

L'hôtellerie-restauration donne le ton des négociations sur les hausses de salaires

- Le barème revalorisé, prévoyant une augmentation moyenne de 16,33 % et un premier échelon s'affichant à 4,1 % de plus que le SMIC, est désormais acté.
- Sa date d'application à toutes les entreprises dépendra de la rapidité de traitement de la procédure d'extension.

RÉMUNÉRATIONS

Clotilde Briard
@ClotildeBriard
et Christophe Palierse
@cpalierse

Dans le paysage des négociations salariales, sur fond de pénurie de main-d'œuvre et de reprise de l'inflation, celles concernant l'hôtellerie-restauration ont pris une valeur de symbole. Tout d'abord parce que la fermeture de ces lieux durant de longs mois, frustrant les Français, les a mis sous les feux des projecteurs. Mais aussi parce que le secteur, manquant cruellement de personnel, se bat pour recruter.

La dernière grille de la branche HCR, devenue obsolète, remontait à 2018. L'instauration d'un nouveau barème n'en était que plus vitale. La mise à la signature courait jusqu'au 17 janvier à minuit. Les propositions émises le 16 décembre dernier par les organisations patronales (l'Umih, le GNI, le GNC et la SNRTC) sont désormais actées.

La hausse va concerner l'ensemble des effectifs. Une grande partie des troupes, située au premier niveau salarial, obtient une aug-

mentation de 4,1 à 6 %, ce qui permettra d'atteindre au moins 11,01 euros de l'heure. La maîtrise et l'encadrement, moins nombreux et nettement moins bien rémunérés que dans d'autres secteurs, bénéficieront de hausses plus substantielles. Pour le plus haut niveau, elles sont comprises entre 9 et 23 %. Au total, la progression moyenne sera de 16,33 %.

Le nouveau barème salarial ne représente que l'une des étapes pour la branche. Un autre volet de discussions sociales s'ouvrira à partir du 22 février avec des rendez-vous déjà prévus en mars et en mai.

Les salariés aimeraient aussi mettre sur la table la question du 13^e mois

Les sujets ne manquent pas. Les salariés aimeraient mettre sur la table la question du 13^e mois que semblent écarter les syndicats patronaux. « Il faut aborder les contreparties pour les coupures entre les services, la rémunération du travail du dimanche mais aussi la possibilité d'avoir au moins un week-end par mois et de donner deux jours

consécutifs de congé lorsque c'est possible », affirme Nabil Azzouz, secrétaire fédéral FO-FGTA chargé de l'hôtellerie-restauration. 2022 démarre comme une année phare pour les questions sociales.

Contexte difficile

Avant de concerner l'ensemble des entreprises, la nouvelle grille est maintenant soumise à la procédure d'extension rendant l'accord applicable, par arrêté ministériel, à tous les employeurs. La date d'entrée en vigueur dépendra donc de la célérité avec laquelle les services du ministère du Travail œuvreront.

La médiatisation du secteur devrait inciter ces derniers à aller vite. Des représentants patronaux espèrent que l'application générale se fera dès le courant du mois de février. Même si les syndicats de salariés tablent plutôt sur le deuxième trimestre. Dans tous les cas, les entreprises adhérentes des organisations signataires pourront se baser sur la nouvelle grille dès qu'elles le voudront. Et les établissements restent maîtres d'aller au-delà de ces minimaux.

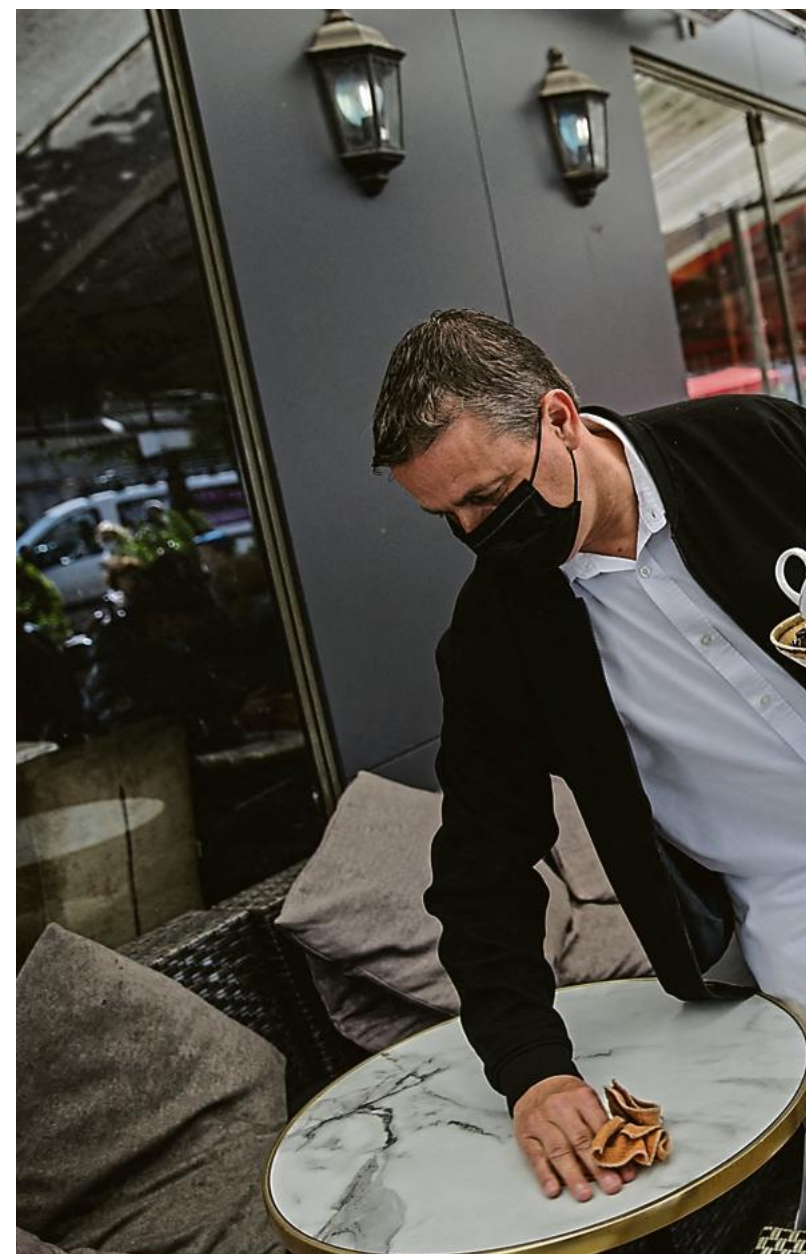
Mais la mise en œuvre de l'accord salarial va intervenir alors que la dernière vague de la pandémie a provoqué un coup d'arrêt depuis la

mi-décembre et que nombre de professionnels craignent déjà un premier trimestre mauvais. « Cela va être très complexe. Les entreprises sont exsangues », s'inquiète le président du groupe hôtelier haut de gamme Centaurus, Jean-Bernard Falco, par ailleurs vice-président de l'association professionnelle Ahtop « Nous avons une accumulation de contraintes à gérer », confirme le directeur général du groupement d'hôteliers-restaurateurs indépendants The Original Human Hotels & Resorts, Philippe Marguet. Avec, en tête, le remboursement des PGE.

Pas de blocage syndical

« Lorsque l'on ajoute à la revalorisation salariale la hausse des prix – matières premières pour le petit-déjeuner, produits d'accueil... –, les hôteliers et restaurateurs n'auront d'autre choix que de faire supporter ces augmentations aux clients », observe, de son côté, Kevin Machefer, le directeur général du groupe éponyme, comptant une vingtaine d'hôtels, certains avec restaurant. Il précise : « nous augmentons tous les salaires de la grille de recrutement dès janvier ».

L'accord a été rendu possible car la CFDT, dont la représentativité de 30,94 % était suffisante pour que



La mise en œuvre de l'accord salarial va intervenir alors que la dernière vague de la pandémie a provoqué un coup d'arrêt depuis la mi-décembre et que nombre de professionnels craignent déjà un premier trimestre mauvais.

l'accord passe si les autres organisations rassemblant au moins 50 % des voix ne s'y opposaient pas, avait fait part de son intention de le signer. Elle l'a fait le 5 janvier après l'engagement du patronat d'ouvrir les discussions sur les conditions de travail en février. « On a négocié au bon moment. Ce serait plus difficile aujourd'hui », admet le représentant du syndicat, Samuel Yim.

Ni la CGT ni FO-FGTA n'ont voulu bloquer la mise en place du

nouveau barème. « Nous n'avons pas signé l'accord mais nous ne nous y opposons pas. La grille n'est pas indécente, mais elle n'est pas suffisante pour endiguer les problèmes d'attractivité de la profession alors que le salaire moyen reste en dessous d'autres branches », remarque Nabil Azzouz, chez FO-FGTA.

Lire l'éditorial de David Barroux Page 14

Des revalorisations déjà programmées sur plus d'un front

Le rendez-vous de la négociation annuelle obligatoire (NAO), dans un contexte inflationniste et sur un marché de travail tendu dans de nombreux secteurs, devrait se traduire, globalement, par des hausses de salaires non négligeables.

Service Entreprises

L'accord sur les négociations salariales dans l'hôtellerie-restauration donne-t-il le ton des discussions en cours dans d'autres secteurs et entreprises ? Ou sera-t-il l'exception ? Si l'on en croit l'Observatoire annuel de la rémunération réalisé par LHH, une division d'Adedeo, le numéro un mondial des solutions RH, les prévisions d'augmentation des salaires pour 2022 recueillies auprès de 150 entreprises représentant plus d'un million d'employés laissent apparaître une hausse significative du budget de la négociation annuelle obligatoire (NAO) à 2,5 %. Les négociations sont loin d'être bouclées mais une journée de mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le 27 janvier a déjà été lancée à l'appel des organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL.

● DU GRAIN À MOUDRE OU PAS DANS L'AUTOMOBILE

Dans les grandes entreprises du secteur automobile, les discussions vont débuter dans les jours à venir. Michelin ouvre le feu le 18 et le 19 janvier, avec une conclusion

espérée pour le 20 janvier. Les syndicats veulent croire qu'il y aura du grain à moudre. Il y a quelques semaines, le patron du groupe, Florent Menegaux, avait déploré sur France Inter l'absence de candidatures pour les postes ouverts dans trois usines en France, une conséquence, selon la CGT, de rémunération trop faible.

Chez Renault, les négociations se déroulent d'ordinaire sur une journée, dans la foulée de la publication des résultats annuels. La date du 21 février a été retenue. Le groupe étant encore en convalescence, la direction ne devrait pas s'autoriser de largesses. Chez Stellantis, la première réunion devrait se tenir le 1^{er} février, pour une conclusion vers la fin du mois. Les résultats s'annonçant exceptionnellement bons, le montant de la prime d'intéressement et de participation (elle avait atteint 3.200 euros brut en moyenne l'an passé) devrait permettre de répondre à une partie des revendications.

● DES ATTENTES PLUS OU MOINS SATISFAITES DANS L'AÉRONAUTIQUE

Plus l'activité repart et plus la question des salaires revient sur le devant de la scène dans l'aéronautique et le transport aérien. Safran et Dassault Aviation ont déjà renoué avec les augmentations de salaires. L'accord signé chez Safran prévoit entre 2,7 % et 3 % d'augmentation selon les filiales, pour les 42.500 salariés du groupe, à la satisfaction des syndicats. Chez Dassault, c'est une hausse générale de

1,8 % pour les non-cadres, complétée par des augmentations pouvant aller jusqu'à 3,5 % pour les non-cadres et 3,75 % pour les cadres.

Chez Airbus France, où l'accord signé début 2021 se limitait à une augmentation générale de 1 %, l'attente est très forte. Comme chez Air France, où la dernière session de NAO s'est conclue en mai 2021, sans augmentation générale des salaires durant une période de deux ans, conformément aux engagements pris dans le cadre des aides publiques. Pour ces deux entreprises, l'enjeu des prochaines négociations salariales pour 2023, qui débuteront l'été prochain, n'en sera que plus important.

● AGROALIMENTAIRE : LES SALARIÉS RÉCLAMENT « UN JUSTE RETOUR »

APRÈS LA CRISE SANITAIRE Les négociations salariales sont loin de suivre le même calendrier partout. Au mieux, elles ont débuté, au pire elles sont programmées. A quelques exceptions près, comme chez Danone, où elles se terminent. Le groupe a octroyé des hausses de salaires entre 2,5 % et 3 %, selon les branches. La FGA-CFDT et la CGC ont signé, pas la CGT ni FO-FGTA. « A date le sentiment des syndicats et des salariés est très mitigé. Certains trouvent que c'est pas mal. D'autres pas assez », a commenté un délégué FGA-CFDT.

Chez Moët-Hennessy, chez Pernod Ricard comme chez Lactalis, elles n'ont pas commencé, selon les syndicats, qui n'en attendent pas l'issue avant la fin février ou le début

mars. Dans l'industrie de la volaille, où les syndicats réclament le SMIC pour tous, les organisations patronales ont proposé une revalorisation des salaires de 2,2 % au 1^{er} janvier, dénoncée par les syndicats.

Dans l'industrie de la conserve, les employeurs ont proposé une hausse de 3,32 % le 7 janvier. « Cette proposition écrase la grille. Elle est bien en dessous de l'augmentation du SMIC qui est de 4,20 % depuis janvier 2021 », estime la FGA-CFDT, qui refuse de signer l'accord. Dans le secteur des « plats transformés », représenté par Adepa, aucune organisation syndicale n'a encore signé la proposition des employeurs du secteur. « Après une proposition à 4 % sur le bas de la grille et 2,9 % sur le haut, unanimement rejetée par les organisations syndicales, les employeurs sont montés à 4,13 % et 3 % », indique la FGTA-FO. « Dans un secteur où les résultats économiques ont été excellents, la politique de rémunération des employeurs oublie totalement les salariés au bénéfice des actionnaires », déplore le syndicat.

D'une manière générale, les organisations syndicales réclament « un juste retour » à l'implication des salariés de ce secteur face au Covid-19 pour assurer la continuité de l'approvisionnement.

● DISTRIBUTION : LES SALARIÉS DE LA DEUXIÈME LIGNE EN PREMIÈRE LIGNE

Les grands distributeurs ont pris de l'avance. A l'exception de Casino, chez qui les négociations

débuteront fin janvier. Auchan a bouclé l'opération annuelle le 23 décembre. Ses salariés ont obtenu une hausse générale de 2,2 %. La refonte de la grille des salaires a permis à certains échelons un gain de 4 %. Au total, les augmentations sont en moyenne de 2,6 %. La prime de l'Etat a aussi été doublée et le niveau de remise sur les achats qu'effectuent les salariés a été haussé jusqu'à 15 % pour l'alimentation et les produits d'hygiène.

Partout, le niveau de l'inflation et sa persistance constituent des inconnues d'importance.

Les hypermarchés Carrefour, eux, ont tenu leur première réunion fin décembre et une deuxième il y a quelques jours. La conclusion est attendue à la fin du mois. Mais le groupe dirigé par Alexandre Bompard a organisé un round préliminaire en novembre où une augmentation de 1 % a été accordée, et le doublement de la prime Macron de 100 euros décidée. Les discussions portent sur la question de savoir si l'on inclut le 1 % de novembre dans la négociation du début 2022, ou non.

Partout, le niveau de l'inflation et sa persistance constituent des inconnues d'importance. En décembre, l'inflation est montée à

2,8 % en glissement annuel. Elle est même de 3,1 % pour les petits salaires. Dans ce contexte, une augmentation de 2,5 % paraît facialement élevée mais entraîne une érosion du pouvoir d'achat. En 2021, les syndicats de Carrefour avaient obtenu environ 1,5 % – en plusieurs fois – à un moment où l'inflation était proche de 0. « Toute la question est de savoir si l'inflation va durer. Si ce n'est pas le cas, les salariés auront fait de bonnes affaires, si elle augmente encore, ce sera le cas des employeurs », estime un expert.

● 5 % POUR LA CATÉGORIE EMPLOYÉS CHEZ SODEXO

Chez Sodexo, géant de la restauration collective, très touché par les répercussions négatives du télétravail sur ses cantines, on a quand même choisi de faire un effort. « Nous continuons d'être dans un contexte imprévisible du fait de la pandémie, avec un impact négatif sur notre activité et nos résultats, mais nous avons fait le choix de réaliser des augmentations générales exceptionnelles des salaires, cette année », explique la présidente de Sodexo France, Anna Notarianni.

Après des discussions entre les organisations syndicales et la direction de Sodexo France, l'augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier 2022 prévoit une hausse de 5 % pour les employés, de 3,1 % pour les agents de maîtrise et de 2,8 % pour les cadres. « Cette décision marque notre reconnaissance forte du travail et de l'engagement de nos équipes, en particulier ces deux dernières années », souligne la dirigeante. ■



gue de la pandémie a provoqué un coup d'arrêt depuis la mi-décembre
vols. Photo Sameer Al-Doumy/AFP

Discussions tendues en vue dans des secteurs stratégiques comme routiers, énergie ou chimie

Les négociations salariales ne vont pas aboutir sans conflit dans tous les secteurs comme dans l'hôtellerie-restauration. Dans certains secteurs, le premier round a déjà contribué à faire monter la pression.

Service Entreprises

● LE TON MONTE DANS LA COIFFURE

Dans la coiffure, les syndicats patronaux se font tirer les cheveux. Depuis 2018, donc bien avant la crise sanitaire, les négociations salariales n'ont cessé d'échouer. Un nouveau rendez-vous entre syndicats et patronat est prévu mercredi pour tenter de trouver un accord. La proposition des chefs d'entreprise reste limitée à une hausse de 0,5 % à 0,8 %. Inadmissible pour FGTA-FO, le syndicat majoritaire de la filière, surtout dans cette nouvelle période d'inflation. D'autant, que la branche coiffure a été aidée par l'Etat à hauteur de 337 millions d'euros en 2020 et de 58 millions d'euros à ce jour en 2021, note le syndicat.

En octobre, le cabinet d'Elisabeth Borne a tapé du poing sur la table pour tenter de débloquer la situation. Sans résultat pour l'instant. Selon FO, la profession a perdu 3 % de salariés entre 2016 et 2018 et près de 10.000 postes seraient non pourvus. Un manque d'attractivité lié au travail le week-

end et aux petits salaires. Un coiffeur confirmé avec un CAP gagne environ 1.600 euros brut. Dans les salons d'esthétique, en revanche, un accord de branche a été trouvé. Après une hausse de près de 3 % des salaires en 2020, les partenaires sociaux ont signé un nouvel accord en décembre pour une revalorisation entre 4 % à 5 %.

● CHIMIE : UNE GRÈVE SANS PRÉCÉDENT CHEZ ARKEMA

La négociation salariale chez Arkema s'est soldée par une grève d'une dizaine de jours, en décembre, qui a touché à des degrés divers de nombreuses usines, provoquant l'arrêt de certaines lignes de production. « Un conflit d'une telle durée était sans précédent dans l'histoire du groupe », relève le délégué syndical central CFDT, Patrick Dutkiewicz. Avec la montée de l'inflation, les propositions initiales de la direction n'étaient pas acceptables, d'autant moins au vu des résultats financiers de l'entreprise et de l'évolution du cours de Bourse. »

Au final, les représentants des salariés et la direction sont tombés d'accord sur une augmentation générale des salaires de 2,3 %, (hors augmentations individuelles) avec un minimum de 70 euros mensuels, de plus pour les plus petits salaires, ainsi qu'un supplément d'intéressement de 800 euros par employé. « Sur les trois années précédentes, les augmentations étaient nettement supérieures à l'inflation », souligne la direction.

● ÉNERGIE : LA CGT APPELLE À LA GRÈVE

La négociation annuelle des salaires au niveau de la branche énergie est, elle aussi, tendue. La CGT appelle à une grève reconductible le 25 janvier dans les entreprises du secteur (EDF, Engie, Orano, CEA...). « Cela fait dix ans que le salaire minimum de la grille, qui n'est pas indexé sur le SMIC, ne suit pas le coût de la vie », argumente Fabrice Coudour (FNME-CGT). Le syndicat demande « un rattrapage d'au moins 10 % ».

● DIALOGUE DE SOURDS DANS LE TRANSPORT ROUTIER

Dans le transport routier de marchandises, un secteur qui emploie quelque 402.000 salariés en France, les négociations ont été difficiles. Lundi soir se tenait le quatrième round de négociations paritaires entre syndicats et organisations patronales, après l'échec des trois premiers rendez-vous sur la revalorisation de la grille de la convention nationale de branche.

Le 5 janvier, les trois organisations patronales (FNTR, OTRE et TLF) avaient proposé une augmentation générale de 5 % du barème, plus des améliorations à négocier du « package santé ». Trois syndicats (FO Transports, CGT et CFE-CGC) ont refusé de signer sur ces bases, tandis que CFDT et CFTC laissaient la porte ouverte à une nouvelle rencontre.

Depuis les deux revalorisations successives du SMIC, les taux horaires des routiers les moins bien payés ont été automatiquement portés à ce niveau, car en l'absence d'accord de branche, les plus bas échelons se trouvent sous le niveau du salaire minimum. Un repoussoir pour les jeunes candidats au volant, alors que la profession manque plus que jamais de chauffeurs.

● AUGMENTATION UNILATÉRALE DE 3 % CHEZ SUEZ PROPRETÉ

Les choses avaient bien commencé dans la propreté (14.000 entreprises pour 560.000 emplois) avec, dès septembre 2021, un accord de branche convenant d'une augmentation de 1,6 % au 1^{er} janvier 2022. La direction de Suez a proposé mieux aux syndicats de sa division propreté, l'ex-Sita, leader en France, sans pourtant parvenir à un accord.

L'augmentation a donc été fixée unilatéralement à 3 % pour les ouvriers et agents de maîtrise et 2,8 % pour les cadres. La CGT, FO et la CFE-CGC ont appelé à la grève ce mardi mais « pas sûr qu'elle soit très suivie car les remontées du terrain montrent que les gens trouvent 3 % pas si mal », commente un syndicaliste.

Et ça met la pression sur Veolia, qui démarre ses propres NAO dans l'eau et la propreté en ce début d'année pour se terminer le 1^{er} avril. ■

📍 SLOVÉNIE

« Notre Page Facebook a aidé à transformer 7 000 décharges sauvages en sites propres. »



Selon Katja, l'administratrice, la page Facebook Ekologi brez meja a joué un rôle clé pour encourager 1 personne sur 7 en Slovaquie à ramasser 20 000 tonnes de déchets jetés dans des décharges sauvages à travers le pays.

Facebook aide les collectifs en Europe à accomplir davantage.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur about.fb.com/fr/europe



FACEBOOK     