

L'inflation au rendez-vous des NAO



Entretien avec

ANTOINE VIVANT
avocat associé, **VIVANT AVOCATS**

Vivant Avocats est un cabinet d'avocats, conseil en droit social, spécialisé depuis trente ans dans la stratégie et l'ingénierie des aspects sociaux des projets de réorganisation et de transformation des entreprises. Antoine Vivant, avocat associé, analyse l'impact de l'inflation au sein des entreprises en matière de rémunérations.

DÉCIDEURS. Depuis vingt ans, nous ne connaissons plus de contexte inflationniste. Quelle est la situation pour les entreprises ?

Antoine Vivant. Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, a déclaré en mars 2022 que « ce n'est pas exagérer que de dire que cette crise énergétique, ce choc énergétique de 2022, est comparable en intensité, en brutalité, au choc pétrolier de 1973 ». Il vise là les analogies entre les effets du conflit ukrainien sur la France et le « choc pétrolier » des années 1970 en matière d'inflation et sur le pouvoir d'achat.

Au même moment, la crise sanitaire a fait émerger de nouvelles tendances sur le marché de travail où la priorité des entreprises est à la rétention des talents tandis que ceux-ci ont d'autres priorités assumées.

Dans ce contexte, les entreprises confrontées à ce « nouveau » phénomène qu'est l'inflation, s'interrogent d'autant plus sur leur stratégie salariale que les NAO s'inventent à leur agenda.

Comparer la situation actuelle à celle des années 1970-1980, nous aide-t-il à trouver des solutions ?

Dans une certaine mesure oui, c'est le rôle de l'histoire que de nous éclairer... Les deux crises de 1974 et 2022 ont des similitudes, en particulier, la forte montée des prix de l'énergie et un taux de chômage comparable (environ 7 %). Mais cela s'arrête là. L'inflation était nettement plus élevée (autour de 13,5 %, alors qu'elle est de l'ordre de 5 % en 2022). Longtemps, les salaires augmentaient proportionnellement à l'inflation du fait de leur indexation sur les prix. Les économistes s'accordent aujourd'hui pour attribuer ce phénomène à une pratique des négociations collectives fréquentes, parfois plusieurs fois par an, ce qui a eu pour effet de générer un cercle vicieux

dans lequel les rémunérations alimentaient l'inflation, et inversement. On parlait alors de la « boucle prix-salaires », à laquelle il a été mis fin par la mise en place d'une politique de désindexation des rémunérations.

Cette désindexation, en déconnectant les prétentions salariales de la conjoncture économique, a contribué à faire baisser l'inflation en brisant la « boucle prix-salaires ». Parallèlement à cela, les lois Auroux de 1982 ont permis de changer la temporalité et l'organisation des négociations collectives en les rendant obligatoires une fois par an en créant les conditions d'une négociation en connaissance de cause : des thèmes imposés, un cadre et des informations échangées. Dès lors, les partenaires sociaux ont pu négocier sur les salaires en considération de la situation économique de l'entreprise, de sa compétitivité et non plus de l'angoisse du contexte économique global...

Cette empreinte bien connue des lois Auroux sur le droit de la négociation collective a été déterminante dans le rapport qui s'est instauré entre les partenaires sociaux et l'entreprise. La négociation collective est devenue un outil majeur d'organisation de l'entreprise, levier indispensable à sa compétitivité, en contrepartie du partage des gains de productivité, tant au niveau salarial direct à l'occasion des NAO, que différé, notamment par le biais du développement de l'épargne salariale. Les conséquences pour les salariés, malgré un ralentissement de la hausse des rémunérations, ont été des gains de pouvoir d'achat dans un contexte global de désinflation et de gain de compétitivité.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Conscientes du risque que représente l'inflation, les banques centrales ont pour mission de la maintenir autour de 2 %.

Afin d'enrayer sa hausse, elles ont déjà commencé à agir, notamment en remontant leurs taux directeurs : 0,7 % début septembre. Cela joue directement sur le prix de l'argent et le pouvoir d'achat et d'investir, en particulier sur les taux d'emprunts en matière d'immobilier... Comme l'argent coûte plus cher, les acteurs économiques sont moins encouragés à dépenser, ce qui freine la consommation et donc... l'envolée des prix.

Quelles sont les conséquences sur les prochaines NAO ?

Tout dépendra du niveau d'inflation en 2023. Restera-t-on sur la tendance 2022, avec des taux autour de 6 %, où va-t-elle redescendre à des taux maîtrisés ? Pour la Banque de France, l'inflation devrait ainsi continuer de monter jusqu'au début de l'année 2023, avant d'entamer une baisse et de revenir « autour des 2 % » – le seuil souhaité – en 2024.

Il faut donc avoir un regard global sur la situation pour comprendre les enjeux de 2023... Malgré l'ambiance politico-sociale qui caractérise notre pays actuellement, l'atmosphère dans les entreprises reste calme et responsable. La négociation collective est active, des accords sont trouvés. Cela signifie que les syndicats sont conscients des enjeux complexes dans lesquels sont plongées les entreprises, et dès lors, de leur sort commun. Il existe une conjonction d'intérêts pour soutenir l'activité. D'un côté les entreprises ont besoin de conserver leurs talents et d'avoir des salariés engagés. On observe que les entreprises continuent de se transformer activement. C'est notamment grâce au dialogue social. De l'autre, les salariés sont directement concernés par l'enjeu de compétitivité de l'entreprise et par les incertitudes qui planent sur notre économie : conflit durable en Ukraine, hausse des prix des matières premières et de l'énergie. Ainsi, la revendication actuelle des salariés est de maintenir leur pouvoir d'achat. Ils ne s'inscrivent pas dans une dynamique de demande de hausse des salaires comme dans les années 1970, qui marquait la dynamique des « Trente Glorieuses » avec

un accroissement permanent du niveau de vie. Ainsi, alors que certains n'hésitent pas à parler de récession, les salaires ont malgré tout connu une augmentation.

Il faut cependant noter que 2023 sera l'année du renouvellement de la représentation du personnel dans les entreprises qui vont toutes devoir organiser les élections pour renouveler leurs instances...

La représentativité sera un enjeu de taille pour les entreprises, les syndicats et le corps social. Or on sait que lors des périodes électorales on est en période de promesses et dans les entreprises en phase de revendication... il faut aller chercher plus. Cela risque d'être un gros sujet pour tout le monde. Dans le même temps et dans cette période d'incertitudes les entreprises vont devoir organiser les NAO. Elles devront se poser la question de savoir si elles doivent négocier plusieurs fois dans l'année, comme cela a été le cas dans la grande distribution, ou bien distribuer en plusieurs fois, selon l'évolution de la situation. Durant les années 1970-1980, on distribuait en effet plusieurs fois dans l'année. Aujourd'hui, les préoccupations des salariés ne sont plus seulement axées autour de la rémunération. Certes le salaire est important car il faut maintenir le pouvoir d'achat, mais l'engagement dans l'emploi et les modalités d'organisation du travail en sont d'autres qui n'avaient pas leur place auparavant.

Augmenter les salaires ne serait donc pas si nécessaire ?

Il y a peut-être de nouvelles mesures à proposer : mobilité professionnelle, télétravail, articulation vie privée/vie professionnelle... Rappelons que l'obligation de négocier ne se limite pas aux salaires, ces nouveaux thèmes peuvent aussi être des sujets de régulation et de définition d'un nouveau pacte social pour un nouvel équilibre. Les entreprises vont devoir établir leurs budgets en cette fin d'année, elles vont devoir prendre en compte ces éléments et leurs incertitudes. Mais une chose est certaine, elles vont payer ou bénéficier des fruits de leur politique en matière de qualité sociale et de dialogue social. ♦

« Aujourd'hui, les préoccupations des salariés ne sont plus seulement axées autour de la rémunération »

« Il existe une conjonction d'intérêts entre les salariés et les entreprises pour soutenir l'activité »