

enfants la même qualification que la sienne, pour le moins.

Mais ces différences objectives ne peuvent à elles seules tout expliquer. Les différences entre les niveaux de vie ne se limitent pas aux différences entre les études des enfants ! Aussi faut-il se demander à quoi peut bien servir une telle hiérarchie.

## Pourquoi ?

*Satisfaire des besoins différents entre les travailleurs ?*

Si les besoins des uns sont différents des besoins des autres aujourd'hui, c'est que la société du profit a entraîné de monstrueuses inégalités et qu'elle a diversifié à l'infini les besoins pour mieux les laisser insatisfaits chez la grande masse des travailleurs.

Les cadres supérieurs, par exemple, ont la conviction d'avoir des besoins supérieurs. C'est là, l'idée d'eux-mêmes que leur impose la société capitaliste, mais ce n'est en aucun cas la justification de leurs prétentions !

En réalité, les besoins humains ne devraient pas être aussi différents.

Rien ne permet d'affirmer que le manoeuvre ait moins besoin d'une voiture, de bonnes vacances et d'une maison individuelle que l'ingénieur ou le PDG !

La hiérarchie actuelle des besoins est pour l'essentiel la conséquence et non la cause de la hiérarchie écrasante des salaires. La diversité des besoins des hommes ne peut en aucun cas justifier une telle hiérarchie des salaires.

*Diviser pour régner*

*Un patron n'est qu'un homme...*

Posséder l'usine ne le rend pas capable de tout contrôler et de veiller partout à la fois, à la bonne marche de ses profits !

Il faut donc qu'entre lui et ses ouvriers qu'il exploite, se trouvent des intermédiaires depuis le gros chien de garde jusqu'au roquet hargneux !

Cependant, pour obtenir des « chefs » et des chefs aussi intéressés à l'intérêt du patron que le patron lui-même, il faut les payer cher ! C'est le prix de leur docilité et de leur soumission !

De plus pour favoriser le travail à l'usine, il faut établir la concurrence entre les travailleurs. Il faut faire miroiter au-dessus de leur tête tel prime ou tel avantage si on travaille plus vite ou si on se montre plus docile !



2

C'est pour mieux régner que le patron cherche à diviser par tous les moyens :

- multiplication des catégories, échelons, primes diverses qui permettent d'attribuer à chaque travailleur un salaire « à la gueule du client » ;
- disparité des salaires :
  - \* entre hommes et femmes (33 % d'écart)
  - \* entre régions (du simple au double)
  - \* entre jeunes et moins jeunes

etc...

Le niveau des salaires qui ne permet pas de satisfaire les besoins, la hiérarchie des salaires, qui permet au patron de mieux exploiter les travailleurs, doivent être toujours remis en cause par des luttes sur des mots d'ordre qui réduisent la hiérarchie et affaiblissent le pouvoir patronal.

## Réduire les écarts hiérarchiques

*des chiffres*

Salaires de départ	au %	Nouveau salaire	200 F	Nouveau salaire	
Manoeuvre 900 F	8 %	72	972	200	1 100
Ouvrier Pro. 1 200 F	8 %	96	1 296	200	1 400
Technicien 1 500 F	8 %	120	1 620	200	1 700
2 000 F	8 %	160	2 160	200	2 200
Tech. sup. 2 500 F	8 %	200	2 700	200	2 700
Ing. Etudes 3 500 F	8 %	280	3 780	200	3 700
Cadre sup.	8 %	400	5 400	200	5 200



*... qui parlent*

Si l'on compare, par exemple, une augmentation de 200 F pour tous à une augmentation en pourcentage de 8 %, il apparaît :

- que les couches les plus nombreuses, c'est-à-dire, les moins payées, reçoivent une augmentation dérisoire ;
- que les augmentations en pourcentage ne font qu'accroître le retard des bas salaires par rapport aux plus hauts salaires. Les écarts hiérarchiques se creusent de plus en plus ;
- que les couches privilégiées, celles qui en général ne participent pas aux luttes, sont très favorisées.

3

Les augmentations de salaires hiérarchisées (en pourcentage) peuvent répondre au problème de la dégradation du pouvoir d'achat de tous les travailleurs, mais elle ne répondent pas au problème de l'amélioration du pouvoir d'achat des bas salaires. Le mot d'ordre d'augmentations égales pour tous permet de commencer à le résoudre.

## Un mot d'ordre qui unifie et mobilise

Avec l'augmentation égale pour tous, la quasi totalité des travailleurs trouve son compte tandis que commence à se réduire le retard des plus défavorisés.

Face à la politique patronale de division, il faut répondre par des revendications qui unifient les travailleurs sur un objectif commun.

Le mot d'ordre doit non seulement intéresser tout le monde mais aussi faire comprendre à tout le monde que le combat est un combat commun.

Il doit se montrer plus puissant que les divisions que le patronat s'ingénie à multiplier.

Dans le cas du pourcentage, chacun lutte pour sa propre augmentation :

- le manoeuvre pour 72 F ;
- l'OP pour 96 F ;
- l'ingénieur pour 280 F ;
- le cadre supérieur pour 400 F.



Cela permet au patron d'étouffer la lutte en accordant ce qu'il veut, catégorie par catégorie, échelon par échelon, poste par poste !

Parce qu'elle mobilise les couches les plus nombreuses et combattives des salariés, parce qu'elle peut rallier à la lutte les hésitants, l'augmentation uniforme permet d'établir face au patronat un rapport de forces plus favorable que toute autre revendication. Elle permet ainsi d'arracher davantage aux profits du

4

patron et d'améliorer véritablement le sort de l'immense majorité des travailleurs.

## Exigeons de fortes augmentations

*Y-a-t-il un salaire juste ?*

Lorsqu'un patron engage un ouvrier, il achète sa force de travail et, en échange, il lui donne un salaire. Avec cette force de travail, il va créer ou transformer des marchandises.

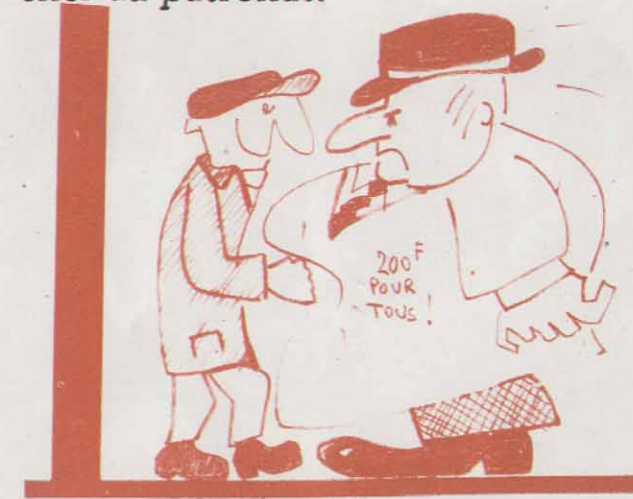
Par exemple, en 1969, un salarié de l'automobile a fabriqué en moyenne 12 voitures par an, et pourtant, son salaire annuel ne représente que le prix de deux voitures...

...La différence, c'est le patron qui l'empoche (moins ses frais : au maximum, deux voitures).

C'est là l'origine du profit et, finalement, de toute la richesse des capitalistes.

Il n'y a donc pas de salaire juste dans ce régime d'exploitation.

Le salaire le plus juste, c'est le plus haut salaire qu'on peut arracher au patronat.



5