire horaire des personnels sédentaires des compagnies de navigation d'économie mixte

"PRODUCTIVITE" - Quotient du salaire annuel brut au 1er janvier de chaque année (salaire mensuel brut - pièce 4 - x 12) par la durée réelle annuelle du travail

	<u>1967</u> <sup>(1)</sup>	<u>1968</u> <sup>(1)</sup>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	Evolution 67-73 en pourcentage
Garçon de bureau St	3,74	4,14	4,64	5,16	5,94	6,47	7,48	100
Cis de 1ère classe St	4,74	5,22	5,82	6,43	7,30	7,85	8,98	89,4
Chef de groupe N	8,08	8,77	9,54	10,50	11,98	12,94	14,79	83
Chef de bureau N	13,06	14,22	15,34	16,94	19,22	20,68	23,54	80
Chef de Service N	18,83	20,45	22,07	24,60	27,61	29,76	33,98	80

(1) Pour Paris seulement ces deux années.

7-1-4 PERSONNEL NAVIGANT DE LA COMPAGNIE GENERALE TRANSATLANTIQUE

TABEAU XXII voir pages suivantes

XXIII

Il résulte de ce tableau que le salaire le plus bas, celui du matelot n'est pas celui qui a le plus augmenté. On retrouvera un graphique récapitulatif en annexe

TABLÉAU XXIIENQUETE STATISTIQUE sur l'EVOLUTION des SALAIRES dans les COMPAGNIES de NAVIGATION  
d'ECONOMIE MIXTEEVENTAIL HIERARCHIQUE (salaires d'embarquement)

	1.1.67	1.1.68	1.1.69	1.1.70	1.1.71	1.1.72	1.1.73
Matelot.....	983.13	1 053.85	1 092.79	1 144.92	1 201.70	1 515.60	1 650.90
Graisier sans C.A.P. ....	1 118.66	1 198.83	1 242.89	1 302.17	1 366.76	1 764.00	1 920.90
Maître d'Equipage.....	1 255.58	1 345.72	1 395.23	1 461.78	1 534.28	2 063.70	2 246.70
Lieutenant C.L.C. (1er échelon)	1 936.13	2 166.57	2 333.98	2 512.96	2 681.20	3 081.30	3 343.50
Capitaine Principal (1er échelon).....	4 131.23	4 622.75	4 980.04	5 361.78	5 403.00	6 052.10	6 566.40

N.B. A partir du 1.1.71, les salaires indiqués sont des mlés toutes positions réglées conformément aux dispositions des accords d'entreprise signés avec les Organisations Professionnelles d'Officiers et de Marins.

PERSONNEL NAVIGANT

ENQUETE STATISTIQUE sur l'EVOLUTION des SALAIRES dans les COMPAGNIES  
de NAVIGATION d'ECONOMIE MIXTE

TABLEAU XXIII

SALAIRE HORAIRE MOYEN

	<u>OFFICIERS</u>	<u>PERSONNEL d'EXECUTION PONT/MACHINE</u>
1967 tous navires .....	15.42	5.89
1968 tous navires.....	18.15	6.94
1969 paquebots.....	19.10	7.72
cargos classiques.....	19.10	7.72
cargos automatisés.....	21.49	9.51
1970 paquebots.....	21.64	8.54
cargos classiques.....	21.64	9.44
cargos automatisés.....	24.33	10.79
1971 paquebots.....	26.35	12.94
cargos classiques.....	26.35	12.97
cargos automatisés.....	29.65	13.05
1972 paquebots.....	30.44	14.13
tous cargos.....	34.24	14.23
Pourcentage d'augmentation 67-73		
paquebots	97	139
tous cargos	122	141

7-1-5 PERSONNEL NAVIGANT DE LA COMPAGNIE DES MESSAGERIESMARITIMES

TABLEAU XXIV Rémunérations- personnel/type

TABLEAU XXV Rémunérations horaires

Comme pour le personnel navigant de la Compagnie Générale Transatlantique, on constatera que ce n'est pas le salaire le plus bas qui a le plus augmenté.

L'augmentation des salaires semble beaucoup plus rapide qu'à la Compagnie Générale Transatlantique.

Toutefois les salaires horaires concernant les deux grandes catégories de personnel restent comparables.



TABLEAU XXIV

## SITUATION "PERSONNELS - TYPES"

M.M. (P N)

	1er.1.1967	1er.1.1968	1er.1.1969	1er.1.1970	1er.1.1971	1er.1.1972	1er.1.1973	Pourcentage d'augmentation. 67-73
Matelot +.....	1.006	1.050	1.185	1.301	1.516	1.700	1.837	82,6
Graisser .....	1.118	1.178	1.315	1.435	1.626	1.939	2.090	86,9
Maître d'Equipage .....	1.285	1.340	1.513	1.661	1.935	2.170	2.344	82,4
Lieutenant .....	1.788	1.940	2.150	2.353	2.576	3.252	3.628	87,01
Capitaine .....	4.797	5.041	5.766	6.307	6.907	7.704	8.596	79,1

N.B. - Les chiffres figurant dans ce tableau sont les montants des soldes d'embarquement.

M.M. (P.N.)

TABLFU XXV

REMUNERATIONS HORAIRES.

MOYENNE PAR :	1967	1968	1969	1970	1971	1972
Officier .....	14,84	17,57	18,48	21,34	23,64	29,64
Personnel d'Exécution	5,30	5,93	6,33	8,22	10,28	11,45

N.B.- Chaque chiffre de ce tableau a été obtenu en faisant le quotient de la masse salariale réelle ramenée à un homme par le nombre d'heures de travail.

7-1-5 COMPAGNIE AIR FRANCE

TABLEAU XXVI Evolution du salaire des personnels-type  
d'Air France

L'écrasement hiérarchique, déjà signalé, se manifeste par une hausse de 104 % du salaire minimum et de 59,3 % pour le cadre supérieur de 1967 à 1973

Le tableau présenté par ordre croissant des niveaux de salaires en 1953 nous permet de noter l'évolution de la hiérarchie des salaires depuis cette époque.

Ainsi le salaire de l'ouvrier professionnel qui avait dépassé celui de l'agent comptable entre 1963 et 1967 tend à être "rattrapé" par ce dernier.

Le salaire de chef de groupe ou d'agent commercial tend à progresser plus vite que celui de ses "voisins".

Enfin ce tableau ne comporte aucune indication sur le personnel navigant.

## Rémunération mensuelle du personnel

au 31 janvier 1973,

au 31 janvier 1967

au 31 mai 1973

(échelon 1 à l'embauche)

TABLEAU XXVI

E M P L O I S	ECHELLES	REMUNERATIONS			Report	augmentation 67-73 en pourcentage
		1963	1967	1973	1973 --- 1963	
Dactylo	3	644,13	804,70	1 541,15	2,39	91,5
Ouvrier Professionnel	25, 1	792,43	1 207,03	2 683,22	2,63	72,5
Agent de comptabilité	7	869,58	1 086,33	1 913,18	2,20	76,1
Rédacteur ou Chef d'atelier	10	1 215,28	1 515,49	2 476,46	2,04	63,411
Chef de Groupe ou Agent commercial qualifié	12 bis	1 541,98	1 924,62	3 188,61	2,06	65,67
Haute maîtrise	16	2 238,80	2 803,64	4 485	2,00	59,97
Cadres principaux	19	3 009,58	5 298,68 *	5 973,58	1,98	
Cadres supérieurs	22	3 993,42	5 603,26	7 971,39	1,99	59,3
Salaires minimaux	110	590,45	737,64	1 309,29	2,56	104,6

\* Illisible sans signification

NOTE : Ces différentes rémunérations sont calculées y compris la valeur des primes : primes de productivité, générale, complément constant, prime de fin d'année, prime complémentaire.

La rémunération annuelle est donc égale à 12 fois les chiffres fournis.

7-1-7 AEROPORT DE PARISTABLEAU XXVII Evolution des salaires des personnels type de l'Aéroport de Paris

L'année 1967 semble être sans signification (progression importante 63-67 et faible 67-73)

Sur la base de 1963, c'est le salaire du rédacteur (+ 127,6 %) qui aurait augmenté le plus.

Par ailleurs il ne semble pas qu'il y ait eu des évolutions de la structure hiérarchique des salaires par un effet de diffusion de l'augmentation des salaires les plus bas.

## Rémunération mensuelle du personnel -type

TABLEAU XXVII

au 31 janvier 1963,  
 au 31 janvier 1967,  
 au 31 mai 1973

E M P L O I S	Echelons	1963		1967		Echelons		1973		Pourcentage d'augmentation	
								73/67	73/63		
Dactylo	104	653,24	1 043	106	1 475	41,5	125,9				
Ouvrier professionnel	E	711,08	1 092,67	106	1 476	35,0	107,5				
Comptable	110	808,71	1 292	110	1 706	32	110,9				
Rédacteur pour Chef d'Atelier	201	946,49	1 512	251	2 155	42,5	127,6				
Chef de groupe ou agent commercial qualifié	211	1 319,77	2 107	255	2 825	34,06	114,05				
Haute maîtrise	216	1 855,89	2 963	259	3 816	28,7	105,6				
Cadres Principaux	311	2 914,31	4 937	363	6 133	24,2	110,4				
Cadres supérieurs	313	3 832,36	5 978	366	7 650	27,9	99,6				

NOTA : Ces différentes rémunérations sont calculées y compris la valeur des primes et indemnités : prime de fin d'année (13ème mois), indemnité complémentaire de juin, prime d'assiduité.

7-2 EVOLUTION DE LA SITUATION DE CATEGORIE COMMUNES DE  
PERSONNEL-TYPES

Il a semblé intéressant de rapprocher dans un même tableau les informations concernant une même catégorie de qualification on signalera les disparités produites par les effets d'ancienneté.

On trouvera ces indications en valeur absolue et en pourcentage d'augmentation 67-73 et 63-73.

On a multiplié le salaire mensuel de Janvier par 12, pris les éléments généraux du salaire.

Les qualifications examinées sont les suivantes :

- cadres
- ouvriers qualifiés
- dactylos
- conducteurs train/métro

Pour le personnel navigant on pourra se reporter aux paragraphes 7-1-4 et 7-1-5.

Les conditions d'accès n'étant pas exactement semblables on ne saurait se fier absolument à ce type de comparaison.

7-2-1 CADRESTABLEAU XXVIII Renumérations comparées des cadres

	1963	1967	1973	Pourcentage d'augmentation	
				67-73	63-73
R.A.T.P. (1)	25 625	32 016	51 956	62,2	102,7
S.N.C.F. (1)	30 377	37 697	59 257	57,1	95
A P (2)	34 971	59 244 (4)	73 595 (3)	24,2 (4)	110,4
A F (2)	36 114		71 683 (3)		98,4

Renumérations annuelles

- (1) Ingénieurs grandes écoles 5 ans d'ancienneté  
 (2) Cadre principaux 1<sup>o</sup> échelon  
 (3) Salaire au 31 Mai 1973  
 (4) Vraisemblablement sans signification

Compte tenu de leur non homogénéité (remarques (1) et (2)) les chiffres doivent être pris 2 à 2. Dans chaque cas le salaire le plus faible progresse plus que l'autre.



TABLEAU XXIX Rénumérations comparées des ouvriers qualifiés

				Pourcentage d'augmentation	
	1963	1967	1973	67-73	63-73
C.G.T. (1)(4)		96 29	16 486	71	
A P (1)	8 532	113 112 (3)	17 712	35	107
S.N.C.F. (2)	8 945	11 706	19 792	69	121
A F (1)	9 509	14 484	24 990	72	162
R.A.T.P. (2)	10 581	14 271	24 429	71	130,8

## Rénumérations annuelles

- (1) Ancienneté nulle
- (2) 15 ans d'ancienneté : place en position 2 et non au principalat
- (3) Vraisemblablement sans signification
- (4) Hors éléments personnels ou accidentels. Prime de fin d'année exclue

Compte tenu des conditions d'ancienneté requise pour qu'un ouvrier qualifié accède aux rénumérations indiquées il semble que les salaires versés à la R.A.T.P. et à la S.N.C.F. soient plus faibles que ceux versés au personnel correspondant d'Air France et que cet écart se soit plutôt accru ces 10 dernières années.

7-2-3 DACTYLOTABLEAU XXX Rémunérations comparées des dactylos

	1 963	1 967	1 973	Pourcentage d'augmentation	
				67-73	63-73
A F (1)	7729,5	9656,4	18495,8	91	139
A P (1)	7838,8	12 516 (3)	17 712	41 (3)	125
S.H.C.F.(2)(4)	8 508	10 633	18 732	76	120
R.A.T.P.(2)	9 314	11 957	21 718	81	133

Rémunérations annuelles

- (1) Hors ancienneté  
 (2) Ancienneté : 3 ans  
 (3) Vraisemblablement sans signification  
 (4) Dactylo ne travaillant pas en atelier

7-2-4 CONDUCTEURS TRAIN/ METROTABLEAU XXXI Comparaison des rémunérations :

- conducteur de metro (R.A.T.P.(1))
- conducteur train de banlieue (S.N.C.F.)
- conducteur RER (R.A.T.P. (2))

				Pourcentage d'augmentation	
	1 963	1 967	1 973	67-73	63-73
R.A.T.P. 1	13 673	17 901	29 314	63,7	114
S.N.C.F.	14 080	18 530	30 580	65	117,1
R.A.T.P. 2	-	-	32 111	-	-

Rémunérations annuelles

L'écart s'est donc accru entre le conducteur de métro et le conducteur d'un train de banlieue.

## 8 - INDICATIONS SUR LES REGIMES DE RETRAITES

Vu la complexité des différents régimes de retraite les informations qualitatives recueillies pour cette étude ont été conservées en annexe.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de cette étude on ne peut que rappeler les reserves qu'impose un travail aussi bref sur un sujet aussi touffu.

Il s'agit en fait d'une tentative de clarification plutôt que d'un travail achevé.

On rappellera néanmoins les principales conclusions :

- La masse salariale à effectifs constants hors inflexion aurait augmenté de 50 % environ dans les six entreprises pendant la période 67-72.
- Le rôle de l'augmentation de la valeur du point 100 jouerait dans tous les cas le rôle le plus important dans les augmentations des éléments généraux du salaire.
- Les augmentations catégorielles joueraient des rôles variables dans les augmentations de ces éléments généraux du salaire très fort à A F et fort à la RATP moins fort à la SNCF et plus faible pour les personnels sédentaires des compagnies maritimes d'économie mixte.
- La durée hebdomadaire de travail aurait considérablement réduit de 1967 à 1973 la fourchette pour les six entreprises passant de 44 heures 10 - 48 heures à 40 heures - 41 heures.
- Les régimes de travail se serait partout uniformisés à l'interieur de chaque entreprise aussi bien pour la durée hebdomadaire de travail que pour les congés annuels. (Sauf pour le personnel navigant des compagnies maritimes d'économie mixte).

- Les salaires les plus bas, auraient sauf pour le personnel navigant des compagnies maritimes d'économie mixte subi les augmentations les plus fortes pendant cette évolution des bas salaires serait plus ou moins rapide selon des entreprises de 80 à 104 % pour la période 67-73 et provoquée par des actions spécifiques dans des entreprises ou la valeur du point 100 augmente moins vite qu'ailleurs.
- Ce phénomène aurait entraîné partout un tassement de l'éventail des salaires.
- Il y aurait vraisemblablement un effet de diffusion de l'augmentation des bas salaires sur les salaires immédiatement supérieurs.
- Néanmoins la déformation de la structure hiérarchique des salaires ne serait pas continue de la catégorie la plus basse à la catégorie la plus haute.
- Enfin des disparités existeraient dans les niveaux de salaire d'une même qualification entre les diverses entreprises mais ne seraient pas systématiques d'une entreprise à une autre.