

Prise de position 2022/138

Des salaires équitables pour une relance équitable

La lutte syndicale pour des augmentations salariales est une nécessité sociale et économique

Document adopté par le 24^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Stockholm, 24-25 mai 2022 | 2022/138

Bien que la reprise économique post-pandémie soit en bonne voie, le début d'une profonde dégradation du niveau de vie est à constater dans la plupart des pays européens. La guerre en Ukraine aggrave la crise des prix de l'énergie et la hausse de l'inflation, que beaucoup espéraient temporaire. La flambée des prix de l'énergie et des prix à la consommation, associée à une inflation élevée, pèse déjà sur de nombreux travailleurs qui subissent une réduction considérable de leurs revenus. Les travailleurs les plus vulnérables ont beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts en raison de la diminution de leur pouvoir d'achat. Le risque de voir les inégalités se creuser davantage est plus important que jamais, car celles-ci ont déjà [atteint des sommets](#) après deux années de pandémie.

Les travailleurs espéraient fortement qu'une revalorisation des salaires suivrait après deux années de modération salariale durant la pandémie. Ceux-ci ont poursuivi leurs activités malgré la menace sanitaire, s'attendant à être récompensés et à recevoir une part équitable de la richesse créée à mesure que les entreprises retrouvaient une rentabilité soutenue.

En tant que société, nous sommes aujourd'hui confrontés à une situation sans précédent depuis des décennies. Certains pays assistent à une montée en flèche de l'inflation, alimentée par les prix de l'énergie, des produits alimentaires et de première nécessité ainsi que par la guerre en Ukraine. Pourtant, une revalorisation salariale n'est pas à l'ordre du jour dans la plupart des pays en dépit des bénéfiques records enregistrés par certaines entreprises. Dans la situation économique incertaine actuelle, les travailleurs ne peuvent pas être à nouveau ceux qui paient la facture.

Les décideurs politiques ont jusqu'à présent joué un rôle stabilisateur dans le processus de relance post-COVID-19 grâce à des mesures de soutien économique et social inédites instaurées depuis le début de la pandémie. Des mesures de soutien sont encore nécessaires face à l'incertitude de la situation actuelle. Les décideurs politiques doivent continuer à résister à l'appel des mesures d'austérité court-termistes. -En effet, tout doit être mis en œuvre pour éviter de reproduire les erreurs commises après la crise financière de 2008-2009 quand les mesures d'austérité ont conduit à la récession de 2012, suivie d'une relance portée par des bas salaires. Afin d'éviter un scénario similaire, le pouvoir d'achat doit être maintenu en gardant la demande en phase avec l'inflation, les augmentations de prix et les gains de productivité à moyen terme. Cependant, le pic actuel des prix de l'énergie ne peut pas être contré uniquement par des augmentations salariales convenues

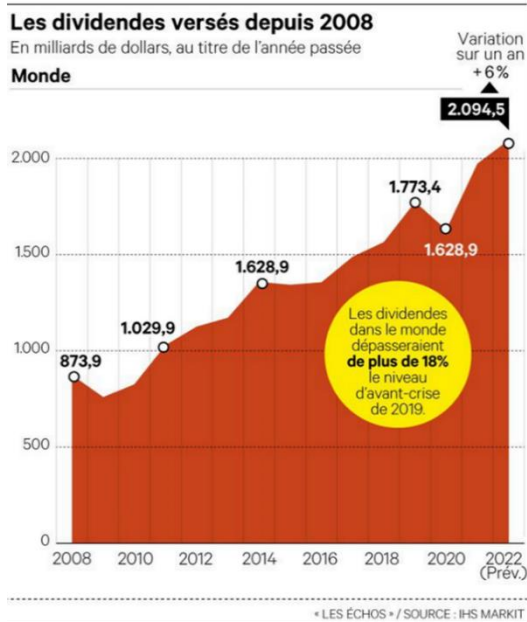
collectivement, mais des instruments politiques sont également nécessaires. Les salaires ne sont pas à l'origine de la poussée de l'inflation, ils sont au contraire essentiels pour stimuler la relance et stabiliser l'économie. La reprise ne sera durable que grâce à l'octroi d'une part salariale équitable pour les travailleurs et des politiques progressistes pour garantir une redistribution plus équitable et réduire les inégalités.

En ces temps incertains, il est essentiel que tous les acteurs assument leurs responsabilités et œuvrent à une relance équitable. Le contexte économique demeure instable en raison des impacts de la pandémie et de la guerre en Ukraine. Au cours de ces derniers mois, la reprise a été freinée par de nouvelles restrictions, des pénuries de matières premières et de composants ainsi que des pénuries massives de main-d'œuvre. La guerre ne fera qu'aggraver les pénuries et les goulets d'étranglement. Avec des marchés d'exportation très instables pour couronner le tout, la demande intérieure reste l'un des principaux moteurs de la relance économique, soutenue par d'importantes augmentations salariales.

Dans cette prise de position, industriAll Europe énonce les raisons pour lesquelles les travailleurs méritent une indemnisation sous la forme d'une augmentation salariale au vu de la hausse de l'inflation, des prix élevés, des bénéfices record enregistrés par les entreprises, de l'augmentation des inégalités et de l'influence croissante des mouvements populistes d'extrême-droite observée à travers l'Europe. Nous présenterons dans un premier temps plusieurs arguments qui déconstruisent le mythe d'une inflation alimentée par les salaires, pour ensuite examiner de plus près la réalité du terrain à travers plusieurs exemples nationaux concrets de crises du coût de la vie. Nous concluons par des demandes à l'attention des décideurs politiques et des employeurs afin de garantir une redistribution plus équitable en faveur d'une relance pour tous.

Les travailleurs ont besoin d'une augmentation salariale

En ce début d'année 2022, les résultats et les bénéfices des entreprises ont atteint des sommets, mais les augmentations salariales n'ont pas été particulièrement rapide. Cela a conduit à une situation où l'inflation et les hausses des prix érodaient déjà le pouvoir d'achat et réduisaient les revenus de nombreux ménages en Europe.



Graphique n°3. Les dividendes mondiaux versés depuis 2008

Le graphique 3 indique que les dividendes versés en 2022 dépasseraient de 18% le niveau d'avant-crise pour atteindre 2 094 milliards de dollars, après avoir déjà connu un rebond important en 2021. Pourtant, au lieu de récompenser les travailleurs pour les bénéfices qu'ils ont générés pendant les années de pandémie, certaines entreprises ont racheté leurs propres actions. Cette situation est d'autant plus inacceptable lorsque les entreprises ont bénéficié des programmes d'aide publique et de maintien de l'emploi. Ces programmes leur ont permis de faire des économies et de continuer à employer les travailleurs qualifiés pendant la crise, tandis que l'Etat rémunérait leurs travailleurs grâce à l'argent des contribuables. Les bénéfices record actuels sont en partie le résultat de cette aide publique, qui était à l'époque indispensable pour faire tourner l'économie et éviter les licenciements en série. A l'instar de la Suède, le soutien public aux entreprises doit être assorti d'une conditionnalité sociale.

L'heure est venue d'aborder l'indemnisation des travailleurs, maintenant que les bénéfices sont considérables et que l'inflation et les prix explosent. Au lieu de prôner une modération salariale, les employeurs doivent veiller à ce que les travailleurs reçoivent une compensation pour la réduction de leur pouvoir d'achat en leur octroyant leur juste part des richesses sous la forme de revalorisations salariales. En revalorisant les salaires, les employeurs renforceront la stabilité de la demande intérieure et contribueront ainsi à une relance rapide.

Les salaires ne sont pas à l'origine de l'actuelle hausse de l'inflation

L'année 2022 est marquée par une inflation très élevée dans toute l'Europe, avec des niveaux dépassant les valeurs enregistrées au cours des 25 à 30 dernières années, voire des 40 dernières années dans certains cas. Les niveaux élevés d'inflation frappent durement les travailleurs qui voient leur pouvoir d'achat reculer alors que les prix augmentent. La guerre en Ukraine devrait encore aggraver la situation dans les mois à venir, à moins que des mesures de protection ne soient mises en place pour les travailleurs et la société. Les prix de l'énergie et des produits alimentaires ont grimpé en flèche partout, à tel point que dans certains pays nous pouvons observer une « [catastrophe du coût de la vie](#) » et un « [choc historique](#) » pour les revenus.

Les augmentations salariales doivent garantir aux travailleurs une part équitable des richesses qu'ils contribuent à créer. Parallèlement, des mesures doivent être prises pour protéger les citoyens de la flambée des prix de l'énergie, qui risque d'être aggravée par la guerre en Ukraine. L'augmentation des prix de l'énergie doit être contrée, tandis que les augmentations salariales doivent refléter les tendances de productivité. Mais les employeurs mettent en garde contre une « spirale salaires-prix » préjudiciable dans leur discours très agressif en faveur d'une modération salariale. Malheureusement, même certains économistes et responsables politiques tombent dans ce piège et mettent en garde contre les augmentations salariales.

IndustriAll Europe est particulièrement préoccupée par ces développements. Le chapitre suivant vise à déconstruire le mythe d'une inflation engendrée par les salaires et à répondre aux questions brûlantes du débat actuel : combien de temps cette poussée inflationniste va-t-elle durer ? Quelles sont les causes de cette poussée ? Comment l'inflation peut-elle être maîtrisée ? Toutes les preuves existantes démontrent que l'inflation actuelle n'est pas provoquée par les salaires. Nous proposons également des solutions autres que les mesures d'austérité, qui ne feraient que compromettre la relance et la double transition écologique et numérique.

1. La flambée des prix de l'énergie

Selon les [derniers chiffres](#) d'Eurostat, le pic actuel de l'inflation est alimenté par l'envol des prix de l'énergie (pétrole, gaz et électricité), et non par les salaires. Les prix de l'énergie ont augmenté de 26% en décembre 2021 par rapport à 2020. Les prix du gaz naturel ont doublé pour atteindre un niveau record à l'approche de décembre 2021 et ont à nouveau augmenté en janvier 2022 après le ralentissement des approvisionnements en provenance de Russie.

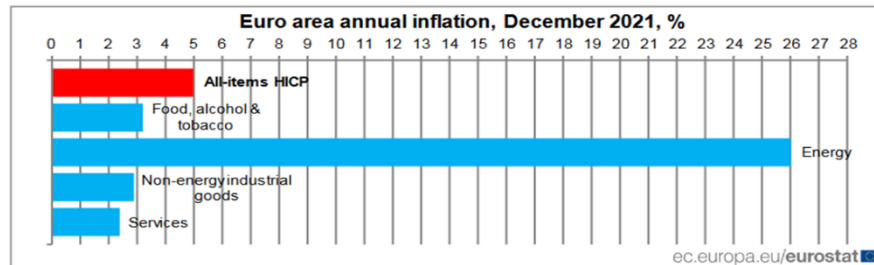


Figure 1. Taux d'inflation annuel dans la zone euro, décembre 2021. (Source : Eurostat)

Certains économistes optimistes, même au sein de la Banque centrale européenne, considèrent les niveaux d'inflation élevés actuels comme un phénomène temporaire et estiment que les prix de l'énergie vont baisser. Toutefois, cette hypothèse risque de s'avérer erronée. La situation est encore plus complexe lorsqu'on tient compte des coûts de la transition énergétique pour décarboner l'économie et l'industrie, ainsi que de l'impact de la guerre en Ukraine et des sanctions à l'encontre de la Russie. IndustriAll Europe analyse plus en détails cette question dans sa [policy brief sur la crise des prix de l'énergie](#).

D'autres économistes mettent en garde contre une possible sous-estimation de l'inflation future par la banque, car sa projection suppose que les prix de l'énergie ne contribueront pas à l'inflation globale en 2023 et 2024. Dans le cas présent, la transition énergétique entraîne une augmentation des prix à travers les taxes sur le carbone et les politiques visant à atténuer leur impact social, ce qui se traduit en définitive par une inflation supérieure à l'objectif de 2% fixé par la BCE. La question principale ici est de savoir comment maîtriser l'inflation sans ralentir la transition.

2. Les goulets d'étranglements dans la chaîne d'approvisionnement et les pénuries de matériaux et de main-d'œuvre

Les goulets d'étranglement dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que les pénuries de matériaux et de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs continuent d'engendrer des retards et de faire grimper les coûts pour les entreprises, avec pour conséquence une hausse des prix de nombreux produits. Cette situation se produit au moment même où l'économie reprend et où la demande augmente plus vite que l'offre disponible, freinée par les goulets d'étranglement. Ces deux phénomènes entraînent donc un pic temporaire de l'inflation. Le problème est que les pénuries et les goulets d'étranglement pourraient durer plus longtemps que prévu. IndustriAll Europe n'a cessé de [réclamer](#) une stratégie industrielle intégrée pour garantir un approvisionnement durable en matières premières en Europe et pour le secteur européen des semi-conducteurs dans le but de s'attaquer à ce problème.

L'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre est telle est que certains employeurs [ont commencé](#) à verser des primes en espèces pour les entretiens d'embauche, alors que le Royaume-Uni [enregistre](#) un

nombre record de 1 219 million de postes vacants. Quant au gouvernement allemand, ce dernier [a annoncé](#) devoir attirer chaque année 400 000 travailleurs qualifiés de l'étranger pour faire face à la pénurie inédite de main-d'œuvre. IndustriAll Europe souligne que les employeurs doivent offrir des conditions de travail attractives et de bons salaires pour pouvoir attirer de nouveaux travailleurs dans les industries.

3. Une inflation plus élevée comme effet de base temporaire

Le niveau élevé d'inflation actuel est en réalité le résultat d'un effet de base, une autre raison pour laquelle les salaires ne stimulent pas l'inflation. Cet effet est provoqué par la baisse exceptionnelle des prix pendant la pandémie. En 2020, le taux d'inflation annuel de l'UE était de l'ordre de 0,7% (voir de 0,3% dans la zone euro). Ainsi, l'inflation moyenne sur ces deux dernières années est inférieure à l'objectif de 2% de la BCE. Officiellement, la BCE s'attend à ce que cette pression temporaire s'atténue au cours de l'année 2022 et à ce que les chiffres de l'inflation reviennent à la normale en 2023 au plus tard.

La réalité du terrain : une « catastrophe du coût de la vie »

Comme discuté au sein du Comité « Négociations collectives et Politique sociale » d'industriAll Europe, les syndicats de toute l'Europe sont extrêmement préoccupés par l'importante compression des revenus que subissent de nombreux travailleurs. Ils appellent les gouvernements à intervenir et les employeurs à assumer leurs responsabilités en soutenant les travailleurs en ces temps difficiles :

- En **Autriche**, les syndicats demandent au gouvernement d'atténuer les effets de la hausse de l'inflation (près de 7% en mars 2022) en exigeant la création d'une commission des prix composée des partenaires sociaux pour suivre de près la situation, l'augmentation des pensions en fonction de l'inflation, une compensation des disparités sociales qui consiste en une augmentation salariale de 6%, et des paiements directs aux ménages.
- La **Belgique** est l'un des derniers pays où l'indexation des salaires est automatique. Ce système permet de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs, mais uniquement en partie, car l'indexation ne couvre pas la totalité de l'inflation. Les syndicats belges mobilisent leurs membres à l'occasion de plusieurs grandes manifestations en 2022 afin de protester contre les augmentations du coût de la vie et d'exiger une indexation automatique des salaires.
- En mars 2022, la **République tchèque** a enregistré l'inflation la plus élevée de l'UE (12,7%), ainsi que des prix de l'énergie record. Les syndicats ont proposé des mesures temporaires pour faire face à la flambée des prix de certains produits de base, qui inquiète la population, ainsi que pour appliquer des réglementations du marché et mettre en place les régimes de chômage partiel.
- En **France**, les ménages sont en proie à des difficultés en raison d'une inflation très élevée. La situation est d'autant plus grave pour les personnes vulnérables et les retraités, car les

allocations de chômage et les pensions ont diminué. Les syndicats réclament des mesures contre les entreprises ayant bénéficié d'un soutien public pendant la pandémie et qui versent aujourd'hui des dividendes énormes.

- En **Allemagne**, les syndicats adaptent leurs stratégies au contexte de fluctuation actuel. Dans le secteur de la chimie, l'IGBCE a conclu un accord à court terme d'une durée de sept mois, obtenant un paiement unique de 1400€ pour les travailleurs. IG Metall a soumis des propositions à l'attention des décideurs politiques pour réduire les impacts des prix de l'énergie sur les ménages à court terme : (1) supprimer la taxe EEG, (2) réduire la taxe sur l'électricité, (3) plafonner les prix du gaz, (4) introduire plus tôt l'augmentation de l'abattement fiscal de base. En outre, lors des prochaines négociations collectives dans les secteurs sidérurgique, métallurgique et de l'électricité, IG Metall vise à sauvegarder le pouvoir d'achat et à stabiliser les salaires réels.
- En **Finlande**, les partenaires sociaux ont négocié une convention collective en deux étapes afin de faire face à l'augmentation du taux d'inflation. Cela signifie qu'à la fin de l'année 2022, de nouvelles négociations auront lieu pour les augmentations salariales de 2023 (contrairement aux accords habituels de deux ans).
- En **Norvège**, toutes les conventions collectives sont conclues pour une période de deux ans, avec des négociations annuelles à mi-parcours sur les salaires. En 2021, les salaires des travailleurs de l'industrie ont augmenté de 2,75%. L'inflation a atteint 3,5%, principalement en raison d'une augmentation importante des prix de l'énergie. Tel est le contexte des nouvelles négociations qui débuteront en mars.
- En **Italie**, les gains de productivité sont principalement distribués dans le cadre des négociations au niveau de l'entreprise, mais les accords d'entreprise ne s'appliquent pas à tous les travailleurs (seulement à 30% du total). En résulte une mauvaise redistribution des bénéfices engrangés par les entreprises. Les amortisseurs sociaux qui influent sur le prix des produits de base, l'emploi et les salaires ont été mis en place pour limiter la crise.
- En **Pologne**, l'inflation a atteint les 8%. Les travailleurs des mines de charbon, qui sont tenus de faire des heures supplémentaires et de travailler le weekend pour éviter les interruptions pendant la crise de l'énergie, exigent désormais une augmentation salariale qui reflète la valeur du travail fourni.
- En **Slovaquie**, les syndicats descendent dans la rue pour manifester contre la dégradation rapide de la situation économique et sociale des citoyens slovaques et l'incapacité du gouvernement à faire face à la hausse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie, du coût de la vie et de l'inflation. Si le gouvernement n'agit pas, les syndicats sont prêts à appeler à une grève générale.
- Le cas de la **Roumanie** illustre bien l'importance d'avoir des négociations collectives fortes. FSLI Petrol Energie a obtenu une augmentation salariale de 10% lors des négociations au niveau de l'entreprise. Malheureusement, cette augmentation ne s'applique pas aux autres travailleurs en raison de la loi sur le dialogue social qui limite les négociations.

- La **Turquie** doit faire face à une situation dramatique due à la dépréciation de la lire et à une inflation record. Les syndicats soulignent que les prix des produits alimentaires ont augmenté de 80%, ceux de l'électricité de 155% et ceux du gaz de 43% en 2021. Les syndicats ont obtenu une convention collective qui améliore la situation des travailleurs, mais l'instabilité continue de susciter des inquiétudes.
- Le **Royaume-Uni** pourrait frôler une « catastrophe du coût de la vie » si le gouvernement n'intervient pas, alors que les travailleurs font face à un « choc historique » pour leurs revenus cette année. Les prix de l'énergie vont grimper de 50% en avril, alors que les taxes devraient également augmenter et que l'inflation devraient atteindre 6,8%. Les salaires ne devraient augmenter que de 6,6% seulement.
- En **Suède**, l'importante inflation s'explique principalement par la hausse rapide des prix de l'électricité et des carburants. Toutefois, le système suédois de fixation des salaires ne tient pas compte des variations temporaires du taux d'inflation. La convention collective actuelle, qui prend fin en mars 2023, prévoit une augmentation salariale de 5,4% sur 29 mois. Les demandes de revalorisation salariale sont formulées sur la base de la compétitivité internationale des secteurs soumis à la concurrence et l'objectif d'inflation fixé à 2% par la Banque centrale suédoise. La formation des salaires relève de la responsabilité des partenaires sociaux et les accords sont conclus au niveau national.

Les demandes d'industriAll European Trade Union

Demands à l'attention des décideurs politiques :

- Construire, reconstruire et renforcer les systèmes de dialogue social et de négociations collectives à tous les niveaux en Europe (de façon à rectifier une partie des erreurs commises après la crise de 2008-2009). Adopter des politiques qui augmentent la couverture des conventions collectives.
- Maintenir aussi longtemps que nécessaire les mesures de soutien économique et social européennes et nationales instaurées depuis le début de la pandémie.
- Instaurer des mesures politiques pour amortir la hausse actuelle des prix de l'énergie, telles qu'un allègement fiscal sur les prix de l'énergie et/ou des plafonnements des prix de l'énergie, car ces hausses ne peuvent être uniquement contrées par des augmentations salariales convenues collectivement dans la plupart des pays.
- Résister à la tentation de mettre en place des mesures d'austérité qui freineraient la croissance économique et susciteraient une pression sociale.
- Promouvoir la demande interne en soutenant le pouvoir d'achat.
- Mettre un terme aux règles budgétaires européennes restrictives, qui empêchent l'accroissement des investissements sociaux et légitiment la réduction des normes de travail et la modération salariale.

- Développer un système d'imposition plus équitable dans l'UE en supprimant les lacunes et les paradis fiscaux, ainsi qu'en mettant en place un impôt minimum sur les sociétés afin de veiller à ce que les entreprises paient des impôts sur les bénéfices dans les pays où les travailleurs contribuent à les produire.
- Réformer progressivement les systèmes de gouvernance économique de l'UE pour encourager la réforme sociale, s'attaquer aux inégalités et permettre une relance équitable et une double transition juste ([voir plus](#)).

Demandes à l'attention des employeurs :

- Cesser immédiatement tout discours de modération salariale et les avertissements sur une « spirale salaires-prix ». Toutes les preuves démontrent que les salaires ne contribuent pas à l'inflation actuelle.
- Augmenter les salaires en fonction de l'inflation et de la part de productivité dans toute l'Europe à moyen terme.
- S'engager de manière constructive dans les négociations collectives à tous les niveaux et dans tous les pays.
- Elaborer avec les syndicats des politiques salariales visant à atténuer l'impact d'une inflation élevée continue.
- La compétitivité salariale ne doit pas être instrumentalisée pour entraver la hausse des salaires.