

► Comment les négociations salariales ont-elles réagi à l'accélération de l'inflation ?

Mai 2024

► Vue d'ensemble¹

Les salaires figurent parmi les principaux sujets abordés par la négociation collective. La négociation collective peut permettre de fixer des salaires planchers ainsi que des salaires supérieurs à ces planchers lorsque les facteurs économiques le permettent, et de prévoir un réajustement des salaires pour s'assurer que les travailleurs obtiennent une part équitable des gains de productivité sans toutefois compromettre la capacité des employeurs à fonctionner de manière rentable. Par le biais de la négociation des salaires, les parties à la négociation peuvent parvenir à s'entendre sur : les taux de salaire, la révision périodique de ces taux, le type de système de rémunération, ainsi que la structure et la composition des salaires. La négociation des salaires peut enfin aider les partenaires sociaux à s'adapter aux fluctuations de la demande et de la capacité de production tout au long du cycle de vie d'une entreprise et des cycles économiques plus larges. Dans plusieurs contextes, les négociations salariales ont permis aux partenaires sociaux d'atténuer les effets de différentes crises, telles que la crise financière mondiale de 2007-2009, la pandémie liée au COVID-19 en 2020-2022 et, plus récemment, la crise liée au coût de la vie qui a fait suite à la hausse généralisée de l'inflation ayant débuté en 2021 et s'étant intensifiée en 2022 et 2023.²

Le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23* de l'OIT a évalué comment la COVID-19 et la crise du coût de la vie qui a suivi la hausse de l'inflation ont eu un impact sur les salaires et le pouvoir d'achat. Le rapport souligne qu'un dialogue social fort, y compris à travers le processus de négociation collective, peut jouer un rôle essentiel pour parvenir à des ajustements adéquats de salaire en période de crise, et que dans certains pays - en particulier en Europe - la négociation collective a joué un rôle important pour sauver des emplois, assurer la continuité de l'activité et protéger les revenus.³ La condition préalable est une représentation adéquate de la voix des employeurs et des travailleurs, et que le dialogue social peut bénéficier de l'utilisation des données empiriques solides susceptibles de servir de base aux négociations bipartites ou tripartites. Dans un rapport de 2022, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a également noté que l'accélération de l'inflation conduisait à une crise du coût de la vie et a appelé au renforcement de la négociation collective pour assurer une répartition équitable du choc de l'inflation entre les travailleurs et les employeurs

¹ Cette fiche d'information s'inspire en partie de *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, Genève: Bureau international du Travail, 2023, disponible à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/fr/publications/la-fixation-des-salaires-par-le-biais-de-la-negociation-collective-tour>, de l'analyse de 13 exemples de conventions collectives et de recherches documentaires complémentaires. Bien que cette fiche ne tire pas de conclusions générales de l'échantillon de conventions collectives analysées, elle vise à contribuer à l'enrichissement des produits de connaissance de l'OIT sur la négociation salariale.

² *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, Genève: Bureau international du Travail, 2023 (voir ici). Le salaire minimum en période de forte inflation, OCDE 2023, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf. Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice. ILO 2020, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_749844.pdf. How industrial relations and labour policies can close the gap, edited by Daniel Vaughan-Whitehead, Edward Elgar Publishing, ILO 2018.

³ *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, Genève: Bureau international du Travail, 2023, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf.

et pour rééquilibrer le pouvoir de négociation entre les parties tout en permettant aux travailleurs de négocier leurs salaires sur un pied d'égalité.⁴

Le tableau ci-dessous présente 13 exemples de conventions collectives (3 en Amérique, 3 en Afrique, 2 en Asie et 5 en Europe) qui intègrent des augmentations salariales induites par l'inflation et qui cherchent à concilier l'augmentation du coût de la vie pour les travailleurs et la nécessité pour l'entreprise de rester compétitive. La plupart de ces conventions collectives ont été signées en 2022 et ont une durée de validité de 2 à 3 ans.

Dans les conventions collectives analysées, certaines prévoient des augmentations de salaire significatives, parfois supérieures à l'inflation, pour compenser la perte de salaire réelle antérieure, tandis que d'autres combinent des augmentations de salaire inférieures à l'inflation avec d'autres avantages tels que des paiements uniques ou des congés payés supplémentaires.

Compensation de l'inflation et croissance des salaires réels

Si les salaires n'augmentent pas au même rythme que les prix des biens et des services, la valeur réelle d'un salaire diminuera au fil du temps, même si sa valeur nominale - la somme d'argent en monnaie locale versée au travailleur - peut rester la même, voire augmenter.

La différence entre les salaires réels et les salaires nominaux signifie que les augmentations salariales peuvent être divisées en deux composantes. L'une vise à compenser l'inflation des prix tout en maintenant la valeur réelle des salaires au même niveau. Une deuxième composante vise à augmenter les salaires en termes réels.

Dans de nombreux pays, les négociations salariales tiennent compte de l'inflation - une considération qui pourrait être accentuée dans le contexte d'une hausse généralisée des prix - parmi d'autres facteurs tels que les performances économiques et la productivité. Cependant, la détermination des sujets et des critères de négociation reste la prérogative des parties. Les conventions collectives négociées avant la poussée inflationniste et restées en vigueur en 2022, voire en 2023, ont probablement été signées à un moment où l'inflation attendue était inférieure à l'inflation réelle, et ces conventions peuvent donc avoir été bloquées sur des augmentations de salaires nominaux qui n'étaient pas suffisantes pour couvrir les hausses de prix.⁵ En France, par exemple, les conventions collectives signées en 2022 comportaient plus fréquemment des clauses établissant qu'en cas d'inflation plus élevée, les secteurs reprendraient les négociations salariales en dehors du calendrier habituel des négociations salariales.⁶

Dans certains pays, les conventions collectives prévoient des réajustements automatiques ; ces ajustements sont connus sous le nom d'"indexation" et consistent à augmenter les salaires pour compenser l'inflation afin de garantir la valeur réelle des salaires et, partant, leur pouvoir d'achat. Cette modalité existe en Belgique, au Chili et en Uruguay. Ces ajustements ont généralement lieu annuellement, semestriellement, trimestriellement ou lorsque l'inflation dépasse une certaine fourchette. Si l'indexation automatique des salaires peut être mise en place pour éviter l'érosion des salaires réels, elle peut également présenter un risque d'effets de second tour sur l'inflation et influencer sur la stabilité macroéconomique. Toutefois, des recherches menées par le FMI ont montré que les perspectives d'une spirale prix-salaires restaient limitées en raison de plusieurs facteurs.⁷

Néanmoins, plusieurs banques centrales dans le monde ont exprimé leur inquiétude quant à l'impact possible des mécanismes d'indexation des salaires dans les conventions collectives sur l'augmentation des coûts des biens et des services. Même si ces mécanismes sont beaucoup moins courants que dans les années 1970, leur utilisation s'est poursuivie comme indiqué ci-dessus. Dans des contextes d'incertitude, d'autres pays ont adopté des approches différentes, en négociant des accords sur une politique des revenus. Au Portugal, par exemple, un accord impliquant la plupart des partenaires sociaux et le gouvernement a été signé en octobre 2022 et visait à : définir une trajectoire pour

⁴ OECD (2022), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022: Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs, OECD Publishing, Paris, disponible à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr>.

⁵ Eurofound (2023), Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁶ "Les hausses de salaires négociés pour 2022: où en est-on", Billet n°269, 13 mai 2022, Banque de France, disponible à l'adresse suivante : <https://www.banque-france.fr/fr/publications-et-statistiques/publications/les-hausses-de-salaires-negociés-pour-2022-ou-en-est>.

⁷ Perspectives de l'économie mondiale : Countering the Cost-of-Living Crisis, FMI, octobre 2022 ; Global Economy Approaches Soft Landing, but Risks Remain. Blog du FMI, 30 janvier 2024 ; Wage-Price Spiral Risks Still Contained, Latest Data Suggests, Blog du FMI, 24 février 2023.

rééquilibrer la part de la rémunération du travail dans le PIB ; augmenter le revenu disponible des individus et des familles, par le biais d'augmentations salariales ; et renforcer la compétitivité des entreprises et la croissance de la productivité.⁸

► Notes sur certains pays

Belgique⁹

La Belgique dispose d'un système d'indexation des salaires basé sur l'inflation et destiné à compenser les variations du coût de la vie afin d'éviter les pertes de pouvoir d'achat dues aux augmentations de prix. L'ajustement des salaires à l'inflation utilise l'indice santé¹⁰, qui est un indicateur d'inflation basé sur une mesure moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) excluant le prix des boissons alcoolisées, du tabac, de l'essence et du diesel. Cette indexation est reprise dans presque toutes les conventions collectives sectorielles. Il existe différentes approches concernant l'indexation des salaires sur l'inflation, en fonction du secteur. Par exemple, certaines commissions paritaires bipartites sectorielles définissent un certain seuil au-delà duquel les salaires sont actualisés. D'autres secteurs définissent plutôt le moment où l'ajustement des salaires sera effectué pour refléter les taux d'inflation, ce qui peut être mensuel, trimestriel ou annuel. La manière dont ces ajustements sont répercutés sur les salaires varie d'un secteur à l'autre, puisque parfois seul le salaire minimum sectoriel est ajusté, tandis que d'autres fois, c'est l'ensemble de l'échelle des salaires qui est actualisé.

Brésil

Au Brésil, 77 % des salaires négociés en 2023 ont enregistré des augmentations supérieures à l'inflation (mesurée par l'IPC), tandis que 17 % ont enregistré des augmentations conformes à l'inflation et 6 % des augmentations inférieures à l'inflation. La variation réelle moyenne des augmentations salariales négociées était supérieure de 1,1 % à l'inflation. En termes de secteurs économiques, les augmentations salariales négociées dans le secteur industriel représentent la part la plus élevée des augmentations salariales réelles (82 %) ; le secteur des services arrive en deuxième position (79 %) et, en troisième position, le secteur commercial (56 %). La proportion des salaires négociés qui enregistrent des augmentations inférieures à l'inflation est similaire dans ces trois secteurs (5 % dans les secteurs industriel et commercial et 7 % dans le secteur des services).¹¹

Secteur	Proportion des augmentations salariales négociées supérieures à l'inflation en 2023	Proportion des augmentations salariales négociées inférieures à l'inflation en 2023
L'industrie	82%	5%
Commerce	79%	5%
Services	56%	7%
Tous les secteurs	77%	6%

Source: DIEESE (Département intersyndical de la statistique et des études socio-économiques) : DIEESE (Département intersyndical de la statistique et des études socio-économiques), De olho nas negociações, Núm. 40, janvier 2024

⁸ Accord à moyen terme pour l'amélioration des revenus, des salaires et de la compétitivité (Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade). 9 octobre 2022, disponible à l'adresse suivante: https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/10/Acordo-Medio-Prazo-Melhoria-Rendimentos-Salarios-e-da-Competitividade_9out2022.pdf.

⁹ En 2021, plusieurs organisations syndicales belges ont déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT (cas n° 3415), signalant que certaines lois limitent considérablement la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier librement des augmentations de salaire pour les travailleurs du secteur privé, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4313453. En 2019, ces organisations syndicales avaient présenté des observations similaires à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4376485,102560.

¹⁰ En Belgique, la valeur de «l'indice santé» est obtenue par la soustraction de certains produits du panier de l'indice des prix à la consommation, à savoir les boissons alcoolisées, le tabac et les carburants (à l'exception du GPL), la hausse du prix de ces produits ne se traduisant pas par une hausse des salaires. L'indice santé lissé est égal à la moyenne arithmétique des indices santé des quatre derniers mois multipliée par un facteur de 0,98 (Belgique, Statbel, sans date).

¹¹ Ces informations couvrent l'année 2023. L'inflation est mesurée par l'INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), DIEESE (Département intersyndical des statistiques et des études socio-économiques), De olho nas negociações, Núm. 40, janvier 2024, disponible à l'adresse suivante: <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2024/boletimnegociacao40.html>.

Japon

Au Japon, les négociations salariales menées dans le cadre des négociations salariales annuelles de printemps (shunto) ont abouti à une modération salariale au cours des trois dernières décennies, à la suite d'un taux d'inflation limité et de la priorité accordée aux niveaux d'emploi. Cependant, des ajustements salariaux appropriés liés à la reprise de la croissance économique et de la productivité ont été exprimés comme une préoccupation actuelle. En 2023, les résultats des négociations de shunto indiquent que les augmentations de salaires nominaux étaient d'environ 3,6 % (contre 2,1 % l'année précédente et la plus forte hausse des salaires depuis 2013), les grands syndicats enregistrant des augmentations légèrement supérieures à celles des petits syndicats. Le secteur manufacturier et le secteur de la distribution commerciale ont enregistré des hausses de salaires nominaux supérieures à 4 %.¹²

Espagne

En Espagne, en mai 2023, les partenaires sociaux ont conclu un accord au niveau national pour augmenter les salaires au cours des trois années suivantes et orienter les résultats des négociations collectives jusqu'en 2025. Les augmentations salariales nominales convenues étaient de 4 % en 2023, 3 % en 2024 et 3 % en 2025. À la fin de chaque année, si l'IPC d'une année sur l'autre est supérieur aux augmentations salariales nominales convenues, une augmentation supplémentaire maximale de 1 % s'appliquera. La mise en œuvre de l'accord tiendra compte de la situation du secteur ou de l'entreprise en vue de maintenir et de créer des emplois.¹³ Avant cet accord national, plusieurs conventions collectives sectorielles et d'entreprise avaient déjà fixé des augmentations salariales qui compensaient la forte inflation par des augmentations salariales substantielles et en établissant un lien avec l'inflation. Selon le ministère du travail, l'augmentation moyenne des salaires en 2023 est de 6,36 % dans le secteur du travail domestique, de 4,64 % dans les activités professionnelles, scientifiques et techniques et de 3,86 % dans l'information et les communications. Toutefois, ces moyennes sont inférieures à l'augmentation des prix pour 2023 et 2022. D'autre part, le pourcentage de conventions collectives signées en 2022 avec des mécanismes d'indexation a augmenté de manière significative par rapport aux dernières années et couvre près de 50 % des salariés ayant une convention collective en vigueur pour 2023.¹⁴

Uruguay

En juin 2023, le gouvernement de l'Uruguay a présenté des lignes directrices salariales aux partenaires sociaux dans le cadre du cycle de négociation des conseils salariaux (10ème) en fixant un objectif de rétablissement complet des salaires réels par rapport au début de la pandémie en 2020. Ce rétablissement se fera sur deux ans, avec des ajustements tous les six mois, par le biais d'augmentations salariales basées sur : i) l'inflation estimée (mesurée par l'IPC) ; ii) des corrections annuelles de l'inflation qui auront lieu en juillet 2023, janvier 2024, juillet 2024 et janvier 2025 ; et iii) une "composante de rétablissement" qui sera accordée en même temps que les corrections de l'inflation en trois versements (chaque fois que le travailleur recevra un tiers de l'équivalent du rétablissement du salaire réel manquant). Le gouvernement s'attend à ce que certains travailleurs achèvent la récupération de leur salaire réel d'ici juillet 2024 et d'autres d'ici janvier 2025. Un ensemble de secteurs (dont le tourisme, l'hôtellerie et la restauration) qui ont été les plus touchés par la pandémie ont mené leurs négociations collectives en 2022 et n'ont donc pas été inclus dans le 10ème cycle de négociations. Dans ces secteurs, le processus de récupération des salaires réels aura également lieu, mais à un rythme plus lent.¹⁵

¹² The Rise in Core CPI and the Outcome of Shunto, July 2023, Japan Center for Economic Research, disponible à l'adresse suivante : <https://www.jcer.or.jp/english/the-rise-in-core-cpi-and-the-outcome-of-shunto>, Japan unions win biggest pay hikes in 30 years, interim tally shows, Japan Times, 5 avril 2023, disponible à l'adresse suivante : <https://www.japantimes.co.jp/news/2023/04/05/business/unions-win-wage-hikes/>.

¹³ V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, disponible à l'adresse suivante : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870.

¹⁴ Une première analyse de l'impact de l'inflation sur les négociations collectives en 2022 (Encadré 6). Mario Izquierdo et Isabel Soler. Rapport trimestriel sur l'économie espagnole, avril 2022, Banque d'Espagne, disponible à l'adresse suivante : <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/20861>.

¹⁵ Poder Ejecutivo presentó pautas para décima ronda de los Consejos de Salarios, disponible à l'adresse suivante : <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/poder-ejecutivo-presento-pautas-para-decima-ronda-consejos-salarios>.

Tableau : Exemples de conventions collectives qui intègrent des augmentations salariales induites par l'inflation

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Afrique	Afrique du Sud	Convention collective sectorielle	Automobile	2022-2025	National Union of Metalworkers of SA (Numsa) et Automobile Manufacturers Employers Organisation (Ameo)	Les partenaires sociaux sud-africains ont conclu en octobre 2022 un accord pour les métallurgistes du secteur automobile pour la période allant de 2022 à 2025. La première année, les travailleurs bénéficieront d'une augmentation de salaire de 8,5 % et les deuxième et troisième années, d'une augmentation de salaire de 7 % ou du taux d'inflation, selon le montant le plus élevé. En outre, les travailleurs recevront un paiement unique de 10 000 rands sud-africains la première année, ainsi qu'une allocation de logement plus élevée. ¹⁶	Article de presse Disponible à l'adresse suivante: https://www.engineeringnews.co.za/article/vehicle-manufacturers-numsa-sign-wage-deal-2022-10-19
Afrique	Afrique du Sud	Convention collective au niveau de l'entreprise	Énergie (production d'électricité), propriété de l'État	2023-2026	Syndicats National Union of Mineworkers (NUM), National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) et Solidarity et Eskom	L'accord prévoit une augmentation salariale de 7 % sur trois ans pour tous les employés non-cadres d'Eskom. L'augmentation de 7 % sera effective du 1er juillet 2023 au 30 juin 2026. En outre, les parties ont convenu d'une augmentation de 7 % de l'indemnité de logement sur trois ans et d'un paiement unique imposable de 10 000 rands pour les deux premières années.	Déclaration aux médias Disponible à l'adresse suivante : https://www.eskom.co.za/eskom-and-its-recognised-trade-unions-agree-on-a-7-salary-increase-over-3-years-to-create-stability/ (Site web d'Eskom)

¹⁶ Le taux d'inflation annuel des prix à la consommation du pays a ralenti à 6,8 % en avril 2023, contre 7,1 % en mars 2023. Il s'agit du taux le plus bas depuis mai 2022, lorsque le taux était de 6,5 %. Statistics South Africa.

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Afrique	Afrique du Sud	Conseil national de négociation du textile	Tannage du cuir	2022-2024	Southern African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU) et National Association of Worsted Textile Manufacturers (Association nationale des fabricants de textile peigné)	Au cours de l'année 1 (couvrant la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023), l'augmentation salariale sera de 7,5% pour les filières textiles de la zone A (qui couvre l'ensemble du pays, y compris Gqeberha et Durban). Pour les filières textiles de la zone B (qui couvre les provinces du Kwazulu Natal et du Cap-Est, mais exclut Gqeberha et Durban), l'augmentation salariale sera de 8 %. Pour l'année 2 (couvrant la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024), l'augmentation salariale sera de 7 % pour les filières textiles de la zone A. Pour les filières textiles de la zone B, l'augmentation salariale sera de 7,5 %. Les augmentations différentielles entre les zones A et B visent à réduire l'écart salarial entre ces deux zones géographiques. L'accord comprend également une nouvelle clause qui prévoit un jour de congé annuel payé supplémentaire par an pour les travailleurs qui ont accompli 8 années de service consécutives au sein du personnel permanent.	Congrès des syndicats sud-africains Disponible à l'adresse suivante : https://mediadon.co.za/2022/07/07/sactwu-settles-worsted-textiles-sector-wage-dispute-with-a-7-5-8-wage-increase/
Amériques	Argentine	Convention collective sectorielle	Commerce	2023	Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CACyS), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) et Unión de Entidades Argentinas (UDECA)	L'accord définit une augmentation salariale de 22,9 % jusqu'en mars 2023, en deux tranches : 13 % en février et 9,9 % en mars 2023.	Communiqué de presse Disponible à l'adresse suivante : https://www.argentina.gob.ar/noticias/acuerdo-paritario-del-sector-comercio-ultimo-tramo-2022-2023 (En espagnol uniquement)

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Amériques	Brésil	Convention collective sectorielle	Pharma	2023-2025	Syndicat de l'industrie chimique, pharmaceutique, plastique et similaire de Sao Paulo, Fédération CUT de la branche chimique de l'État de Sao Paulo, et association patronale de l'industrie des produits pharmaceutiques	L'accord prévoit une augmentation salariale de 5,5 % (en avril 2023) pour les salaires inférieurs à 9 653,30 R\$, ce qui représente une augmentation réelle d'environ 1,1 %, l'inflation cumulée au cours des 12 mois précédents ayant été de 4,4 %. Cette limite salariale supérieure (9 653,30 R\$) a également été relevée pour tenir compte de l'inflation. Les travailleurs qui gagnent plus que cette limite recevront une augmentation de salaire fixe de 530,93 R\$.	Convention collective Disponible à l'adresse suivante : https://sindusfarma.org.br/uploads/convencoes/2022/CCT_FETQUIM_SP_2023_2025.docx%20-%20clicksign.pdf (En portugais uniquement)
Amériques	Uruguay	Convention collective sectorielle/territoriale	Transports publics urbains terrestres à Montevideo	2022-2024	Unión de Trabajadores de Cutcsa et Cutcsa (société uruguayenne de transport public de passagers)	Pour les deux premières années, l'accord définit des augmentations salariales consécutives de 3 % tous les six mois (en juin 2022, en décembre 2022, en juin 2023 et en décembre 2023) (article 2). Il comprend également une augmentation salariale de 0,984 % (en mai 2022) et une autre de 3,096 % (cette augmentation sera divisée en 4 parties à payer en juin 2022, décembre 2022, juin 2023 et décembre 2023) qui reflètent toutes deux les corrections de l'inflation conformément à un accord collectif précédent signé par les parties en septembre 2020 (article 4 et article 5). Si l'inflation observée est supérieure aux augmentations salariales définies dans l'accord (article 6), les travailleurs seront indemnisés pour cette différence en juin 2023 et juin 2024. Une commission tripartite de suivi a été mise en place pour traiter le solde de la correction due pour la période comprise entre septembre 2020 et mai 2021, qui correspond à 5,43 %.	Groupe 13, « Transports et entreposage », sous-groupe n. 01 « Transports terrestres urbains de personnes à Montevideo » Disponible à l'adresse suivante : https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2022-06/13.1%20NOVENA%20RONDA.pdf (En espagnol uniquement)

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Asie	Inde	Accord national sur les salaires dans l'industrie houillère (XI)	Énergie (charbon), propriété de l'État	2021 - 2026 ¹⁷	Joint Bipartite Committee for the Coal Industry (JBCCI)-XI composé de représentants de cinq centrales syndicales - BMS, HMS, AITUC, CITU et Indian National Mine Workers' Federation (INMF) - et de représentants de la direction de Coal India Limited (CIL), Singareni Collieries Company Limited (SCCL).	Cet accord prévoit un bénéfice minimum garanti de 19 % sur les émoluments comprenant le salaire de base, l'indemnité variable de cherté de vie, l'indemnité de fonction et la prime d'assiduité, ainsi qu'une augmentation de 25 % des indemnités. L'accord couvre 280 000 travailleurs permanents (non-cadres qui représentent 90 % de la main-d'œuvre de l'entreprise). L'accord prévoit également la constitution d'un comité mixte composé de représentants des syndicats et de la direction, chargé de réexaminer les salaires et les prestations de sécurité sociale des 250 000 travailleurs contractuels qui ne sont pas couverts par l'accord.¹⁸	Article de presse Disponible à l'adresse suivante : https://www.livemint.com/companies/news/coal-india-concludes-wage-agreement-with-non-executive-workers-11684768900721.html

¹⁷ L'accord a été signé en 2023 pour une période de 5 ans avec effet à partir de 2021, la révision des salaires étant due depuis cette date.

¹⁸ Note: Le taux d'inflation annuel des prix à la consommation en Inde s'est accéléré pour la première fois en cinq mois pour atteindre 4,81 % en juin 2023, après une révision à la hausse de 4,31 % en mai, et au-delà des prévisions du marché de 4,58 %. La Reserve Bank of India vise un taux d'inflation de 2 à 6 %, mais a pour objectif de le ramener au point médian de 4 %. Source : Ministère des statistiques et de la mise en œuvre des programmes : Ministère des statistiques et de la mise en œuvre des programmes (MOSPI).

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Asie/ Europe	Türkiye	Convention collective sectorielle	Métal	2022-2023 (valable à partir du 1er septembre 2021)	Syndicats du secteur de la métallurgie, Turk Metal, Birleşik Metal-iş et Özgelik-iş, et Association des employeurs turcs des industries métallurgiques (MESS)	L'accord prévoit une augmentation salariale de 28 % au cours des six premiers mois de l'accord et de 30 % au cours des six mois suivants. Au cours du deuxième semestre, si l'inflation augmente, les employeurs ajusteront les salaires en conséquence afin de garantir une augmentation réelle des salaires. Au cours des troisième et quatrième semestres, les salaires seront ajustés pour refléter le taux d'inflation. Il a également été convenu d'une augmentation de 35 % des prestations sociales pour la première année, l'augmentation de la deuxième année étant basée sur le taux d'inflation. ¹⁹	Wage Indicator Disponible à l'adresse suivante : https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2022/turkey-collective-agreement-in-metal-industry-january-31-2022 Industrial Disponible à l'adresse suivante: https://www.industrialunion.org/turkish-metalworkers-win-after-united-fight ainsi que : https://news.industrial-europe.eu/Article/839
Europe	Allemagne	Convention collective territoriale	Métal et électricité	2022-2024	IG Metall et les employeurs de la ville de Ludwigsburg	Les partenaires sociaux du secteur métallurgique et électrique de l'État du Bade-Wurtemberg, en Allemagne, ont convenu d'un ensemble d'augmentations salariales permanentes de 8,5 % et de paiements de compensation de l'inflation de 3 000 euros en deux étapes. En février 2023, il y aura la première étape de ce paiement de compensation de l'inflation de 1 500 euros nets (550 euros pour les stagiaires) plus une augmentation de salaire de 5,2 % en juin 2023. En février 2024, les travailleurs recevront le deuxième paiement de compensation de l'inflation de 1 500 euros nets (550 euros pour les stagiaires) et en mai 2024, les salaires augmenteront de 3,3 %. Il s'agit d'un accord pilote qui a également été conclu dans d'autres régions d'Allemagne.	Communiqué de presse Disponible à l'adresse suivante : https://www.igmetall.de/tarif/tarif-runden/metall-und-elektro/abschluss-ergebnis-erklaert-metall-tarifrunde-2022 (uniquement en allemand)

¹⁹ L'inflation a augmenté pour atteindre 64,8 % en décembre 2023 en Türkiye. Selon la Banque mondiale, l'inflation IPC a atteint son plus haut niveau en 24 ans en 2022.

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Europe	Allemagne	Convention collective sectorielle	Ports maritimes	2022	Le syndicat allemand German United Services Union (ver.di) et l'association centrale des entreprises portuaires allemandes (ZDS)	L'accord prévoit qu'à partir de juillet 2022, les salaires dans les entreprises de conteneurs complets augmenteront de 9,4 %. Dans les entreprises portuaires conventionnelles et de marchandises générales, les salaires augmenteront de 7,9 %. En outre, à partir de juin 2023, les redevances dans les modes d'exploitation susmentionnés augmenteront encore de 4,4 %. Si l'inflation est plus élevée, une clause spécifique entre en vigueur, qui compense un taux d'augmentation des prix allant jusqu'à 5,5 %. Dans le cas d'un taux d'inflation plus élevé, les parties reprendront les négociations et un droit spécial de résiliation a également été convenu. L'accord couvre environ 12 000 employés dans les ports allemands de la mer du Nord.	Article du site web Ver.di Disponible à l'adresse suivante : https://www.verdi.de/presse/pressemittellungen/++co++943f2920-22f9-11ed-93b0-001a4a16012a (en allemand uniquement)
Europe	Italie	Convention collective nationale (CCNL)	Assurance	2022-2024	Syndicats First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, SNFIA et Uilca et organisation patronale ANIA	L'accord prévoit une augmentation salariale moyenne de 205 euros sur trois ans (50 % en janvier 2023, 25 % en janvier 2024 et 25 % en décembre 2024) et un paiement unique de 2 000 euros (1 000 euros en décembre 2022, 400 euros en mars 2023 et 600 euros en mars 2023) pour tenir compte de l'absence d'augmentations salariales récentes. Elle tient également compte des arriérés concernant les années 2020, 2021 et 2022, la convention collective précédente ayant expiré le 31 décembre 2019.	Convention collective Disponible à l'adresse suivante : http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2022/ania-ccnl-assicurativi-ipotesi-rinnovo-2022-2024.pdf (En italien uniquement)

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Europe	Pays-Bas	Convention collective sectorielle	Peinture, finition, entretien immobilier et vitrerie	2021-2025	Syndicats FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), LBV (Landelijke Belangen Vereniging) et CNV Vakmensen (Christelijke Nationaal Vakverbond) et association d'employeurs Koninklijke Vereniging OnderhoudNL.	L'accord prévoit une augmentation des salaires horaires de 2,75 % en 2022 et de 10,3 % en 2023 (article 28, 2). Pour les années 2024 et 2025, l'augmentation des salaires horaires sera liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (fourni par Statistics Netherlands (CBS)). En plus de cet indice, les parties se consulteront pour déterminer si l'évolution du secteur et le suivi d'autres aspects (notamment le "pacte de génération" et le régime de retraite anticipée (RVU)) peuvent justifier une augmentation supplémentaire des salaires (article 28, 3 et 4).	Convention collective Disponible à l'adresse suivante : https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2023/03/362-schilders-afwerkings-en-glaszetbedrijf-in-nederland-cao-1-10-2021-tm-31-10-2025-v28102022.pdf (uniquement en néerlandais)

Région	Pays	Type de convention collective	Secteur	Date/ période	Les parties	Aspects clés des clauses relatives à l'inflation	Liens utiles
Europe	Espagne	Convention collective territoriale	Industrie sidérurgique et ateliers de réparation de véhicules	2022-2025	Syndicats UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), CCCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) et CIG (Confederación Intersindical Galega) et organisations patronales ATAVE (Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense) et ACAUTO (Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalectro y la industria del siderometal).	Un accord a été conclu en octobre 2022 entre les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur sidérurgique de la province d'Ourense (communauté autonome de Galice en Espagne) en vue d'amortir la hausse de l'inflation. Il prévoit une augmentation salariale de 5 % en 2022 (à verser à partir du 1er janvier), de 5,5 % en 2023 et de 4,5 % en 2024. Si la somme des IPC réels pour les années 2022, 2023 et 2024 dépasse 15 %, les tables salariales seront mises à jour en janvier 2025 en fonction de la différence résultant de la soustraction de 15 % de l'IPC réel, sous réserve d'un plafond de 18 %. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur des aspects supplémentaires, notamment un jour de réduction du temps de travail et un jour de congé supplémentaire en 2023, ainsi qu'un autre jour de congé supplémentaire en 2024.	Convention collective Disponible à l'adresse suivante : https://www.asprometal.es/convenios-metal/32/316-convenio-metal-ourense-2022-2024.pdf (En espagnol uniquement)

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité
E: inwork@ilo.org