L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES ET DU SMIC DEPUIS LE 1er JANVIER 1976*

par

Evelyne BUGHIN

chargée d'études au ministère du Travail et de la Participation

Dans le cadre du programme de lutte contre l'inflation, la « politique salariale » définie par le Gouvernement depuis août 1976 a eu pour but de limiter la hausse des salaires à celle des prix, une revalorisation des salaires les plus bas étant envisagée parallèlement.

La mise en place de cette politique s'est accompagnée d'une pause, en 1977, de la négociation contractuelle. Parallèlement, on constate un net ralentissement de la progression des salaires réels : l'évolution annuelle de l'indice des taux de salaire horaire ouvrier passe de 15,1 % en 1976 à 12,1 % en 1977 et l'indice du pouvoir d'achat des taux de salaire horaire ouvrier qui était de 5,6 % en 1976, n'est plus que de 2,6 % en 1977.

En 1978, le Gouvernement confirme sa politique salariale globale de limitation des hausses de salaires. Dans le même temps, le Premier ministre préconise une relance de la négociation contractuelle, tombée à son niveau le plus bas en 1977, axée sur une politique de revalorisation des rémunérations les plus basses. Dans ce but, il incite expressément dans une lettre datée du 27 avril 1978, les partenaires sociaux à ouvrir des négociations instituant des rémunérations minimales effectives garanties.

Le Gouvernement exprime la volonté de renverser une constante de la politique salariale depuis 1968 selon laquelle le SMIC est l'instrument quasi unique de relèvement des bas salaires.

Ceci est confirmé par l'évolution du SMIC : après avoir progressé plus vite que le taux de salaire (+ 120 %) de janvier 1970 à janvier 1976, il évolue désormais un peu plus lentement que ce dernier : SMIC + 47 % et taux de salaire horaire + 49,3 % de janvier 1976 à avril 1979; indice de pouvoir d'achat du SMIC + 9 % et indice de pouvoir d'achat du taux de salaire + 11 % sur la même période.

Évolution annuelle du SMIC et du taux de salaire horaire des ouvriers

(de janvier à janvier)

	Taux salaire horaire	SMIC
1970	10,7	11,7
1971	10,7	8,8
1972	12,2	15,4
1973	15,9	19,4
1974	20,3	24,3
1975	14,8	16,9
1976	15,1	13,3
1977	12,1	12,5
1978	12,6	12,4

En 1979, bien que le SMIC ait augmenté au 1er juillet, au 1er septembre et au 1er décembre, la politique suivie à son égard n'a pas été modifiée.

La question reste donc de savoir si après la relance des négociations en 1978, les salaires minima garantis de branches vont pouvoir jouer le nouveau rôle qui leur est échu, alors même que la marge de manœuvre

* La rédaction de cet article ayant été achevée au cours du troisième trimestre 1979, il n'a pas été possible de tenir compte des augmentations du SMIC intervenues depuis juillet 1979, à savoir 2,2 % au 1er septembre 1979, 4,1 % au 1er décembre 1979 et 3,4 % au 1er mars 1980. Par ailleurs, la collecte des données relatives aux rémunérations minimales garanties au cours de cette période n'étant pas achevée à ce jour, la comparaison esquissée dans le présent article ne peut être prolongée au-delà du 1er juillet 1979.

paraît relativement faible du fait de la volonté de limiter l'augmentation de la masse salariale. De plus, seule une négociation fréquente et suivie permettrait d'assurer de véritables minima de ressources.

Il faut noter, par ailleurs, que le pouvoir de négociation au niveau des branches bien que difficile à déterminer apparaît très inégal d'une branche à l'autre. Cette inégalité se traduit par :

— des écarts entre les salaires minima conventionnels et les salaires effectifs qui varient fortement d'une branche à l'autre;

— une fréquence de la négociation très différente selon la branche;

— des différences dans l'objet même sur lequel porte la négociation (fixation de salaires minimaux de base, de ressources minimales garanties, d'augmentations en pourcentage des salaires effectifs...).

I. LES STATISTIQUES SALARIALES ET RÉMUNÉRATIONS MINIMALES EFFECTIVES GARANTIES

Une première analyse de l'impact de la nouvelle politique des bas salaires peut être tentée à partir des résultats des diverses statistiques sur les salaires.

I.1. Indice des taux de salaire horaire.

L'indice des taux de salaire horaire constitue à priori un mauvais élément d'évaluation de l'impact de l'évolution des minima garantis car son concept en est différent (il inclut, en principe, moins d'éléments que les rémunérations minimales garanties). Quelques remarques utiles peuvent cependant être faites. Si l'on considère l'évolution du taux de salaire horaire ouvrier de niveau I :

— les branches où le taux de salaire horaire du niveau I est inférieur à la moyenne sont systématiquement les mêmes au cours du temps : industrie du cuir, industrie des chaussures et de l'habillement, industrie du bois et du meuble en bois, transformation des matières plastiques, bâtiment et génie civil, hygiène, et industries alimentaires, industrie textile pour les femmes. Ces branches recouvrent en grande partie les branches jugées prioritaires et évoquées par le Premier ministre pour la revalorisation des bas salaires;

— l'évolution des taux de salaire a été effectivement plus forte que la moyenne dans ces branches du 1er avril au 1er juillet 1978. Une partie du retard pris par ces branches a donc été comblée au niveau des taux de salaire durant ce trimestre, mais ce mouvement ne semble pas s'être poursuivi systématiquement au cours du trimestre suivant.

I.2. Indice des gains mensuels.

La notion de gain mensuel de l'enquête du ministère du Travail et de la Participation est plus proche de celle du SMIC que ne l'était celle de taux de salaire horaire. Il semble dès lors possible de calculer l'évolution de l'écart entre gains ouvriers et SMIC.

Écart gains ouvriers - SMIC (1)

1-1-1976 (2)	+ 56 %
1-4-1976	+ 57.8 %
1-4-1978	+ 64 %
1-7-1978 (2)	+ 56 %
1-10-1978	+ 57 %

(1) Base 40 h. Toutefois, le gain comprend les heures supplémentaires alors que le SMIC les exclut.
(2) Estimation du gain, les enquêtes ayant lieu en avril et octobre.

L'écart gain-SMIC paraît relativement stable sur l'ensemble de la période considérée. La nette augmentation enregistrée en avril 1978 semble plus due au faible relèvement du SMIC (pas de relèvement depuis décembre 1977) qu'à une forte hausse des gains. La politique de revalorisation des rémunérations minimales garanties et leur indépendance vis-à-vis du SMIC n'apparaît donc pas sensible au niveau du gain mensuel moyen.

Les résultats sur les gains n'étant pas ventilés par qualification, il est cependant difficile d'isoler l'effet d'une politique des bas salaires de l'ensemble des tendances contradictoires qui peuvent influencer un salaire moyen.

Le même calcul fait par branche ne laisse pas apparaître de différences sensibles dans les évolutions entre les branches dites à bas salaire et les autres branches.

Seule une étude des accords instituant une rémunération minimale garantie et de l'évolution du SMIC peut donner des éléments sur les résultats de la récente politique relative aux garanties de ressources, l'analyse des statistiques salariales ne permettant guère de se prononcer sur ce point.

II. LES RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

La notion de rémunération minimale effective garantie mensuelle n'est pas nouvelle. Dans nombre de conventions, des rémunérations minimales garanties hiérarchisées ou non ont été instituées depuis plusieurs années parallèlement aux salaires minima hiérarchiques. En effet, ces derniers, souvent très éloignés des salaires réellement pratiqués, n'ont plus de portée directe et servent généralement uniquement de base de fixation à diverses primes.

La nouveauté ne réside donc pas dans l'originalité de la notion de rémunération minimale garantie mais dans un essai d'extension de cette notion. Une généralisation de l'institution de rémunérations minimales garanties remettra alors en cause le rôle du SMIC.

En effet, le SMIC a l'inconvénient de provoquer des effets induits sur l'ensemble des bas salaires, l'institution de garanties de ressources supérieures au SMIC telle qu'elle était recommandée par le Gouvernement éviterait une répercussion immédiate et directe des augmentations du SMIC sur l'ensemble de la hiérarchie des salaires minima. Ces derniers pourraient ainsi s'en tenir à suivre l'évolution des prix ainsi que le préconise la politique gouvernementale.

Il faut bien voir que pour que les garanties de ressources jouent leur rôle et que le SMIC cesse d'avoir des effets sur la revalorisation de l'ensemble des salaires, il est nécessaire que les rémunérations minimales garanties soient dissociées du SMIC donc sensiblement supérieures à ce dernier. Une réduction de l'écart entre rémunération minimale garantie et SMIC tend à redonner à celui-ci un rôle d'incitation à la négociation.

Dans ces conditions, l'analyse de l'évolution de l'écart entre garantie minimale mensuelle et SMIC a paru primordiale dans l'examen de la récente politique des bas salaires et sera le principal objet de la présente étude.

Par ailleurs, les récentes négociations ont permis d'y introduire un élément nouveau : la garantie de ressource annuelle. La prise en compte d'un cadre annuel permet une dissociation encore plus marquée vis-à-vis du SMIC. N'étant plus directement comparable à ce dernier ni aux rémunérations minimales mensuelles, elle fera l'objet d'un examen particulier.

II.1. **La rémunération mensuelle minimale garantie.**

II.1.1. *Définition.*

D'une manière générale, une rémunération minimale garantie est la rémunération au-dessous de laquelle aucun salarié ne peut en tout état de cause être payé, indépendamment de son salaire minimum hiérarchique. Dans son principe, la rémunération minimale effective garantie est toujours supérieure au SMIC. Cependant, SMIC et rémunération minimale garantie ne sont pas toujours directement comparables, et peuvent ne pas prendre en compte les mêmes primes dans leur définition.

Le tableau II permet de comparer les éléments de rémunération à prendre en considération pour le calcul du SMIC aux éléments à inclure dans les rémunérations minimales garanties suivant la convention collective. Ce tableau n'indique que les éléments *explicitement exclus* dans les rémunérations minimales garanties. La comparaison n'est en effet pas simple, car les définitions ne sont pas toujours précises. Par ailleurs, nombre d'accords n'indiquent pas les éléments à prendre en compte dans la rémunération minimale garantie.

Deux des différentes primes examinées sont explicitement exclues de la rémunération minimale garantie dans environ 70 % des accords pris en compte. Il s'agit des remboursements de frais, exclus aussi du SMIC, et de la prime d'ancienneté incluse par contre dans le SMIC quand elle représente une part trop substantielle des salaires.

Les autres primes, majorations pour heures supplémentaires, primes de fin d'année automatiques, gratifications aléatoires, primes pour sujétions imposées sont explicitement exclues dans 30 à 40 % des cas seulement. La prise en compte ou non de ces derniers éléments dans les rémunérations garanties peut donc poser problème lors des comparaisons SMIC — Rémunérations minimales garanties.

Les primes de rendement sont, semble-t-il, toujours comprises dans la rémunération minimale garantie. Le problème des avantages en nature est rarement envisagé.

En dehors du strict problème de définition, il est intéressant de remarquer que nombre d'accords exigent une certaine ancienneté pour bénéficier de la rémunération minimale garantie contrairement au SMIC qui s'applique quelle que soit l'ancienneté et, en ce sens, constitue donc un réel minimum de ressources. Le tableau III indique les accords pour lesquels l'ancienneté varie de 3 à 6 mois; elle atteint un an dans l'industrie des sucres, industrie employant de nombreux saisonniers et pour laquelle l'accord ne couvre que les salariés permanents.

II.1.2. *Écart entre rémunérations minimales garanties et SMIC : méthodologie.*

II.1.2.1. Sources et critères de sélection.

Différentes sources ont été utilisées pour collecter des données relatives aux accords sur les rémunérations minimales garanties :

— accords déposés aux conseils de prud'hommes et transmis à la direction des relations du Travail;

— accords salariaux signalés par les directions départementales;

— renseignements sur les accords salariaux publiés dans « Liaisons sociales ».

Ces différentes sources ne permettent cependant pas d'obtenir de façon exhaustive l'ensemble des accords instituant une rémunération minimale garantie.

Par ailleurs, diverses conventions ont été éliminées devant le manque de fiabilité des données recueillies ou la faiblesse des effectifs concernés. L'échantillon recueilli semble cependant représentatif tout au

moins quant à l'effectif couvert. Le recoupement de ces différentes données a permis de retracer pour une soixantaine de conventions l'évolution de la rémunération minimale garantie depuis le 1er juillet 1976.

Deux types de données ont été recueillies, les unes relatives au montant des rémunérations minimales garanties, les autres relatives aux éléments compris dans ces rémunérations.

II.1.2.2. Calcul de l'écart rémunération minimale garantie - SMIC.

L'écart entre rémunération minimale garantie et SMIC a été systématiquement calculé. Un écart global a été évalué en pondérant les écarts constatés au niveau d'une convention par les effectifs couverts.

Les effectifs utilisés sont ceux estimés par la Direction des relations du travail.

Par ailleurs, l'enquête sur la structure des emplois a permis d'estimer la part par branche des ouvriers (manœuvres) et employés sans qualification parmi ces effectifs. La part des salariés sans qualification qui, à priori, ont plus de chance d'être concernés par l'application de rémunérations minimales garanties est en effet variable d'une branche à l'autre. Il a donc paru intéressant de tenir compte de ce phénomène au niveau des pondérations dans le calcul de l'écart global rémunération minimale garantie - SMIC.

Il reste que l'écart global rémunération garantie - SMIC présente un biais dû aux différences de définition de la notion de rémunération minimale garantie suivant la convention. Toutefois, ce biais ne semble pas compromettre une analyse de l'écart global en termes d'évolution.

II.1.3. *Écart entre rémunérations minimales garanties et SMIC.*

Les tableaux IV et IV *bis* indiquent le montant de la rémunération minimale garantie suivant la convention collective au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année depuis 1976.

Tous les résultats évoqués ici excluent la métallurgie où n'existent pas de rémunération mensuelle garantie mais où a été instituée une rémunération annuelle garantie. Ce secteur sera étudié de façon détaillée dans le paragraphe relatif aux garanties annuelles de ressource.

II.1.3.1. Analyse par convention (1).

Les résultats observés suscitent deux remarques principales :

● Il existe de nombreuses conventions ne fixant aucune rémunération minimale garantie durant la période et pour lesquelles le SMIC constitue donc la seule garantie de ressource minimale. Ces conventions se situent notamment dans les secteurs des industries des produits minéraux non métalliques, dans la maroquinerie, dans les industries du bois et du meuble en bois, dans les industries du papier et de la fabrication d'articles en papier, dans le BTP, dans l'hygiène et dans une grande partie du commerce.

Le bilan demeure nuancé en ce qui concerne les branches jugées prioritaires.

Les résultats s'ils sont positifs dans les branches « réparation automobile » et dans certaines branches des industries agro-alimentaires, apparaissent par contre peu significatifs dans l'habillement et l'ameublement, là où une rémunération minimale garantie s'applique mais dont le montant est à peine supérieur à celui du SMIC.

Ils le sont moins encore dans le secteur du BTP, secteur considérable par l'effectif employé, et dans la branche du nettoyage où aucun accord n'a institué de rémunération minimale garantie.

● L'écart entre rémunération minimale garantie et SMIC peut pour une même convention être très variable d'une date à l'autre, la périodicité de leurs relèvements étant différente.

II.1.3.2. Analyse globale.

L'analyse globale (cf. tableau V) permet d'évaluer l'écart moyen entre les rémunérations minimales garanties (pondérées par les effectifs) et le SMIC; l'importance du relèvement du SMIC au 1er juillet de chaque année entraîne régulièrement une réduction de cet écart à cette date.

Cette tendance s'est inversée au 1er juillet 1978 où une augmentation importante de l'écart rémunérations minimales garanties - SMIC a été enregistrée; mais en juillet 1979, le même phénomène peut être de nouveau observé. L'écart est en effet passé de + 1,8 % au 1er janvier 1978 à 2,7 % au 1er juillet 1978, soit le plus grand écart évalué depuis le 1er janvier 1976. Ce mouvement de hausse ne s'est pas poursuivi au 1er janvier 1979 où ce même écart n'atteint plus que 1,8 %, pourcentage dans la norme des années précédentes pour le mois de janvier. Corrélativement, le pourcentage de salariés auxquels peut éventuellement s'appliquer une rémunération minimale garantie supérieure au SMIC s'est sensiblement accru en juillet 1978 atteignant 48 % de l'échantillon (soit presque 70 % de l'échantillon si l'on exclut le BTP).

Le calcul de l'écart global rémunération minimale garantie - SMIC a par ailleurs été fait en pondérant chaque rémunération garantie non plus par l'ensemble des effectifs couverts mais par le nombre de salariés sans qualification, c'est-à-dire la seule population à laquelle éventuellement les rémunérations minimales garanties s'appliquent.

---

(1) Non compris le secteur métallurgique analysé au point II. 2.

Les écarts enregistrés sont généralement plus faibles que lors de l'évaluation précédente; une exception au 1er juillet 1979 où la moyenne des rémunérations garanties est la même que l'on pondère par l'ensemble des effectifs ou par le nombre de salariés sans qualification. Les mêmes mouvements conjoncturels sont mis en évidence, notamment le changement d'évolution intervenu à partir de juillet 1978 et le retournement perceptible dès janvier 1979 et qui se traduit par une réduction de l'écart rémunération minimale garantie - SMIC.

II.2. La rémunération annuelle garantie.

L'institution d'une rémunération minimale annuelle garantie constitue la principale originalité des récentes négociations salariales. Mais ce déplacement du terrain traditionnel de la négociation rencontre beaucoup de résistance de la part des syndicats et il est significatif de voir que la majorité des accords relatifs à des garanties de ressources a abouti à des rémunérations mensuelles plutôt qu'annuelles.

L'exemple de la métallurgie où le principe d'une rémunération annuelle garantie a été adopté par l'accord national du 19 juillet 1978 a jusqu'ici été suivi très inégalement dans son application à l'échelon départemental et peu étendu à d'autres branches.

Les accords conclus dans la métallurgie à l'échelon départemental ne couvraient que 56 % des deux millions de salariés de cette branche en 1978.

Aucun accord n'a pu être conclu au niveau national sur la fixation d'une rémunération annuelle garantie applicable aux régions non couvertes par un accord.

En dehors de la métallurgie, seule une dizaine d'accords établissaient une rémunération minimale garantie annuelle en 1978 : chimie, sidérurgie lorraine, sucre, édition, banques, assurances, commerces, conserve; dans quelques unes seulement le montant relatif à l'année 1979 a déjà été fixé.

II.2.1. *Avantages et inconvénients.*

L'avantage principal d'une fixation des garanties de ressources dans un cadre annuel semble être son indépendance vis-à-vis des autres relèvements salariaux notamment des taux de salaire (base de calcul et base de la hiérarchie). Il serait alors possible d'éviter l'aspect éventuellement inflationniste de relèvements des bas salaires se répercutant sur l'ensemble de la hiérarchie. Par ailleurs, le CNPF peut ainsi dissocier la politique des bas salaires au niveau des branches de la politique du SMIC. Une politique différenciée suivant le secteur d'activité permet alors d'éviter que certaines branches ne soient amenées par des contraintes extérieures à augmenter plus fortement les salaires que ne le leur permettent leurs gains de productivité et par conséquent à consentir des hausses de caractère inflationniste.

En revanche, d'un point de vue social, il est possible que des différences importantes s'instituent d'une branche à l'autre et que les salariés des branches en difficulté n'aient plus aucune garantie de ressource, hormis le SMIC qui, s'il n'a plus qu'un rôle de second plan, risque d'être en retard par rapport aux autres salaires.

II.2.2. *Niveaux.*

L'appréciation du niveau d'une rémunération annuelle s'avère très délicate car c'est une notion qui n'a aucun sens pratique du fait de la périodicité le plus souvent mensuelle des versements salariaux et de l'habitude des salariés de raisonner en termes de budgets mensuels. Toutes les références usuelles sont du reste évaluées par mois et par heure (ex SMIC, taux de salaire). Toute comparaison immédiate à ces références est donc impossible et il est d'autant plus difficile de juger du niveau de la garantie annuelle que les définitions des éléments inclus sont différentes et que la part des primes est variable d'une branche à l'autre. Le plus souvent sont compris au niveau annuel tous les éléments de la rémunération à l'exclusion toutefois de la prime d'ancienneté et des heures supplémentaires et parfois des primes liées au type de travail exécuté dans l'entreprise (prime de bruit, de chaleur, d'insalubrité, de salissure...).

L'ensemble des primes englobées dans une rémunération annuelle mais non comprise dans une rémunération mensuelle peut être évaluées à 5,7 % de la masse des salaires d'après les résultats de l'enquête sur les primes en 1974 effectuée par le ministère du Travail. Néanmoins, ces primes atteignent 9,5 % et 10,8 % dans les secteurs « chimie » et « institutions de crédit et assurance » où il existe des rémunérations annuelles garanties.

Il est donc difficile de savoir si les rémunérations minimales annuelles adoptées sont égales ou supérieures à la somme des douze rémunérations mensuelles et des primes inclues dans la garantie annuelle et non comprises dans la rémunération mensuelle. Dans le premier cas, l'adoption d'un cadre annuel garantirait uniquement un certain niveau de primes. Dans le second cas, des garanties supplémentaires seraient accordées notamment par rapport aux garanties minimales mensuelles.

A titre d'exemple, dans la conserve, par application des dispositions conventionnelles, la rémunération annuelle est égale à treize fois la rémunération mensuelle garantie mais un bonus de 350 F a été explicitement accordé par rapport à la stricte application de ces dispositions conventionnelles.

Dans les sucreries, la rémunération annuelle est égale au moins à 124 % des rémunérations horaires ou mensuelles garanties. Dans les banques, elle correspond à 14,5 mensualités.

Le montant de la rémunération annuelle garantie a été évalué à 26 130 F en 1978 pour la métallurgie (moyenne pondérée par les effectifs couverts en ne

considérant que les départements où un accord a été conclu). Ce chiffre passe à 24 294 F si l'on inclut l'ensemble des départements. Dans ce cas, le SMIC annuel (2) est considéré comme la rémunération annuelle garantie s'appliquant dans les départements où aucun accord n'a été conclu.

Dans les autres branches, les rémunérations annuelles garanties s'échelonnent entre 26 900 F (ex. édition en 1978) et 29 500 F (ex. banques au 7 novembre 1978).

Le SMIC annuel relatif à l'année 1978 s'établit à 22 075 F pour 40 heures par semaine.

La rémunération annuelle garantie est rétablie dans le cadre de l'année civile. Son montant peut être fixé une fois dans l'année (ex. : métallurgie, conserve, bureaux d'études, sucre, édition). Dans cette éventualité, l'évolution des prix et des salaires au cours de l'année n'est entièrement prise en compte que lorsque l'accord a lieu en fin d'année, ce qui d'ailleurs est souvent le cas (édition, bureaux d'études, conserve,... exception les sucreries accord du 1er juillet 1978).

Il peut aussi être revalorisé plusieurs fois par an comme c'est le cas dans la chimie. Dans cette éventualité, la vérification que la rémunération minimale est bien perçue se fait, semble-t-il, non seulement en fin d'année mais à chaque relèvement au prorata du nombre de mois déjà écoulés et compte tenu des différents relèvements déjà effectués depuis le début de l'année et de leur temps d'application. L'indépendance de la revalorisation de la rémunération minimale garantie vis-à-vis des autres relèvements salariaux est alors moins évidente.

CONCLUSION

La politique contractuelle de revalorisation des salaires minima garantis engagée dans le secteur privé à partir d'avril 1978, pose le problème de son articulation avec la politique du SMIC.

L'évolution comparée du SMIC, des salaires minima garantis, du gain horaire moyen ouvrier et du taux de salaire horaire ouvrier depuis 1976, début du ralentissement de la progression du SMIC permet de juger la concrétisation de cette politique.

● En évolutions nominales, la moindre progression du SMIC et des rémunérations minimales garanties apparait très nettement :

Évolutions comparées du SMIC, des rémunérations minimales garanties, du gain horaire ouvrier, des taux de salaire horaire. (base 100 : 1-1-1976)

	SMIC	Rémunérations minimales garanties	Estimation du gain horaire ouvrier	Taux de salaire horaire
1er janvier 1976	100	100	100	100
1er juillet 1976	108,7	108,1	(107,6)	108,3
1er janvier 1977	113,3	113,1	(115,6)	115,1
1er juillet 1977	121,4	120,1	(122,8)	121,6
1er janvier 1978	127,5	126,8	(130,1)	129,0
1er janvier 1979	143,3	142,5	(146,3)	145,2
1er avril 1979	147,0	–	(151,6)	149,3
1er juillet 1979	154,0	152,4	–	154,2
Du 1er janvier 1976 au 1er janvier 1977	+ 13,3 %	+ 13,1 %	+ (15,5) %	+ 15,1 %
Du 1er janvier 1977 au 1er janvier 1978	+ 12,5 %	+ 12,1 %	+ (12,6) %	+ 12,1 %
Du 1er janvier 1978 au 1er janvier 1979	+ 12,4 %	+ 13,6 %	+ (12,5) %	+ 12,6 %

En effet, le SMIC progresse moins vite sur toute la période que le gain horaire ouvrier et le taux de salaire horaire. Un fléchissement de la hausse du gain horaire ouvrier est cependant perceptible à partir de janvier 1978 et en termes annuels, la hausse du SMIC (12,4 %) est sensiblement équivalente à celle du gain (+ 12,5 %) de janvier 1978 à janvier 1979.

(2) Le SMIC annuel est calculé en tenant compte des différents relèvements du SMIC au cours d'une année et de leur temps d'application.

Par ailleurs, les rémunérations minimales mensuelles garanties qui augmentaient moins vite que le SMIC de janvier 1976 à janvier 1979 (+ 26,8 % contre 27,5) ont à l'inverse progressé sensiblement plus pendant le premier semestre 1979 (rémunérations garanties + 8,8 %, SMIC + 7,6 %) après la relance de la politique contractuelle d'avril 1978. Mais, l'avance prise par les rémunérations garanties est résorbée dès janvier 1979.

● En évolutions réelles (indices de pouvoir d'achat), l'évolution du SMIC (+ 5,8 %) apparaît supérieure à celle du taux de salaire horaire (+ 5,1 %) de janvier 1977 à janvier 1979.

Indice du pouvoir d'achat des rémunérations minimales garanties, du gain horaire ouvrier, des taux de salaire horaire. (base 100 : 1-1-1976)

	SMIC	Rémunérations minimales garanties	Estimation du gain horaire ouvrier	Taux de salaire horaire
1er janvier 1976	100	100	100	100
1er juillet 1976	103,9	103,3	(102,8)	103,4
1er janvier 1977	104,2	104,1	(106,0)	105,5
1er juillet 1977	105,5	104,4	(106,6)	105,6
1er janvier 1978	107,5	106,6	(109,2)	108,3
1er juillet 1978	109,2	109,6	(109,3)	109,1
1er janvier 1979	110,2	108,7	(110,4)	110,8
1er avril 1979	110,2	–	(113,2)	111,0
1er juillet 1979	110,8	109,8	–	111,0
Du 1er janvier 1976 au 1er janvier 1977	+ 4,2 %	+ 4,1 %	+ (6,0 %)	+ 5,5 %
Du 1er janvier 1977 au 1er janvier 1978	+ 3,2 %	+ 2,4 %	+ (3,0 %)	+ 2,6 %
Du 1er janvier 1978 au 1er janvier 1979	+ 2,5 %	+ 3,0 %	+ (1,1 %)	+ 2,3 %

Une stagnation du pouvoir d'achat du SMIC est enregistrée au 1er avril 1979 et le relèvement du SMIC du 1er juillet 1979 ne permet pas de rattraper le retard pris depuis juillet 1978 : le pouvoir d'achat du SMIC augmente de 1,5 % sur un an de juillet 1978 à juillet 1979 alors que celui du taux de salaire horaire progresse de 1,7 % sur la même période.

Par ailleurs, l'examen de l'évolution de leur pouvoir d'achat fait apparaître très nettement la relance des rémunérations mensuelles garanties en juillet 1978, le fléchissement de cette politique est, là aussi, sensible dès janvier 1979.

Ce fléchissement de l'évolution en termes réels des rémunérations minimales mensuelles garanties, la diminution de l'écart rémunérations garanties - SMIC dès janvier 1979, le peu de succès de la rémunération annuelle garantie montrent les limites de la politique contractuelle en matière de bas salaires en 1979.

Un retour à l'ancienne politique du SMIC, avec les risques d'entraînement de l'ensemble des salaires qu'elle comporte nécessiterait un relèvement important de celui-ci en 1980. Mais à l'inverse, le prolongement de la récente politique du SMIC implique que, d'une part, le relèvement des rémunérations garanties soit plus marqué et continu et que, d'autre part, elles s'étendent à un plus grand nombre de branches; et ce, bien que la marge de manœuvre des entreprises en matière de revalorisation des bas salaires reste faible dans les mois à venir si l'on veut respecter la règle du strict maintien du pouvoir d'achat de la masse salariale.

Tableau I

Taux de salaire horaire des ouvriers dans des branches à « bas salaires »

Niveau I

	En niveau au 1-1-1978		Indice au 1-4-1978 (Base 100 : 1-1-1978)		Indice au 1-7-1978 (Base 100 : 1-4-1978)		Indice au 1-10-1978 (Base 100 : 1-7-1978)		Pondération	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Industrie du cuir	10,68	10,35	101,3	100,9	104,7	106,1	101,7	102,8	499	1 844
Industrie des chaussures et de l'habillement	10,54	10,37	101,2	101,3	106,4	105,9	103,6	103,7	1 837	18 706
dont : industrie de la chaussure	10,52	10,45	102,3	103,0	106,0	105,1	103,4	103,4	452	1 678
industrie de l'habillement	10,54	10,36	101,0	101,1	106,7	106,0	103,1	103,7	1 243	16 793
Industrie du bois et meuble en bois	10,53	10,39	101,1	101,1	105,7	105,8	102,8	103,4	11 574	8 478
dont : industrie du bois	10,52	10,42	101,1	101,1	105,7	106,0	102,7	103,2	7 452	4 983
industrie du meuble en bois	10,54	10,40	101,4	101,1	105,9	105,8	103,1	103,7	3 722	2 586
Industrie du papier et fabrication d'articles en papier	11,11	10,73	100,3	100,4	105,4	105,5	103,2	102,9	2 576	3 310
Transformation des matières plastiques	10,75	11,63	101,8	101,4	105,8	105,8	102,5	103,1	1 122	2 326
Autres industries manufacturières	11,25	11,05	103,0	103,0	105,2	105,2	102,1	102,7	1 393	2 445
Bâtiment et Génie civil	10,52	–	100,9	–	105,5	–	102,9	–	57 101	–
Commerce de gros	11,20	10,87	100,9	101,3	104,4	105,3	103,8	103,5	17 372	13 252
Commerce de détail	11,30	11,32	101,4	102,5	103,8	104,1	104,1	103,7	12 148	11 774
Hygiène	10,48	10,32	100	100,1	105,9	106,4	103,6	–	27 185	40 511
Total des activités de l'enquête	11,11	10,95	101,5	101,3	104,8	105,4	103,3	103,4	244 862	204 772

Tableau II

Éléments de ressources exclus (en principe) dans certaines définitions de salaires

Suppléments et compléments du salaire de base / Conventions collectives	Avantages en nature	Primes de rendement		Primes de fin d'année 13e mois automatiques	Primes assiduité et ancienneté	Majoration heures supplémentaires	Gratifications aléatoires (fin d'année, 13e mois, vacances)	Intéressement aux résultats	Primes correspondant à remboursement de frais (1)	Primes pour sujétions imposées (2)
		Individuelles	Collectives							
TSH (MDT)	X	X		X	X	X	X	X	X	
SMIC					X (3)	X	X	X	X	X
Gain (MDT)				X		X	X	X	X	
Conventions collectives :										
Pétrole					X					Prime de quart
Verre mécanique			X						X	
Industries chimiques				X	X				X	
Industries pharmaceutiques					X	X	X	X	X	X
Industrie laitière						X	X			
Industrie des pâtes alimentaires										
Meunerie									X	
Industries alimentaires (groupe des 5)					X				X	X
Sucrerie							X		X	X
Textiles naturels				X	X	X	X			X
Chaussures					X (même définition que le SMIC)	X			X	
Confection administrative et militaire						X			X	
Panneaux contreplaqués	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cartonnage					X				X	
Édition										
Bijouterie joaillerie					X		X		X	X
Abattoirs				X	X				X	X
Fabrication et commerce de gros des produits à usage pharmaceutique					X		X		X	X
Répartition pharmaceutique					X	X	X		X	Insalubrité
Entreprises autres que répartition pharmaceutique et vétérinaire					X	X	X		X	Insalubrité
Magasin de vente alimentaire					X	X			X	
Magasins populaires					X	X			X	
Entreprise de réparation et commerce de détail tracteur machines agricoles									X	X
Réparation automobile					X	X	X		X	
Agents immobiliers et mandataires en vente fonds de commerce				X	X					
Agents généraux d'assurances				X	X	X	X			

(1) Primes de salissures, primes de panier, de grand et petit déplacement de transport pour RP, d'outillage, d'usure de vêtement.
(2) Primes de danger, de froid, de travail de nuit, des dimanches ou jours fériés.
(3) Quand elles ne représentent pas une part trop substantielle des salaires.

Tableau IV

Écart (1) *entre Salaire minimum garanti et SMIC*

Conventions collectives	Effectifs		1-1-1976	1-7-1976	1-1-1977	1-7-1977	1-1-1978	1-7-1978	1-1-1979	1-7-1979
	Sans qualification	Ensemble								
			%	%	%	%	%	%	%	%
Pétrole	3 900	60 000	28	17,7	29,1	20,5	29,0	19,6	14,8	6,8
Carrières et matériaux (Région parisienne)	35 700	145 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Fabrication mécanique du verre	19 250	50 000	13,3	12,6	10,2	8,2	7,0	4,7	4,5	0,14
Tuiles et briques	5 770	15 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Industries chimiques	51 100	260 000	9,4	5,6	2,9	0	0	0	0	0
Industrie pharmaceutique	12 800	65 000	7,5	5,6	7,0	4,4	3,1	15,3	10,6	11,8
Industrie du lait	20 200	52 000	0	4,2	0	0	0	10,3	1,5	0
Industrie de la salaison, charcuterie de gros	13 600	35 000	0	0	0	0	0	0	0,5	0
Groupe des 5	28 300	72 600	7,8	4,2	4,9	0	6,1	11,7	12,2	11,6
Meunerie	5 000	13 000	0	7,6	3,2	0	0	11,7	7,1	7,8
Pâtes alimentaires	4 700	12 000	2,9	0	2,1	0	0	17,0	4,6	14,4
Conserves	17 500	45 000	0	0	0	0	0	12,7	8,1	0
Sucrerie	6 600	17 000	0	0	0	0	0	0	4,6	0,9
Vins, cidres, jus de fruits	19 500	50 000	0	0	0,4	0	0	0	0	0
Boulangerie de la Région parisienne	3 100	8 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Textiles naturels	118 500	350 000	3,2	2,4	4,0	0	3,8	4,1	3,4	0
Cuir	6 200	16 750	3,0	0	3,2	0	2,1	1,1	0	0,9
Maroquinerie	8 200	22 000	0	0	0,7	0	0,8	0	0	0
Industrie de la chaussure	29 800	80 000	2,5	0,3	5,2	1,2	1,8	0,6	0	0
Industrie de l'habillement	6 800	288 000	0	0	0,5	0,1	1,8	0,2	1,3	0
Confection administrative et militaire	950	4 000	0,4	0,4	0,5	0,1	0	0	0	0
Travail mécanique du bois	7 500	14 400	0	0	0	0	0	0	0	9,9
Ameublement	39 800	77 000	0	0	0	0	0	1,0	0	2,9
Menuiserie, porte, panneaux, contreplaqués	4 300	16 700	1,1	0	0	0	0	2,1	0	0
Industrie du cartonnage	11 900	27 000	0	0	0	0,4	0,4	0	0,4	0
Production des papiers carton de la Région parisienne.	63 300	143 000	1,6	2,6	3,5	0	0	0	0	0
Imprimerie de labeur	19 000	93 600	0	2,9	8,4	1,2	3,2	6,3	2,0	6,8
Éditions	2 700	13 400	17,2	13,1	8,6	9,5	4,3	12,7	8,1	8,5
Reliure-brochure	200	1 100	0	2,9	3,3	7,2	0	0	0	16,4
Transformation des matières plastiques	5 800	120 000	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) $\frac{\text{Salaire minimum garanti}}{\text{SMIC}} \times 100 - 100.$

Tableau IV *bis*

Écart entre Salaire minimum garanti et SMIC

Conventions collectives	Effectifs		1-1-1976	1-7-1976	1-1-1977	1-7-1977	1-1-1978	1-7-1978	1-1-1979	1-7-1979
	Sans qualification	Ensemble	%	%	%	%	%	%	%	%
Jeux, jouets, articles de fête	9 450	20 000	0	0	0	0	0	0	4,6	0
Bijouterie, joaillerie	9 900	21 000	4,9	6,6	6,2	6,9	1,8	8,0	3,6	3,7
BTP c.c. régionales	257 300	1 300 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrepôts d'alimentation	8 700	40 000	0	0	0	0	0	0,4	0,6	0
Magasins de vente, d'alimentation et d'approvisionnement	1 600	74 700	0	0	0	0	0	0,4	0,6	0
Industrie et commerce en gros de viandes	8 600	41 000	0	0	0	0	0	0	0	2,1
Entreprises grossistes de bières et eaux minérales	9 600	44 000	0	0	1,1	0	0	0	0	0
Commerce de gros	30 700	140 000	0	2,9	2,0	0	0	8,5	4,0	0
Commerce électronique radio	21 900	100 000	6,5	0	6,5	6,6	5,5	6,3	2,0	0
Négoce, matériaux de construction	16 200	65 000	0	0	0	0	0,9	0,6	0	5,5
Entretien réparation et commerce détail tracteurs	7 500	30 000	0	0	0	0	0	7,1	10,0	2,1
Pharmacie d'officine	11 950	48 000	0	0	0	5,4	6,1	6,3	2,0	4,5
Commerce de machine à coudre	1 750	7 000	0	9	3,3	8,4	3,2	0	0	9,2
Commerce gros confiserie chocolaterie	13 150	60 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Abattoir	3 060	14 000	2,0	0	0	0	0	0	0	0
Négoce et import du bois	4 600	21 000	4,2	7,6	3,3	6,6	9,0	6,3	2,0	0
Réparation et commerce automobile	60 350	320 000	0	0	0,5	0	0,7	6,3	2,0	4,4
Établissements financiers	1 460	14 500	10	6,5	3,3	0	14,7	12,8	8,3	0
Banques	13 140	130 000	13,7	8,5	8,9	6,5	6,8	6,1	1,8	0
Notariat	2 300	22 700	0	0	4,2	10,1	4,8	0	0	0
Coiffure	42 800	60 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Entretien nettoyage de locaux	74 200	104 000	0	0	0	0	0	0	0	0
Établissements privés pour enfants inadaptés, à but non lucratif	13 320	47 300	0	0	0	0	0	0	0	0
Établissements privés à but lucratif	9 600	34 000	13,3	11,5	15,7	11,2	11,9	15,4	13,2	5,4
Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers	6 200	22 000	0	4,2	6,3	0	0,6	3,7	0	0
Unedic - Assedic	600	6 000	45,5	38,5	36,3	39,5	37,7	41,1	38,1	35,0
Théâtre cinématographique	5 100	18 000	9,7	0,8	6,5	14,0	12,0	13,0	11,0	10,9
Agents généraux assurances	200	1 700	0	0	0	0	0	0	0	0
Mutualité	350	3 500	19	14,3	16,1	8,4	0	0	0	14,6

Tableau V

Écart global entre rémunérations minimales garanties et SMIC

Date	Pourcentage de salariés percevant une rémunération minimale garantie supérieure au SMIC dans l'échantillon	Moyenne des rémunérations garanties (1)	Écart entre les rémunérations garanties et le SMIC
	%		%
1. Pondération : ensemble des effectifs par conventions collectives			
1er janvier 1976	30,2	1 399,6	+ 2,34
1er juillet 1976	34	1 512,8	+ 1,72
1er janvier 1977	43,3	1 583,6	+ 2,19
1er juillet 1977	29	1 681,5	+ 2,26
1er janvier 1978	41	1 774,8	+ 1,79
1er juillet 1978	48	1 931,4	+ 2,7
1er janvier 1979	44,8	1 994,8	+ 1,8
1er juillet 1979	27,3	2 133,1	+ 1,37
2. Pondération : salariés sans qualification			
1er janvier 1976	27,8	1 392,2	+ 1,8
1er juillet 1976	37,5	1 510,9	+ 1,6
1er janvier 1977	43,3	1 578,0	+ 1,84
1er juillet 1977	22,6	1 679,5	+ 1,14
1er janvier 1978	30	1 769,1	+ 1,46
1er juillet 1978	42,8	1 927,8	+ 2,5
1er janvier 1979	30,5	1 990,5	+ 1,5
1er juillet 1979	27,8	2 133,8	+ 1,5

(1) Sont incluses les rémunérations minimales garanties égales au SMIC.

Tableau VI

Branches professionnelles dans lesquelles ont été fixées des rémunérations annuelles garanties en 1978

Branche	Effectif	Montant en francs
Chimie	260 000	27 600
Métallurgie	2 600 000	(1) 26 130 (2) 24 294
Sidérurgie	78 000	26 900
Sucre	17 000	27 465
Édition	13 400	26 923
Navigation	7 000	25 044
Banque	130 000	29 449
Courtage assurances		27 600
Assurances Services extérieurs	20 000	25 200
Médecine du travail		27 000
Experts industriels	1 300	24 700
Bureaux d'études	10 000	27 700

(1) Dans la métallurgie les accords sont conclus au niveau des conventions collectives régionales, départementales ou locales. Le chiffre 26 130 F est une moyenne pondérée par les effectifs couverts en ne considérant que les départements où un accord a été conclu.
(2) Le chiffre de 24 294, est, une moyenne pondérée par les effectifs en considérant l'ensemble des départements. Dans ce cas on applique un SMIC annuel calculé dans les départements où aucun accord n'a été conclu.

Tableau III

Ancienneté permettant de bénéficier de la rémunération minimale garantie

Convention collective	Ancienneté	Convention collective	Ancienneté
Pétrole	6 mois	Confection administrative et militaire	3 mois
Industrie salaison et charcuterie	6 mois	Habillement	3 mois
Industrie des pâtes alimentaires	4 mois	Production papier carton	6 mois
Sucre	1 an	Édition	3 mois
Chaussure	3 mois	Abattoirs	6 mois
		Commerce de gros	3 mois