

Lutter contre la hausse de l'inflation dans le cadre des négociations collectives sectorielles salariales

Introduction

Selon les prévisions économiques de la Commission européenne du printemps 2023, l'inflation dans l'UE tombera à 6,7 % en 2023 (elle était de 9,2 % en 2022), avant de fléchir à 3,1 % en 2024. Si l'inflation globale devrait continuer à décliner, dans un contexte de forte baisse des prix de l'énergie, l'inflation sous-jacente, qui exclut les prix de l'énergie, devrait, selon les projections, rester élevée à 6,9 % en 2023 et 3,6 % en 2024.

En 2023, la Banque centrale européenne a annoncé que, selon les prévisions, l'inflation resterait trop élevée pendant trop longtemps, car elle continue de relever les taux d'intérêt, les augmentant de 25 points de base en mai 2023 afin d'atteindre l'objectif à moyen terme de 2 % d'inflation en 2025.

Les données et prévisions macroéconomiques montrent que, si la menace que représentaient les risques de récession a été ignorée, l'inflation continue d'éroder le pouvoir d'achat des ménages, des travailleurs et des consommateurs.

Contexte politique

La Commission prévoit une diminution des salaires réels en 2023, alors que l'inflation continue d'éroder le pouvoir d'achat des travailleurs et des ménages, même si les salaires réels devraient connaître un léger rebond vers la fin de l'année. Cette tendance salariale ne reflète pas la hausse du coût de la vie; la croissance des salaires nominaux est inférieure aux taux d'inflation, ce qui se traduit par de nouvelles pertes de pouvoir d'achat pour les employés, dont les salaires ne rattraperont probablement pas l'inflation dans un avenir proche.

Les pouvoirs publics ont mis en place de vastes dispositifs d'aide visant à atténuer les effets de l'inflation sur les ménages et les familles, mais aussi sur les secteurs. Des mesures fiscales, telles que des réductions d'impôts, ont été largement utilisées. Bien que généralement temporaires, ces mesures ont été régulièrement étendues. Cependant, pratiquement aucune mesure spécifique n'a influé sur les négociations collectives salariales, exception faite de l'allocation d'inflation en Allemagne.

Principales conclusions

Les régimes de négociations collectives salariales et les mécanismes de fixation des salaires varient profondément dans l'UE. Il existe des différences majeures en ce qui concerne le niveau prédominant des négociations et les liens entre ces niveaux. L'indexation des salaires vise à établir un lien entre leur évolution et l'évolution réelle du coût de la vie afin de garantir que l'inflation ne dépasse pas les salaires réels. Cependant, si, dans la plupart des États membres, les négociations collectives salariales déterminent les salaires sur la base des négociations et de l'autonomie des partenaires sociaux au niveau du secteur et à celui de l'entreprise, seuls quelques États membres appliquent des procédures d'ajustement automatique des salaires.

Une analyse de l'adaptation des négociations collectives salariales en fonction de l'inflation a été réalisée pour quatre secteurs: les secteurs chimique et pharmaceutique, la métallurgie et les services (hôtellerie et travail domestique). Les données collectées dans ces secteurs et analysées dans trois États membres (Allemagne, France et Italie) montrent à quel point les salaires négociés ont eu du mal à suivre l'évolution de l'inflation. Dans la plupart des cas analysés, les salaires négociés augmentaient moins vite que l'inflation.

Les pratiques de fixation des salaires suggèrent l'existence d'une situation diversifiée: dans certains secteurs, les salaires négociés semblent suivre l'évolution de l'inflation, tandis que dans d'autres, ils sont à la traîne. L'explication des différences constatées fait apparaître une sorte de modèle de redistribution, selon lequel les hausses des salaires réels ont été plus importantes pour les travailleurs moins bien rémunérés, soit parce qu'ils se situent en bas de l'échelle salariale, soit, simplement, parce qu'ils appartiennent à des secteurs où les salaires sont comparativement bas (hôtellerie et travail domestique).

Le rôle joué par les salaires minimaux dans le processus de fixation des salaires mérite qu'on y accorde une attention particulière. Même si ces salaires minimaux ne jouent aucun rôle direct dans les négociations collectives en France et en Allemagne, ils exercent néanmoins une influence indirecte sur ces négociations.

Bien que les salaires aient joué un rôle de premier plan dans les derniers renouvellements des négociations collectives, d'autres sujets, tels que le temps de travail ou l'adaptation à l'évolution technologique, ont également fait l'objet de conventions. Il est certes vrai que les salaires prêterent davantage à controverse dans le cadre des négociations, ce qui peut avoir indirectement contribué à amoindrir l'attention portée à d'autres sujets dans les négociations collectives, bien qu'il n'existe aucun lien de subordination.

Par rapport aux conditions dans lesquelles les salaires étaient fixés au cours de la grande récession, alors que la menace du chômage avait conduit les syndicats à faire des concessions (salariales) afin de sécuriser les emplois, en 2022, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont rendu de telles concessions profondément inutiles, les aspects distributifs des pénuries jouant un rôle plus important au cours des négociations.

L'analyse des conventions collectives fait apparaître des différences marquées entre les secteurs, qui ne concordent pas toujours avec les explications de l'évolution des salaires. Les hausses de salaires ont été sensiblement plus importantes dans les secteurs de l'hôtellerie et du travail domestique. Bien qu'il soit difficile d'estimer l'augmentation du salaire réel dans chaque convention collective sectorielle, étant donné que les hausses de salaires se sont accompagnées de paiements uniques dans certains cas, les données laissent à penser que les augmentations ont été plus fortes dans le secteur des services, caractérisé par un niveau plus faible de productivité, de compétences, de syndicalisation et de couverture par des négociations collectives, que dans les secteurs de la chimie et de la métallurgie.

Pour expliquer cet écart entre l'évolution de la situation et les attentes, il est nécessaire de tenir compte du rôle des pénuries de main-d'œuvre, qui ont tiré les salaires vers le haut dans les activités des services, et ce malgré la faiblesse des syndicats dans ce secteur. Les institutions jouent aussi un rôle. L'existence d'un mécanisme formalisé destiné à indexer les salaires sur les prix à la consommation contribue également à expliquer les hausses de salaires plus importantes dans le secteur des services.

Orientations politiques

- L'inflation est de retour et, même si elle devrait ralentir progressivement d'ici à 2025, les projections laissent à penser que la hausse des prix devrait persister à moyen terme. Un déclin global persistant des salaires réels ne serait pas viable à long terme, car les conflits sociaux, les actions collectives et les conflits du travail dans le cadre des négociations collectives peuvent prendre de l'ampleur à court terme et mettre éventuellement en péril les objectifs stratégiques de l'UE en faveur de la double transition écologique et numérique.
- Les négociations sectorielles ont évolué ces dernières années et différents schémas ont commencé à émerger dans l'UE. Il est nécessaire d'étudier davantage ces tendances divergentes, tout comme il est urgent d'améliorer la collecte et la fourniture en temps utile de données sur les salaires dans l'UE, afin de contribuer à soutenir la prise de décisions en matière de politique économique.
- De nouveaux facteurs, tels que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, exercent une influence considérable sur les négociations collectives sectorielles. Bien que les pénuries de main-d'œuvre soient généralement associées à des emplois concernés par la transition écologique et numérique, les activités du secteur des services souffrent également de pénuries de main-d'œuvre dans les emplois moins rémunérés. Il faut renforcer les investissements dans le perfectionnement et la reconversion professionnels, la formation et l'amélioration des incitations au travail, ainsi que d'autres politiques ciblant certains secteurs spécifiques, afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre, conformément à la proposition de la Commission européenne dans le contexte de l'Année européenne des compétences 2023.
- Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne et conformément aux objectifs clés du Programme de développement durable à l'horizon 2030, des politiques et des mesures publiques respectant l'autonomie des partenaires sociaux devraient être adoptées afin de renforcer les négociations collectives salariales et de veiller à ce que les taux de croissance et les actualisations du salaire minimum restent en phase avec l'inflation et protègent les travailleurs faiblement rémunérés.

Informations complémentaires

Le rapport «Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining» (Lutter contre la hausse de l'inflation dans le cadre des négociations collectives sectorielles salariales) est publié à cette adresse: <https://eurofound.link/ef23005>

Directeur de recherche: Ricardo Rodríguez Contreras
information@eurofound.europa.eu