Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 84 (1992)
Heft: 1-2

Artikel: Compensation du renchérissement : adjectifs et porte-monnaie
Autor: Renschler, Walter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386413

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Compensation du renchérissement
Adjectifs et porte-monnaie

*Walter Renschler**

La bataille pour la compensation intégrale du renchérissement a marqué de son empreinte les négociations collectives de 1991. Mais qu'est-ce donc qu'une «compensation intégrale du renchérissement»? Ci-après, nous essayons de formuler une proposition de définition dans des termes encore acceptables – et à accepter – pour les syndicats.

La compensation du renchérissement a pour objectif de maintenir le pouvoir d'achat des salaires. Dans notre pays, cette compensation intégrale signifie habituellement la chose suivante: au début de l'année, les salaires sont adaptés à la hausse, sur la base de l'évolution suivie, l'année précédente, par l'indice national des prix à la consommation. Il est très fréquent que ce calcul parte dudit indice de fin octobre ou fin novembre. Mais cette façon usuelle de procéder ne correspond pas de facto à la compensation vraiment intégrale du renchérissement. Expliquons nous.

- Le renchérissement effectif n'est pas compensé durant l'année même où il a eu lieu, mais seulement l'année suivante. Par conséquent, le pouvoir d'achat baisse et devrait être compensé de manière rétroactive et par une allocation unique de renchérissement. Mais cela n'a que très rarement lieu.

- Même si l'indice des prix à la consommation fait l'objet d'un consensus politique de la part des diverses parties concernées, il ne reflète pas le renchérissement réel sous tous ses aspects. En effet, certains des coûts qu'il prend en considération – les loyers, par exemple – sont sous-estimés. Il en résulte qu'il devient nécessaire de revendiquer une augmentation réelle supplémentaire des salaires les plus bas, c'est-à-dire une augmentation supérieure à celle que l'indice en question permet de calculer. Les personnes à bas salaires, dont les besoins se limitent pratiquement au strict nécessaire, n'ont en effet pas à limiter encore plus leur consommation pour pouvoir faire face au renchérissement.

Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé de notre économie, compensation du renchérissement et augmentations réelles de salaire sont deux choses bien séparées dans le secteur public. La raison en est que, dans le secteur public, les éventuelles augmentations générales de salaire réel dépendent

* Président de l'Union syndicale suisse (USS)

uniquement de négociations qui n'ont lieu qu'à intervalles de plusieurs années. Toute restriction apportée à la compensation du renchérissement se traduit inéluctablement en baisse du pouvoir d'achat. Et cette baisse ne sera jamais compensée de manière générale ou individuelle par ces concessions patronales habituellement appellées «augmentations réelles de salaire».

Si la compensation du renchérissement a pour fonction le maintien intégral du pouvoir d'achat, elle doit alors être linéaire et calculée en pour-cents, de même que prévoir cette garantie minimale que nous avons déjà mentionnée au sujet des bas salaires. Mais il ne faut pas se cacher que les salarié(e)s les mieux payés reçoivent une plus grande somme en valeur réelle, voire enregistrent une augmentation réelle de leur salaire si, par exemple, ils compensent le renchérissement en renonçant à certains produits de consommation. Le même effet peut apparaître, quelque soit le montant du salaire, si le renchérissement d'un produit figurant à l'indice des prix à la consommation – et entraînant, donc, une augmentation de la compensation – concerne précisément un produit dont celui-ci- ou celle-là ne fait aucun usage: alcool pour les abstinent(e)s, tabac pour les non-fumeur(e)s.

Lorsque le renchérissement est fort, sa compensation devient toujours une des premières préoccupations syndicales. Et cela est d'autant plus vrai aujourd'hui que les patrons veulent sauter sur l'occasion qui leur est maintenant offerte – un fort renchérissement en période de récession – pour supprimer l'automatisme de la référence à l'indice lors du calcul de la compensation; autrement dit, les patrons veulent s'épargner l'intégralité de la compensation du renchérissement pour ne la garantir que sous une forme atténuée. Un exemple: ils souhaitent remplacer cete compensation par des composantes relevant du salaire au mérite.

Dans le secteur public où – nous l'avons déjà dit – la compensation du renchérissement n'est pas complétée par certaines formes d'adaptation des salaires réels, les propositions de compensation différenciée ne manquent pas. Les variantes qui reviennent constamment sur le tapis sont les suivantes:

- **compensation dégressive du renchérissement:** plus le salaire est élevé, plus la compensation est (en pour-cents) restreinte;

- **compensation plafonnée du renchérissement:** la compensation intégrale n'est accordée (en pour-cents) que jusqu'à un certain salaire-plafond; les salaires supérieurs à ce plafond ne bénéficient que du maximum (en francs) de compensation;

- **compensation uniforme du renchérissement:** le montant de la compensation en pour-cents (calculé sur la base de l'ensemble de la masse salariale) est réparti en fonction du nombre de salarié(e)s de l'entreprise.

Ces variantes ont pour point commun de représenter toutes trois un recul par rapport au principe du maintien du pouvoir d'achat: la compensation du renchérissement s'en trouve donc relativisée et, de ce fait, son volume dépend de la méthode d'évaluation utilisée. Alors que le système même des compensations dégressive ou plafonnée permet aux patrons de réaliser des économies, ceux-ci ne prônent la compensation uniforme que si la méthode de calcul utilisée prévoit qu'une part seulement du pourcentage réel de compensation est effectivement versée. Mais ces trois variantes débouchent sur une modification de la structure salariale, une modification qui a même pour conséquence de niveler les hauts salaires. Et, en ce qui concerne la compensation uniforme, ce nivellement intervient déjà au stade des salaires moyens. Même si les syndicats veulent réduire l'écart entre bas et hauts salaires, il n'appartient pas à une politique salariale digne de ce nom de rendre tributaire du *hasard* du renchérissement la structure des salaires et son étendue.

La réduction des écarts entre les salaires doit en principe faire l'objet de revendications séparées et dont l'objectif est d'obtenir des adaptations différenciées des salaires réels. Si cela s'avérait irréalisable, il serait alors tout à fait permis de déroger exceptionnellement aux principes syndicaux, en acceptant de modifier la structure salariale via la compensation du renchérissement, mais à la condition primordiale que cette compensation soit intégralement accordée aux revenus moyens et que les bas revenus, non seulement en profitent, mais bénéficient aussi de garanties minimales d'augmentations en termes réels. Pour ce faire, on dispose des compensations dégressive et plafonnée; au contraire de ce qui se passe avec la compensation uniforme, ces deux variantes permettent de financer ces garanties minimales pour les petits salaires grâce aux économies réalisées sur les allocations de renchérissement des hauts salaires.