

16 NOVEMBRE 1973

SPECIAL EMPLOI-F.P.

N° 3

SOMMAIRE

- 1_ EDITO
- 2_ LES PATRONS PARLENT D'OR
- 3_ UN BON EXEMPLE : LA JEDE. METAUX FAIT LE POINT
- 4_ NOUVELLES DE LA REGION (Préfecture)
- 5_ STATISTIQUES : LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE MIDI-PYRENEES
- 6_ LES SALAIRES DANS LA REGION
- 7_ DOCUMENTATION : A VOTRE DISPOSITION A LA REGION
 - Publications et Etudes de l'Echelon Régional de l'Emploi
 - Classement du Bulletin d'Information
du Centre Confédéral d'Etudes Economiques

A NE PAS MANQUER : Courrier Confédéral n° 33 du 27.8.73
Spécial Education Nationale Enseignement
Le réclamer à votre U.D.

— LES PATRONS PARLENT D'OR! —

Nous livrons à la réflexion de nos camarades ce morceau de bravoure dû à la plume de l'humaniste bien connu qu'est le président du CNPF.

Nul doute que chacun y trouvera un argument pour prendre nos propres patrons au piège de leurs généreuses déclarations.. et les amener à réduire un peu l'écart, à notre sens vraiment trop large, entre leurs "bonnes intentions" et leurs agissements réels.

François CEYRAC : La formation permanente est faite pour les hommes et non pour les entrepreneurs.

"Le CNPF accorde son plein appui à une manifestation qui n'a d'autres propos que de plaider avec éclat le dossier de la communication et de le plaider pour trois causes que nous défendons avec passion : l'information économique et sociale du grand public, l'information dans l'entreprise et la formation permanente", a déclaré M. François CEYRAC, président du CNPF, au cours de la remise des prix du festival du film industriel à Biarritz.

En ce qui concerne la formation permanente, le président du CNPF a précisé :

"Attendre seulement d'elle qu'elle favorise une meilleure adaptation des salariés à des tâches productives en les rendant plus aptes à mieux servir l'entreprise, borner ainsi les limites et les ambitions de cette formation permanente à un utilitarisme étroit, serait en trahir l'esprit et en méconnaître la véritable portée.

"La formation permanente a été faite pour les hommes. Son propos est de les aider à dominer leur travail au lieu d'en être accablé, de rétablir les chances qu'une mauvaise orientation, l'absence de qualification, une première formation insuffisante ou périmée, semblaient compromettre à jamais, de révéler les capacités personnelles trop souvent latentes, de faciliter dans un monde où tout change si vite, les nécessaires reconversions et de répondre ainsi aux besoins légitimes de sécurité -- bref de permettre à chacun d'avoir plus d'emprise sur son propre destin".

(La Nation 2.7.73)

POURSUIVRONS NOUS ?

La Commission Régionale a pensé que ce Bulletin, dont voici le 4ème numéro, s'est révélé utile. Jusqu'à preuve du contraire, elle a donc décidé de poursuivre.

Bien entendu, ce bulletin doit être au service des militants de notre Région, particulièrement de ceux qui travaillent spécialement sur les problèmes de l'Emploi et de la F.P.

Son contenu, sa forme, son existence même, dépendent de ce que vous indiquerez. Vos avis, vos réactions seront donc toujours les bienvenus.

Rappelons brièvement ce que nous pensons y mettre :

- ooo des informations générales en provenance de la Confédération
- ooo des informations régionales
- ooo des échanges d'expériences sur ce qui se fait dans nos U.D. et nos syndicats
- ooo tous documents qu'il nous paraît utile de porter à la connaissance des militants

Mais encore une fois, cela dépend de chacun, des avis, des remarques, même des articles que nous recevrons de la part de tous les camarades (des exemples à citer, des expériences à publier, etc).

FAIRE LE POINT

La Commission Régionale a l'intention de faire, d'ici la fin de l'année, le point détaillé de la situation Emploi-F.P. dans notre Région. Il faudrait que nous parvenions à sortir un document (exemple la déclaration du CEF Métaux ci-joint) auquel nous donnerions le maximum de publicité (conférence de presse etc.)

Chaque responsable de syndicat ou d'entreprise devrait donc avoir rapidement le souci d'informer le responsable de son U.D. sur la situation dans son secteur : des exemples concrets sur : attitude des patrons, activité du syndicat, fonctionnement des C.E., revendication des travailleurs, difficultés rencontrées. Il serait souhaitable que chaque camarade responsable rédige un bref rapport à ce sujet (même en style télégraphique !)

La Commission

UN BON EXEMPLE :

LA FEDERATION DES METAUX FAIT LE POINT

(EXTRAIT DU COURRIER FEDERAL N° 310 21/9/73)

DECLARATION DU COMITE EXECUTIF FEDERAL

LE Comité Exécutif de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T., réuni le 8 Septembre 1973 à Paris, a examiné les conditions dans lesquelles s'appliquent les textes contractuels et légaux en matière de formation et de perfectionnement professionnels.

Il constate que patronat et gouvernement contraints, par le grand affrontement de Mai 1968, de reconnaître des droits individuels et collectifs, de concéder des mesures propres à en assurer leur exercice, pratiquant une politique visant à échapper à leur application dans l'esprit défini par le préambule de l'accord inter-professionnel et affirmé dans les textes de lois.

En effet, alors que l'accord inter-professionnel a été conclu depuis plus de trois ans, que les décrets d'application des lois de Juillet 1971 sont promulgués depuis près de deux ans, de multiples obstacles et entraves dressés par le patronat et son Etat interdisent pratiquement :

- aux salariés (ées) de toutes catégories d'exercer leurs droits dans le sens de leurs aspirations et de leurs intérêts;
- aux organisations syndicales, à leurs élus et à leurs représentants d'exercer leurs droits en matière d'information, d'intervention et de contrôle, en vue de préserver les intérêts des salariés(ées) et des apprentis.

Après avoir tenté de s'attribuer le mérite des mesures intervenues, patronat et gouvernement tentent de cacher leurs responsabilités, de justifier leur politique de non respect, de non application de ce qu'ils ont été contraints de concéder.

Ils invoquent la " technicité ", la " complexité " des questions de formation professionnelle, une nécessaire " période de rodage " pour l'application des textes contractuels et légaux, période que Monsieur CEYRAC n'hésite pas à fixer à 5 ans.

Devant l'opinion publique, le Président du C.N.P.F. ne craint pas d'affirmer que " la formation a été faite pour les hommes ". Le Gouvernement n'a pas hésité à parler de " révolution silencieuse ".

Mais, dans les faits, patronat et gouvernement ont, de concert, mis en place des moyens, décidé des mesures constituant un véritable système de blocage à l'exercice des droits individuels et collectifs, qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de sa formation continue.

.../...

Le patronat entend tout faire pour préserver sa domination exclusive dans le domaine de la formation professionnelle ; les documents et circulaires intérieurs au C.N.P.F. et à l'U.I.M.M. sont significatifs à cet égard.

C'est ainsi que dans un des documents intérieurs du C.N.P.F., il y est précisé :

" Il importe que la formation soit l'affaire des organisations patronales. Avec la prudence et la courtoisie nécessaires, nous devons en conserver la direction....."

Orientation qui, une fois de plus, précise dans ce domaine comme dans d'autres, les limites des intentions patronales en matière de " dialogue " et de " concertation ".

Des entreprises au C.N.P.F. en passant par les Chambres patronales régionales et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, tout un système a été mis en place pour " s'assurer cette direction ". Il se caractérise notamment par :

- des " plans de formation " étroitement calqués et limités aux seuls besoins immédiats de la production et ne laissant qu'une part infime et, dans de nombreux cas, aucune, à l'expression du volontariat, au choix et aspirations des salariés(ées). Les actions définies dans ces plans ne comportent généralement que des adaptations sommaires aux postes de travail, avec pour objectif d'accroître le taux de productivité.
- la mise en œuvre d'actions dites de " formation économique " de " communication dans l'entreprise ", etc..., dont le contenu ne vise qu'à récupérer et à dévoyer les aspirations des salariés à une participation et à une réelle démocratie de l'économie, au profit de la collaboration des classes.

Ces actions n'ayant rien de commun avec l'élévation des connaissances générales, de la qualification professionnelle ou technique, ont pour objectif de masquer la réalité du profit et de l'exploitation et de freiner ainsi la prise de conscience, de diminuer la capacité de résistance des salariés.

- Tergiversations, oppositions à :

- . la mise en place de conseils de Centres d'apprentis ou de perfectionnement;
- . La négociation pour leur application de clauses telles que le salaire des apprentis, la reconnaissance des diplômes, le maintien total ou partiel de la rémunération pendant les stages au-delà des 160 premières heures, etc...

- Tergiversations, entraves de tous ordres en vue d'empêcher les organisations syndicales, leurs élus et représentants d'assumer leurs prérogatives en matière d'information, d'intervention et de contrôle.

Ces constatations démontrent la volonté délibérée du patronat de maintenir son arbitraire, de confisquer, au profit de ses seuls intérêts de classe, les mesures qu'il a dû concéder sous la pression des masses.

Le non respect des droits conquis, le maintien de la domination et de l'arbitraire du patronat sont favorisés, voire institutionnalisés par l'Etat.

- Les textes relatifs au financement du 0,8 % à la formation continue et du 0,5 % à l'apprentissage laissent au patronat toute latitude quant à leur utilisation. La contribution minimum patronale à la Formation continue, qui devait s'élever progressivement chaque année pour atteindre 2 % en 1976, a été maintenue à 0,8 % pour l'année 1973;
- Le secteur privé, en particulier le patronat, sont largement subventionnés par voie de conventions mais l'Etat refuse de financer la mise en œuvre de structures d'accueil dans les établissements publics et para-publics.

Ces derniers se voient contraints " d'auto-financer " leurs actions de formation continue et, par voie de conséquence, de facturer celles-ci ^{tant} aux salariés qu'aux entreprises.

- C'est encore l'Etat qui, par décret, refuse aux salariés volontaires ayant obtenu une autorisation d'absence et dont le contrat de travail est maintenu, les garanties en matière de rémunération et de droits sociaux;
- C'est toujours l'Etat qui, refusant les moyens financiers nécessaires à une véritable scolarisation jusqu'à 16 ans, au développement et à la modernisation de l'Enseignement technique, envisage de livrer au patronat (répondant ainsi aux vœux de celui-ci) une main-d'œuvre juvénile et gratuite au moyen d'un " pré-apprentissage à 14 ans ".
- Face à cette politique concertée dominée par la recherche du profit, la préoccupation d'assurer la survie du régime;
- Face à la remise en cause des avantages acquis dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels, le Comité Exécutif de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. décide d'engager, avec toutes les organisations de la Fédération :

UNE CAMPAGNE NATIONALE D'INFORMATIONS ET D' ACTIONS POUR IMPOSER AU PATRONAT ET AU GOUVERNEMENT :

- Le respect et l'application des droits individuels et collectifs reconnus.
- L'amélioration et la précision des mesures existantes, la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'exercice effectif des droits.

Le C.E.F. appelle les syndicats et les sections syndicales, les organismes de coordination, à placer cette campagne au cœur des revendications et préoccupations des salariés, des luttes et négociations en cours ou réclamées concernant notamment :

- . La garantie de l'Emploi
- . La grille hiérarchique nationale unique de classifications et de rémunérations, la reconnaissance des diplômes
- . L'amélioration des conditions de travail
- . La suppression des discriminations en matière de classifications et de rémunérations frappant la main-d'oeuvre féminine
- . L'alphabétisation et la formation professionnelle des travailleurs immigrés
- . Le développement et la modernisation des moyens de formation des Jeunes.

Cette campagne doit également s'inscrire dans :

Des luttes des travailleurs de la Métallurgie en vue d'imposer la négociation d'une Convention Collective comportant une clause relative à la Formation et au Perfectionnement professionnels;

La campagne revendicative de la jeunesse décidée par la C.E. de la C.G.T.;

Le combat pour le succès du programme commun, dont les propositions de solutions, réalistes et novatrices en matière d'éducation et de formation, répondent aux exigences de notre époque.

Le C.E.F. appelle les organisations de la Fédération à examiner rapidement toutes les initiatives aptes à favoriser :

- . L'information des salariés sur leurs droits sur les manœuvres et les entraves du patronat et du gouvernement;
- . La popularisation des revendications de la Fédération C.G.T., déposées à l'U.I.M.M., du Mémorandum de la C.G.T. adressé au Gouvernement, des solutions prévues dans le Programme Commun de gouvernement des Partis de Gauche;
- . L'expression des besoins et aspirations parmi toutes les catégories de salariés et l'organisation de leur action.

Pour ce faire, les organisations s'inspireront des documents édités par la Fédération et la Confédération et notamment " TREMPIN POUR NOS LUTTES "; le GUIDE DU MILITANT n° 81; L'Union DES METALLURGISTES n° 225; " LE PEUPLE " n° 911.

Sans négliger aucun aspect, le C.E.F. estime qu'il convient de porter rapidement des efforts particuliers sur les points suivants :

AU NIVEAU DU PATRONAT :

- . application immédiate de la Recommandation de l'Accord inter-professionnel concernant la rémunération des apprentis et sur la base du S.M.I.C.
- . droit d'organisation et de diffusion de la presse syndicale dans les Centres d'apprentissage
- . garantie d'emploi pour les Jeunes à l'issue de leur apprentissage
- . suppression des délais d'ancienneté, de franchise, après l'obtention d'un diplôme
- . Obtention d'un contingent d'heures aux représentants syndicaux des conseils de Centres d'apprentis leur permettant d'exercer un contrôle réel sur les conditions faites aux apprentis, le contenu et la qualité de la formation ainsi que pour la tenue de réunions.

syndicales préparatoires

- . prise en compte du volontariat, des choix exprimés par les salariés quelles que soient les prévisions établies dans les " plans de formation " des Directions
- . Maintien de la rémunération et des avantages pendant la durée des stages et paiement des frais de stages aux volontaires
- . garanties de promotion sanctionnant l'élévation de la qualification
- . garanties de réemploi aux salariés en " congés-enseignement " résultant d'un volontariat
- . temps de repos compensateur et d'études payé pour les salariés suivant des cours en dehors de l'horaire normal de travail
- . Organisation et financement de l'alphabétisation en dehors du pourcentage et du financement prévus pour la formation continue
- . obtention d'un contingent d'heures pour :
 - les membres, élus ou non, des Commissions de C.E. (loi du 18 Juin 1966)
 - les représentants syndicaux dans les organismes patronaux (ou reconnus à leur égale) de formation continue leur permettant d'assurer le rôle et les prérogatives prévus par l'accord inter-professionnel et les lois.

AU NIVEAU DES POUVOIRS PUBLICS :

- . Abandon du Pré-apprentissage à 14 ans, constituant une mutilation des jeunes dans le savoir et leurs possibilités d'épanouissement.
- . Augmentation du budget de l'Education Nationale permettant le développement et la modernisation de l'enseignement technique public.
- . Maintien des Allocations Familiales pour les apprentis.
- . Financement de structures d'accueil pour la Formation continue (locaux - enseignants spécialisés - équipements), dans les établissements publics et para-publics.
- . Extension, aux salariés volontaires ayant obtenu une autorisation d'absence et dont le contrat de travail est maintenu, des garanties prévues pour les salariés sans contrat en matière de rémunération, de gratuité des stages de couverture des droits sociaux.
- . Droit légal d'absence et garanties en matière de rémunérations (Frais de transport et de séjour), y compris pour les réunions préparatoires, pour les représentants syndicaux dans les organismes officiels paritaires ou privés de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
- . Droit d'organisation et de diffusion de la presse syndicale dans les Centres de l'AFPA - Abrogation de la Circulaire ministérielle de 1949.

NOUVELLES

DE LA REGION

Extraits du Bulletin Régional d'informations économiques
(Préfecture de Région)

INDUSTRIE

ARIEGE

FOIX-MAZERES-PAMIERS : installation de trois nouvelles entreprises de confection de vêtements.

DREUILHE : création d'une filature

AVEYRON

SEVERAC le CHATEAU : modernisation de la Société "Industrie et technique de l'Ameublement".

SAINT-AFRIQUE : inauguration d'un incinérateur d'ordures ultra moderne.

BROUSSE LE CHATEAU : mise en service d'une micro centrale électrique automatique.

MILLAU : construction d'une usine d'accueil pour location aux industries en extension.

HAUTE-GARONNE

AYGUEVIVES : extension de la société Zodiac-Espace avec 50 emplois nouveaux prévus.

BLAGNAC : transfert, fin 1973 du siège social d'Airbus Industrie actuellement à Paris, et installation de 200 à 300 employés allemands, anglais, néerlandais, espagnols et français.

COLOMIERS : extension de la Société des Produits Industriels I.T.T. et prévision de 75 emplois supplémentaires

Création de la Société Aéro-LANG : fabrication, maintenance réparation d'appareils d'aviation et accueil du Salon Aéronautique et Spatial de Toulouse.

TOULOUSE : Z.I. de Montaudran : création par les Etablissements Darman et Lebefaube d'une unité de production de cadenas et cylindres pour serrurerie de meubles.

GERS

L'ISLE -JOURDAIN : création par la S.E.T.R.I.C. d'une usine de pâtes alimentaires et par la Société Studler d'un atelier de montage de couvoirs.

LECTOURE : installation de la Société Renaudun - T.P. de Chalon création de 40 emplois.

LOT

BIARS sur CERE : construction d'une usine de traitement et conservation de fruits de 8 900 m² par la Société Boin - 25 emplois prévus.

HAUTES-PYRENEES

MONTASTRUC et BONREPOS : découverte de pétrole dans le sous-sol de ces deux communes avec débit moyen de 5 000 m³/heure à la suite de forages entrepris - Analyse en cours au laboratoire de BousSENS.

TARBES : mise au point par les Etablissements Alsthom d'un groupe électronique Diesel très silencieux (170 décibels) pour l'équipement de centrales électriques de secours.

BAGNERES de BIGORRE : livraison d'une troisième plate-forme pour les forages en mer par les Etablissements Soulié.

TARN

CASTRES : modernisation et restructuration de la Société Coopérative du "Toit familial".

GAILLAC : projet d'extension de la station fruitière "S.I.C.A.-fruits" les vergers de Gaillac - construction d'une salle de stockage, mise en atmosphère contrôlée de 6 000 m³ de chambres existantes.

LAVAUUR : implantation d'une filature de laine cardée - 30 à 50 emplois prévus.

SAINT-SALVY-de la BALME : mise au point du programme d'exploitation des mines de sulfure de zinc - Des ouvriers mineurs sont demandés.

COMMERCE

LOT

CAHORS : construction par le Comptoir quercynois des Fers et Métaux d'un entrepôt avec bureaux de 3 000 m² - Création de 14 emplois envisagée.

L'INDUSTRIE EN MIDI-PYRENEES

Le Ministère du développement industriel et scientifique vient de publier les résultats régionaux d'une enquête faite en 1970 auprès de toutes les entreprises industrielles de plus de 5 salariés. Cette enquête porte sur les effectifs, les rémunérations, les investissements.

On peut tirer quelques enseignements de ces chiffres.

1/ Pour la Région, ces entreprises industrielles de plus de 5 salariés grouperaient 121.600 travailleurs (exclus bâtiment et T.P.). Si l'on compare ce chiffre avec les effectifs affiliés aux ASSEDIC à la même époque, qui accusent environ 150.000 salariés dans ce secteur, il faut sans doute attribuer la différence, soit 30.000 travailleurs, aux entreprises de moins de 5 salariés. Cela confirme l'importance de la très petite entreprise dans notre région.

2/ Autre confirmation, le faible équipement industriel de Midi-Pyrénées : alors que pour la population totale nous sommes au 9ème rang des régions françaises avec environ 4 % de la population nationale, nous ne possédons que 2,6 % des effectifs industriels et sommes de ce point de vue la 15ème région.

Presque toutes les branches ne totalisent en Midi-Pyrénées qu'un effectif très inférieur à notre poids normal (4%) même la Chimie (2% - 14ème rang), l'habillement-textile (3,6 % - 8ème rang), le Papier Carton (2,4 % - 15ème rang) les industries électrique et électronique (2% - 11ème rang), les industries mécaniques diverses (1,5 % - 18ème rang)

Seules, pèsent plus lourd, la production de l'électricité (4,9 % - 5e rang) la production de métaux non ferreux (13,2 % - 4ème rang), l'aéronautique (13,9 % - 2ème rang), la pelleterie (6,8 % 4ème rang), les cuirs (15,9% - 3e rang)

Encore ne s'agit-il là que d'industries qui sont loin, même avec l'aéronautique, de constituer la plus grande partie des effectifs (29.000 en tout sur 120.000 dont 14.000 dans l'aéronautique).

3/ Rémunérations - le salaire annuel moyen des ouvriers de l'industrie de Midi-Pyrénées aurait été, d'après cette enquête, de 16.000 Fr pour 1970, donc inférieur à la moyenne nationale (17.900) et de près de 46 % inférieur à celui de la région parisienne (23.511). De ce point de vue, nous sommes au 9ème rang des régions : il semble donc qu'il y ait un relatif progrès de Midi-Pyrénées sur ce plan, puisque, en 1968, nous étions dans le peloton de queue.

A remarquer que seules la région parisienne et la Provence, ont un salaire moyen supérieur à la moyenne nationale, ce qui montre (la Provence non plus, n'étant pas une région des plus industrialisées), le poids de la Région parisienne (1.208.019 salariés), le salaire moyen très supérieur à la moyenne nationale de la Région Parisienne étant dû, tant à un salaire nominal plus élevé, qu'à la proportion supérieure de salariés de haute qualification

4/ Il reste que dans notre Région, certaines professions sont remarquables du point de vue des salaires moyens annuels.

Si les travailleurs de l'énergie (pétrole 29.000 Frs, électricité 23.000 Frs,) ceux de l'aéronautique (20.000 frs), de la Chimie (19.700 frs) du Livre (20.000 Frs) sont relativement mieux traités et dépassent la moyenne, de nombreuses professions ont un salaire moyen qui ne dépasse que de peu le SMIC.

SEPTEMBRE 1972

S A L A I R E S

La statistique établie il y a 1 an par la C.G.T. (C.C.E.E.S.) donnait pour la France entière 5 millions 200 000 salariés gagnant moins de 1 000 frs par mois, soit environ 1/3 (statistique établie sur la base des documents 24.60 Impôts).

Une équipe de spécialistes avait à notre demande, établi une évaluation pour Midi-Pyrénées à partir d'autres documents (assurés sociaux) (base 1970 corrigée, tenant compte d'une évaluation d'environ 10 % d'augmentation de salaires depuis cette date).

Les effectifs de cette statistique portaient sur

487 152 personnes

321 138 hommes

et 166 014 femmes

Il s'agit de la population active salariée non agricole affiliée au régime général de Sécurité Sociale (manquent les régimes spéciaux, soit si l'on compare aux statistiques INSEE, environ 100 000 personnes).

Sur la base de ces données, et partant de l'hypothèse (optimiste) que les salaires ont augmenté depuis, de 10 %, les taux des salariés de Midi-Pyrénées gagnant moins de 1.100 Francs par mois seraient les suivants :

HOMMES :

| | | | | |
|--------------------|---|---------|------|--------|
| de moins de 60 ans | : | 171 112 | soit | 57,4 % |
| de 60 à 64 ans | : | 10 434 | soit | 65,2 % |
| plus de 65 ans | : | 6 213 | soit | 84,2 % |

Pour l'ensemble des Hommes : 187 759 soit 58,4 %

Nous avons fait l'hypothèse (peu vraisemblable) que les manquants gagneraient tous, plus de 1.100 francs par mois.

Dans ce cas, nous aurions une hypothèse basse de 48,7 % des hommes de Midi-Pyrénées gagnant moins de 1.100 francs par mois.

FEMMES : Les taux sont supérieurs de plus de 20 %

| | | | | |
|--------------------|---|---------|------|---------------|
| de moins de 60 ans | : | 123 055 | soit | <u>79,1 %</u> |
| de 60 à 64 ans | : | 5 701 | soit | 85 % |
| plus de 65 ans | : | 3 573 | soit | 94,1 % |

TOTAL : 132 329 soit 79,7 % (80 %)

En refaisant l'hypothèse (toujours peu vraisemblable sur les absents) on aurait 65 %.

C'est à dire que dans l'hypothèse la plus optimiste, plus de 50 % des hommes et plus de 65 % des femmes de Midi-Pyrénées gagneraient moins de 1.100 Francs par mois.

Notre fourchette étant :

entre 48,7 % et 58,4 % pour les hommes

entre 58 % et 79 % pour les femmes, mais sûrement plus près des 2^{ème} chiffres que des premiers et pour les deux sexes ensemble (54,6 % (hypothèse basse), 65,6 % (hypothèse haute).

En tout cas au moins, plus de 20 % de plus et sans doute plus vraisemblablement presque le double de plus que la France entière

Par ailleurs, une statistique parue l'an dernier dans la presse indique le décalage moyen des salaires entre les départements et Paris (région parisienne).

Les sept départements de Midi-Pyrénées offrent le décalage suivant :

| | |
|-----------------|----------------------|
| Haute-Garonne | = - 25 % |
| Tarn | } = entre 30 et 40 % |
| Hautes-Pyrénées | |
| Gers | } = 41 % |
| Ariège | |
| Lot | } = 46 % |
| Tarn et Garonne | |

ceci corrobore les informations données par les statistiques étudiées ci-dessus.

Evidemment les salaires sont un peu supérieurs à Toulouse, par rapport aux autres départements, mais la ville reste certainement, cependant, au-dessous de la moyenne nationale (1 salarié sur 3) en ce qui concerne les salaires inférieurs à 1 100 Frs.

On a vu que les femmes sont très nettement défavorisées, l'énorme majorité d'entr'elles gagnant moins de 1 100 frs, (en moyenne 20 % de plus que les hommes) près de 80 % pour la région, ce qui confirme toutes nos analyses antérieures.

Là aussi, les femmes jeunes font lourdement pencher la balance (98,5 % des moins de 20 ans gagnent moins de 1 100 F) mais en outre, deux remarques importantes sont à faire :

1) LES femmes qui gagnent un salaire supérieur au plafond de la Sécurité sociale (1 500 F par mois en 1970) sont beaucoup moins nombreuses que les hommes.

Voici les taux : gagnant plus de 1 500 F par mois en 70 (Régime général U.R.S.S.A.F.)

| | HOMMES | FEMMES |
|---------|-------------------------|----------|
| - de 20 | 9 sujets % négligeable. | 2 sujets |
| 20 - 29 | 6,2 % | 1,5 % |
| 30 - 39 | 20,4 % | 6,8 % |
| 40 - 49 | 22,5 % | 7,8 % |
| 50 - 54 | 20,03 % | 6,0 % |
| 55 - 59 | 16,7 % | 5,3 % |

Le maximum des hommes (tranche 40-49 ans) est de 22,5 %, celui des femmes de 7,8 %.

QUELQUES PRECISIONS :

De même, sont aussi défavorisés les jeunes et les hommes de moins de 60 ans, la répartition de ceux qui gagnent moins de 1 100 frs par mois serait la suivante :

| | | | |
|-----------------|----------|---|--|
| moins de 20 ans | : 30 563 | ! | 96,3 % de la catégorie gagnent moins de 1 100 Francs |
| | | ! | |
| de 20 à 29 ans | : 63 176 | ! | 66,1 % |
| de 30 à 39 ans | : 29 783 | ! | 43,7 % |
| de 40 à 49 ans | : 27 281 | ! | 43,2 % |
| de 50 à 54 ans | : 8 882 | ! | 48,1 % |
| de 55 à 59 ans | : 10 271 | ! | 48,6 % |

Pour les jeunes femmes, la tendance est comparable. 98,6 % des moins de 20 ans gagnent moins de 1 100 Francs.

On constate en outre, que les personnes âgées gagnent moins (salaires d'appoint).

On sait par ailleurs (statistiques de l'agence de l'emploi) que beaucoup de jeunes (même chose pour un certain nombre de femmes) ont des emplois à temps partiel ou temporaires.

D'autre part, d'intéressantes remarques peuvent être faites aussi sur les statistiques de l'emploi selon les tranches d'âges (nombre de salariés, indépendamment du salaire).

Population active non agricole

Midi-Pyrénées
(chiffres URSSAF)

| Chiffre INSEE environ 100 000 de plus) | TOTAL | HOMMES | FEMMES |
|---|------------|---------|---------|
| = | 487 152 | 321 138 | 166 014 |
| Par âges | - de 20 | 31 513 | 20 083 |
| | 20 - 29 | 95 570 | 64 090 |
| | 30 - 39 | 68 010 | 26 421 |
| | 40 - 49 | 63 104 | 27 927 |
| | 50 - 54 | 18 456 | 7 959 |
| | 55 - 60 | 21 122 | 9 042 |
| | 60 - 65 | 10 434 | 6 704 |
| | Plus de 65 | 6 213 | 3 793 |

On remarque que les femmes travaillent surtout dans la tranche de 20 à 29 ans, ce qui est d'autant plus à remarquer que c'est la période où naissent les enfants (la Française en moyenne actuellement a ses enfants avant 30 ans).

64 090 femmes travaillent de 20 à 29 ans (95 570 hommes)

26 421 femmes seulement travaillent de 30 à 39 ans
(68 010 hommes)

Il s'agit évidemment des classes pléthoriques (nées entre 40 et 50) mais le décalage pour les femmes est nettement plus haut que pour les hommes.

Outre la surexploitation de la main d'oeuvre féminine jeune (déjà connue) on peut se demander si les femmes jeunes à l'heure actuelle ne continuent pas à travailler même quand elles ont des enfants (et des bas salaires). C'est une hypothèse à vérifier.

ETUDES REALISEES PAR L'ECHELON
REGIONAL DE L'EMPLOI MIDI - PYRENEES

(voir commission économique U.D. et Région)

| | |
|--|----------|
| Les emplois dans l' <u>ELECTRONIQUE</u> | Juin 69 |
| Le personnel des <u>HYPERMARCHES</u> approche des problèmes de recrutement d'adaptation et de formation | Déc. 71 |
| Enquête dans la <u>MAROQUINERIE</u> de Graulhet (besoins en formation) | Déc. 72 |
| Enquête dans le <u>TEXTILE</u> de Midi-Pyrénées Besoins en techniciens et A.M. Etude de la formation appropriée | Nov. 71 |
| Idem. Besoins en personnel ouvrier | Oct. 72 |
| Les <u>TRAVAILLEURS ETRANGERS</u> dans la Région Midi-Pyrénées | |
| 1. Recrutement et productivité | Fév. 71 |
| 2. Comportement de la M.O. nationale vis à vis des possibilités d'emplois dans les secteurs à forte proportion d'étrangers | Fév. 71 |
| Structures d' <u>ACCUEIL DES TRAVAILLEURS ETRANGERS</u> à Toulouse | Mars 72 |
| Besoins de recrutement durant le VIème Plan par catégorie socio-professionnelle | Sept. 72 |
| Pratique d' <u>embauche</u> des employeurs | Janv. 71 |
| Les <u>DEMANDEURS D'EMPLOIS</u> en Midi-Pyrénées | |
| 1. Analyse générale | Déc. 71 |
| 2. Les jeunes | Mars 72 |
| 3. Emplois du Commerce et de bureau | Mai 72 |
| Le Centre Universitaire de <u>PROMOTION SUPERIEURE DU TRAVAIL</u> | oct. 72 |
| Midi-Pyrénées - <u>PERSPECTIVES D'EMPLOIS</u> en 1985 | fév. 73 |
| Enquête dans la <u>MEGISSERIE</u> du Tarn Besoins en personnel et formation | janv. 73 |
| Les Emplois dans les formes modernes du <u>COMMERCE DE DETAIL</u> | av. 69 |

Influence des ACCORDS PARITAIRES sur les LICENCIEMENTS
COLLECTIFS nov. 71

Devenir professionnel des ANCIENS ELEVES de l'IUT mars 71

Premier bilan des stages de PREFORMATIONS Midi-Py. sept. 71

Besoins de formation pour les métiers HOTELIERS (Midi-Py.) sept. 71

L'Emploi dans les TRANSPORTS

Dossier de présentation de l'EMPLOI en avril 72

Les DEMANDEURS D'EMPLOIS qui sont-ils ? avril 72

Documents pouvant être consultés
à la Bourse du Travail (UD ou Région) voir Périllat.