

Plan et masse salariale

Jan Dessau

Volume 39, numéro 3-4, octobre 1963, mars 1964

Colloque franco-canadien sur la planification

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1001931ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1001931ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dessau, J. (1963). Plan et masse salariale. *L'Actualité économique*, 39(3-4), 501-536. <https://doi.org/10.7202/1001931ar>

Plan et masse salariale

L'examen des problèmes que posent, en France et dans une série d'autres pays, la politique des salaires, la politique des revenus, la planification des salaires, exige d'abord que soient précisées quelques définitions.

Pour les besoins du présent exposé, on considérera que les *politiques des salaires et des revenus* se situent dans le court terme ; qu'elles n'agissent pas nécessairement sur tous les éléments de la masse salariale (celle-ci étant définie par $S = NH \times \frac{s}{p}$, où N est le nombre de salariés, H la durée moyenne du travail, s le salaire moyen pour cette durée et p un indice des prix calculé à partir de la consommation des salariés) ; enfin, qu'elles ne sont pas nécessairement coordonnées à une action sur d'autres variables économiques. Une *planification des salaires*, par contre, tend à contrôler de façon cohérente, dans la période moyenne, toutes les composantes de la masse salariale ; elle implique la définition d'objectifs et de moyens dans le cadre d'une planification de l'ensemble de l'économie ; mais elle ne comporte pas nécessairement la fixation directe des taux de salaires. On remarquera d'ailleurs qu'aucune frontière nettement délimitée ne sépare la planification des salaires au sens large (c'est-à-dire susceptible d'être traitée par des méthodes de planification différentes) de la politique des revenus au sens courant (c'est-à-dire impliquant une action générale, non précisée, sur tous les revenus).

On examinera d'abord l'expérience française, que l'on tentera ensuite de généraliser. À partir des conclusions de cette analyse, on essaiera de définir en termes généraux les conditions d'une planification de la masse salariale.

L'expérience française.

On sait que le plan français ne comporte ni politique des revenus, ni planification de la masse salariale¹. Les objectifs de revenus du IV^{ème} plan sont des prévisions. Celles-ci ont été calculées dans l'hypothèse que la structure et le rythme d'augmentation des revenus ne seront pas, pour l'essentiel, sensiblement modifiés au cours du plan.

Si l'on cherche à préciser cette constatation pour chacune des composantes de la masse salariale, il apparaît effectivement que le plan ne prévoit explicitement aucune action sur les *taux de salaire*, à l'exception de corrections justifiées mais relativement mineures : par exemple une augmentation plus forte des salaires les plus bas ; pas d'action non plus sur le *temps de travail* : une réduction apparemment possible de la durée légale du travail a été discutée, puis écartée ; la structure des *prix* est supposée inchangée, et leur augmentation constante et modérée pour toute la période du plan : 1 à 2 p.c. d'accroissement moyen par an ; enfin les projections de l'*emploi* sont des données du plan, et ont été corrigées non pas en fonction d'une structure et d'un niveau désirés de la masse salariale, mais uniquement à partir de considérations relatives à la production.

De la même façon, les prévisions portant sur la *consommation* impliquent que les structures en resteront inchangées, exception faite de la correction consistant à favoriser une élévation plus rapide de la consommation collective ; les conséquences de cette décision sur la structure des revenus ne sont d'ailleurs pas explicitées.

Par contre il y a, pour les *investissements* et leur financement, un changement très net. Ainsi les investissements dits économiques² doivent progresser de 28 p.c. au cours du plan ; les entreprises doivent, en 1965, épargner 39.4 milliards, soit 35 p.c. de plus qu'en 1961. La plus grande part des investissements étant financés par

1. « Le gouvernement escompte que l'amélioration de l'information, la prise de conscience des enchaînements et le sentiment de l'importance de l'enjeu conduiront progressivement à dégager de la vie elle-même les éléments d'une politique des revenus ». IV^{ème} Plan de développement économique et social, Paris, 1962, p. 33.

2. « Équipements directement productifs réalisés dans les entreprises privées et publiques, y compris les télécommunications ». Document cité, p. 23.

l'épargne des entreprises³, c'est-à-dire par le profit, celui-ci apparaît nécessairement comme un revenu privilégié.

On constate donc une opposition entre, d'une part, les salaires et la consommation des salariés, dont le plan prévoit simplement que le rythme d'accroissement sera maintenu sans modification de structure, et, d'autre part, les profits et les investissements, qui doivent s'élever pour que les objectifs du plan soient atteints. En d'autres termes, le plan comporte une option implicite — mais incontestable — en faveur du profit-moteur, c'est-à-dire d'un modèle de croissance induite par le profit. D'où une politique au moins implicite des revenus, qui tend à favoriser le profit et à maintenir la masse salariale globale à un certain niveau.

L'examen de politiques de revenus autres que celles du plan confirme cette analyse. L'action du ministère des Finances, notamment par la fiscalité directe et indirecte, reste certainement plus influente que celle du plan ; malgré certains progrès, elle ne lui est pas encore coordonnée ; mais les prélèvements fiscaux pèsent beaucoup plus lourdement sur les salaires que sur les profits, surtout quand ceux-ci sont réinvestis dans l'entreprise. De même des politiques gouvernementales basées sur la formule générale et très insuffisante selon laquelle l'augmentation moyenne des salaires ne doit pas dépasser l'élévation moyenne de la production ou de la productivité ont été mises en œuvre à plusieurs reprises ; elles ne se sont référées explicitement aux équilibres du plan qu'à partir de l'été 1963.

Il n'y a donc pas planification des salaires, ni même politique des revenus, mais simplement combinaison de politiques non explicitées et mal coordonnées, basées en fin d'analyse sur le rôle moteur du profit, et impliquant que les structures des revenus — y compris la structure de la masse salariale — restent inchangées.

Les difficultés actuelles proviennent en grande partie de ce que ces prévisions et ces hypothèses n'ont pas suffisamment tenu compte de certaines conséquences de la croissance. En effet, les salariés du secteur privé ont pu, étant donné la relative pénurie de main-d'œu-

3. En 1959 le financement des investissements a été assuré à raison de 55.5 p.c. par les ressources propres des entreprises, de 26.3 p.c. par les fonds publics, de 18.2 p.c. par les crédits bancaires et les prêts des organismes spécialisés. *Rapport annuel sur l'exécution du plan, 1960, p. 12.*

vre résultant d'une période de croissance relativement rapide et régulière, obtenir des augmentations des taux de salaires supérieures aux prévisions du plan ; l'existence du plan, ou, si l'on veut, le « mythe » du plan n'ont aucunement freiné les mouvements revendicatifs, ceux-ci étant par ailleurs stimulés par des hausses de prix des biens de consommation, qui ont généralement précédé les hausses des salaires.

Par ailleurs les inégalités d'accroissement de la production entre les diverses industries ont entraîné des inégalités croissantes des taux de salaire entre secteurs (voir tableau I). Ces inégalités sont, on le sait, particulièrement nettes entre le secteur privé et le secteur public. Elles ont fourni des justifications nouvelles aux mouvements qui viennent d'être signalés.

En conséquence, la masse des salaires et des traitements nets a augmenté d'environ 11 p.c. en 1962 et 13 p.c. en 1963, alors que le plan ne prévoyait qu'une augmentation moyenne de 6.2 p.c. par an. Cette évolution compromet non seulement les équilibres du plan, mais aussi son orientation fondamentale, c'est-à-dire surtout la primauté des investissements. D'où la recherche intensifiée d'une politique des revenus compatible avec le plan et les négociations entreprises à la fin d'octobre 1963 à ce sujet. Au cours de ces négociations, cependant, ni le gouvernement, ni le commissariat au Plan n'ont proposé des solutions autres que le freinage des salaires, certain mais imprécis et à court terme, qu'implique le « plan de stabilisation ».

Certes, dans leur « Rapport sur la situation des salaires du secteur nationalisé », MM. Massé, Bloch-Lainé, et Messelin avaient en mars 1963 suggéré une politique comportant, d'une part, une progression minimum des salaires, garantie « sous condition de la réalisation des objectifs d'équilibre et de croissance du plan », d'autre part, une négociation annuelle destinée à fixer un supplément variable « tenant compte de la situation générale de l'économie et des facteurs propres à l'entreprise ». Mais ces suggestions n'ont pas, depuis cette date, été publiquement élaborées ; elles n'ont pas non plus été reprises au cours de la négociation actuelle. Certaines propositions ont, par ailleurs, été avancées du côté syndical (par la Confédération française des Travailleurs chrétiens, et par Force

ouvrière) ⁴, tandis que d'autres restent hostiles (la Confédération générale du Travail). De façon générale, la méfiance des organisations d'employeurs comme des organisations syndicales envers toute

Tableau I ⁵

Répartition des branches suivant l'évolution relative de la production et des salaires en 1960 (1950 = 100)

	Indices de la croissance relative de la branche (100 = indice de la production industrielle globale de l'année, 1950 = 100)	Indices du salaire annuel moyen ouvrier de la branche (100 = indice du salaire annuel moyen ouvrier global, 1950 = 100)
Chimie	183	124
Chimie et caoutchouc	167	113
Pétroles et carburants	153	158
Construction électrique	152	100
Textiles artificiels et synthétiques	131	94
Mines de fer	117	153
Presse et édition	117	131
Eau, gaz, électricité	114	126
Industries mécaniques et électriques	114	111
Production des métaux	113	115
Papier — carton	109	96
Sidérurgie	107	121
Caoutchouc	103	100
Extraction des métaux non ferreux	103	111
Verre	97	106
Extraction de la potasse	94	140
Céramique	91	92
Chaussure	76	65
Bâtiment et travaux publics	73	94
Mines de sel	70	98
Textile	66	75
Coton	63	68
Soierie	61	65
Combustibles minéraux solides	58	113
Cuir et peaux	57	71
Laine	55	72
Ardoisières	44	84

4. La C.F.T.C. a suggéré une expérience limitée à quelques revenus : salaire minimum et prestations sociales ; F.O. a proposé la création d'un institut national de statistiques indépendant du gouvernement. L'une et l'autre organisations soutiennent l'idée de la création d'une Caisse nationale des Investissements.

5. Calculs effectués par Y. Barel, *Éléments de détermination du salaire sectoral*, texte provisoire, Institut de Science Économique Appliquée, 1963.

politique ou planification des salaires à l'échelle nationale reste très vive, et les possibilités de la surmonter dans un avenir proche apparaissent faibles.

Des recherches sur les liaisons entre salaires et productivité au niveau du secteur sont poursuivies ; elles ont notamment abouti, au Commissariat au Plan, à la définition et à la mesure de différents indices de productivité⁶, et, à l'Institut de Science Économique Appliquée, à la mise en lumière de certaines liaisons entre les taux d'accroissement de la productivité et des salaires au niveau du secteur ou de la branche d'industrie. Les efforts se poursuivent aussi pour améliorer les données statistiques, actuellement presque inexistantes pour certaines catégories de revenus. L'importance pratique et à court terme de ces recherches est cependant, au stade actuel, limitée par l'option fondamentale en faveur de la croissance à profit-moteur.

Essai de généralisation.

On peut tenter de généraliser ce bref examen de l'expression française à l'ensemble des pays industrialisés de l'Occident.

Le modèle de croissance à profit-moteur apparaît partout dominant. L'effort principal est orienté vers l'élévation du taux de croissance par l'obtention d'un taux maximum d'accroissement de l'investissement productif. On considère comme déterminant l'effet d'entraînement du profit sur l'économie. La politique des revenus vise essentiellement à maintenir la masse salariale au-dessous d'un certain niveau.

À ces aspects fondamentaux du modèle s'ajoutent cependant des éléments secondaires qui en compliquent le fonctionnement. L'action motrice des salaires sur la production par l'intermédiaire de l'élévation de la consommation (donc l'effet positif de l'augmentation des salaires sur la croissance) est dans une certaine mesure admise, soit

6. Les indices d'accroissement de douze indices de productivité différents s'échelonnent en 1959 (1949 = 100) entre 161 (productivité finale nette de l'emploi) et 134.6 (productivité finale des facteurs). Voir : *Résultats et problèmes de la mesure de la productivité en France A.F.A.P.*, ronéotypé, Paris, 1961.

par de grandes entreprises (États-Unis), soit par des politiques gouvernementales (Japon).

On calcule et utilise, de façon empirique, des liaisons entre taux de salaire et productivité dans l'entreprise, et certaines pratiques de relations de travail tiennent compte également, de façon tout aussi empirique, des effets des changements de la propension au travail. Dans un tout autre domaine, le rôle moteur du secteur public tend à prendre, dans l'analyse des faits comme dans l'élaboration des politiques, une place essentielle.

Mais ces éléments secondaires n'agissent que dans des limites fixées par le modèle général qui caractérise fondamentalement les économies occidentales. Ainsi les liaisons salaire-productivité ou salaire-produit pratiquées dans les entreprises ne jouent, en fait, qu'au-dessous d'un maximum calculé par référence à un certain niveau de salaire horaire ; ainsi le rôle moteur du secteur public est surtout de relayer ou de soutenir le rôle moteur du profit, etc. Le modèle du profit-moteur reste donc dominant.

On peut cependant distinguer, dans les modes de fixation des niveaux de salaires à l'intérieur des limites imposées par ce modèle général, deux variantes.

Dans la première, illustrée par exemple par la France, il n'y a pas de planification ni de politique des salaires ; les variations des taux de salaires (et, à un degré moindre, des autres composantes de la masse salariale) sont déterminées par les rapports de force entre salariés et employeurs, ces derniers utilisant leur influence prépondérante sur les interventions de l'État. Des politiques, généralement à court terme, sont mises en œuvre quand l'élévation des masses salariales (globales ou sectorielles) font pression sur les profits, et, par leur intermédiaire, sur les investissements, sur les prix, etc. Des politiques à plus long terme, utilisant la fiscalité et les transferts sociaux, apportent quelques corrections. L'ensemble n'est pas coordonné. Le rôle de l'État dans la répartition est mal éclairé, donc peu efficace, ou efficace seulement pour des objectifs limités à certains groupes sociaux. Des blocages de croissance ou des déviations de la croissance résultent des conflits du travail inévitables, du freinage de l'effort productif, de l'inadaptation des structures de répar-

tition aux structures de la production. Les inégalités persistent et, pour certains groupes, s'aggravent.

Dans l'autre variante ou sous-modèle, qu'illustrent les exemples de la Suède et de la Hollande, des négociations bi-partites ou tri-partites, éclairées par des projections à moyen terme, fixent les variations globales et sectorielles des taux de salaire et des masses salariales dans le cadre d'équilibres calculés au moins de façon approximative. La répartition est ainsi un peu mieux contrôlée, et des conflits ouverts sont évités. Le nombre très faible des pays auxquels ce schéma peut s'appliquer indique cependant que les difficultés de sa mise en place sont considérables. Il est probable que l'expérience hollandaise a été facilitée par le niveau de départ très bas des salaires : dès que ceux-ci ont à peu près atteint le niveau moyen européen, le système de répartition des gains de productivité a été remis en question. De même, il est probable que la Suède n'a pu réaliser un taux d'élévation négocié et à peu près constant des masses salariales qu'en acceptant un taux de croissance relativement lent et en utilisant certains aspects favorables de sa situation internationale. De façon plus générale, la négociation n'est praticable, semble-t-il, que si certaines conditions politiques sont réalisées, si l'inégalité des revenus est modérée, et si la croissance est relativement stable sur une période moyenne. Les résultats obtenus se sont montrés, dans presque tous les cas, fragiles, et cette seconde variante ne semble pas apporter une solution satisfaisante aux problèmes fondamentaux de la politique des revenus.

D'où la recherche de solutions nouvelles. Celles-ci tendent partout à s'inscrire dans le long terme et à s'orienter dans les mêmes directions : elles visent en premier lieu à mettre au point des méthodes permettant de fixer un plafond et un plancher d'augmentation annuelle globale de la masse salariale en fonction de certains objectifs de croissance ; à déterminer les modalités du partage de cette augmentation globale entre les salaires des divers secteurs et des diverses catégories, soit dans un souci d'égalité et de justice sociale, soit pour lier de façon quelconque les taux de salaires aux gains de productivité ; à définir des procédures de négociation plus efficaces, c'est-

à dire à en préciser les modalités institutionnelles en les situant dans le temps (choix de la période) et dans l'espace (articulation entre les négociations au niveau de la nation, de la région, de l'industrie, de l'entreprise).

S'il est vrai que ces recherches sont limitées par la nature même du modèle dans lequel elles se situent — et c'est ce que paraît indiquer l'analyse qui précède — on est logiquement conduit à orienter l'effort dans une direction toute différente, et, en particulier, à examiner quelques-uns des problèmes que pose, du point de vue de la planification de la masse salariale, le choix d'un autre modèle de croissance.

La croissance « à salaire-moteur ».

On examinera ce que pourraient être les aspects essentiels d'un modèle à salaire-moteur en partant des effets d'entraînement de la masse salariale sur l'ensemble de l'économie.

a) Un premier effet d'entraînement va du salaire au produit par l'intermédiaire de l'élévation de la propension à travailler. On peut, en effet, estimer qu'une liaison positive existe entre l'élévation du salaire et l'élévation de la productivité et de la production, ou encore qu'à un taux d'accroissement donné du salaire correspond, dans certaines conditions, un taux d'accroissement du produit, sans qu'un investissement nouveau en capital fixe soit nécessaire.

Cette liaison n'est ni simple, ni univoque. Elle dépend, d'une part, du taux d'augmentation du salaire, de sa régularité dans le temps, des anticipations du salarié ; d'autre part, de facteurs très divers tels que le stock d'investissement par salarié, le degré d'utilisation de la capacité productive, la durée et le rythme du travail dans la situation de départ, la structure et la tactique syndicales, les relations de travail et la circulation de l'information dans l'entreprise, les conditions politiques générales.

Dans les cas où l'ensemble des facteurs qui viennent d'être énumérés créent des conditions favorables, on devrait obtenir une diminution du nombre de journées de travail perdues du fait de conflits

industriels, et une participation mieux informée et mieux organisée des salariés à l'effort productif ⁷.

b) L'augmentation de la masse salariale exerce un effet entraînant sur le produit par l'intermédiaire de l'accroissement de la consommation. Pour analyser et prévoir cet effet, on devrait disposer de fonctions de consommation suffisamment composées par produits et groupes de produits, par catégories de revenus et surtout par groupes sociaux homogènes, ainsi qu'éventuellement par régions. Malgré des travaux récents, les fonctions de consommation disponibles restent encore, en général, insuffisantes ; en France, par exemple, des fonctions par produits et pour certains produits, par catégories de revenus ont été calculées ; mais les catégories de revenus ne recouvrent pas nécessairement des groupes sociaux homogènes, et l'utilisation des fonctions disponibles pour les projections de la consommation a été jusqu'à présent décevante ; certaines hypothèses de base à partir desquelles les calculs ont été effectués restent, d'ailleurs, à vérifier analytiquement et statistiquement.

c) L'effet d'entraînement de la masse salariale s'exerce encore sur l'épargne, pour laquelle se posent, en gros, les mêmes problèmes que pour la consommation ; il s'exerce également sur l'impôt.

d) Il faut enfin mentionner, dans un domaine voisin mais différent, les effets d'entraînement *dans* la masse salariale : les augmentations des taux et les masses des salaires se propagent entre industries et entre entreprises, selon des cheminements repérables dans des conditions données. Une étude actuellement en cours à l'Institut de Science Économique Appliquée fait apparaître que les salaires entraînants, aux niveaux de l'entreprise ou de l'industrie, changent de période à période. Comme l'effet d'entraînement de la masse salariale peut évidemment être infléchi par les modifications de structure qui se produisent d'abord (ou simultanément) dans la masse salariale, il sera nécessaire d'en tenir compte.

7. On observera que, dans le cas où des capacités de production sont inutilisées, l'effet d'entraînement du salaire sur le produit entraînera vraisemblablement un taux d'utilisation plus proche de l'optimum, donc une augmentation du taux de profit.

On remarquera, par ailleurs, que si les effets d'entraînement du salaire ont été constatés *ex post* avec régularité, ils n'ont cependant pas été mesurés avec une rigueur suffisante pour que des prévisions sectorielles valables puissent être, au stade actuel, calculées.

Les effets d'entraînement de la masse salariale sur le produit, par l'intermédiaire de la propension au travail, de la consommation, de l'épargne et de l'impôt peuvent être intégrés au processus de planification de deux façons différentes. Ou bien l'on tient compte de ces effets pour corriger le fonctionnement du modèle à profit-moteur (on reviendra sur cette possibilité), ou bien l'on opte pour un modèle de croissance à salaire entraînant, c'est-à-dire que l'on considère comme moteur essentiel de la croissance l'augmentation de la masse salariale : un taux voulu d'augmentation des masses salariales globales et sectorielles est donc, au départ, une des contraintes du plan. C'est ce dernier choix qui nous intéresse à ce stade de l'exposé.

Il peut, au premier abord, apparaître très éloigné des données réelles, dans la mesure où il est peu probable que les entrepreneurs renoncent au modèle à profit-moteur, dans lequel les principales décisions leur appartiennent ; le changement de modèle implique par conséquent un déplacement appréciable des centres de décisions dominants. Théoriquement, un accord pourrait être obtenu sur ce modèle si l'on parvenait à démontrer que l'augmentation de la masse salariale exerce un effet d'entraînement sur les autres catégories de revenus, notamment sur les profits (un effet positif peut être admis sur les revenus formés dans l'agriculture, dans la distribution, dans les services, en liaison avec l'accroissement de la consommation). Il est cependant fort douteux que cette démonstration soit suivie, sans plus, d'effets concrets : l'accord des entrepreneurs sur une planification basée sur le rôle moteur de la masse salariale apparaît aussi difficile à réaliser que l'accord des salariés sur une planification basée sur le rôle moteur des profits.

On peut alors poser le problème à un autre niveau, en considérant qu'à partir d'un certain degré de développement la recherche d'un taux de croissance maximum ne prend un sens qu'en liaison directe avec des objectifs de répartition, à court ou à moyen terme, et qu'il est a priori vraisemblable qu'on approchera d'un optimum collectif quand on adoptera, comme contrainte de planification, l'élévation des revenus de la partie la plus pauvre et la plus nombreuse de la population.

Une telle orientation, si elle est admise, conduit à admettre aussi le rôle moteur du secteur public.

Les effets d'entraînement de la masse salariale ne peuvent en effet se produire que si les entrepreneurs « jouent le jeu », c'est-à-dire n'abaissent pas leur taux d'investissement, n'abandonnent pas la recherche de l'innovation, ne font pas pression sur les prix. On pourrait en principe obtenir ce comportement en favorisant le profit d'innovation aux dépens du profit de monopole et de spéculation, en contrôlant directement les prix et les investissements et par d'autres mesures de ce type. Mais on s'éloignera moins des réalités actuelles en utilisant et en accentuant le rôle moteur du secteur public dans l'investissement et la production, ainsi qu'en développant de façon cohérente le rôle de l'État dans la répartition.

Le modèle prend alors figure, et on peut poser sur une base plus solide les problèmes successifs que devra résoudre le planificateur : choix du taux de croissance de la masse salariale qui constitue la contrainte au départ ; choix des modalités globales de cet accroissement, c'est-à-dire augmentation des taux de salaire, de l'emploi, ou abaissement des prix, détermination des taux de croissance des masses salariales sectorielles en fonction de sa structure actuelle et de ses modifications désirées ; aménagement de ces taux en fonction des équilibres internes et externes voulus, notamment en fonction d'un taux de croissance du produit global, des nécessités du financement de l'investissement public et privé, de l'offre et de la demande de biens de consommation, de la balance extérieure, etc. L'élaboration par un processus d'itération, comportant des négociations à chaque stade, semble correspondre à la nature des problèmes posés.

Observons que ce modèle n'est exposé ici que pour tenter d'éclairer les conditions de la planification des salaires, et qu'il n'est pas construit à partir d'une schématisation de données réelles.

En particulier, la planification des salaires dans le cadre d'un modèle de croissance où la masse salariale est motrice n'a pas été réalisée en Union Soviétique ni dans les démocraties populaires. Certes, l'expérience de ces pays dans le domaine étudié est riche d'enseignements, mais les problèmes de la planification des salaires n'y ont pas encore été résolus. Si l'on se limite à l'après-guerre, on

peut distinguer plusieurs stades successifs. Au départ, forte augmentation des salaires nominaux et du salaire indirect (prestations sociales), rendue nécessaire par le très bas niveau des rémunérations réelles, mais inspirée aussi par des motivations politiques ; les effets de cette augmentation sur l'économie ne sont pas calculés, et elle contribue à accentuer les tensions inflationnistes.

Dans une deuxième période, les augmentations des taux de salaires pratiquées dans certains secteurs (industrie lourde surtout et industries d'armement à partir de la guerre de Corée) ont pour but principal d'accroître l'offre de main-d'œuvre dans ces secteurs ; de la même façon l'ouverture de l'éventail hiérarchique des salaires tend à favoriser la qualification professionnelle, et l'importance croissante des primes de productivité par rapport au salaire de base vise à stimuler l'effort productif ; certains salaires (services) sont maintenus à un niveau très bas ; on s'efforce de réduire la part consommée du salaire ; les augmentations des taux de salaires tendent à être remplacées par des baisses périodiques de certains biens de consommation.

Dans un troisième stade, c'est-à-dire à partir de 1954-56, un travail de correction et de révision du système des salaires est entrepris. Mais cet effort s'intègre mal à la planification et se heurte à des difficultés sérieuses. En effet, l'insuffisante cohérence des politiques sectorielles de la période précédente a entraîné des distorsions profondes et un grand désordre dans la structure de la masse salariale ; les aménagements particuliers pratiqués dans les entreprises sont tels que les organes centraux de planification ne disposent plus des informations suffisantes pour planifier dans ce domaine, même si des problèmes plus essentiels étaient résolus ; les corrections ne peuvent se faire que dans le cadre d'une élévation générale des masses et des taux de salaires, ce qui prend beaucoup de temps surtout en l'absence de réserves ; enfin la remise en ordre des salaires exige une remise en ordre des prix, y compris bien entendu les prix des biens d'investissements. Ces diverses circonstances expliquent que, dans les recherches qu'effectuent actuellement ces pays pour passer d'un système de planification globale en situation de pénurie à un système de planification plus raffiné avec offre plus abondante,

les principaux efforts s'orientent vers la planification des investissements et l'aménagement du système des prix, alors qu'en général on ne constate dans le domaine des salaires que des mesures empiriques : harmonisation du système des primes, élévation des salaires les plus bas et, dans certains cas, abaissement des salaires élevés.

Des résultats appréciables ont cependant été acquis : élévation des salaires réels ; amélioration des procédures de négociation avec intervention plus active des organisations syndicales ; recherches sur l'emploi dans le cadre des plans-perspectives à long terme ; enfin, en Union Soviétique, plan de réduction de la durée du travail, dont l'importance est capitale dans la mesure où il implique qu'une partie de l'amélioration des conditions de vie sera obtenue par l'extension du loisir plutôt que par l'accroissement de la consommation matérielle.

Les objectifs de la politique des salaires ont donc varié dans le temps : ils sont politiques dans un premier stade, puis visent l'industrialisation et l'armement, enfin l'industrialisation et l'élévation des revenus et de la consommation. Les effets d'entraînement du salaire n'ont été utilisés qu'en ce qui concerne le produit, l'épargne et la qualification, tandis que les effets sur la consommation ont été freinés. La planification des salaires n'a pas été élaborée.

Ces constatations contribuent à éclairer certaines des conclusions tirées de l'examen des modèles à profit-moteur et à salaire-moteur ; on peut ainsi mieux esquisser les conditions d'une planification des salaires.

Conditions et problèmes d'une planification de la masse salariale.

a) La première condition est que les objectifs généraux de la planification soient clairement et publiquement définis, valables pour une période suffisamment longue, et susceptibles d'être soutenus non seulement par les principaux centres de décision et de pouvoir, mais aussi par des masses de population importantes.

Rappelons que ces objectifs peuvent être divers : taux de croissance élevé pendant une longue période, industrialisation (avec plusieurs variantes possibles), expansion extérieure, armement, correction d'inégalités entre groupes sociaux ou régions, augmentation

de la consommation ou de certaines consommations (individuelles, collectives, matérielles, culturelles), etc.

Quel que soit le choix, il est essentiel qu'il puisse être discuté et consenti. Certes cette nécessité est inhérente à toute planification ; pour qu'un plan puisse être élaboré, et encore plus réalisé, les objectifs des divers centres et agents doivent être sinon convergents, du moins compatibles, et cette compatibilité doit être exprimée dans le plan ⁸. Mais l'accord est plus nécessaire encore dans le domaine des revenus, dans la mesure surtout où la réalisation du plan dépend davantage, dans ce domaine, des comportements individuels d'un grand nombre d'individus et de négociations entre groupes sociaux ; les uns et les autres exigent une information suffisante pour que l'on aboutisse à un accord éclairé.

b) La seconde condition de base est que le choix du modèle de croissance soit également clair.

Le choix du modèle est d'ailleurs lié au choix des objectifs, l'ensemble dépendant principalement de facteurs politiques : des objectifs de consommation seront plus vraisemblablement choisis dans un modèle à salaire-moteur, des objectifs d'expansion externe dans un modèle à profit-moteur. Et l'on peut estimer, en faisant appel à des définitions politiques grossières, qu'un gouvernement conservateur tendra — s'il planifie — à choisir certains couples modèles-objectifs, tandis que d'autres choix correspondront davantage aux tendances d'un gouvernement social-démocrate ou travailliste.

Si l'on suppose que les objectifs et le modèle de croissance ont été définis, qu'ils rencontrent un accord général et qu'une planification économique s'élabore en fonction de ces orientations de base, on pourra alors considérer que les conditions fondamentales sont réalisées qui peuvent permettre de planifier la masse salariale.

c) On rencontre cependant, à ce stade, un troisième groupe de conditions, qui sont d'ordre technique. Revenant à l'exemple de la France, on constate en effet que, même si les options fondamentales

8. Les objectifs du IV^{ème} Plan français, rendus publics dans l'introduction au plan, sont la compétitivité internationale, la défense nationale, l'aide aux pays de la Communauté, l'amélioration du niveau de vie. Cette énumération comprend des objectifs divergents et incompatibles entre lesquels aucune priorité n'est établie ; elle n'informe donc pas suffisamment sur les objectifs réels du plan.

rendaient possible une planification des salaires, les instruments de la planification resteraient insuffisants. En effet le planificateur français, dans les conditions actuelles, connaît très mal les revenus autres que les salaires ; connaît tout aussi mal les effets d'entraînement de certains salaires sur d'autres et n'a qu'une vue partielle de la structure des masses salariales sectorielles et de leur évolution ; connaît peu les interactions réciproques entre productivité et salaires ; planifie en prix constants, et néglige donc les variations du pouvoir d'achat des salaires et leurs effets.

Les recherches nécessaires, quels que soient les objectifs et le modèle choisis, portent au moins sur les liaisons entre salaire, produit et productivité (ainsi que sur la mesure de la productivité et sur les autres facteurs qui l'influencent), sur les fonctions de consommation et d'épargne, sur les effets d'entraînement dans la masse salariale. De façon plus générale, l'absence d'une théorie de la répartition qui tienne compte du rôle du secteur public, et telle qu'une structure de la production puisse être reliée à une structure de la répartition et de la consommation, limite les réalisations possibles.

d) Quant aux *moyens* d'une planification possible de la masse salariale, ils peuvent difficilement être examinés en détail à ce stade, puisque, d'une part, il n'y a pas encore d'expérience concrète et systématique, et que, par ailleurs, les moyens à mettre en œuvre diffèrent selon les objectifs et le modèle choisis. Quelques généralisations sont cependant possibles.

La définition des limites et des moyens d'une planification diffère pour les quatre composantes de la masse salariale.

L'emploi total est principalement une donnée ; les projections ne peuvent être calculées que centralement ; l'action sur la structure de l'emploi vise sa répartition selon les activités et selon les niveaux de qualification ; elle se répercute sur la masse salariale globale.

La durée du travail dépend également d'une décision centralisée, laquelle tient compte des principaux équilibres du plan, mais se base aussi sur des considérations politiques ; la durée du travail peut être considérée, en période moyenne, comme une donnée.

Les prix, dans une économie planifiée, sont au moins administrés par le pouvoir de décision central.

C'est donc en définitive la détermination des taux de salaire qui pose au planificateur les problèmes les plus difficiles. Leur fixation directe et centralisée n'est ni possible, ni souhaitable ; elle n'est aucunement inhérente à une planification de la masse salariale.

On peut estimer que, dans tous les modèles, on évolue vers la fixation, par l'organe central de planification, de taux minima et maxima d'évolution de la masse salariale globale, et vers une décentralisation des décisions portant sur les taux de salaires effectifs, des liaisons entre salaire et produit dans le cadre de l'entreprise étant combinés avec une certaine harmonisation au niveau du secteur, de la branche d'industrie et de la région. L'ensemble exige que des modes de négociation soient mis au point à chaque niveau.

e) Les pays industrialisés de l'Occident ne sont cependant pas parvenus au stade où les problèmes se posent dans ces termes. S'il y a une très nette tendance vers l'élaboration de politiques de revenus à moyen terme, et une recherche des possibilités de planifier les revenus et les salaires, l'accord n'est cependant réalisé ni sur les objectifs, ni sur le modèle, ni sur les moyens ; c'est dire que les conditions de départ d'une planification des salaires n'existent pas ; quant aux recherches analytiques et statistiques, elles progressent, mais n'ont pas encore atteint les résultats suffisants.

On est donc, en définitive, ramené à des propositions de portée restreinte, qui tendraient à améliorer l'information mise à la disposition des divers centres de décision et groupes sociaux ; à préférer des objectifs nettement et publiquement définis, compatibles avec le plan mais limités dans leur extension et dans le temps ; à adopter les procédures de négociation à la nature des objectifs ainsi fixés.

Dans ce sens, l'absence d'une politique des revenus et d'une planification des salaires dans le plan français est, en même temps qu'un élément de faiblesse qui peut compromettre la réalisation de certains objectifs du plan, un aspect positif dans la mesure où il ne tente pas de dépasser les possibilités du stade actuel de la planification, ouvrant par cela même la voie à des discussions et à des recherches intéressantes.

Ces recherches, et les réalités qui les sous-tendent, ne mettent pas seulement en cause des dispositions légales ou contractuelles, ni

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

même seulement les modalités de partage des fruits de la croissance : elles éclairent la nature même du salaire et de la masse salariale, et posent des problèmes fondamentaux relatifs au choix du type de croissance et du système de répartition.

Jan DESSAU,
directeur de recherches à
l'Institut de Science Économique Appliquée
(Paris).

DISCUSSION DU RAPPORT DE MONSIEUR J. DESSAU

M. J. Shister

I find nothing in Mr. Dessau's paper with which I am in any substantial disagreement. Except for a few minor points, I would subscribe to what he said. What I should like to do, therefore, is to elaborate on some of the implications of his stimulating talk.

Three basic goals of most national economic plans are : full employment, a satisfactory rate of economic growth, and reasonable price stability. I shall address myself to the following questions in relation to these goals. First, can we devise, theoretically or technically speaking, a national wage policy which would not obstruct any of these goals? Secondly, if so, could we enforce such a policy without a very significant degree of governmental intervention? Finally, are we ready to pay the « cost » of substantial government intervention — if necessary — for the sake of attaining these three goals?

Naturally, these questions can be answered constructively only with reference to the institutional and cultural context within which the given economy operates. What I am about to say is, in my opinion, certainly applicable to the United States and, in varying degrees, to Canada.

First, can we devise a national wage policy which, at least theoretically, is not in conflict with the three noted basic goals of economic planning? I don't think we have yet reached the stage in economic science where we can devise such a policy. For example, it has been suggested that wages should increase commensurately with productivity per man-hour. Now, the technical problems of calculating an appropriate index of productivity per man-hour are far from resolved. But even if we had such a universally accepted index, I don't think that a policy of annual wage increases in line with increases of productivity per man-hour would satisfy the three goals of economic policy. It would take too long to prove this ; but let me illustrate.

Let us suppose that the national increase of productivity per man-hour is approximately 3 p.c. per annum ; but in one-half of the economy it is only 2 p.c. per annum, and in the other half the increase is 4 p.c. per annum. What will happen, then, if the policy is to give a 3 p.c. annual wage increase to everybody? In the sector of the economy where the increase in productivity is only 2 p.c., this will mean, *ceteris paribus*, an increase in cost and prices, and a fall in employment. The industries where the annual increase in productivity is 4 p.c. might lower their prices, and so forth. But let us assume that the 4 p.c. sector is characterized by oligopoly, with administered prices ; therefore, prices may well not be lowered ; and, again *ceteris paribus*, employment will remain constant. The result will be that, in the economy as a whole, prices will increase and unemployment will rise.

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

But let us suppose that this national wage policy would not interfere with any of the goals of the national economic plan. We now therefore come to the second question : how much governmental intervention would be involved in order for this plan to be effectuated ? Let us assume that there would be very little governmental intervention, by supposing that the government would merely announce the « permissible » annual wage increase as indicated by relevant productivity figure. The process of enforcing the wage policy would be left to the private citizens and the private organized groups — i.e., it would be a voluntary process. We then have to focus on collective bargaining, because while it is true that only approximately 30 p.c. of the eligible labor force in the United States and Canada is organized, the indirect effect of collective bargaining is very significant. My own impressionistic estimate of this effect is that at least an additional 20-30 p.c. of the eligible labor force, at least in the United States, is affected indirectly by collective bargaining, both through the medium of the market mechanism and otherwise.

In the United States and Canada, unlike the situation in Sweden, for example, we do not have national bargaining, where the representatives of all organized labor get together with representatives of all organized management to negotiate basic wage increases. And even in Sweden, it is relevant to note, wages actually paid often exceed wages formally agreed upon, because of the tightness of the market ; this is the well known « wage drift » phenomenon. But let us return to the North American scene.

In the United States most wage bargaining is conducted on a local basis. This fragmentation also exists in Canada. Local bargaining generally leads to much greater emphasis on wage increases than industry-wide bargaining, let alone national bargaining. I believe there are three reasons for that. First, the local leadership does have the expertise necessary for a proper understanding of the economic potentialities of a firm to the same degree as do national leaders. Secondly, the local leaders are close to the rank-and-file and have the same kinds of aspirations. And thirdly, perhaps most important of all, there is generally much more « factionalism » at the local union level than there is at the national union level. This means that those in office, not wanting to be defeated for office, will do their utmost to get as much as possible, even though they may think it is an unwarranted settlement.

For all those reasons, I think it is fairly obvious that if we had a voluntary kind of national wage policy, it simply would not work, either in Canada or in the United States ; and I dare say in most other countries.

The question now arises : can a wage policy based on productivity per man-hour, or some other criterion, be enforced by government action ? Very rigid wage controls will be needed, and this, in turn, will ultimately lead to rigid price and man-power controls. I would question very seriously whether, even with these controls, any kind of a wage policy would be consistent with full

PLAN ET MASSE SALARIALE

employment, price stability, and a satisfactory rate of growth. For example, we know from our experience during World War II that while prices apparently remained stable, the real prices which the consumer actually had to pay were considerably higher. Moreover, it is questionable whether full employment would even be attained. And it might be obstructed if it would otherwise have existed. We had full employment during World War II, it is true, but with a very high aggregate demand. Our problem in peacetime, however, is precisely to insure adequate aggregate demand.

Let us suppose nevertheless that we had these rigid controls and that they did work. Is it worth the price — i.e., the sacrifice of individual freedom in the product market, and particularly in the labor market, for the purpose of attaining the three basic goals — full employment, a satisfactory rate of economic growth, and reasonable price stability. Of course, the answer to that question would vary among nations, and among individuals and groups within a particular nation, because value systems differ. It is my opinion that the American people would not be willing, at the present time, to sacrifice individual market freedom for the sake of insuring full employment, price stability, and a satisfactory rate of growth. The facts prove it. Our rate of economic growth has not been as high as we have wanted. We have had chronic unemployment since 1957. At present, in the midst of prosperity, during the upswing of the business cycle, the unemployment level stands at 5.9 p.c., seasonally adjusted; at no time since 1957 has the figure fallen below 5.5 p.c. and it has risen as high as 6.8 p.c. Despite all that, we are not willing to sacrifice freedom in the product and labor markets for the sake of ensuring full employment, etc., through more government intervention of the planning variety. I am certainly not saying that we shall never be willing to make such a sacrifice. For example, another Great Depression might well lead to a change of attitude. At the present time, however, we are willing to tolerate a considerable amount of unemployment rather than increase significantly the government's planning role.

I shall go even further. I don't think that the value system of the Canadian people is such that they would be willing to do it. Otherwise, why would they have tolerated a very high level of unemployment over the last few years, and particularly in the Province of Quebec where it has been higher than in the rest of Canada?

By way of conclusion we may summarize the above discussion in this way: I do not think that we can, as yet, formulate, even theoretically, a national wage policy which is consistent with reasonable price stability, full employment, and a satisfactory rate of growth. Even if we could, it would not work voluntarily; it would require rigid governmental controls, without any assurance that the objectives would be attained. But even if it could work, I do not think that the American society, nor the Canadian society, is ready at this time to sacrifice the advantages of « economic freedom » for the sake of attaining these goals. I would

like to emphasize the point that we could have more planning in the United States than we have now without encroaching significantly on freedom in either the labor or the product market. This, I believe, would help to eliminate the chronic unemployment and insure a faster rate of economic growth. Fortunately or unfortunately, depending upon the way one looks at it, the majority of the citizens do not share this view.

Père Bouvier

Le professeur Dessau a traité, dans son exposé, d'un problème excessivement complexe : celui du contrôle de la masse salariale dans l'optique d'une planification économique. Je n'ai pas l'intention, ici, de discuter longuement de l'incidence des salaires sur la propension à travailler, pas plus, d'ailleurs, que des conditions nécessaires à la planification de la masse salariale.

Cependant, je voudrais soulever quelques points qui sont, en quelque sorte, un complément à l'exposé de M. Dessau. En premier lieu, je me demande si le modèle de croissance à profit-moteur a été suffisamment étudié avec toutes ses implications, et si, dans la littérature économique moderne, on est justifié de le mettre de plus en plus de côté. Car même si un tel modèle, comme l'a souligné le conférencier, est implicite dans l'élaboration du plan en France, il ne faut pas en conclure que le manque de planification des salaires, dans ce pays, soit dû à l'utilisation de ce modèle. À ce propos, on peut se demander si les efforts assez sérieux ont été faits dans le sens d'une collaboration des corps intermédiaires tels les syndicats, par le truchement des conventions collectives. Pour ma part, je pense qu'il y aurait avantage à mieux utiliser les institutions déjà existantes.

En second lieu, peut-on concevoir une planification non coercitive des salaires si l'on tient compte des points soulevés par le professeur Dessau ? Je crois que même en France, la planification, qui se veut indicative au départ, devient de plus en plus coercitive. Ceci se fait non seulement par un système de bonification, mais aussi par des ouvertures de crédit. J'ai l'impression, à la suite de quelques expériences, que les syndicats, et dans une moindre mesure le patronat, sont réfractaires à une planification à l'échelle nationale, même si celle-ci demeure indicative. À cause de leur politique actuelle d'existence et d'expansion, ils se verront forcés d'accepter des décisions gouvernementales dans les domaines où ils veulent rester maîtres. Cette question me paraît fondamentale.

Quant à la propension au travail, disons qu'il ne suffit pas d'augmenter les salaires ; il faut connaître l'effet de cette mesure sur l'emploi et aussi sur la consommation. Ceci remet en question le problème de la parité des salaires et celui d'une politique de plein emploi. Il me semble que les relations salaires-emploi auraient avantage à être plus étudiées.

Un autre point important à mentionner : la productivité. Actuellement, il faut pondérer les coefficients de productivité par ceux que j'appellerais les coefficients d'automation ou, si vous voulez, les coefficients chômage-automation.

PLAN ET MASSE SALARIALE

Avant 1960, le rapport entre les industries automatisantes et les industries automatisées était favorable à la baisse du chômage. Mais on constate que, depuis 1960, les industries automatisantes ne peuvent plus absorber la main-d'œuvre libérée par les industries automatisées. Donc, le contrôle de la masse salariale ne pourrait se faire sans tenir compte d'un coefficient de correction relatif à l'automatisation.

Disons pour terminer que dans la province de Québec, la philosophie du syndicalisme, l'appartenance à une autorité fédérale des centres de décisions dans les domaines tels que la monnaie, la taxation, et le commerce, et le fait que le régime des conventions collectives relève du gouvernement provincial, rendent difficile pour ne pas dire impossible la thèse de la planification globale.

M. J. Dessau

Le professeur Shister estime qu'il est impossible de construire une politique des salaires qui tienne compte des divers objectifs qu'il a énumérés. Je suis tout à fait d'accord, s'il veut dire que nous n'avons pas les instruments analytiques nécessaires : nous n'avons pas de théorie générale de la répartition et nous sommes peu avancés dans l'étude d'une série de problèmes particuliers — par exemple la mesure de la productivité. Pourtant deux remarques s'imposent. La première est que, s'il y a une leçon de l'expérience de planification française, c'est que l'on peut faire des choses qu'on ne sait pas faire ; la planification française s'est construite empiriquement sans modèle, par tâtonnements, et avec de mauvaises statistiques. La seconde est que les trois objectifs que vous avez cités : plein emploi, taux de croissance raisonnable, stabilité raisonnable des prix, ne sont pas au sens propre des objectifs, à l'exception du taux de croissance ; le plein emploi est considéré plus ou moins comme une contrainte et la stabilité des prix est encore autre chose.

En ce qui concerne l'intervention gouvernementale, il est extrêmement important de souligner qu'une planification des salaires ne peut réussir que si elle comporte le minimum d'actions directes et de contrôles directs. C'est le sens même de la recherche qui s'effectue actuellement en France. C'est vrai pour l'ensemble de la planification française ; c'est vrai plus encore pour les salaires, puisqu'on a refusé d'aller aussi loin dans la planification des salaires et des revenus en général que dans la planification de la production et des investissements. Au contraire, on recherche des mécanismes spontanés, qui permettraient d'orienter sans contrôles directs. Il est clair qu'une politique des salaires ou des revenus qui comporterait la fixation détaillée des taux de salaires serait condamnée à l'échec. Plusieurs des expériences l'ont montré, même en Union soviétique et dans les démocraties populaires, où les recherches actuelles vont dans le même sens ; ces pays ont fait une expérience de salaires contrôlés par une multiplicité de décisions centralisées. Ce système a échoué, ou il n'a pas été poussé à bout pour des raisons variées, et la multiplicité même des contrôles a abouti à

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

une situation où l'organe central de planification est très mal informé sur les salaires et même sur l'emploi dans les entreprises. Il est, en effet, très évident — et le professeur Shister citait l'exemple du contrôle des prix pendant la guerre —, qu'une multiplicité de contrôles centralisés ne peut pas s'adapter à la réalité, et qu'on échappe à la réalité en transmettant au centre des informations inexactes, en pratiquant une politique conforme aux besoins de l'entreprise, quitte à donner un coup de chapeau à l'organisme central du plan. On ne peut donc pas continuer dans cette direction, ce qui est admis par tous ceux qui cherchent des moyens de planification dans le domaine des salaires. On recherche des stimulants, des cheminement spontanés, des mécanismes qui permettent, par un minimum de contrôles directs, de maintenir l'ensemble des salaires, puis les salaires sectoriels dans certaines limites. Savoir si c'est possible, est un autre problème, que j'ai évoqué dans mon exposé. Au stade actuel de nos connaissances et avec les instruments de planification dont nous disposons, cela ne l'est pas. Il est probable que l'on peut faire quelques progrès.

Le Père Bouvier a posé la question de la planification coercitive : la réponse est la même que celle que je viens de faire au professeur Shister. Quant à la troisième question du professeur Shister : sommes-nous prêts à payer le prix d'une intervention gouvernementale ? — La réponse est négative, ne serait-ce que par référence à l'inefficacité d'un tel mécanisme. Nous ne sommes donc pas du tout prêts à nous engager dans cette voie. Le Père Bouvier a également demandé si le modèle de croissance à profit-moteur a suffisamment été étudié ? Probablement non. Mais ma critique s'adresse aux éléments fondamentaux du modèle. Il y a probablement des possibilités de développement de ce moteur, par exemple, en distinguant ce qui dans le profit est profit d'innovation et ce qui est profit de spéculation ou profit de monopole.

Quelle est la cause des résistances syndicales à la planification des salaires en France ? Il y a celles que j'ai évoquées ; je crois que l'on peut les résumer, à un niveau approximatif et grossier, en disant que même un plan indicatif est fait par un gouvernement, que le gouvernement français est un gouvernement de droite et que les syndicats sont à gauche ; je crois que cela ne va pas beaucoup plus loin ; il y a une opposition politique entre gouvernement et syndicats, et il n'y a pas d'atmosphère de confiance. Il faudrait, pour qu'une atmosphère de confiance s'établisse, que le gouvernement ait une politique et des projets clairement énoncés, avec un début de réalisation, et que ces projets comportent des augmentations de salaires. Il n'est donc pas facile de sortir de cette situation. D'ailleurs, la résistance des syndicats à une politique centralisée, nationale, des salaires, existe, dans une série de pays ; des réunions sur ce problème dans le cadre de la Communauté Charbon-Acier ont montré qu'on trouve un peu partout le même phénomène ; le professeur Shister en a lui aussi parlé, et je n'insiste pas. Quant à l'effet de la propension au travail, l'approche que j'en ai donné est toute provisoire, et je ne visais qu'à soulever certains problèmes. Je crois que

PLAN ET MASSE SALARIALE

si l'on se livre à des recherches dans ce sens, on fait à priori l'hypothèse que la propension au travail a un effet positif sur les salaires et un effet positif sur la production : et il est possible de trouver une situation où le jeu de la propension à travailler, utilisé consciemment dans une planification, n'aboutit pas à un effet négatif sur l'emploi.

M. J. Gérin-Lajoie

Je me rallie à la plupart des conclusions auxquelles est arrivé M. Dessau et je désire seulement les examiner dans leurs implications locales.

Un élément important dans l'équation de M. Dessau est N , le nombre de travailleurs employés. Or, un des ressorts les plus fondamentaux du désir de planification au Québec, du moins chez les travailleurs, est l'existence d'un chômage prononcé et permanent. Si on construit la planification à partir d'un taux de croissance désiré en tenant compte de l'existence du chômage, la définition de la masse salariale, impliquant une certaine possibilité de son contrôle, devient moins pressante. Elle est sans doute très utile dans un pays comme la France ; ici, du fait de ce problème, elle l'est moins.

De plus, il faut tenir compte de la différence des économies. L'économie du Québec est tellement ouverte sur l'extérieur qu'une planification de la masse salariale et même une politique des revenus devient très problématique. L'importance de l'importation et de l'exportation des produits, de l'importation des capitaux qui ont provoqué le développement économique du Québec, de l'exportation des capitaux formés au Québec qui, sous forme de plan de pension ou d'assurances, s'en vont vers des centres financiers extérieurs, de la part enfin de l'autofinancement dépendant de centres de décisions étrangers, font que les conséquences d'une politique des revenus seraient très différentes au Québec de ce qu'elles pourraient être dans une économie plus fermée.

Quant aux conditions requises par une politique ou une planification des salaires, qu'a évoquées M. Dessau, il faudrait qu'il y ait un accord, issu de l'expérience, sur les objectifs de la planification, sur les modèles de croissance à utiliser, et sur le fonctionnement pratique des institutions qui font l'expérience de la planification. Ces conditions sont loin d'être présentes au Québec, où l'on n'en est même pas encore aux conditions de fonctionnement de la planification, et il serait téméraire, pour le moment, de vouloir intégrer une politique des salaires à l'élaboration de la planification.

Enfin, un obstacle supplémentaire que l'on rencontre dans une planification de la masse salariale provient de la grande différenciation des salaires d'un secteur à l'autre. Cette tendance semble commencer à se manifester en France, à la suite de nouvelles tendances syndicales, mais en Amérique du Nord elle a toujours existé et elle est allée beaucoup plus loin. Elle rend la planification et la politique des salaires beaucoup moins faciles qu'on ne le dit couramment, car elle interfère avec une éventuelle politique de salaires régionale, qui est aussi l'un des princi-

aux sujets actuels de discussions très superficielles. Maintenir des salaires régionaux inférieurs pour stimuler le développement économique d'une région me semble un raisonnement très bref, très facile, et sans aucune fécondité. Comment, par exemple, vouloir maintenir des salaires bas dans une région pour attirer les industries, si l'industrie qui s'implante fait partie d'un secteur à salaire élevé ? On songe parfois pour résoudre ce conflit à une intervention gouvernementale accrue. Mais il semble y avoir peu d'espoir de ce côté-là pour le moment : en effet, le patronat et même les syndicats ont parfois des raisons propres de s'opposer à l'intervention gouvernementale qui pourrait soit modifier le rapport des forces en présence dans un sens qui leur est défavorable, soit maintenir un rapport qui ne leur convient pas.

Les difficultés d'une politique générale des salaires ne doivent pas empêcher d'entamer le processus de progression dans cette voie et M. Dessau a insisté très justement sur le besoin d'une meilleure circulation de renseignements accrus et d'études sur la dynamique des salaires. Cette mise sur pied de tout un réseau d'informations est loin d'exister à l'heure actuelle. Ce n'est pourtant qu'à partir de là qu'on pourra tenter de créer les conditions qui, dans un certain avenir, pourront mener à une action consciente sur les salaires. Au Québec, ce besoin d'information est doublement nécessaire : aux fins de la planification, et aussi (et c'en est une condition) pour créer une conscience nationale qui n'est pas encore suffisamment développée. Susciter ainsi un réseau d'intérêts et de discussions spécifiques au Québec constituerait un pas dans la direction de la planification des salaires, objectif extrêmement éloigné, et de la planification tout court, qui retient déjà passablement nos énergies pour le moment.

M. M. Pépin

Je pense que l'exposé de M. Dessau doit porter à la réflexion, car si la planification de la masse salariale n'est pas une condition absolument indispensable à la planification économique, il sera dans la pratique très difficile d'organiser un plan sans s'occuper de la manière dont sont distribués les revenus.

Comme plusieurs de mes prédécesseurs, je veux souligner certaines conditions de structure qui sont indispensables à la mise en œuvre d'une politique générale des revenus.

Tout d'abord, il faudra sans doute déplacer le centre des décisions dans un grand nombre de secteurs. Actuellement, par exemple, pour tout ce qui regarde les relations syndicats-patronat, tout est organisé autour de l'entreprise, d'un côté comme de l'autre. Les syndicats devront donc modifier leur structure pour se hisser à un niveau de négociation et de discussion plus général que celui de l'entreprise. De son côté, le patronat, qui est resté à peu près inorganisé, devra s'orienter dans le même sens, afin d'avoir des représentants qui le représentent collectivement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

PLAN ET MASSE SALARIALE

Ensuite, en ce qui concerne la modification dans le régime économique qu'entraînerait une politique dirigée de la masse salariale, on a rappelé certaines valeurs attachées à la liberté individuelle, que nous ne voulons pas perdre. Sans doute, la situation est-elle différente ici et en France, mais le problème des sacrifices, qui supposent une certaine direction et une planification, se trouve justement posé en termes très brutaux ici. S'il y a tant de chômeurs en permanence dans la Province et dans tout le Canada, est-ce que ce n'est pas le prix dont nous payons notre très grande liberté qui est trop élevé? Est-ce qu'il ne faut pas chercher à résoudre ce problème dans le cadre d'une politique orientée des revenus, même si cela implique une certaine dose d'intervention étatique et de contraintes, sans doute gênantes, pour certains?

La mise sur pied d'une politique de la masse salariale supposera de longs efforts, dont l'un des principaux, consistera dans une structuration solide de corps intermédiaires. Du côté des travailleurs, le risque d'une certaine centralisation des décisions est pour les dirigeants de se séparer de la base et de porter atteinte à la démocratie interne syndicale. Il y a donc une recherche à faire et des risques à courir — mais il faut les prendre — sur le plan des syndicats pour éviter toute déviation, et sur le plan général pour que le prix de cette politique soit le moins élevé possible.

Madame R. Albert

Maintenant que nous du Québec avons décidé que la libre entreprise seule ne mène pas à des résultats souhaitables et que nous préparons un programme de planification, ce colloque est plus que bienvenu. Nous remercions donc l'École des Hautes Études commerciales de l'avoir organisé, et les éminents conférenciers d'y être venus. La conférence de M. Dessau est particulièrement à propos, car je crois qu'elle soulève un problème de base. Devrions-nous choisir un plan basé sur la masse salariale, plan dont le conférencier nous a démontré le but, les méthodes et les difficultés, ou devrions-nous lui préférer un plan basé sur les profits dont il nous a démontré les réalités en France et ailleurs.

La différence entre les deux consiste en ce que le dernier met l'accent sur les salaires, d'abord comme source de consommation et ensuite comme entraînement à la propension au travail, le premier plan considérant ces salaires comme coût de production. Idéalement, un plan doit viser à un accroissement de la consommation, c'est-à-dire de la masse salariale, en faisant des choix entre la consommation future et la consommation plus immédiate.

Actuellement nous avons des plans : ce sont ceux des entreprises qui regardent les salaires comme des coûts de production. Mais ces plans nous ont conduits vers le chômage, le sous-développement relatif et de graves difficultés structurelles. Un entrepreneur ne peut pas considérer les salaires qu'il paie comme une source de consommation, mais le gouvernement doit le faire. Il ne doit pas encourager l'investissement fondé sur notre main-d'œuvre bon marché, mais doit plutôt viser,

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

en favorisant l'instruction publique, la formation technique et l'accroissement de la mobilité soit des ouvriers, soit de l'entreprise, à la formation d'une main-d'œuvre bien rémunérée et plus productive. Au lieu d'encourager les industries intensives, il faudra favoriser les industries de croissance dont M. Perroux a parlé hier.

Monsieur Dessau nous définit la masse salariale S , comme égale à $\frac{NHW}{p}$.

Sur quels éléments de l'égalité devons-nous agir ? Au Québec, la nécessité immédiate est d'accroître N , l'emploi, par les méthodes citées ci-dessus. Une action sur H , les heures de travail, doit tenir compte des désirs des travailleurs : ils devront comprendre que c'est une matière de choix, et que l'on ne peut pas avoir les produits dont les heures de loisirs n'ont pas permis la production.

Que peut-on dire de l'action sur W , le salaire moyen ? Sur ce point, M. Dessau nous a signalé l'existence de problèmes d'ordre statistique, méthodologique et pratique. Devrions-nous relever W pour le mettre en accord avec la productivité moyenne ? Alors, comment définir le salaire moyen et la productivité moyenne ? Devrions-nous plutôt relever le salaire particulier quand la productivité particulière est à la hausse ? Au contraire, devrions-nous relever les salaires les plus bas et rétrécir les disparités actuelles ? En ce dernier cas, créerait-on des difficultés structurelles plus grandes que les présentes ?

Tous les problèmes cités par M. Dessau se rencontrent ici. Il faut analyser la structure des salaires, distinguer les salaires entraînants des salaires entraînés, avant de connaître les effets d'une décision salariale.

Il y a ensuite le problème des centres de décisions. Les employeurs et les syndicats insisteront-ils pour conserver le seul droit de décider des salaires ? Si c'est le cas, il n'y a pas possibilité de planifier la masse salariale. Seule la coopération entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement, tous connaissant les buts du plan, tous ayant de bonnes statistiques et travaillant ensemble à formuler le plan, pourra nous donner une planification de la masse salariale. Peut-être cela n'est-il pas impossible au Québec, qui a déjà fait l'expérience de l'extension juridique des conventions sur les salaires.

Une autre idée : j'ai suggéré l'essai d'une égalisation de salaire et de la productivité. Peut-on aller plus loin, et hausser les salaires au-dessus de la productivité ? Nous y voyons deux façons :

- 1) garder le même taux de profit, ce qui mène à la hausse de p et nuit à l'effet sur W ,
- 2) baisser le taux de profit. Est-ce possible ? Je crois que la théorie du vingtième siècle a sa propre *invisible hand*, qui garde la proportion entre les salaires et les profits fixe. Elle insiste sur le fait que l'on ne peut pas relever la portion des salaires et baisser la portion des profits avant la taxation, et qu'un changement de répartition est seulement possible par la voie des prélèvements et des dépenses

sociales. Mais si on ne relève la portion des salariés que par des dépenses sociales, on peut bien réduire la propension au travail et le produit total à répartir. Un bon plan donnera aux ouvriers l'idée qu'ils contribuent à l'accroissement du produit et qu'ils profitent de cet accroissement.

M. G. Marion

À l'exposé de M. Dessau sur la masse salariale, je voudrais ajouter certaines remarques sur les parts distributives.

Il me semble que pour ce qui a trait à certains aspects de la politique économique, le concept de la part des salaires est plus complet que celui de la masse des salaires. On peut construire des modèles de développement économique valables en utilisant les quantités absolues, au lieu des parts distributives. Mais certaines contributions récentes qui tiennent compte des parts distributives me paraissent plus complètes au point de vue de la politique économique. Une augmentation de la masse des salaires de 10 p.c., par exemple, en regard d'une augmentation des profits de 20 p.c., n'a pas la même signification pour le planificateur qu'une augmentation de 10 p.c. et de la masse des salaires et des profits. Ainsi, les quantités relatives ont une certaine importance. Mais si on retient, pour fins d'analyse, la part des salaires dans le revenu national, au lieu de la masse des salaires, on a un concept qui contient à la fois des informations sur les salaires et les profits. Nous avons alors les éléments d'un modèle d'analyse qui peut être plus complet pour fins de recommandation politique.

Au Canada, entre les années 1925 et 1960, la part des salaires dans le revenu national a augmenté de quelque dix points, passant de 58 p.c. environ à 68 p.c. Ceci ne signifie pas une augmentation du revenu réel *relatif* des salariés, car il s'est produit également des changements structurels : certains secteurs où la part salariale est plus élevée que la moyenne, ont augmenté relativement aux secteurs où la part salariale est plus faible que la moyenne.

On peut faire une analyse des tendances de la part du travail en étudiant l'offre et la demande de travail et de capital. On étudie l'incidence des variations de l'offre et de la demande des quantités de travail et de capital en utilisant des coefficients d'élasticité de substitution. Or, ce coefficient est d'environ 0.70 au Canada. Cela signifie qu'il y a eu une légère augmentation du revenu réel et relatif des salariés, augmentation qui s'explique, je pense, par les pressions syndicales. On peut poser l'hypothèse qu'il se produit des délais dans l'adaptation de la fonction de production à la suite de majorations de salaires ; pour que cette hypothèse soit valable, il faut que les variations de l'offre de travail soient à l'origine des changements qui conduisent à un nouvel équilibre.

Si on retient que l'élasticité de substitution est de 0.70, on en déduit que l'augmentation de la masse des salaires est de 5 ou 6 points, en pourcentage. Or, comme on constate une augmentation de 10 ou 11 points, on en déduit

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

qu'une partie de l'augmentation totale est due aux changements institutionnels : augmentation du « taux de salariat » ou des secteurs d'activités à forte part salariale. Mais cette analyse ne vaut que pour le long terme.

En courte période, un modèle post-keynésien peut être plus approprié. Dans l'optique keynésienne, la consommation est liée au revenu par la propension marginale à consommer. On sait que celle-ci est, d'une façon générale, beaucoup plus forte chez les salariés qu'elle ne l'est pour les entrepreneurs et les titulaires de profits. Donc, lorsque la part du travail dans le revenu national augmente, c'est-à-dire lorsqu'il y a transfert des revenus des titulaires de profits aux salariés, il s'ensuit une augmentation de la consommation.

Si on pose que l'investissement est en partie fonction de la consommation, toute augmentation de celle-ci va se traduire par une augmentation de leur niveau. Dans l'optique du professeur Dessau, ce ne sont pas les investissements qui sont le moteur de l'activité économique, mais plutôt la consommation. Il en est de même dans l'analyse que nous proposons, avec cette différence, toutefois, que nous n'apportons certaines précisions sur les investissements que comme un des maillons de la chaîne qui relie la consommation à l'activité économique.

Au Canada, l'intérêt d'un tel modèle vient de ce que nous tenons que le chômage est dû à une insuffisante demande effective. Si tel est bien le cas, une répartition différente des profits et des salaires pourrait provoquer une augmentation des investissements. Ceci, évidemment, est vrai pour autant que les investissements sont liés à la consommation et que les capitalistes n'ont pas d'autres règles qui conditionnent leurs investissements.

En France, la situation est différente ; on enregistre une forte inflation, ce qui me fait croire qu'il n'y a pas de déficience de la demande effective.

Comme il y aurait eu, en France, au cours des cinq ou six dernières années, une baisse de la part des salaires dans le revenu national, on ne peut plus parler de l'augmentation de la masse des salaires comme cause de l'inflation. Si on veut appliquer ce modèle, on devrait déterminer le niveau relatif des salaires et des profits qui conduit à une situation d'équilibre non inflationniste. Une politique portant uniquement sur le contrôle de la masse des salaires est insuffisante. La part des profits pourrait augmenter et alimenter l'inflation. Monsieur Dessau est conscient de ce problème lorsqu'il affirme qu'une politique économique des salaires n'est valable qu'en autant que les employeurs veulent jouer le jeu.

Un mot maintenant de l'offre de travail. En France, on constate une hypertrophie du secteur tertiaire. Un certain nombre de producteurs ou de salariés ont une productivité plus faible que dans les autres secteurs. On pourrait, par exemple, essayer de rétablir l'équilibre en laissant agir le système concurrentiel ou en pratiquant une politique de prix et de salaires, qui se traduise par une diminution de l'emploi dans le secteur tertiaire, ce qui aurait pour effet d'augmenter l'offre de travail dans les secteurs où il y en a une rareté.

M. F. Perroux

L'appareil d'analyse employé par M. Jan Dessau présente deux caractères. Le premier est d'être formalisé, bien que M. Jan Dessau n'ait pas exhibé ses formalisations. Le deuxième caractère est d'être numérique, c'est-à-dire susceptible de calculs exacts, dans la mesure bien entendu où nous disposons d'une documentation statistique convenable.

Comme il s'agit d'une question de principe, je ne peux pas pour ma part laisser passer une affirmation telle que celle-ci : « on doit parler de la part des salaires dans le revenu national et non pas de la masse salariale, notion qui n'a aucun sens ». La position ainsi exprimée est à la fois intenable et contradictoire. Pour le démontrer, nous écrirons d'abord une équation extrêmement simple selon laquelle, si l'on fait le produit P égal au revenu R , nous avons $P = R$, c'est-à-dire $P = S + \pi + E$, soit la masse salariale, plus l'ensemble des revenus de la propriété, plus l'ensemble des ressources de l'État. L'hypothèse est hardie que de poser l'égalité du produit ainsi symbolisé et du revenu ainsi symbolisé ; elle soulève toutes les difficultés de la définition du produit, du revenu brut ou net, et surtout la grande difficulté de l'égalisation pour un niveau général des prix.

Cette remarque étant faite, comment peut-on interpréter S et grand π ? On ne peut interpréter S que comme le produit de trois termes : N : le nombre de travailleurs qui sont au travail ; h : le nombre d'heures, non pas légales, mais d'heures effectivement ouvrées, et s : le taux de salaire moyen. En écrivant : $N \times h \times s$, on obtient quelque chose que l'on appelle masse salariale, que l'on pourrait certes appeler autrement, mais qui a la double vertu d'exister du point de vue comptable et d'être la base même de toute théorie de la croissance, quelle qu'elle soit. On ne peut en effet se dispenser, dans une théorie de la croissance, d'introduire l'emploi, c'est-à-dire de former une opinion sur N . On ne peut pas, formant une théorie de l'emploi, se dispenser de mesurer le nombre des heures ouvrées par opposition au nombre des heures légales ; il y a là une difficulté de calcul statistique sur laquelle chacun d'entre nous est bien fixé, étant donné que les relevés des heures ouvrées se font périodiquement, et qu'il nous faudrait en réalité un relevé continu des heures ouvrées pour donner une valeur de h entièrement déterminée.

Le taux de salaire moyen soulève lui aussi de très grandes difficultés. En effet, le salaire varie suivant les qualifications, les branches, etc. et l'expression s n'a de valeur que si elle peut être exprimée en prix constants, c'est-à-dire divisée par un indicateur approprié. L'indicateur approprié serait — je dis « serait » et non pas « est » — un indicateur des *wage goods*, c'est-à-dire de la consommation des salariés. Dans la plupart des pays occidentaux — je ne sais pas, je l'avoue, ce qui se passe au Canada — la déflation se fait par des indices approximatifs des prix des biens de consommation, et non pas des prix de biens de consommation *salariale*. Si l'on admet que la consommation est homogène, tout va très bien ; mais comme il n'en est pas ainsi dans nos sociétés démocratiques de ce vingtième

siècle, la consommation ouvrière n'est pas superposable à la consommation globale. De plus, la manipulation des indices par l'introduction ou par la soustraction de certains biens de consommation durables, ou des vêtements, risque de donner des résultats très défavorables à ce que l'on est convenu d'appeler la classe ouvrière ou, si l'on veut, à l'ensemble des individus qui touchent un salaire.

Par conséquent, les trois termes de l'expression de la masse salariale : N , h , s , sont d'une part indispensables à une théorie de la croissance qui raisonne en termes d'emploi et de niveau des salaires, et indispensables aussi à l'expression numérique de ce dont on parle.

Reste alors à exprimer ce qu'est la masse des revenus de la propriété. Ici nous devrions écrire : $K \times \pi$ c'est-à-dire le nombre d'unités de capital ou d'unités de production, multiplié par π un profit moyen. Nous nous heurtons, comme chaque fois que nous avons affaire à des expressions utilisables, à de grandes difficultés, d'une part conceptuelles, d'autre part d'évaluation statistique. On sait que les unités de production ne sont pas homogènes, qu'elles ne sont pas comparables les unes aux autres ; on ne peut pas davantage ramener les unités de capital à une mesure commune sans avoir recours à des artifices tels que le contenu d'acier, l'appareillage technique, ou à des expédients analogues.

Ici intervient une autre difficulté : on dit revenu de la propriété parce que, dans toutes les statistiques du monde, le profit proprement dit, le profit pur, n'est pas isolé ; on travaille sur un magma obtenu non par différence entre le produit et le salaire, mais bien par différence entre le produit et tous les éléments du coût. Ce magma que l'on appelle profit ou profit résiduel contient d'une part, des profits fonctionnels, d'autre part de faux profits, des pseudo-profits, qui ne sont pas autre chose que les revenus résiduels attribués à la firme. L'importance de cette remarque est considérable. Nous constatons en effet, dans une théorie moderne de la répartition, que les deux profits, le profit résiduel ou revenu de l'entreprise, et le profit fonctionnel, c'est-à-dire la rémunération des services d'innovation et d'autorité, jouent chacun un rôle spécifique. Le profit de la firme, que les Anglais appellent *gross profit margin*, a pour fonction de déterminer d'une façon grossière l'efficacité de l'unité de production. À ce titre, ce critère est valable aussi bien à l'Est qu'à l'Ouest ; il permet, dans une mesure déterminée par le chef de firme, l'auto-financement de l'unité de production. Tout autre est le rôle du profit fonctionnel, qui est la rémunération des services de l'innovation et de l'autorité. Son image pure peut être représentée par le bonus pur ou la prime pure, attribués soit sans salaire de direction de base, soit comme un supplément de rémunération du cadre supérieur. Actuellement, le bonus et la prime, dans les grands pays capitalistes, sont distribués par délibération des propriétaires des moyens de produire dans la firme, délibération à laquelle n'est associée la main-d'œuvre que d'une façon extrêmement lâche. Dans la Russie soviétique, il en est à peu près de même, le bonus et la prime étant attribués en raison de l'application d'une taxe réglementaire, et de l'intervention très lointaine

PLAN ET MASSE SALARIALE

des représentants du salariat. Mais dans le mouvement qui transforme le capitalisme d'aujourd'hui la tendance nette, comme l'a bien remarqué Bloch-Lainé en France, est de distinguer le gouvernement de la firme de son encadrement supérieur. Dans son ouvrage sur la réforme des entreprises, cet éminent auteur définit, d'une part, le gouvernement, qui a la responsabilité ultime de l'entreprise, et qui répond aux questions : que produire ? en quelles quantités produire ? à quel coût, à quel prix produire ? quelle qualité produire ? quelle combinaison technique employer ? et, d'autre part, les cadres supérieurs, qui sont des ensembles de transmetteurs de décisions, et non pas ceux que Papandreou appelle les « *top coordinators* », le « *top coordinator* » étant le gouvernement dans le système de Bloch-Lainé.

Le gouvernement de la firme, et pas seulement pour des raisons qui tiennent à la séparation de la propriété et de la gestion, perçoit un profit qui n'est plus le revenu de la propriété, puisque le « *Gouvernement* », ou groupe des « *top coordinators* », peut ne pas comprendre un seul actionnaire.

À l'I.S.E.A., des études approfondies analytiques et statistiques sur le bonus et le profit ont été réalisées par Alexandre Nowicki. La notion de masse des profits ou de masse des revenus du capital est donc indispensable pour tenir compte de l'évolution des institutions du capitalisme moderne, pour expliquer ce que sont les revenus de la propriété du capital. Et je dis qu'il est impossible de mettre au point une théorie de la croissance sans poser une hypothèse sur la relation entre la masse salariale et la masse des revenus de la propriété, pour la raison que voici : toute croissance postule une épargne nécessaire, ou une épargne requise. Cette épargne nécessaire ou requise n'est pas une épargne libre. Elle est fournie dans un modèle à deux termes, salaires et profits, ou bien par la masse salariale, ou bien par la masse des revenus de la propriété. C'est donc en cherchant la propension à l'épargne et à l'investissement de π sur le profit moyen et sur le salaire moyen, ou en prenant une propension globale à l'épargne dans la masse salariale et dans la masse des profits, que l'on peut calculer l'épargne indispensable qui doit être obtenue pour nourrir un accroissement du produit d'un montant bien déterminé. Il en irait, évidemment, tout autrement si l'on se contentait de raisonner en termes de part du salaire dans le revenu. Lorsqu'on prend cette position, on est influencé par la fameuse affirmation que la répartition du revenu global entre salaire global et profit global est à peu près constante. En réalité, un très petit nombre d'études statistiques, portant sur une très petite période confirment cette prétendue affirmation, qui est abandonnée dès que l'on considère la longue période, par exemple la période qui s'étend depuis le début du capitalisme industriel jusqu'à nos jours. Il ne fait pas de doute alors que la part relative du profit dans le revenu global n'a pas été constante.

Que l'on parle donc de la part du salaire dans le revenu national me paraît peccatif, d'une part, parce qu'on ne donne pas ainsi les moyens de rattacher la statistique à la théorie et à l'analyse de la croissance, d'autre part, parce que

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

l'appareil d'analyse auquel nous nous sommes attachés est le fruit de très longues réflexions, appuyées non seulement par des élaborations analytiques, mais encore par des calculs réels.

Élaborer un modèle de croissance tenant compte de l'accroissement de la propension au travail revient à dire : lorsque vous donnez un accroissement de salaires, tous autres facteurs étant égaux, vous obtenez un accroissement du produit ; et lorsque vous donnez un accroissement au profit, tous autres facteurs étant égaux, vous obtenez un accroissement du produit. Il est clair que ces notions sont plus importantes que la propension à l'épargne ou à l'investissement.

Je viens maintenant au second point de mon intervention. Pour étudier la croissance, il faut toujours se reporter à un système économique-social bien déterminé. Nous l'avons éprouvé à l'I.S.E.A. en cherchant si l'on peut construire des modèles d'épargne motrice à côté des modèles d'investissement moteur, qui sont d'un usage courant. J'ai construit un certain nombre de modèles d'épargne motrice, dans lesquels toute l'épargne est produite précisément par le produit moins la masse salariale. C'est ce que l'on peut appeler le profit initial du capitalisme à ses débuts, qui alimente seul l'épargne dans un système économique-social où le taux des salaires ne s'élève pas, car dans un système où le salaire est fixé à un niveau tel qu'il ne contient pas d'épargne, toute l'épargne doit venir du profit. Et il faut un profit antécédent pour qu'apparaisse une épargne dans le système.

J'en viens maintenant au troisième point de notre exposé. Il ne faut plus user d'un modèle à deux termes comportant une masse salariale et une masse des revenus de la propriété, mais d'un modèle à trois termes : la masse salariale, la masse des revenus de la propriété, et la masse des ressources de l'État. Ceci est important pour la raison précise que je vais dire : une économie en pleine croissance a et doit avoir des secteurs à taux de croissance beaucoup plus élevés que d'autres secteurs. Dans ces secteurs à taux de croissance très élevés, les salaires ont eux-mêmes un taux d'accroissement plus élevé que dans les secteurs voisins. D'où une protestation dans les secteurs des industries de croissance, qui ne sont pas les secteurs des industries absolument nouvelles, lesquelles sont appuyées par l'État et absorbent la main-d'œuvre la plus qualifiée et le personnel d'ingénieurs et de recherche le mieux payé. D'une part, il faut donc différencier les salaires pour respecter la croissance, d'autre part, on constate une réaction de défense des salaires moyens, c'est-à-dire, dans le langage de la revendication française actuelle, la défense de la parité de l'élévation des niveaux de vie.

Il est clair que si l'on étudie la part du salaire dans le revenu global, on n'entre pas dans ces difficultés. Au contraire, si on prend une masse salariale, il est loisible de la décomposer en autant de masses sectorielles que nous possédons des statistiques. Le travail sur la croissance comparative des secteurs n'est pas sans intérêt. Monsieur Pierre Massé, dans un exposé qu'il a prononcé le 24 octobre 1963 en ouvrant la Conférence des Revenus, a du reste marqué très clairement

PLAN ET MASSE SALARIALE

le point que je suis en train de souligner, en affirmant que deux principes s'opposent dans la politique française de la répartition : le principe de la parité et le principe de la spécificité. La parité est la recherche d'égalisation des croissances des niveaux de vie. C'est un concept ambigu, qui peut se référer ou bien à une tendance à l'égalisation des revenus salariaux, ou bien à une tendance à une moindre inégalité des croissances — c'est à cette deuxième conception que la politique française s'est actuellement arrêtée, c'est-à-dire à réduire les inégalités les plus criantes de façon purement empirique. Le principe de la spécificité est évidemment celui qui distingue la rémunération salariale par branches, par secteurs, et par sous-secteurs, en différenciant les secteurs publics des secteurs privés, les secteurs d'industries de croissance et les secteurs d'industries de croissance moyenne, les secteurs d'industries absolument nouvelles et les secteurs d'industries acclimatées, les secteurs d'industries d'exportation et les secteurs d'industries travaillant surtout pour la production intérieure, en définissant, suivant les secteurs, une rémunération appropriée : a) aux conditions telles que les souhaite réalisées la classe ouvrière, b) aux exigences de la politique nationale du moment. C'est le problème de la répartition de la productivité additionnelle entre les parties prenantes. Comme chacun le sait, une productivité additionnelle peut aller toute entière au profit, toute entière au salaire, ou bien pour partie au profit et pour partie au salaire ou bien n'alimenter aucune augmentation du profit ni du salaire, mais alimenter une baisse des prix, ce qui a pour conséquence de stimuler l'exportation.

M. Dessau

Cette discussion a montré pour moi qu'une analyse en cours, très incomplète, a déjà pourtant quelques possibilités d'application dans la situation du Canada, et j'ai été particulièrement intéressé par une série de commentaires sur l'économie canadienne.

Je veux me limiter à une des remarques de Mrs. Albert. Cette remarque était la suivante : j'ai analysé deux modèles, l'un à profit-moteur, l'autre à salaire-moteur. Mais cette analyse n'aboutit pas à proposer de remplacer un système par un autre. Dans un cas il s'agit de l'analyse d'une réalité que nous connaissons, dans l'autre il s'agit d'une recherche qui a pour but d'éclairer la réalité présente et de voir comment on peut avancer. Certes, cette recherche a des fondements réels, qui vont du socialisme à l'association capital-travail, en passant par un plan qui rechercherait une augmentation immédiate des consommations et des revenus où un effort pour utiliser simultanément trois moteurs de la croissance : le profit, les salaires, le secteur public, et pour les combiner. Le choix est alors une question de position personnelle ; il ne découle pas directement de la confrontation entre les deux modèles étudiés dans l'analyse. Je reviens enfin sur un aspect du problème qui me semble important, et qui avait été évoqué par le professeur Shister et par le Père Bouvier : la recherche sur le

L'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

salaires-moteur n'est pas directement liée à une procédure de planification des salaires directe avec interventions centralisées et fixation par le pouvoir central des taux de salaires. Pourtant, on a tendance, à cause d'une certaine littérature et de certaines références, à croire que la planification des revenus implique nécessairement des interventions directes et une réglementation bureaucratique. La seule solution possible est une recherche sur les stimulants, sur une planification décentralisée ; cette recherche est difficile, mais on peut aboutir, et en tout cas on progresse sérieusement dans cette voie.