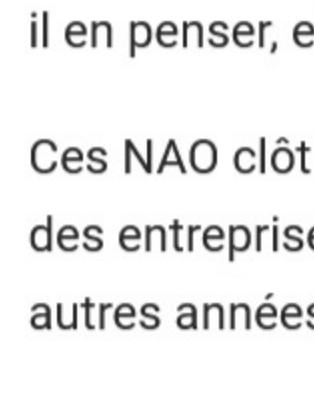


TRIBUNES

Les salaires de la peur : suite... et pas "faim" ? Par Jean-Claude Ancelet

Publié le 04/04/2022



En octobre dernier, j'ai publié une tribune dédiée aux interrogations consécutives à la hausse de l'inflation et à l'augmentation du SMIC. La guerre en Ukraine a, depuis, fait flamber les prix et le coût de la vie. Le SMIC pourrait de nouveau augmenter automatiquement.

Certaines entreprises ont conclu leurs NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Que faut-il en penser, et que faut-il craindre ou pas ?

Ces NAO clôturées fin 2021 ou début 2022 livrent des enseignements. La grande majorité des entreprises a mené à son terme des négociations qui auront été, en comparaison des autres années, exceptionnelles, et méritent de s'y attarder.

NAO : quelles messages en retirer ?

Une extraction des ces NAO décline les messages suivants :

Le paradigme majoritaire pour les salariés aura plus été le **besoin de réciprocité**, considération, **reconnaissance** au vu des efforts consentis avec la crise sanitaire que la seule compensation de l'inflation.

Le style de négociation a privilégié une **première fourchette décente et conséquente** plutôt qu'un démarrage au plus bas. La pratique traditionnelle de la première réunion à « O » a déclenché des débrayages.

L'**enveloppe finale et globale** s'est révélée très significative autour de 3% à 4%, voire plus, avec une approche collective. Les augmentations individuelles n'ont, pourtant, pas complètement disparu.

Les atavismes sociaux usuels (débrayages de pression, PV de désaccord...) se sont déclinés, même si des signatures de NAO ont été réalisées pour la première fois depuis longtemps dans certaines entreprises. Le **dialogue social** semble en être sorti renforcé.

Les **corps sociaux des entreprises** ont globalement perçu du respect et de la confiance, même si certains espéraient obtenir plus.

Retour de la question du pouvoir d'achat

Le dérapage vertigineux des prix pose question et est complexe. En effet, les conséquences de la guerre en Ukraine génèrent des **hausses de prix** qui concernent aussi bien les ménages que les entreprises. La cherté de l'énergie frappe de plein fouet le salarié qui vient travailler, comme l'entreprise qui doit s'approvisionner en composants et matières premières, mais aussi transporter ses productions. Ce dérapage catastrophique s'ajoute à la crise du semi-conducteur. Il en résulte que la problématique redevient une problématique de **pouvoir d'achat**, mais, également, de survie et d'emploi.

L'état a engagé des **mesures d'urgence** qui complètent celles de la crise sanitaire comme l'**APLD** (Activité Partielle de Longue Durée). Le plan d'action est composé de la prime d'énergie, du bouclier tarifaire, du plan de résilience, de la prime inflation. Il apporte certes des solutions, mais ne résout pas le problème de fond dans une perspective d'enlisement de la guerre en Ukraine.

L'entreprise peut mettre en œuvre des actions palliatives : périodes de formation et d'amélioration participative, covoiturage, œuvres sociales exceptionnelles, télétravail ciblé à côté des actions de réorganisations et autres plans B.

Vers un nouveau pacte social ?

La réflexion sur un nouveau **pacte social** s'impose. L'occasion s'offre à nous de nous poser avec les différents acteurs de la **relation sociale** : managers, salariés, représentants du personnel, clients et directions pour construire le cadre de la réciprocité de demain.

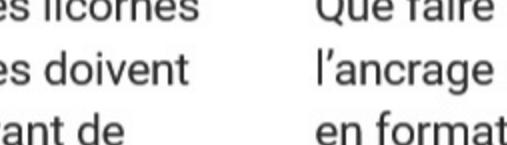
Dans ce contexte, quel peut être le cercle vertueux entre une entreprise et son salarié ? La prochaine période de deux années verra se profiler "l'après crise sanitaire", "l'après emballage des prix"... Le prochain cycle d'élections professionnelles verra peut être émerger de **nouvelles conventions collectives** - à l'instar de celle de la métallurgie-, la probable prorogation de l'âge de départ à la retraite et des événements imprévisibles, mais devenus, depuis la Covid, probables.

La question sera alors de refonder le lien synallagmatique entre l'entreprise et le salarié. Le sentiment d'appartenance est, peut-être, obsolète. Il devient opportun de se prononcer sur l'**équité de la réciprocité** : engagement à développer et, en retour, apports au salarié : carrière, montée en compétences, capital retraite, reconversion, épanouissement sociétal, contributions territoriales, essaimage, pôles de ressources... L'avenir nous appartient !

A propos de l'auteur

Jean-Claude Ancelet dirige le cabinet ADEIOS Consulting, spécialisé dans les relations sociales, le management et la sociologie, l'emploi et ses perspectives dans l'entreprise.

Expert des nouvelles sociologies en France et en Europe, il anime conférences et séminaires sur la Génération Y, les réseaux sociaux et les collectifs de travail. Il a écrit en 2011 un livre publié aux éditions DUNOD « **Recréez du collectif au travail** », ouvrage qui a reçu le Stylo d'Or 2012 décerné par l'ANDRH. Il est également l'auteur d'un Livre Blanc dédié à la Dynamique Sociale qui est téléchargeable gratuitement.



Votre adresse e-mail

Recevoir la newsletter



Les innovations RH : une réponse à la pénurie de talents. Par Vincent Leroux et Benoit Capitant



Garantir un futur viable via la durabilité de nos espaces de travail. Par Thirumala Arohi



Il est temps pour les entreprises de garantir l'épanouissement de leurs employés. Par Blandine Kouyaté



Replaçons nos sociétés au cœur de la Société. Par Wilfried Tacquard



Vie au travail : si on arrêtait de tout voir en noir ? Par Pascal Grémiaux



Ce que les licornes françaises doivent savoir avant de prendre leur envol. Par Léo Lacoste



Que faire de l'ancre mémoriel en formation ? Par Stéphane Diebold



Les recruteurs n'y connaissent toujours rien aux métiers de la communication. Par Frédéric Fougerat



Entretien annuel d'évaluation : votre procédure est-elle optimale ? Par Julia Cames

Afficher plus d'articles

Trouver un organisme de formation

RECHERCHER UNE FORMATION...

Mots-clés

Thème

Sous thème

Type de formation

Région

RECHERCHER

Site emplois

FORMATIONS EN MANAGEMENT



- ▶ affirmation de soi – assertivité
- ▶ nouveau manager
- ▶ gestion du temps
- ▶ intelligence émotionnelle

Besoin d'une formation en management ? Contactez-nous !

AGENDA

14
FÉV. 2023

Webinaire Congés payés : ce qu'il faut savoir en 2023

BLOGS RH LA SÉLECTION

Le blog des soft skills

ANDRH

Le DRH

Hult EF Insights

Le blog de la formation professionnelle

>Tous les blogs

FOCUS RH TV



Fonction RH : quelles compétences pour demain ?

>Toutes les vidéos

Toute l'actualité RH avec notre newsletter gratuite

Mon email

JE M'INSCRIS

> Archives des NewsLetters

PARTENAIRES



Revue RH&M
Un réseau unique, précurseur, innovant et performant

> Tous les articles

À LIRE ÉGALEMENT



Les innovations RH : une réponse à la pénurie de talents. Par Vincent Leroux et Benoit Capitant



Garantir un futur viable via la durabilité de nos espaces de travail. Par Thirumala Arohi



Il est temps pour les entreprises de garantir l'épanouissement de leurs employés. Par Blandine Kouyaté



Replaçons nos sociétés au cœur de la Société. Par Wilfried Tacquard



Vie au travail : si on arrêtait de tout voir en noir ? Par Pascal Grémiaux



Ce que les licornes françaises doivent savoir avant de prendre leur envol. Par Léo Lacoste



Que faire de l'ancre mémoriel en formation ? Par Stéphane Diebold



Les recruteurs n'y connaissent toujours rien aux métiers de la communication. Par Frédéric Fougerat



Entretien annuel d'évaluation : votre procédure est-elle optimale ? Par Julia Cames