

# Pays-Bas

## Tensions sur le marché du travail et avenir incertain de la modération salariale

Marie WIERINK

**D**ans le cadre de la politique de coordination des négociations salariales qui a permis la modération salariale en vigueur aux Pays-Bas depuis 1982, les années 2000-2001 marquent un tournant. Le contexte économique de croissance soutenue, les tensions qui apparaissent sur le marché de l'emploi, exercent une influence certaine. L'accord est plus difficile à trouver en interne au sein de la FNV et la coordination plus difficile à mettre en œuvre dans les négociations décentralisées. Des mouvements sociaux ont émaillé plusieurs négociations sectorielles importantes.

Le thème du temps de travail continue d'occuper une place importante dans les négociations, sous des formes variées, mais les organisations syndicales n'en sont pas moins exigeantes sur le plan salarial, notamment dans le secteur public, sans craindre la contradiction avec un discours de discipline salariale.

### **L'évolution de la politique salariale sur moyenne période**

La modération salariale est un des fondements du redressement économique et de la reprise de la croissance néerlandaise. Depuis l'accord historique de Was-

senaar, les partenaires sociaux ont plusieurs fois réaffirmé leur attachement à un « développement responsable des salaires ». Mais dans ce cadre officiellement préservé d'un consensus sur la nécessité de contenir le développement des salaires, l'observation des résultats des négociations fait apparaître depuis 1994 deux faits :

- une tendance à la hausse continue de la marge d'évolution salariale maximale recommandée par la centrale syndicale FNV ;

- des augmentations conventionnelles qui suivent cette tendance à la hausse.

Jusqu'en 1992, la centrale syndicale FNV a édicté une norme minimale d'évolution salariale, à adapter dans les négociations décentralisées. A partir de 1993 et de l'accord central « Un nouveau cours », elle a fixé après discussion interne une norme annuelle maximale d'augmentation des salaires, à l'intérieur de laquelle déployer les négociations sectorielles. A partir d'un échantillon de conventions collectives couvrant la majeure partie des salariés, le ministère des Affaires sociales fait deux observations sur la période 1993 à 1998. D'une part, les recommandations faites par la FNV,

## PAYS-BAS

centrale syndicale la plus puissante, ont fortement augmenté, et d'autre part, l'écart entre les recommandations et les évolutions observées va s'amenuisant, au point qu'on peut craindre une perte d'influence de la politique de coordination salariale souhaitée par les partenaires sociaux au sommet et le gouvernement.

Cette politique de modération salariale a contribué à la diminution très importante du chômage depuis 1994, passé de 6,9 % de la population active en 1990, à 8,1 % en 1995 et à 4,1 % en 1999 tandis que la population en emploi était en augmentation, passant de 55,2 % de la population en âge de travailler en 1990 à 57,8 % en 1995 et à 63,8 % en 1999. Mais sur la dernière période, on assiste à des phénomènes de pénuries de candidats à l'embauche et à l'allongement du délai de satisfaction des offres d'emploi. En 1990, 47 % des emplois vacants étaient considérés comme difficiles à pourvoir, et en 1999 54 %. Encore s'agit-il de moyennes générales. Quelques secteurs accusent des difficultés particulièrement aiguës : le bâtiment (49 % en 1990 et 78 % en 1999), le secteur du commerce (26 % en 1990, 53 % en 1999), et le secteur des transports

et communications, particulièrement important dans l'économie néerlandaise (16 % en 1990, 53 % en 1999).

Cette situation, conjuguée à un vif débat qui a éclaté fin 1999 sur la politique de rémunération et de distribution de stocks options pour le haut encadrement, a conduit à une plus grande difficulté pour les centrales syndicales à faire accepter la modération salariale auprès de leurs syndicats. Ainsi, sous leur pression, l'enveloppe recommandée d'évolution des salaires pour les négociations à mener à l'automne 2000 a été portée de 3,5 % à 4 %.

Pour 2001, ce n'est plus tant la discussion sur les rémunérations des dirigeants, calmée par des recommandations patronales appelant les entreprises à justifier plus strictement les augmentations exceptionnelles accordées à l'encadrement, que les tensions sur le marché du travail et les tentatives de deux grandes entreprises d'introduire la rémunération à la performance (Akzo et Philips) qui ont pesé sur les débats internes aux centrales syndicales. La position adoptée a été de « recommander » une plus large marge d'évolution salariale, tout en faisant une ouverture à l'individualisation des rému-

Année (nombre de conventions étudiées)	Recommandation de la FNV		Pourcentage moyen d'augmentation constatée (en niveau et non en base annuelle)
	Minimum	Maximum	
1990 (41)	2 %		3,5 %
1991 (56)	2 %		4,07 %
1992 (55)	2,75 %		4,55 %
1993 (84)	3,75 %	4,5 %	2,49 %
1994 (70)		2,5 %	0,74 %
1995 (60)		2,25 %	1,73 %
1996 (62)		3,0 %	2,47 %
1997 (50)		3,0 %	2,64 %

nérations en sus des augmentations générales. Cette position n'est évidemment pas du tout du goût des organisations patronales, et on a assisté à un recul tactique tant de Philips que de Akzo sur le terrain de l'individualisation de l'évolution de la rémunération. Du côté de la FNV, on a alors préconisé une nouvelle fois pour 2001 une marge d'évolution de 4 % par an, plus 0.5 % destinés à financer des dispositions complémentaires et non pécuniaires telles que la lutte contre l'intensité du travail, le financement de places de garde d'enfants, l'indemnisation de congés pour soins ou parentaux. Du côté de la CNV, on a donné la priorité à la négociation de dispositions améliorant « la qualité de la vie », comme par exemple le déroulement de carrière, plutôt qu'à la fixation d'une norme maximale d'augmentation strictement salariale.

Un bilan des conventions négociées en 2000 jusqu'au mois de septembre a fait apparaître que la flexibilisation des rémunérations a malgré tout progressé. Elle a été évoquée dans 30 % des conventions conclues en 2000. Parmi celles-ci, 60 % ont arrêté des dispositions concrètes, et 40 % mis le problème à l'étude. Chez Philips, le compromis finalement arrêté a été d'ajouter aux augmentations générales consenties un bonus individuel dépendant des unités de travail dont les salariés font partie.

Un autre indicateur influence également les partenaires sociaux dans les négociations salariales ; il s'agit de l'inflation. De 2 % en rythme annuel entre 1997 et 1999, elle a beaucoup augmenté ces derniers temps et risque de dépasser 3 % sur l'année 2001. Certains n'hésitent pas à parler de surchauffe de l'économie néerlandaise, même si certains facteurs structurels expliquent une

partie de cette augmentation des prix : augmentation du prix de l'énergie, et hausse de la TVA de 1,5 point, auxquels s'ajouteraient des adaptations de prix faites par certains producteurs et commerçants, anticipant la conversion des prix en euros.

---

#### **En 2000, premiers écarts à la modération salariale**

Dans un rapport publié au printemps 2001, le ministère des Affaires sociales note que l'évolution moyenne des salaires conventionnels dans 114 accords applicables en 2000 est de 3,4 % en niveau, et de 3,3 % en base annuelle. Mais derrière ce constat général, on note des différences importantes selon que les accords ont été signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou bien après. L'augmentation salariale moyenne consentie dans les accords d'avant le 1<sup>er</sup> janvier est de 2,7 % en niveau, et 3,1 % en base annuelle, et celle des accords d'après le 1<sup>er</sup> janvier de 3,8 % en niveau et de 3,4 % en base annuelle. On assiste donc à une nette accélération des augmentations salariales à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000. En outre, une observation des augmentations conventionnelles par secteur fait apparaître que les secteurs de l'industrie et des services marchands appliquent les plus fortes augmentations (respectivement 4 % et 3,6 %) tandis que restent à la traîne les secteurs de l'agriculture et du bâtiment avec 2,7 % et du transport avec 3 %.

De son côté, la FNV a également publié en septembre 2000 une évaluation des résultats des négociations menées au cours de l'année. Dans 22 conventions sur 38 analysées, les augmentations obtenues ont atteint 3,5 % ou plus (dont 4 % dans 4 conventions), et dans 16 conventions des augmentations inférieures à 3,5 %, ce qui en comparaison avec une in-

## PAYS-BAS

flation estimée par la FNV sur l'année 2000 à 2.25 %, constitue un résultat dont elle se satisfait. Elle note que la politique patronale d'introduction de l'individualisation des rémunérations a pu être contrée, même si dans quelques entreprises, des accords prévoyant des compléments de rémunération à la performance ont pu être négociés, mais s'ajoutant aux augmentations collectives et structurelles préservées, chez DSM (grand entreprise chimique) et chez KPN (Télécoms). Dans certains cas, c'est la politique d'évaluation des compétences des salariés qui a pu être discutée. La FNV note également une progression du nombre des conventions collectives qui prévoient des possibilités de choix individuels des salariés entre les garanties négociées, essentiellement dans le domaine de la gestion du temps de travail, des jours de congés ou de leur équivalent en rémunération. Quatre autres axes importants de négociation ont progressé : la revalorisation des salaires minimaux pour les jeunes de moins de 23 ans, la formation et l'employabilité, les dispositions visant à lutter contre l'intensification du travail et à améliorer la combinaison entre vie professionnelle et vie privée. Concernant la lutte contre l'intensification du travail, les résultats concrets sont difficiles à cerner et relèvent souvent de la décision de mise à l'étude ou de déclarations d'intention. Vingt-cinq conventions ont traité de la combinaison famille-emploi, dont 22 par des dispositions améliorant le financement ou l'organisation de garde d'enfants.

La FNV note également que le thème des « arrangements de temps de travail » tend en 2000 à prendre une place de plus en plus importante. Nouveaux congés éventuellement sabbatiques, congés pour

soins à un proche malade ou dépendant, développement de la semaine de quatre jours, poursuite de la réduction du temps de travail, nouvelles formes d'épargne-temps ou de flexibilisation du temps de travail en sont les manifestations. Les partenaires sociaux semblent se saisir des discussions parlementaires ou avancées législatives sur ce thème pour faire progresser le contenu des accords collectifs. Dans 8 conventions sur 38, la semaine de quatre jours est proposée aux salariés, de même que dans 5 conventions relevant du secteur du bâtiment à l'intention des salariés les plus âgés. Dans le secteur des entreprises d'utilité publique, 11 conventions sur 38 offrent la possibilité de s'absenter pour s'occuper d'un proche nécessitant des soins ; l'absence est autorisée jusqu'à une période de 60 jours, avec maintien du salaire.

Deux points originaux sont notés : la montée du thème du télétravail et des aménagements qui lui sont nécessaires dans quelques conventions, et la négociation de l'engagement financier de l'employeur à soutenir des projets portés par les syndicats dans des pays en voie de développement.

---

### **La discipline syndicale plus difficile à obtenir en 2001**

La discipline syndicale est visiblement plus difficile à maintenir dans les négociations qui s'engagent en 2001. Après un long processus de négociation interne, la FNV a arrêté sa recommandation d'augmentation maximale de la masse salariale à 4 % + 0,5 % pour financer des dispositions qualitatives des conventions collectives, à l'instar de la position adoptée en 2000. Du côté des secteurs les plus touchés par les tensions sur le marché du travail, ou restés en ar-

rière du développement salarial sur la dernière période, ce pourcentage n'est pas accepté par les organisations syndicales concernées. Les pouvoirs publics sont alors sortis de leur réserve, avec l'intervention du ministre des Affaires sociales, Wim Vermeend, qui a rappelé aux partenaires sociaux la nécessité du respect de la modération salariale, pour éviter toute perte de compétitivité à l'économie néerlandaise, dans une lettre du 21 mars 2001, déchaînant l'ire des syndicats. En mai 2001, c'est au tour du Premier ministre Wim Kok de rappeler la nécessité de contenir l'évolution des salaires et d'en appeler au sens des responsabilités des partenaires sociaux. Puis le président de la Banque des Pays-Bas fait une mise en garde contre une dérive salariale, particulièrement dans le secteur public, mettant en péril la compétitivité néerlandaise, et menant à une inflation annuelle de 3 % pour 2002, supérieure aux 2 % sur lesquels le ministre des Finances a calé ses prévisions budgétaires.

Le journal NRC fait état le 2 juin d'un rapport pas encore publié du ministère des Affaires sociales qui évalue à 4,1 % l'augmentation moyenne de salaire consentie dans 60 conventions collectives négociées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 10 mai 2001. C'est le secteur public qui obtient les plus fortes augmentations.

---

#### **Avancées sur les salaires et le temps de travail**

Dans le privé, deux points nous apparaissent remarquables, d'une part, l'indexation des salaires sur les prix qui refait son apparition dans deux conventions importantes, et d'autre part, le fait que les syndicats marquent des points sur les deux tableaux des salaires et du temps de travail. Les négociations dans le bâtiment

s'ouvrent ainsi en février-mars 2001 sur la base de revendications de 6 % d'augmentations salariales et la demande d'une compensation supplémentaire en décembre de chacune des deux années de durée de l'accord si l'inflation venait à dépasser 3,5 % en rythme annuel. Et ceci malgré les remontrances de la centrale, et la menace de ne pas soutenir par la caisse de grève de l'organisation d'éventuels arrêts de travail. Les discussions du bâtiment sont particulièrement remarquables par le fait qu'elles réintroduisent un mécanisme d'indexation des salaires sur l'inflation, auquel il avait été mis fin depuis Wassenaar, le risque inflationniste étant supporté par les salariés avec le système des augmentations de salaires fixes. L'accord du bâtiment, signé le 20.3.2001, d'une durée de un an, prévoit 5 % d'augmentation de salaire (4 % au 1<sup>er</sup> janvier, 1 % au 1<sup>er</sup> juillet) et la compensation éventuelle de l'inflation si celle-ci dépasse les 3,5 % en rythme annuel en décembre 2001. L'accord remet donc le risque inflationniste à la charge des employeurs.

Dans le domaine du temps de travail, deux autres particularités de l'accord du bâtiment méritent d'être signalées. Les employeurs acceptent de lancer une expérience sur les temps de travail flexibles, permettant notamment d'adapter dans une certaine mesure ses horaires à ses convenances personnelles, et d'épargner les jours de réduction du temps de travail pour une retraite anticipée. D'autre part, les syndicats arrivent à un résultat très activement recherché sur le terrain de l'égalité de traitement des intérimaires, qui obtiennent le droit aux mêmes rémunérations que les travailleurs des entreprises utilisatrices, et la participation aux fonds de formation des travailleurs du bâtiment.

## PAYS-BAS

Chez ECT, grande entreprise portuaire de Rotterdam, les négociations, ponctuées par des grèves courtes mais influentes sur le fonctionnement du port, ont également abouti au retour de l'indexation de l'augmentation des salaires sur l'évolution des prix.

Les salariés du secteur de la menuiserie (13 000 salariés) qui négociaient dans la même période ont obtenu la plus forte augmentation de salaire des accords négociés ce début d'année dans le privé : 5,1 % d'augmentation de salaire sur 2001. Et ils ont obtenu également le droit aux horaires variables : ils ont la possibilité de commencer leur journée de travail entre 7 et 9 heures le matin et de la terminer entre 15 et 17 heures. En revanche, la revendication des syndicats de s'affranchir d'une fixation collective des dates de congés n'a pas été satisfaite.

Les discussions ont également été difficiles dans le secteur de la « petite » métallurgie (30 000 PME du secteur de la métallurgie occupant 400 000 salariés). La contradiction entre syndicats et employeurs tenait à un cocktail différent entre dispositions salariales et dispositions concernant le temps de travail. Du côté des syndicats, on réclamait, au-delà d'une augmentation annuelle des salaires de 4 %, une allocation exceptionnelle forfaitaire de 1 000 florins et une plus grande concertation sur le temps de travail. Les employeurs n'offraient que 4 % d'augmentation de salaire, 1 000 florins et tenaient à maintenir le principe des heures supplémentaires obligatoires. Trois semaines de grèves tournantes ont été organisées et les négociations ont duré de février à avril 2001. La stratégie syndicale était de chercher à briser le front patronal en signant des accords individuels avec quelques entreprises, et dans cer-

tains cas, des entreprises ont signé des accords provisoires, pour sortir de l'impasse des négociations.

Le 2 avril, « après 47 heures de négociation » écrit NRC, une solution était enfin trouvée, à l'avantage des syndicats. L'accord est remarquable par la place qu'il accorde, à côté des augmentations salariales, aux questions touchant au temps de travail. L'accord prévoit 8 % d'augmentation de salaire sur deux ans et 275 euros de bonus par an, et la limitation des heures supplémentaires obligatoires aux 10 premières sur quatre semaine. La plage des horaires de travail normaux (c'est-à-dire sans majoration de salaire) est étendue et rendue flexible, et en dehors de cette plage horaire, des majorations de salaires allant de 15 à 50 % sont prévues. Enfin, des indemnités de frais pour trajet vers les chantiers et pour astreintes sont accordées, et le temps de formation pris hors temps de travail est compensé.

Ces résultats de négociations dans trois secteurs à dominante masculine, très touchés par les difficultés de recrutement sont remarquables dans la mesure où ils mettent en évidence que les salariés ont gagné sur le terrain salarial et sur le terrain du temps de travail, sans que les progrès en matière de maîtrise du temps de travail n'aient été obtenues par des concessions sur le terrain salarial.

On peut aussi noter l'état des négociations dans le secteur bancaire. Il y a un an, la grande convention de branche du secteur bancaire a éclaté, redonnant aux grandes banques ayant le plus souvent une activité d'assureurs, la liberté de négocier leur propre convention, et maintenant une convention de branche pour les plus petites banques. L'accord dans ce

secteur a été renouvelé et a prévu 7 % d'augmentations de salaires sur 21 mois.

**Dans le public,  
rattrapage sur les salaires**

Dans le secteur public, les négociations sont dominées par l'urgence à augmenter les salaires mais on observe que le rallongement de la durée du travail revient à l'ordre du jour. Les pénuries de main-d'œuvre sont un problème crucial dans le secteur public, qu'il s'agisse de la police, de l'enseignement ou du secteur de la santé. Dans les activités sanitaires et sociales ainsi que dans la police, on renégocie les accords collectifs ce printemps. En arrière-plan de ces négociations, un rapport rendu par une commission multipartite avait conclu au début du printemps à la nécessité pour le secteur public de faire progresser substantiellement les rémunérations, notamment en prévoyant un treizième mois de rémunération, afin de redevenir attractif en comparaison du privé.

Le message semble avoir été entendu dans la police où des augmentations importantes ont été accordées. Un accord de trois ans a été conclu, qui prévoit la mise en place progressive d'un treizième mois (8 % de la rémunération annuelle) qui sera accordé complètement en 2003. En tout, l'augmentation structurelle de salaire prévue sur les trois ans est de 12 %. Une innovation importante est apportée en matière de temps de travail : la semaine normale de travail est portée de 36 à 38 heures, mais celle-ci ne constitue plus un standard. Elle est proposée aux salariés volontaires, mais ceux-ci peuvent également convenir avec leur hiérarchie d'un autre volume hebdomadaire de travail. On s'approche donc d'un droit individuel à l'adaptation de son temps de

travail, en même temps que la police espère tirer des ressources supplémentaires de main-d'œuvre de la proposition de passage de la durée normale du travail à 38 h.

Dans le secteur hospitalier (160 000 salariés), les négociations auront été marquées par quatre semaines de grèves tournantes (estafettes, selon le terme néerlandais). Le mouvement est très suivi par la centrale, et Lodewijk de Waal, président de la FNV, a assuré les grévistes de son soutien sans faille et des secours de la caisse de grève de la centrale. En effet, des discussions très vives ont cours sur la situation dans les hôpitaux. Les listes d'attente pour des opérations non urgentes y sont importantes et le personnel en place doit faire face à l'intensification de son travail, du fait des difficultés aiguës de recrutement. Des opérations de recrutement d'infirmières à l'étranger (Pologne, Indonésie, Afrique du Sud) ont été menées, mais elles restent ponctuelles, et le temps de formation nuit à l'efficacité immédiate de ces mesures.

A l'automne 2000, le syndicat ABVA Kabo de la FNV a revendiqué la mise en place du treizième mois, ce qui correspondait à une augmentation annuelle de salaire de 6%. De son côté, le syndicat CFO (CNV) – suivi par les syndicats catégoriels De Unie et NU 91 – demandait aussi augmentation de 6 % mais sans demander la mise en place du treizième mois. Pour la FNV, la justification de sa demande tient au retard des salaires dans le secteur public par rapport au privé. Pour ce syndicat, seules les dispositions négociées sur le terrain de la combinaison famille-emploi, et en particulier, les facilités de garde d'enfants sont à l'avantage de ce secteur, particulièrement touché par les pénuries de personnel. Du côté des

## PAYS-BAS

employeurs, on est opposé au 13<sup>ème</sup> mois et on affiche des propositions radicalement refusées par les syndicats en demandant à rallonger la durée normale du travail hebdomadaire à 38 heures, en échange de l'extension des possibilités de garde d'enfants et de formation, et de la transformation de la convention collective des hôpitaux en une convention cadre à adapter hôpital par hôpital.

Le 7 juin, un accord est obtenu ; il prévoit 6,2 % d'augmentations structurelles de salaire sur 16 mois courant du 1<sup>er</sup> mars 2001 à juillet 2002 et (7,4 % en tout si on y inclut deux primes exceptionnelles intervenant sur la période), une meilleure indemnisation des personnels en formation et des stagiaires. La durée du travail hebdomadaire pourra atteindre 40 heures pour les seuls salariés volontaires.

Les négociations se sont achevées avec moins de difficultés dans le secteur du travail social (*Welzijn*, ou Bien-être néerlandais) qui occupe 40 000 salariés. Les salariés ont obtenu sur deux ans une progression salariale de plus de 10 % en deux ans : 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2001, 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2002, et deux fois 1,5 % en décembre 2001 et décembre 2002. Plus important encore, un accord a été conclu sur la révision de la grille de classification des métiers du travail social et certains salaires devraient s'en trouver encore améliorés.

Ces quelques exemples montrent que la période est propice à l'obtention d'augmentations salariales conséquentes, mais qu'elle est également marquée par des évolutions diverses en matière de temps de travail, apparemment pas très bien maîtrisées au niveau central par la FNV. Lodewijk de Waal, son président, a été amené à prendre position contre les concessions faites sur le terrain de l'al-

longement de la durée normale du travail, au motif qu'il y voyait une mesure à contre-courant de l'équilibre famille-emploi recherché ces derniers temps, susceptible d'accentuer les difficultés de recrutement ou le désengagement par rapport au travail, plutôt qu'une solution aux pénuries de main-d'œuvre. La FNV continue d'affirmer son attachement à l'amélioration de la qualité de la vie au travail et hors travail par la politique du temps de travail, en même temps qu'elle essaie de convaincre les salariés d'en faire une contrepartie tangible à son engagement dans la poursuite de la modération salariale, comme une enquête menée fin 2000 va le montrer.

### **Le temps de travail toujours à l'agenda des syndicats néerlandais**

On peut dire que le temps de travail est un thème de discussion politique et sociale depuis vingt ans aux Pays-Bas, commençant avec la première vague de RTT de 1982, se poursuivant avec la seconde en lien avec sa flexibilisation en 1994/1996, puis se prolongeant sur le thème du droit des salariés au temps partiel, qui devient le droit à adapter leur temps de travail à leurs circonstances de vie et désirs personnels entre 1993 et 2000. Le temps de travail, domaine où le législateur n'intervient que pour fixer des bornes en matière de conditions de travail, est devenu un objet de négociation à part entière pour les partenaires sociaux.

La loi sur le droit des salariés à l'adaptation du temps de travail constitue un soutien aux salariés dans leurs négociations avec leurs employeurs. Mais elle constitue aussi un stimulant fort pour les organisations syndicales pour baliser le terrain de ces négociations individuelles, et tenter de les faciliter. C'est une des raisons pour lesquelles la FNV s'est en-



gagée à l'automne 2000 dans une campagne sur le thème du temps de travail, et en a fait un axe prioritaire de ses revendications conventionnelles pour 2001. Elle s'est appuyée d'abord sur une enquête sur les pratiques et les aspirations en matière de temps de travail, qu'elle a fait réaliser à la fin de l'année 2000 par un bureau spécialisé auprès d'un échantillon de 995 personnes ayant un emploi ou en recherchant un d'au moins 12 heures par semaine (210 membres de la FNV, 100 syndiqués auprès d'autres organisations, et 685 non syndiqués).

Il est ressorti de cette enquête qu'une majorité des personnes interrogées en emploi travaillent effectivement plus qu'il n'est convenu dans leur contrat de travail. En moyenne, les Néerlandais (à temps plein et à temps partiel confondus) effectuent 3,5 heures supplémentaires par semaine selon les travaux de l'institut OSA. Dans l'enquête menée par la FNV, et qui prend en compte également le travail effectué pendant les trajets et pendant les pauses, il apparaît qu'ils effectuent en moyenne 4 à 5 h de travail supplémentaires par semaine. Cette enquête établit par ailleurs que 89 % des personnes interrogées travaillent en horaires de journée, 20 % sont appelés aussi à travailler de jour le week-end, 18 % aussi en soirée de 19 à 24 h, 6 % de nuit entre 0 h et 6 h, et enfin 7 % à des horaires complètement variables. 63 % des personnes interrogées disent emmener du travail à la maison et 25 % disent travailler à la maison pendant les horaires de travail (télétravail). Concernant la prévisibilité des horaires de travail, les deux tiers des personnes interrogées ont toujours les mêmes horaires ; 13 % les connaissent une semaine à l'avance, et 9 % un mois à l'avance. 3 % les connaissent moins d'un jour à

l'avance, 3 % un jour à l'avance, et encore 3 % quelques jours à l'avance.

Questionnées sur leurs possibilités d'arrangements de leurs horaires de travail, 61 % des personnes interrogées disent pouvoir fixer leurs heures de début et de fin de travail, à l'intérieur de plages prédéterminées. Pour 13 %, les horaires de travail font difficulté, et il apparaît que la liberté de fixer librement ses heures de début et de fin de travail est un important facteur de satisfaction au travail.

Enfin, les personnes enquêtées ont été interrogées sur leur satisfaction générale concernant leur temps de travail. Si 72 % se disent satisfaites, 28 % ont des aspirations insatisfaites, surtout sur le plan des possibilités d'adaptation de leur temps de travail et de leurs horaires de travail.

L'enquête s'est aussi intéressée à l'intensité du travail ressentie par les salariés. Il en ressort qu'une majorité de personnes interrogées disent se sentir régulièrement débordées ou surmenées, ou soumises à des délais trop serrés.

En dépit de ces tensions, seulement 20 % des personnes interrogées disent avoir des difficultés à combiner leurs charges professionnelles et leur vie privée et il apparaît d'après les rédacteurs du rapport qu'il s'agit surtout des personnes confrontées régulièrement à l'obligation de faire des heures supplémentaires. En ce qui concerne la liberté de fixer librement ses heures de début et de fin de travail, la catégorie de salariés qui rencontre le plus de difficultés est celles des femmes travaillant dans les plus petits horaires à temps partiel. Pour elles, une amélioration sur ce point contribuerait à une plus grande satisfaction dans le travail.

L'enquête s'est aussi intéressée à ce que les personnes interrogées pensaient

## PAYS-BAS

du rôle des syndicats dans le domaine de la négociation du temps de travail et de l'équilibre entre temps de travail et vie privée. 80 % des personnes interrogées pensent qu'il y a là un domaine dans lequel le syndicat doit s'investir. Une dernière question visait à connaître quelles pourraient être les marges de manœuvre des syndicats en la matière et était formulée ainsi : « Seriez-vous prêts à diminuer de 1 % la revendication salariale aux fins de négocier des dispositions en matière de temps de travail ? » A cette question, 45 % des personnes interrogées répondent par l'affirmative, contre 35 % qui trouvent qu'il s'agit là ou « d'une mauvaise affaire » ou sont contre de tels accords, et 20 % qui sont indifférents ou ne prennent pas position.

A partir de cette enquête, Lodewijk de Waal, président de la FNV et Kitty Roozmond, vice-présidente, ont annoncé que la négociation sur le thème du temps de travail serait un axe prioritaire des négociations pour l'année 2001. Une campagne médiatique sur ce thème est lancée, le thème est très présent sur le site internet de la FNV, et la presse rend compte des déclarations ou des visites que De Waal effectue dans des entreprises sur ce thème. La campagne devrait se clôturer par l'attribution d'un prix à la « meilleure » convention collective sur ce thème. La FNV annonce qu'elle aura des revendications à formuler quand, à la suite de l'évaluation des effets de la nouvelle loi sur les temps de travail de 1995, on procédera à des modifications. Elle souhaite qu'on règle plus précisément la maîtrise plus forte des salariés de leur temps de travail, qu'on prévoie le recours aux volontaires pour le travail le dimanche, et qu'on introduise l'obligation d'un délai de prévenance de quatre se-

maines avant toute modification d'horaire à l'initiative de l'employeur, et enfin qu'on prévoie des obligations plus précises quant à la prise en compte de circonstances personnelles de vie des salariés dans la fixation de leurs horaires de travail.

La montée de ce thème du temps de travail dans le programme revendicatif de la FNV est en convergence avec les préoccupations constantes de la CNV en matière de qualité de la vie -qui se traduit par exemple par son opposition à l'obligation du travail le dimanche -. Elle est concomitante avec les débuts d'application de la loi sur le droit à l'adaptation du temps de travail. Ceci incite à la vigilance sur l'observation des négociations et des pratiques sur ce terrain aux Pays-Bas, dans une période où on observe en outre que certaines négociations débouchent sur des résultats sur le terrain des salaires et du temps de travail, dans des termes bien différents des échanges du type modération des salaires/diminution du temps de travail, signés dans le sillage de Wasenaar.

### Sources :

NRC Handelsblad

FNV nieuwskrant, « <http://www.fnv.nl/> »

Sociale nota, 2000

FNV evaluatie van de CAO onderhandelingen 2000, FNV, octobre 2000.

*L'AVENIR INCERTAIN DE LA MODERATION SALARIALE*