

Pays-Bas

Réforme de la préretraite et crise des relations professionnelles

Marie WIERINK

L'automne 2004 s'annonce mouvementé aux Pays-Bas. L'accord de gel salarial conclu sous conditions en octobre dernier a été rompu au printemps 2004 par les organisations syndicales, et d'importantes manifestations sont annoncées pour septembre et octobre. Le point de blocage entre les syndicats et le gouvernement qui a l'appui des organisations patronales tient à la réforme du dispositif de préretraite et secondairement, à la mise en place des derniers ajustements du régime de l'inaptitude. Cette chronique va s'efforcer de clarifier les termes d'un débat qui au-delà de ses aspects techniques pose quelques questions de fond sur la solidarité entre générations et sur l'autonomie de négociation des partenaires sociaux.

De l'accord d'octobre 2003 à la crise de mai 2004

Alors que les Pays-Bas connaissaient une brusque reprise du chômage et un fort ralentissement de la croissance, dans un contexte de mesures d'économies budgétaires drastiques destinées à contenir le déficit public, les partenaires sociaux parvenaient en octobre dernier à conclure un accord de modération salariale pour deux

ans sous conditions. En effet, les organisations syndicales se sont alors engagées à ne pas émettre de revendication d'augmentations salariales contre l'engagement du gouvernement de suspendre différentes mesures sociales, dont principalement un projet de suppression des facilités fiscales soutenant les dispositifs de préretraite, le temps de les laisser construire avec les employeurs leurs propres propositions de réforme.

Un délai avait été fixé au 1^{er} avril 2004. Cet accord d'octobre 2003, conclu dans un climat tendu entre les syndicats et le gouvernement et dont les employeurs étaient les premiers bénéficiaires, a en outre été marqué par une particularité de procédure. Le président de la FNV, première organisation syndicale, conscient de la position défensive dans laquelle les organisations syndicales se trouvaient enfermées et soucieux de renforcer la légitimité de l'accord, n'a voulu s'engager qu'après une procédure exceptionnelle de référendum, lancée auprès de tous ses adhérents, qui n'en ont approuvé le principe début novembre qu'à une très courte majorité (51,6 %). Les négociations salariales décentralisées qui ont suivi l'accord en ont *grosso modo* respecté les termes.

PAYS-BAS

On a constaté un net ralentissement des augmentations salariales (0,7 % sur base annuelle pour les accords signés début 2004 jusqu'au 15 mai, contre 2,8 % pour l'année 2003 et 3,7 % pour 2002) et des discussions ont commencé à la Fondation du travail sur la réforme des dispositifs de préretraite. Mais on a noté également une attitude quelque peu attentiste : les accords signés depuis l'accord de l'automne 2003 sont d'une durée nettement plus courte qu'à l'habitude, engageant rarement les partenaires sociaux au-delà de la fin 2004, alors qu'il est courant que les accords salariaux soient conclus pour deux ans.

Les discussions entre les partenaires sociaux ont porté sur le réaménagement des dispositifs de préretraite et sur un autre projet du gouvernement lié à la combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée, celui de la mise en place concomitante d'un règlement d'épargne destiné à financer des congés à prendre en cours de carrière (*levensloopregeling*). Les débats ont été malaisés. Il fallait à la fois trouver un consensus et définir une ligne commune face au gouvernement dont les organisations syndicales contestaient fermement le projet annoncé au printemps dernier. Bien que les organisations syndicales FNV, CNV et MHP et deux organisations patronales sur trois (MKB pour les PME et LTO-Nederland, union des organisations patronales agricoles) aient entrevu la possibilité de s'entendre, les négociations n'ont pas abouti et malgré un délai supplémentaire, leur échec a été constaté le 18 mai.

Cet échec est dû au retrait de VNO-NCW, organisation représentant les grandes entreprises, qui s'est finalement ralliée à la position du gouvernement sur un point essentiel du nouveau dispositif

de préretraite, à savoir son caractère non plus obligatoire mais facultatif. A la dernière minute, le 17 mai, les deux autres organisations patronales ont rejoint également cette position. Aucune proposition consensuelle n'a donc pu être présentée au gouvernement.

Il est important de noter que cette fois encore, placées en situation d'être les empêchements de mener à bien des réformes présentées comme incontournables devant les enjeux du vieillissement et de l'alourdissement des dépenses de protection sociale, les organisations syndicales FNV et CNV ont pris des précautions visant à consolider leurs positions par un appui explicite de leurs bases. Les moyens sont différents mais le souci de s'assurer un large soutien est commun aux deux organisations : nouveau référendum pour la FNV, multiples consultations et deux enquêtes pour la CNV. Avant de conclure à la fin du modèle polder comme sont tentés de le faire quelques commentateurs, il est sans doute plus intéressant de noter un infléchissement de ce modèle vers plus de participation. Ces nouvelles pratiques renforcent le caractère démocratique des décisions adoptées, et visent à en consolider la légitimité face à des médias ne se privant pas, devant le recul de la syndicalisation et l'augmentation de l'âge moyen des syndiqués, de mettre en cause la légitimité des organisations syndicales à co-gérer avec les organisations patronales et le gouvernement l'évolution du système social. Selon Doekle Terpstra, président de la CNV, un autre développement possible serait un déplacement du point de gravité du dialogue social aux Pays-Bas du niveau central vers les niveaux décentralisés des branches ou des entreprises, dans la mesure où les organisations syndicales estiment leurs relations

avec les employeurs moins dégradées qu'avec le gouvernement. Ceci représenterait une profonde réorientation des relations professionnelles néerlandaises.

C'est donc à l'issue de ces procédures de consultation que le refus définitif de la FNV et de la CNV de poursuivre la concertation a été officialisé, soit le 21 juin 2004. Les organisations syndicales annoncent alors leur décision de se retirer de l'accord d'octobre dernier et de reprendre leur liberté dans les négociations salariales et conventionnelles. L'organisation syndicale de l'encadrement, MHP, a elle aussi confirmé son refus le 23 juin après une réunion des dirigeants de ses différentes composantes.

Quelles sont les conséquences de cet échec des négociations ?

Les organisations syndicales ont donc déclaré ne plus se sentir liées par leur engagement de gel de salaires pour 2004/2005. Elles veulent tenter de réparer par la voie conventionnelle les reculs qui devraient frapper les salariés. Les premières négociations engagées à partir de fin mai font effectivement état de revendications d'augmentations conformes aux 1,25 % annoncés début septembre dernier, avant l'accord de gel des salaires. Du côté du gouvernement, on annonce que le projet de réforme de la préretraite va être construit conformément aux orientations arrêtées dans l'accord de gouvernement et va être soumis au Parlement.

L'accord de 2003 avait aussi évoqué d'autres projets de réforme que le gouvernement s'engageait à suspendre, le temps de mener plus avant des concertations avec les partenaires sociaux, qu'il s'agisse de réformes du chômage et du licenciement, ou des ultimes mises au

point de la réforme de l'invalidité. Parallèlement, la réforme des indemnités de chômage a été discutée au Conseil Economique et Social et là encore, l'unanimité n'a pas été trouvée, tandis que le gouvernement avance des projets qui restreindront les droits à allocation chômage des chômeurs ayant moins de cinq ans d'activité. En ce qui concerne le régime d'inaptitude (WAO), le désaccord se poursuit sur le point de savoir si les partenaires sociaux peuvent par voie conventionnelle fixer une indemnisation par l'entreprise à 100 % du salaire pendant la deuxième année d'arrêt de maladie, prévue dans le projet de réforme alors que le gouvernement tient à ce que cette indemnisation soit limitée à 70 %. Sans être au centre des discussions de ce printemps, ces divergences entre le mouvement syndical, les partis d'opposition et le gouvernement sont des signes supplémentaires de polarisation du débat politique.

Du côté du gouvernement, le ton monte. Le ministre des Affaires sociales De Geus est tout à fait opposé aux intentions syndicales de transférer sur la scène des négociations décentralisées ce qu'elles n'ont pu obtenir au niveau central ; il a d'ores et déjà annoncé qu'il utiliserait l'arme du refus de l'extension, et n'entendrait pas les conventions qui prévoiraient de telles dispositions, de même que celles qui prévoiraient des augmentations de salaires.

Les divergences de vue sur la réforme des préretraites

Le problème de la réforme des préretraites se rattache à la fois à la nécessité comptable de procéder à des économies budgétaires et à la volonté de modifier les règles qui organisent la fin d'activité afin de relever de manière structurelle le taux

PAYS-BAS

d'activité des plus âgés particulièrement faible aux Pays-Bas (39 % d'actifs en emploi parmi les plus de 55 ans). L'âge de la retraite est fixé à 65 ans pour tous, mais la quasi-totalité des secteurs d'activité ont mis en place des systèmes de cessation anticipée d'activité par voie conventionnelle qui permettent d'arrêter de travailler à partir de 60 ans, mais souvent plus tôt à 57 ou 58 ans, voire à 55 ans. Ces systèmes ont été tout d'abord organisés sous forme d'allocations de préretraite financées par répartition du produit de cotisations prélevées sur tous les actifs des branches concernées (VUT). Puis devant les prévisions d'augmentation du nombre de bénéficiaires et l'alourdissement de la charge de ces régimes, ils ont été transformés le plus souvent en régimes collectifs d'épargne préretraite individuelle (*pre-pensioen*), avec des dispositions de transition mixant les deux formules. L'une et l'autre de ces formes de préretraite bénéficient d'une aide de l'Etat qui soustrait les différentes cotisations à l'impôt, ce qui est à l'origine d'un important manque à gagner.

En matière de préretraite, le gouvernement formé au printemps 2003 poursuit trois objectifs :

- mettre fin à la déductibilité fiscale des sommes épargnées ou cotisées à l'appui des systèmes de préretraites, remplacer le système existant par des possibilités de déduction plus réduites et réaliser ainsi d'importantes économies budgétaires (1,7 milliard d'euros) ;

- ne permettre un arrêt anticipé d'activité qu'à partir de 63,5 ans, avec une indemnisation à hauteur de 70 % du dernier salaire, financée par une épargne individuelle soustraite à l'imposition ;

- pousser les salariés à travailler jusqu'à 65 ans par la possibilité qui leur est

offerte de s'exclure du nouveau système d'épargne préretraite envisagé (*opting-out*), en augmentant du même coup leur salaire net des cotisations non versées et du reversement des cotisations patronales correspondantes ;

- du fait du renchérissement des régimes existants lié à la suppression progressive des facilités fiscales existant jusque là (de 2006 à 2011), faire pression sur les partenaires sociaux pour réformer dans un sens plus restrictif les régimes conventionnels, contribuant ainsi mécaniquement à retarder l'âge de cessation d'activité des salariés.

Un projet concomitant d'épargne- congé en cours de carrière

Dans le même temps, le gouvernement cherche à faire avancer un autre projet, distinct du précédent, qui vise à mettre en place un système d'épargne salariale individuelle destiné à financer des interruptions d'activité en cours de carrière, *levensloopregeling*, ou « règlement de gestion du temps au cours de la carrière ». Ce dispositif permettrait au salarié d'épargner une partie de son salaire, soustraite à l'imposition, aux fins de financer un congé de longue durée à temps plein ou à temps partiel, à tout moment de sa carrière, pour lui permettre de répondre à des nécessités de la vie privée, à des projets de formation ou tout autre projet personnel. La proposition gouvernementale prévoit la possibilité d'épargner jusqu'à 12 % du salaire annuel, exonérés d'impôts, pour financer un congé maximal d'un an à plein salaire dont les indemnités seront alors imposées, et le cas échéant, dans la version initiale, une réduction du temps de travail avant retraite ou préretraite avec indemnisation correspondante.

REFORME DE LA PRERETRAITE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

A travers la combinaison de ces deux projets, le gouvernement tente de faire droit aux aspirations à plus d'individualisation dans la gestion du temps de travail tout au long de la vie, tout en barrant la route à une sortie précoce d'activité.

Les positions syndicales

Depuis la période de formation du gouvernement, on savait que la réforme des préretraites constituerait une question politique centrale. Pour le mouvement syndical qui déclare être conscient de la nécessité d'augmenter le taux d'activité des plus âgés, cette réforme pour être acceptable doit respecter des impératifs d'équité à l'égard des travailleurs exposés aux conditions de travail les plus difficiles, de liberté de choix dans l'organisation de leur vie pour l'ensemble des salariés, de solidarité entre les travailleurs et les générations. Pour l'ensemble des organisations syndicales, il revient aux partenaires sociaux au niveau de la branche, ou de l'entreprise là où elle constitue l'unité de négociation, de mettre en place des dispositifs collectifs avec une participation patronale. En effet, d'un point de vue structurel, pour les organisations syndicales, tant les entreprises que le gouvernement ont intérêt à une bonne gestion collective des dispositifs de cessation anticipée d'activité, s'ils veulent éviter que les voies d'éviction de l'absentéisme maladie ou de l'inaptitude ne soient empruntées par les salariés en fin de vie active.

Pour les organisations syndicales FNV et CNV, les deux projets « préretraite » et « gestion du temps au cours de la carrière » doivent être fusionnés et non pas mis en place de manière distincte. Elles préfèrent un système d'épargne salariale individuel et transférable assorti au niveau

conventionnel de dispositifs *ad hoc* qui financeraient indistinctement des interruptions de travail ou une réduction du temps de travail pendant l'activité ou avant le départ en préretraite, selon le choix du salarié. Les règles de fonctionnement de ces congés seraient harmonisées avec les autres dispositifs légaux en matière de congés ou de préretraite, et ces règles seraient aménagées et améliorées par les partenaires sociaux. Le caractère collectif et obligatoire de ces dispositifs en assurerait la solidité financière, dans le droit fil des traditions de gestion des caisses de retraites professionnelles néerlandaises.

Or, le caractère obligatoire ou non du nouveau dispositif spécifique de préretraite a constitué un point d'achoppement essentiel des discussions à la Fondation du travail. En effet, les organisations patronales n'ont pas fait front uni. L'organisation patronale VNO-NCW a assez vite soutenu la position du gouvernement sur la nécessité de rompre avec le caractère obligatoire du système de préretraite, rejointe à la dernière minute par MKB et LTO-Nederland. Pour cette raison, l'attachement du gouvernement à offrir dans son projet de préretraite une possibilité *d'opting out* aux salariés, escomptant sans le dire que les plus jeunes privilégieraient l'augmentation immédiate de salaire direct sur le bénéfice très retardé d'une cessation d'activité avant 65 ans, a constitué un point de refus essentiel. Le reste, y compris l'âge de départ en préretraite, aurait été négociable tant pour la FNV que pour la CNV, qui ont déclaré ne pas être forcément attachées au cours des négociations aux 60 ou 62 ans annoncés initialement. Le ministre des Affaires sociales a indiqué aux parlementaires lors d'un débat qu'on estimait que 20 % des salariés feraient usage de cette faculté d'*op-*

PAYS-BAS

ting-out, mais rien ne permet de confirmer cette estimation .

Cette possibilité d'*opting out* constitue pour les organisations syndicales la négation même des systèmes conventionnels de retraite et de préretraite obligatoires, dont elle mine l'assise financière. Les régimes ainsi mis en place ne pourront, faute d'une solidité financière suffisante, garantir les indemnités annoncées sans mettre en place des cotisations élevées. La FNV estime que les cotisations dans un tel régime de préretraite individuel seront augmentées d'au moins 20 %. En outre, les salariés qui se décideront tardivement à participer au système en seront écartés par le coût exorbitant des cotisations qui leur seront demandées. Pour les syndicats, le système préconisé par le gouvernement est sélectif : seuls les plus favorisés des salariés auront les moyens de se garantir par l'épargne une cessation d'activité avant l'âge de la retraite. On peut alors s'attendre à ce que les plus fragiles des salariés qui n'auront pas droit à la préretraite sortent d'activité par la maladie ou l'inaptitude. Pourtant, au cours des discussions, une possibilité de compromis avait été avancée, qui aurait imposé aux salariés ne souhaitant pas épargner pour partir en préretraite de placer leurs cotisations sur les comptes finançant leurs congés en cours de carrière, leurs cotisations de retraite ou encore leur épargne salariale, mais cette possibilité a été refusée par le gouvernement .

Les positions des organisations syndicales apparaissent en phase avec l'opinion. Une enquête sur les conditions de travail établit que 63 % des répondants âgés de plus de 55 ans ne veulent plus continuer à travailler tandis que 43 % déclarent ne pas être en état de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite. La

pénibilité physique et la surcharge mentale liées au travail sont les raisons les plus importantes pour vouloir s'arrêter. Seuls 20 % déclarent être prêts à travailler jusqu'à 65 ans. Les moins qualifiés déclarent vouloir s'arrêter plus tôt que les mieux qualifiés. De façon secondaire, l'impossibilité d'avancer dans la voie de la mise en place d'un dispositif unifié « gestion du temps au cours de la carrière » et « préretraite » a également pesé dans l'échec des discussions à la Fondation du travail. Enfin, les propositions du gouvernement visant à organiser une période de transition pour les plus âgés des salariés entre les anciens systèmes de VUT, de préretraite et les systèmes mixtes ont été jugées insuffisantes par les organisations syndicales.

De même, le règlement des congés en cours de carrière a été critiqué pour être trop sélectif et organisé à contretemps. D'une part, seuls les plus favorisés des salariés pourraient constituer l'épargne nécessaire pour prendre un congé de longue durée. D'autre part, on peut penser que la période où les salariés sont susceptibles d'avoir le plus besoin de tels congés (leurs années de jeunes parents notamment) précède, et non suit, la longue période pendant laquelle ils devront épargner pour financer un arrêt ou une réduction de leur activité .

Enfin, sur le plan des principes, les organisations syndicales craignent de voir dans le système préconisé par le gouvernement les prémises d'une protection sociale minimum qui se mettrait en place par voie d'assurance individuelle, aux dépens d'une protection organisée sur la base d'une solidarité d'ensemble des salariés, à l'échelle définie par les partenaires sociaux.

REFORME DE LA PRERETRAITE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le 18 mai, l'échec des discussions à la Fondation du travail est constaté, mais la FNV annonce immédiatement qu'elle suspend sa décision définitive à l'approbation par ses adhérents de son refus d'aller plus avant dans les discussions avec les employeurs dans le cadre proposé par le gouvernement. La CNV, qui est sur la même position de refus, annonce de son côté différentes consultations et enquêtes. Cette fois-ci encore, on assiste à de nouvelles démarches de consolidation des positions des organisations syndicales par des consultations plus ou moins directes de leurs adhérents.

Un référendum par vote direct des adhérents à la FNV

Les adhérents de la FNV ont pu exprimer leur avis par téléphone, courrier ou courriel entre le 5 et le 18 juin 2004. Les résultats ont été annoncés le 21 juin. La participation a été presque deux fois plus importante que lors du référendum d'octobre 2003 sur l'accord de modération salariale : 391 756 votants (contre 217 309 en octobre). 60 % ont voté par carte réponse, 27 % par courriel et 13 % par téléphone. Le soutien à la position de la FNV est très fort parmi les votants : 97 % ont refusé le cadre de négociation proposé par le gouvernement pour la préretraite et le règlement de congés en cours de carrière. La FNV annonce la formation d'un comité d'action auquel elle va inviter la CNV et qui mettra en place un plan d'actions à mener à la rentrée 2004 aux fins de faire pression sur la Deuxième chambre, qui sera à ce moment saisie des projets du gouvernement.

Parmi les votants des plus grands syndicats, Bondgenoten, Abva Kabo, les syndicats du bâtiment, les médias et les instituteurs, qui rassemblent 8 adhérents

sur 10 de la FNV, le soutien est assuré à plus de 95 %.

Des consultations diverses à la CNV

La CNV est plus réservée quant à l'utilisation de la voie référendaire. Est-ce pour ménager les appareils de ses différents syndicats, est-ce à cause de la lourdeur logistique, aucune raison n'est vraiment mise en avant. Cependant, elle a cette fois-ci déployé des moyens plus importants pour recueillir l'opinion de sa base sur la politique dans laquelle elle s'apprête à l'engager du fait de son refus des propositions gouvernementales. Elle a ainsi programmé des soirées « téléphone » pour recueillir les opinions de ses membres en ouvrant son standard que 500 adhérents ont appelé, et organisé onze réunions de discussion dans les différentes régions.

Elle a également fait réaliser pendant le mois de juin deux enquêtes téléphoniques auprès de personnes de 18 à 65 ans, l'une auprès d'un échantillon de 2400 membres de ses différents syndicats et l'autre auprès d'un autre échantillon de 400 personnes, syndiquées ou non. Ces deux enquêtes, pas exactement identiques, ont néanmoins respecté une même structure de questionnement. Elles ont visé à mesurer le degré de soutien des sondés aux différents volets d'une politique unifiée de cessation anticipée d'activité et à l'introduction d'un système d'épargne pour financer des congés en cours de la carrière. Il s'agissait de mesurer à chaque fois l'intérêt individuel qu'expriment les sondés et l'intérêt qu'ils y voient pour l'ensemble de la société.

Les sondés étaient aussi interrogés sur leur volonté de participer au financement collectif des départs anticipés pour différentes raisons : travaux pénibles, carrières

PAYS-BAS

Par syndicat, les résultats de la consultation sont les suivants :		
Syndicats	% de soutien à la FNV	% de refus de la position de la FNV
FNV Bouw (bâtiment)	99	1
FNV Kappersbond (coiffeurs)	99	0,5
FNV Bondgenoten (industrie-services marchands)	98	2
FNV Horecabond (hôtels cafés restaurants)	98	2
FNV Vrouwenbond (femmes)	98	2
FNV Kiem (medias imprimerie)	97	3
NPB Politiebond (police)	97	3
ABVA KABO (fonction publique, secteur para-public)	96	4
FNV Sport (sportifs professionnels)	95	5
FWZ Zeelieden (marins)	94	6
Algemene Onderwijsbond (instituteurs)	93	7
AFMP (militaires)	91	9

Source : www.fnv.nl/levensloop

supérieures à 40 ans de travail, horaires de travail dépassant 40 heures par semaine ou irréguliers. Dans l'une et l'autre enquête, l'idée d'un financement par tous (donc obligatoire) des régimes de préretraite est soutenue par un peu plus de la moitié des répondants dans l'enquête « opinion publique » et évaluée en ordre d'importance à 4,79 en moyenne sur une échelle de 7 points dans l'enquête « syndiqués ». Les travaux pénibles ou les horaires irréguliers sont les justifications les plus citées d'un départ anticipé, et ceci un peu plus par les plus âgés que par les plus jeunes. Dans l'enquête « syndiqués », les répondants de la tranche d'âge 36-55 ans, et plus encore ceux de plus de 55 ans, soutiennent plus nettement l'idée de la nécessité de financer collectivement la possibilité de cessation d'activités après 40 ans de travail, en raison de travaux pénibles ou encore d'horaires de travail irréguliers.

Syndicat par syndicat, l'analyse des résultats de l'enquête syndiqués montre que les syndicats du monde industriel et du bâtiment (CNV Bedrijvenbond et CNV Bouw en Houtbond) soutiennent plus fortement l'idée d'une solidarité financière obligatoire pour financer les départs anticipés pour cause de conditions de travail ou d'horaires difficiles, et après plus de 40 ans de travail (items évalués à plus de 6 sur une échelle de 7 au plan individuel et à plus de 5 au plan collectif). Globalement, ces items sont appréciés à plus de 5 sur 7 par l'ensemble des syndicats, montrant une forte adhésion à l'idée d'un financement solidaire de ces possibilités.

Dans le questionnaire administré à l'échantillon « opinion publique », on a également demandé aux sondés quelle appréciation ils portaient sur la politique menée par les syndicats et s'ils s'associeraient personnellement à des actions pro-

posées par les syndicats pour faire avancer leurs positions. Si l'attitude des syndicats dans les négociations a été convenablement appréciée (score moyen total de 2,89 sur une échelle de 5), l'intention affirmée à participer à une action est faible : elle concerne en moyenne 10 % des personnes interrogées, contre 27 % en moyenne qui déclarent l'envisager « peut-être ».

Les partenaires sociaux en ordre de bataille

Le référendum de la FNV témoigne d'un net refus, de la part des adhérents qui se sont exprimés, de la voie proposée par le gouvernement. La FNV se sent ainsi fondée à poursuivre la ligne dure de refus de déroger à un système collectif de préretraite. La note de politique revendicative, publiée en septembre, annonce un durcissement de son attitude dans les négociations salariales et la volonté de tirer les négociations décentralisées sur les terrains de l'aménagement et du financement patronal des congés ou des possibilités de départ en préretraite. La FNV a d'ores et déjà fait savoir qu'elle mobiliserait les moyens de ses caisses de grève à l'appui des mouvements sociaux qu'elle compte organiser à l'automne.

A la CNV, Doekle Terpstra, son président, a annoncé son intention d'associer son organisation à ces actions. Les enquêtes menées lui seront sans doute utiles pour définir tant les marges de manœuvre dans les négociations que les modalités d'action à utiliser pour s'assurer une mobilisation effective.

La crise actuelle transforme les conditions des négociations collectives à venir. En effet, la saison 2004/2005 de négociations conventionnelles va être particulièrement dense dans la mesure où les conventions conclues depuis l'accord de

2003 l'ont été dans la majorité des cas pour un an, contrairement aux pratiques courantes de négociation biennale.

Malgré le soutien des trois organisations patronales au gouvernement, des voix critiques s'élèvent du côté des employeurs pour encourager la reprise de négociations avec le gouvernement. Le responsable des négociations collectives d'AWVN, une grande association de conseil en négociation qui assiste les organisations patronales dans 50 % des négociations collectives et qui est proche de VNO-NCW, a exprimé de vives réserves dans un grand quotidien économique sur la manière très idéologique dont le gouvernement a traité le dossier des préretraites¹. Le 10 juin, son directeur déclarait en présence du ministre des Affaires sociales : « L'augmentation de l'emploi des plus âgés est cruciale pour la croissance économique future des Pays-Bas. Le but final des négociations de ce printemps sur la préretraite et le règlement d'épargne-congés, était bien de maintenir au travail les plus âgés. Du fait du blocage des négociations centrales, on est face à la menace d'une situation où plus personne n'a d'égard pour cet objectif, et où plus personne ne se sent engagé par cet objectif et la croissance économique future est gaspillée. (...) AWVN appelle les parties à reprendre les discussions. Pour toutes les parties, un accord central sur cette question est bien meilleur que la mise en œuvre d'une politique gouvernementale définie à la hâte. ». Certes AWVN n'est pas partie prenante des négociations centrales mais ses prises de position sont significatives d'une certaine fragilité de la position patronale.

Le gouvernement fait la sourde oreille tant à ces critiques qu'au refus syndical. Le 26 juin, le quotidien *NRC Handels-*

PAYS-BAS

blad faisait état des contours de la politique que De Geus a présentée au Conseil des ministres avant d'en transmettre un projet de loi à la Deuxième chambre :

– de 2006 à 2011, la moitié seulement des cotisations des règlements existants de VUT et de préretraite seront nettes d'impôt mais les salariés âgés de 65 ans au 31/12/1/2005 seront exemptés de cette réduction² ;

– les salariés pourront choisir de ne pas cotiser à un régime de préretraite et percevoir les cotisations salariales correspondantes ;

– les salariés pourront mobiliser l'épargne faite dans le cadre du règlement pour congés en cours de carrière pour s'arrêter complètement avant l'âge de la retraite, ou de la préretraite s'ils ne se sont pas exclus du régime, 3,6 années avant 65 ans indemnisées à 70 % de leur dernier salaire ;

– les sommes qu'ils pourront épargner hors impôts pour ce faire seront plafonnées à 12 % du salaire brut annuel par an et pendant dix ans, avec un maximum d'épargne égal à 1,5 année de salaire ;

– après utilisation de ces congés, une nouvelle épargne pourra être constituée.

Ces dispositions seront soumises au débat parlementaire à la rentrée et c'est à ce moment que les syndicats projettent d'organiser une campagne d'action, pour gagner à leur cause les parlementaires, au-delà des partis d'opposition. Des manifestations unitaires rassemblant en plus de la CNV et de la FNV la centrale de

l'encadrement sont organisées lors de la présentation du budget au Parlement le troisième mardi de septembre, et ces protestations culmineront le 2 octobre dans une grande manifestation nationale à Amsterdam. Toutes les négociations en cours sont bloquées jusqu'à cette date.

Les moyens de rétorsion du gouvernement face au retrait syndical de l'accord de 2003 visent essentiellement à refuser l'extension des conventions collectives qui stipuleront des augmentations de salaire ou une indemnisation de la seconde année de maladie supérieure à 70 % du salaire. Cette position est vivement critiquée par les syndicats qui y voient une intrusion inacceptable du gouvernement dans l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux.

L'automne constituera un moment de vérité, notamment sur la capacité des organisations syndicales à mobiliser sur la défense d'une approche collective et solidaire de la possibilité de cesser de travailler avant l'âge de la retraite. En attendant, le temps des petites phrases est venu. Pour les libéraux, il est temps de « dépol-dériser » les Pays-Bas ; pour Lodewijk de Waal, président de la FNV, le Premier ministre chrétien-démocrate Jan Peter Balkenende « n'est rien d'autre qu'un apprenti sorcier de Margaret Thatcher ». Pour les uns comme pour les autres, la présidence néerlandaise de l'Union européenne attise le raidissement des relations sociales aux Pays-Bas. Elle donne plus de

1. Ap Fraterman, *Financiele Dagblad*, 8 juin 2004.

2. Fin août cette position a été assouplie et ce sont maintenant les salariés âgés de 57 ans au 1er janvier 2005 qui conserveront ces avantages fiscaux jusqu'à leur départ en retraite ; les salariés âgés de plus de 50 ans devraient pouvoir économiser davantage que les plafonds fixés. Ces concessions ne satisfont en aucune manière les organisations syndicales.

REFORME DE LA PRERETRAITE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

visibilité au conflit entre le gouvernement et les partenaires sociaux, en renforce le caractère idéologique et a tendance à exacerber les prises de position.

Sources :

NRC Handelsblad.

FNVe-Magazine, magazine web hebdomadaire de la FNV.

Euro-online, Netherlands.

De Beer P., 2004, *Zeven levens van het polder model*, Zeggenschap, juillet 2004.