

Pays-Bas

L'euro, un argument de plus pour la modération salariale

Marie WIERINK

Aux Pays-Bas, il n'est pas facile de discerner l'influence de l'unification monétaire européenne sur la politique salariale dans la mesure où les principaux inflexions qu'on peut en attendre y ont été introduits à une époque bien antérieure au traité de Maastricht, soit depuis 1982 et l'accord de Wassenaar. Pourtant, si sur longue période, une modération salariale continue est observable, il ne faudrait pas en construire trop vite une vision trop uniforme et linéaire de la politique salariale aux Pays-Bas. D'une part, on a vu ces deux dernières années que l'engagement à la modération salariale, certes proclamé, n'a pas empêché les organisations syndicales de tirer parti du redressement de l'économie néerlandaise, pour revendiquer un meilleur partage de la prospérité retrouvée à partir de 1997. D'autre part, la politique revendicative des organisations syndicales ne se réduit pas à la politique salariale, et d'autres thèmes les mobilisent pendant les négociations conventionnelles. De ce point de vue, la modération salariale traduit aussi leur souci de poursuivre d'autres objectifs plus qualitatifs et d'en ménager les possibilités de financement.

Une discipline ancienne des salaires mais pas sans contreparties

Le tournant de la modération salariale a été pris en 1982 sous la contrainte d'un chômage massif (jusqu'à 14 % selon les estimations néerlandaises en 1982), de la dégradation de la situation financière des entreprises et d'une perte de compétitivité à l'international, alors que les exportations représentent près de 50 % du PIB. La médication macro-économique mise en place par Ruud Lubbers à partir de 1982 préfigure les ajustements budgétaires induits par la mise en conformité des économies avec les critères de convergence arrêtés à Maastricht : restriction de la dépense publique pour réduire les déficits publics et l'endettement public et maîtrise de l'inflation. Les premières mesures de diminution des salaires publics et de gel des allocations de protection sociale de 1982-1983, puis la diminution de ces allocations en 1987, les programmes successifs d'économies budgétaires imposés aux administrations publiques ont ainsi formé le contexte de la nouvelle politique salariale adoptée par les partenaires sociaux, sous l'urgence d'un chômage dramatique et d'une réces-

PAYS-BAS

sion extrêmement sévère liée aux deux chocs pétroliers.

Le développement d'une vision suffisamment commune de la gravité de la situation entre les partenaires sociaux ¹ a créé des conditions favorables à l'accord de Wassenaar. Les syndicats ont accepté de s'engager à modérer leurs revendications salariales, les employeurs à réduire la durée du travail dans un objectif de maintien ou de création d'emplois ², et devant de tels engagements réciproques, le gouvernement a pu abandonner ses pratiques interventionnistes en matière de salaire, couramment utilisées dans la décennie précédente ³. Dans ce sens, Wassenaar marque un tournant vers une décentralisation réelle de la négociation salariale.

Si le niveau des salaires dans le public et celui des allocations de protection sociale ont été touchés par les premières mesures de 1982 et 1987 à fort retentissement financier et psychologique, il faut cependant noter que l'architecture générale de la protection sociale n'a pas été modifiée dans la première période de mise en place de la modération salariale. Les dispositifs de l'inaptitude et de l'assistance ont continué de fonctionner comme structures d'accueil et de protection des exclus du

système d'emploi, dans des conditions qui seront fortement contestées plus tard ⁴, à partir de 1990. Ce phasage successif a permis que de premiers résultats de la nouvelle politique salariale soient engrangés, avant que les renégociations ultérieures difficiles des dispositifs de protection sociale soient engagées.

Les années 90 et la « décentralisation coordonnée » des négociations salariales

Les années quatre-vingt-dix et leur paradigme de flexibilité introduisent un certain flottement dans cette conception quasi-hiérarchique des négociations. A la Fondation du travail, fin 1993, les partenaires sociaux passent un nouvel accord intitulé « Un nouveau cours pour les négociations ». Ce texte recommande notamment aux partenaires sociaux de chercher à faire du « sur mesure » dans le cadre d'une orientation générale de maintien de la modération salariale. Il préconise également la poursuite de la réduction du travail, mais en faisant place cette fois-ci à la flexibilisation de l'organisation du travail, ainsi qu'à la nécessité de faciliter la combinaison entre charges familiales et professionnelles.

-
1. Les deux rapports du Conseil scientifique au gouvernement présidé par Wagner (WRR 1981, 1982) ont contribué à construire une nouvelle doctrine et une nouvelle analyse, rompant avec les traditions de négociation corporatistes des partenaires sociaux isolées du contexte macro-économique. *Grosso modo*, ce diagnostic et ces nouvelles voies ont pavé la voie à une analyse commune de la situation pour les partenaires sociaux, engagés dans les organes officiels de concertation du Conseil économique et social et de la Fondation du travail.
 2. Il ne faut pas méconnaître la pression indirecte du gouvernement qui à l'époque avait annoncé son intention de revoir la réglementation de la durée du travail (Visser, 1989).
 3. Même s'il se garde une forte latitude d'influence des négociations, notamment par le conditionnement de l'évolution des prestations sociales à l'amélioration du rapport inactifs-actifs, lié au coût du travail et à la limitation de la pression des charges sociales et fiscales ; il s'agit là d'une manifestation de « l'ombre de la hiérarchie », décrite par Jelle Visser et Anton Hemerijck (1997).
 4. Notamment les politiques menées par des grandes entreprises de diriger vers le régime d'inaptitude des salariés âgés en surnombre.

La Fondation du travail connaît à cette époque une importante activité, qui débordé les questions strictement salariales. Les partenaires sociaux mettent ainsi au point des recommandations pour le développement du travail à temps partiel et des formules nouvelles de temps de travail en 1993, et un accord dit « Flexibilité et sécurité » en 1996. On sent dans les débats salariaux des années 1995 à 1997 des tensions entre les options de « monétarisation » des négociations et de poursuite de la réduction de la durée du travail, et la volonté de grandes entreprises comme Philips, Akzo ou Unilever de reprendre le *leadership* sur la configuration des relations salariales ¹.

En outre, l'influence des petites organisations syndicales, comme celles rattachées à la centrale de l'encadrement MHP, ou marginales mais très implantées dans des secteurs particuliers comme les transports, ou dans des secteurs à la négociation organisée plus récemment, se fait sentir. Elles prennent en général des positions très opposées aux politiques de la FNV et CNV. Elles s'inscrivent dans la discussion conventionnelle comme partenaires « de recours » pour les négociateurs patronaux. Si elles prennent position fermement pour une maximisation des gains salariaux négociables, s'appuyant notamment sur les pénuries d'emploi ressenties dans certains secteurs, elles laissent de côté les revendications de nature qualitative, organisationnelle ou solidaire, des grandes centrales, porteuses de changements plus structurels dérangeants.

Le 9 décembre 1997, les partenaires sociaux signent à la Fondation du Travail un nouveau texte, court, qui confirme leur

attachement à maintenir le cap de la maîtrise des salaires jusqu'en 2002 (*Agenda 2002*). Le texte énumère les thèmes de négociation complémentaires que les partenaires sociaux sont appelés à élaborer dans les différentes négociations de secteur ou d'entreprise. Il s'agit toujours de réduction de la durée du travail et de combinaison famille - emploi, de formation et de gestion des carrières dans une optique d'employabilité, de politique à l'égard du vieillissement au travail, d'insertion des chômeurs de longue durée et de lutte contre l'intensification du travail. On y rencontre une allusion à l'unification monétaire européenne, qui montre que, bien que rarement évoquée, cette politique est bien présente en arrière-plan des négociations : « Et n'oublions pas, la compétition internationale va continuer à augmenter, spécialement après que la monnaie unique européenne sera introduite en 1999 ».

Pour les acteurs sociaux engagés dans les instances de concertation néerlandaises, les résultats en termes de recul du chômage sont visibles sur longue période, et permettent de défendre la persévérance dans la politique de modération salariale (tableau p.26).

Les justifications économique-sociales de la modération salariale

En fait, les partenaires sociaux néerlandais, et particulièrement les organisations syndicales, semblent avoir intégré depuis longtemps la contrainte extérieure dans leur problématisation de la question salariale. L'imminence de la monnaie européenne et des contraintes budgétaires qui y sont liées ne constitue pas particulièrement une nouvelle donne susceptible de

1. Voir nos chroniques de mai, septembre et novembre 1995, et de juillet 1997.

Tableau 1. Quelques indicateurs économiques

En % moyen sur la période	1964-1973	1974-1979	1980-1983	1984-1990	1991-1996
GDP prix constants	5,6	1,5	- 0,3	2,9	2,5
Productivité	5,5	2,5	1,5	1,5	1,0
Croiss. emploi	0,7	0,3	- 1,3	1,8	1,5
Inflation	5,8	7,4	5,5	1,4	2,6
Augm. salaires nominaux	12,2	10,2	4,0	3,0	2,6
Augm. salaires réels	6,4	2,8	- 1,5	1,5	0
Taux de chômage	1,5	5,1	10,1	8,2	6,2

Source : Visser, Hemerijck (1997), p. 99, à partir de CBS, « 95 jaren statistiek in Tijdsrekenen », et DNB Annual reports

modifier les approches ou les comportements, mais impose plutôt la continuité d'une attitude qui a porté ses fruits. Ainsi, en 1997, Margreet Schuijt¹, collaboratrice de la FNV justifiait dans un magazine intersyndical la politique salariale de la FNV : « Les salaires dans notre pays sont vus en premier lieu comme des coûts et ensuite seulement comme des revenus. La croissance du pouvoir d'achat est subordonnée à la croissance des exportations, d'où l'idée que c'est des exportations que sont tirés l'emploi et les revenus supplémentaires. Bien que ce raisonnement ait été ces dernières années critiqué, l'idée domine encore, vu nos performances actuelles, qu'un développement maîtrisé des salaires est important pour notre position sur le plan des exportations. ».

A cette idée de l'importance de la compétitivité néerlandaise à l'international, s'ajoute encore celle de la solidarité dans l'évolution des revenus : « Travailler à un développement solidaire des revenus, à travers le couplage², est alors un argument important pour un développement responsable des salaires ».

Les préoccupations de développement solidaire des salaires et de l'emploi conduisent aussi la FNV à justifier l'encadrement interprofessionnel des marges de négociation, aux fins de contenir l'inflation, ses conséquences en termes de destruction d'emplois, et de prévenir les déséquilibres trop forts ou trop brutaux du marché du travail : « La coordination permet de tenir compte de tels effets externes ».

Des deux côtés de la table, les négociateurs sont habitués à aborder la discussion dans un tel cadre de pensée. Du côté des organisations syndicales, les discussions sont menées par des permanents des différents syndicats qui ont été recrutés à l'extérieur ou promus de l'intérieur, mais dans les deux cas, formés à une approche économique des négociations salariales, qui constitue peu ou prou une culture commune avec leurs homologues négociateurs patronaux.

Du point de vue de l'organisation des négociations, J.P. van der Toren (1998) insiste également sur une évolution parallèle des organisations patronales et syndicales, qui pousse à une certaine homogénéisa-

1. Zeggenschap, 3/1997.

2. Le « couplage » est le dispositif qui lie l'évolution des salaires et celle des prestations sociales, évoqué à la note 3 page 24.

tion du processus de négociation. Des deux côtés, on assiste depuis les années quatre-vingt-dix à des processus de fusion qui tout en augmentant le poids des organisations respectives dans le secteur privé, augmentent aussi leur degré de professionnalisation, et influent sur les pratiques et les résultats des négociations. Ainsi, en 1997, les syndicats de l'industrie, des transports et de l'alimentaire de la CNV fusionnaient pour former *CNV Bedrijvenbond*, et à la FNV, les syndicats de l'industrie, de l'industrie agro-alimentaire, des transports et des services faisaient de même en 1998 pour former *FNV Bondgenoten*. Par là même, les deux syndicats des transports et celui de l'alimentaire FNV, traditionnellement moins « consensuels » que leurs homologues de l'industrie et des services, se trouvent intégrés dans un ensemble plus vaste et poussés à l'harmonisation de leurs positions.

Du côté patronal, après la fusion des deux confédérations patronales neutres et chrétiennes VNO et NCW en 1995, l'ancienne association patronale AWN membre de VNO augmente son rayon d'action aux adhérents de NCW. Cette association, prestataire de conseils et d'assistance dans les négociations, devient un partenaire des organisations patronales dans les négociations des deux tiers des conventions régulièrement négociées aux Pays-Bas. Son influence normative s'en trouve déployée, et ses déclarations prennent d'autant plus valeur de signal¹.

**Modération certes,
mais pas sacrifice**

Mais il n'est pas possible pour autant de justifier une absence totale d'évolution des revenus des salariés, à l'heure où la rentabilité des entreprises s'est restaurée, et où les pratiques de *stock-options* dans les entreprises se diffusent. En outre, le retour de la croissance, les bonnes performances de l'emploi, voire les pénuries de candidats dans certains secteurs, ont accentué la concurrence de la ligne revendicative alternative chez les syndicats minoritaires. Les centrales FNV et CNV ont alors, depuis fin 1997, renforcé leur discours sur la nécessité de la coordination des négociations, mais adopté dans le même temps une ligne plus revendicative en matière de salaires.

Une des particularités du processus conventionnel aux Pays-Bas tient à la distinction entre augmentations de salaires structurelles et exceptionnelles, qui permettent une souplesse supplémentaire. Les accords prévoient le plus souvent une augmentation structurelle de salaires jouant sur la grille de rémunération, et l'octroi d'une allocation exceptionnelle complémentaire liée à l'exercice considéré, et faisant l'appoint pour atteindre l'objectif syndical ou le compromis obtenu lors des négociations en cours.

Dès 1997, alors qu'aucune consigne particulière n'avait été donnée par les syndicats, un certain nombre d'accords sont signés prévoyant plus de 2,5 % d'augmen-

1. Ainsi, le 18 juin dernier, son président prenait position dans un discours en faveur de la semaine de 36 h en quatre jours... non dans une optique de réduction de la durée du travail, mais dans une optique de lutte contre les embouteillages, à la faveur de la banalisation du samedi comme jour de travail et de l'abandon des majorations de salaire pour travail de week-end. Ceci a entraîné des protestations de la part des syndicats, intéressés par la semaine de quatre jours, mais opposés à la suppression des suppléments de salaires. Ce thème resurgira en septembre.

PAYS-BAS

tations de salaire ¹. Cela suffit pour que la CNV d'une part, le Premier ministre d'autre part, s'en émeuvent et rappellent la nécessité de ne pas prévoir d'augmentation de salaire réel. Mais le redressement économique est là, les hésitations des grandes entreprises ou des branches à poursuivre la voie de la réduction de la durée du travail au delà de ce qui est déjà atteint et les pressions des petits syndicats entretiennent un climat plus favorable aux augmentations de salaires.

Pour les négociations 1998, Lodewijk de Waal, président de la FNV, posait fin 1997 les termes de la saison conventionnelle en ces termes : « Demander, c'est obtenir ». Il avait placé la barre à +1,5 % d'augmentation de salaire réel, soit une marge d'évolution de la masse salariale entre 4 et 5 %. Il demandait cependant aux négociateurs de branche de ne pas dépasser 3,5 % pour les seuls salaires, de sorte qu'il reste 1 % de la masse salariale pour les autres objectifs de réduction de la durée du travail, de lutte contre l'intensité du travail, et de création d'emplois ou maintien de l'employabilité. A l'époque, cette ligne revendicative de la FNV avait été appréciée comme une rupture avec la modération salariale ².

Pour les négociations de 1999, la FNV maintient ce cap plus offensif. Elle a pris position pour une augmentation de salaire de 3,5 %, auxquels elle ajoute 1 % supplémentaire pour financer la réduction de l'intensité du travail, la formation, le partage du travail ou les congés supplémentaires pour circonstances personnelles.

De son côté, la CNV commence par refuser de prononcer pour 1999 un pourcentage d'augmentation au niveau central, mais sera dans les semaines qui suivent la prise de position de la FNV, obligée de prendre position elle aussi pour une enveloppe d'augmentation de salaire, qu'elle fixera à 3,25 %, tout en insistant sur la liberté de ses syndicats de s'en affranchir. Les organisations syndicales de l'encadrement plaident de leur côté pour une plus grande individualisation des rémunérations.

Les organisations patronales réagissent de manière restrictive. La grande confédération VNO NCW met l'accent sur les prévisions de ralentissement de croissance qui rendent dangereuses les revendications de la FNV et de la CNV, arguant qu'il est déraisonnable d'envisager plus de 2 % sur un an. Le mouvement des petites et moyennes entreprises MKB conteste la fixation centralisée d'une norme d'évolution des salaires ³.

La « saison conventionnelle » 1998/1999

En 1998/1999, c'est au tour du secteur public de négocier, réparti en huit aires conventionnelles, et à quelques grands secteurs privés, comme le bâtiment, le commerce de détail, les PME de la métallurgie. Les plus grandes multinationales, par contre, ne négocient pas cette année, à l'exception de Unilever.

Dans le secteur public, les négociations ont été nettement plus difficiles que

1. NRC 19.2.97 « A la veille d'une vague d'augmentations de salaires ? » (M. Bredeveld) et 28.3.97 « Kok s'émeut de l'accent mis sur les salaires ».

2. Volkskrant, 2.8.97 « La FNV met fin à la modération salariale ».

3. NRC 15.9.98.

dans le secteur privé ¹. On est allé jusqu'à la grève du côté des personnels municipaux, des enseignants, et même des personnels soignants en salles d'opération. Dans la police, interdite de grève, les discussions ont été longues, difficiles et émaillées de péripéties, pour déboucher sur un accord rémunérateur de près de 6 % sur deux ans, mais sans gloire car obtenu à la faveur d'une erreur de calcul. A chaque fois, il a fallu un arbitrage du ministère des Finances, et l'affectation de moyens de financement supplémentaires

dans une conjoncture favorable. Le contexte de difficultés de recrutement dans ces secteurs, allié à une sensibilité grandissante aux problèmes de stress et d'intensité du travail, a sans doute aussi pesé sur le climat des négociations.

Le tableau suivant donne un aperçu des résultats de négociation dans quelques grands secteurs .

Le bilan global dressé par le ministère des Affaires sociales à partir des accords collectifs signés en 1998 ² fait apparaître une évolution des salaires en niveau de

Tableau 2. Accords collectifs signés en 1999

Branche ou secteur	Durée de l'accord	Nombre de salariés concernés	Principaux résultats des négociations *
Hôpitaux (accord signé le 1.4.99)	23 mois	155 000 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - 5 % sur 23 mois et deux allocations exceptionnelles de 1 % - lutte contre l'intensité du travail à organiser hôpital par hôpital - choix pour le salarié de repasser à 40 h hebdo avec possibilité d'épargne des heures faites au delà de 36 h
PME Métallurgie (accord conclu en mars 1999)	Deux ans	300 000 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - 3 % en 1999, 2,75 % en 2000 - deux allocations exceptionnelles de 0,5 % - droit pour le salarié de choisir entre compensation en temps ou en argent des 10 premières journées supplémentaires
Banques (accord signé en avril 99)	17 mois	114 000 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - 4,5 % sur 12 mois
Bâtiment (accord signé en avril 99)	Deux ans	170 000 salariés	<ul style="list-style-type: none"> - 5,5 % sur deux ans - allocation exceptionnelle de deux fois 350 florins
Enseignement (accord signé en février 1999)	Un an	340 000 fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none"> - 2,6 à 3,1 % d'augmentation au 1.2.99 - allocation exceptionnelle de 0,6 % - réaménagement de la grille de carrière à partir de 2000 - supplément de salaire pour les directeurs d'école à partir de 2000

* Résultats présentés à partir d'informations de presse de NRC.

1. Dans le bâtiment, les négociations sont restées longtemps bloquées jusqu'à annonce de grève et signature d'un accord *in extremis*. En 1995, le secteur avait mené cinq semaines de grève.
2. Accords de branches de plus de 5 000 salariés et d'entreprises de plus de 2 000 salariés, couvrant 97 % des salariés sous l'empire de ces grands accords.

PAYS-BAS

3,1 %, et rapportée à une stricte base annuelle de 2,8 %, contre 2,0 % en niveau et 1,8 % sur base annuelle pour 1997. Le bilan encore partiel ¹ dressé en juin 1999 pour l'année 1999 fait apparaître une évolution des salaires de 2,8 % en niveau et 2,7 % en rythme annuel.

Le second point suivi de très près par le ministère est celui des premiers niveaux de salaires des grilles conventionnelles. On se souvient que dès 1994, le ministre Melkert avait agité la menace de remettre en question l'extension des accords collectifs, notamment sur le point des salaires, si les partenaires sociaux ne parvenaient pas à créer de nouveaux niveaux de bas salaires, intermédiaires entre les premiers niveaux conventionnels et le salaire minimum. On espérait ainsi faciliter l'embauche des chômeurs peu et pas qualifiés. On a mis au point dans les différentes branches de nouveaux niveaux de salaires, dits « salaires d'intégration » (*inloopschalen*), ou salaires pour groupes-cibles (*doelgroepen schalen*), destinés à faciliter le recrutement de chômeurs de longue durée. Si en 1994, le différentiel moyen entre premiers niveaux de salaires conventionnels et salaire minimum était de 12 %, il est en 1997 de 6.1 % et 6.2 % en 1998. Mais si on fait abstraction de l'artifice des deux catégories de salaires nouvellement créées, on constate que les premiers niveaux de salaires « normaux » de

grille sont encore supérieurs de 11.4 % par rapport au salaire minimum.

Cette politique a besoin de temps pour se concrétiser. D'une part, le nombre de salariés payés au niveau du salaire minimum est pour l'instant très faible. Ainsi, en 1994 ², 3,7 % des salariés sont payés au niveau du salaire minimum (1,8 % des salariés à temps complet, 4,6 % de ceux à temps partiel, et 13,6 % des salariés dits « flexibles » ³). Les jeunes de moins de 25 ans représentent 47 % des salariés au salaire minimum, et les deux tiers d'entre eux, âgés de moins de 23 ans, étaient concernés par l'application du salaire minimum réduit pour les jeunes. Un jeune actif de moins de 25 ans sur 10 est touché par le salaire minimum jeune *stricto sensu* ⁴. Si les partenaires sociaux ont réaménagé au niveau formel les grilles de rémunération, on comprend qu'il soit moins facile de modifier les pratiques de rémunération et de recrutement.

Enfin, une dernière tendance se fait jour dans l'organisation des négociations conventionnelles dans le sens d'offrir aux salariés couverts la possibilité de composer différents arrangements entre les dispositions qui ont été négociées, selon la méthode surnommée « accord cafétéria ». En avril 1999, les partenaires sociaux ont signé un accord à la Fondation du Travail en ce sens mais les déclarations postérieures des syndicalistes ont montré que des divergences d'interprétation subsistaient

1. Les accords analysés en 1999 couvrent 63 % des salariés couverts par les grandes conventions.

2. Atlas statistique annuelle du CBS de 1997.

3. Intérimaires, CDD de moins de un an, et main d'œuvre « sur appel » principalement.

4. Dans *Sociale Nota* 1999, on indique qu'en 1994, 66 000 jeunes de moins de 23 ans sont payés au salaire minimum jeunes, 19 000 perçoivent une rémunération hebdomadaire de 10 florins supplémentaires, et 75 000 une rémunération hebdomadaire de 40 florins supplémentaires, soit dans ce dernier cas, entre 7 % et 25 % de plus que le niveau de salaire minimum réduit auquel le jeune est exposé du fait de son âge.

encore. En particulier, le point de savoir si des « jours de réduction de la durée du travail » pourront être « revendus » par le salarié à l'entreprise, en d'autres termes, s'il pourra choisir d'y renoncer contre rémunération, fait problème. Les organisations patronales y sont favorables, les organisations syndicales l'excluent au nom de l'objectif d'emploi que poursuivent ces dispositifs de réduction de la durée du travail. En tout état de cause, il s'agit là d'une orientation vers laquelle plusieurs grandes entreprises ont montré la voie, dont Akzo, Philips, Hoogovers, Heineken, le groupe de commerce KBB, et Unilever ¹.

L'imminence de la monnaie unique, une piqûre de rappel

Dans la Note sociale 1999 ², le ministère des Affaires sociales pose les termes du débat pour rappeler l'importance de la modération salariale : « Du fait de la perte de l'instrument du cours du change et du taux d'intérêt comme instrument d'adaptation au niveau national et d'une marge de manœuvre budgétaire plus faible comme conséquence du pacte de stabilité, les possibilités d'amortir les chocs économiques (temporaires) par la politique nationale monétaire, budgétaire et fiscale, s'amenuisent.

Ceci renforce la nécessité pour tous les pays participant à l'union d'accroître leurs capacités d'adaptation dans la sphère réelle, principalement par l'accroissement de la flexibilité sur le marché du travail et dans la formation des salaires, nécessité à laquelle est lié le devoir important de sauvegarder l'équilibre entre la flexibilité et

Les acteurs sociaux au niveau national aux Pays-Bas

Organisations syndicales

FNV : Federatie Nederlandse Vakbeweging, confédération à tendance socialiste.

1 216 500 membres, (1998) ; la FNV rassemble 63 % des syndiqués néerlandais (Visser, Hemerijck, 1998).

CNV Christelijk-Nationaal Vakverbond, confédération chrétienne.

356 700 membres (1998) ; la CNV rassemble 18 % des syndiqués.

MHP Vakcentrale Middelbaar en Hoger Personeel, organisation de l'encadrement.

186 200 membres (1998) ; MHP regroupe 9 % des syndiqués.

Autres organisations syndicales : 172 000 (1997).

Taux de syndicalisation : 28 % (Statistisch Jaarboek 1999).

Organisations patronales

VNO-NCW Vereniging van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijke Wergeversverbond :

Organisation regroupant les grandes entreprises et les grandes organisations patronales sectorielles.

MKB Midden en Kleine Bedrijven : organisation regroupant les nombreuses associations patronales des PME.

1. NRC 10.3.99, R. Giebels « Les conventions à la carte, un mouvement qui touche de plus en plus de grandes entreprises », et NRC 31.5.99.

2. Publiée en septembre 1998.

PAYS-BAS

la sécurité (cette nécessité existe d'ailleurs aussi indépendamment de l'unification monétaire européenne) ».

Aux yeux du ministère, un développement des salaires « responsable » conduit au renforcement de la position concurrentielle de l'économie néerlandaise et au développement de l'emploi. C'est pourquoi il met l'accent sur la sauvegarde des mécanismes de négociation coordonnée en pratique depuis l'accord de 1993. Cependant, il note une tendance depuis 1993 à un rapprochement entre la norme maximale édictée par la FNV et le niveau moyen d'augmentation de salaire atteint dans la saison conventionnelle considérée et s'en inquiète.

Retour annoncé du qualitatif pour les négociations de l'an 2000

Il semble que cette mise en garde ait été entendue, ou tout au moins que le constat soit partagé, car on commence au début de l'été à observer des prises de position selon lesquelles pour l'année 2000, les revendications salariales seraient un peu plus basses. Dans une interview¹ intitulée « Respirer avec l'économie », Henk van der Kolk, coordinateur de la politique conventionnelle de la FNV annonce une revendication entre 0,5 et 1 % en plus de la hausse des prix, ce qui donnerait une revendication globale de 2,5 à 3 %, sous réserve des précisions de la note macro-éco-

nomique préparée par le CBS² pour les débats budgétaires de septembre.

Pourtant, lors des discussions qui préparent la présentation du budget traditionnellement faite le troisième mardi de septembre, le ton s'est durci entre les partenaires sociaux à la Fondation du travail. La FNV a contesté l'évolution des salaires de l'encadrement qui aurait bénéficié de 5 à 8 % d'augmentations de salaires sur la dernière année³, s'ajoutant à leur traitement préférentiel en matière de stocks-options. Si la modération salariale doit être poursuivie, elle doit concerner tout le monde. En accord avec la CNV, la FNV a alors appelé les employeurs à appliquer également aux catégories supérieures des salariés la modération salariale, sous peine de remise en cause de cette modération pour l'ensemble des salariés.

Le 1^{er} septembre, les partenaires sociaux parviennent à un apaisement en rédigeant un texte commun ménageant les préoccupations des deux camps⁴, appelé à compléter l'Agenda 2002. D'une part, le texte appelle employeurs et salariés à « un développement responsable des salaires pour tous dans l'entreprise ». D'autre part, il maintient la possibilité d'ouverture de l'éventail des salaires pourvu que les augmentations individuelles des managers⁵ soient motivées. Ce texte fait suite à des recommandations faites trois jours aupa-

1. NRC 28.6.99.

2. Centraal Bureau voor de Statistiek.

3. Selon des estimations provenant d'une enquête menée par le quotidien Volkskrant d'une part, et un bureau-conseil d'autre part (NRC 25.8.99).

4. NRC 27.8.99 et 2.9.99.

5. La notion de cadre à la française n'existant pas aux Pays-Bas, il faut entendre par *managers* le haut encadrement.

ravant par l'organisation patronale VNO-NCW à ses adhérents de veiller à lier plus strictement l'octroi de stocks-options aux performances individuelles de leurs dirigeants, et à rendre plus transparente la rémunération de cet encadrement supérieur. Pour la FNV, il y a là une étape majeure. Le maintien du consensus sur la modération salariale mérite, manifestement, bien des concessions du côté patronal.

Le 21 septembre, jour de la présentation du budget au Parlement, les deux centrales syndicales font l'annonce officielle de leurs orientations revendicatives pour l'année 2000. Dans une note intitulée « Du travail, du travail, du travail et encore du plaisir au travail », la FNV ¹ met l'accent sur un pourcentage maximal d'augmentation purement salariale de 3 % et la réservation de 0,5 % supplémentaire pour financer l'amélioration des conditions de travail et des accessoires de salaires. Elle est favorable à une plus grande décentralisation des négociations, tout en remarquant que tous les secteurs ne sont pas mûrs pour une telle décentralisation, comme en témoigne le nombre des entreprises assujetties qui n'ont pas constitué leur conseil d'entreprise, ou encore les cas de non-observation des accords collectifs.

Elle évoque également explicitement la possibilité de négocier dans les différentes branches des augmentations salariales composées d'un montant égal pour tout le monde, et d'un pourcentage complémentaire, aux fins de favoriser l'évolution des groupes les moins payés. Abvakabo, premier syndicat FNV en termes d'adhérents et représentant le secteur public et para-public, avait pris position ces

dernières semaines pour une telle politique.

Du côté des conditions de travail, on note la réapparition du thème de la semaine de quatre jours « pour contribuer à la diminution des embouteillages, ... au recul des heures supplémentaires, à un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée ». Le débat ouvert en juin dernier par l'association patronale Awn ne se laissera pas oublier facilement. Sur le plan de la combinaison famille-emploi, les thèmes du travail à temps partiel, des congés pour circonstances personnelles et des structures de garde d'enfants sont toujours d'actualité.

De son côté, fidèle à la position déjà adoptée l'année dernière, la CNV ² déclare ne pas édicter de norme générale d'évolution salariale, et laisser les syndicats en décider dans les différents secteurs. Ceci ne l'empêche cependant pas de donner un pourcentage « indicatif » de 3 % d'augmentation pour les prochaines négociations, « qui colle avec un développement responsable des salaires si important pour notre économie ». Elle est ouverte à toutes formes d'échanges entre temps, argent et avancées sur d'autres terrains.

A cet égard, elle appuie fortement les thèmes qualitatifs de la lutte contre le stress et l'intensification du travail, de l'employabilité et de la formation, plus particulièrement en direction des moins qualifiés, des étrangers et des femmes, et aussi de la combinaison entre responsabilités familiales et professionnelles.

Sources :

1. www.snv.nl/persberichten, 20.9.99.
2. www.cnv.nl/persberichten, 20.9.99.

PAYS-BAS

Sociale Nota 1999, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, septembre 1998.

FNV, *De stand van zaken, evaluatie van CAO-seizoenen 97-98*, décembre 1998.

J. Visser, A. Hemerijck, *A Dutch Miracle, Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press 1997.

J. Visser, « New Working Time Arrangements in the Netherlands » in Gladstone A. Lansbury R. Stieber S. Treu T. et Weiss M. (eds) *Current issues in labour relations, an international perspective*, Berlin, De Gruyter, 1989.

J. P. van den Toren, *De collectieve arbeidsovereenkomst, sleutel tussen belang en beleid*, Welboom, serie Wetenschappelijke publikaties, 1998.

Wierink M., « Evolution de l'Etat-providence, modèle ou exception hollandaise ? » in *Le « modèle » hollandais, Chronique internationale de l'IRES*, septembre 1997.

NRC, Volkskrant, Zeggenschap.