

Pays-Bas

La saison 1998 des conventions collectives : salaires dans le privé, débat de fond dans le public

Marie WIERINK

Tous les ans, une partie des accords collectifs en vigueur aux Pays-Bas est rediscutée au premier semestre de l'année. Même si le bilan définitif du ministère des Affaires sociales n'est établi qu'au printemps suivant, on est à même à la fin juin de se faire une idée des évolutions. Cette année, on sent l'influence conjuguée de l'embellie économique et de la proximité des élections sur les différentes négociations. Parmi les conventions négociées, on distingue très nettement les champs du privé et du public. Dans le privé, les augmentations de salaires ont été relativement facilement accordées et les questions délicates ou conflictuelles diplomatiquement repoussées à plus tard. Dans le public, les négociations ont été plus difficiles et les questions posées moins classiques. Peut-on banaliser les emplois subventionnés en leur donnant une convention collective ? Est-il possible de réduire la durée du travail des enseignants ? Et en fin, peut-on mener dans le secteur de la santé une politique sociale qui supporte la comparaison avec le secteur privé ? Dans ces secteurs, le « modèle des polders » et sa rigueur budgétaire pèse d'un autre poids sur l'autonomie contractuelle que dans les entreprises pri-

viées ayant renoué avec la rentabilité et la compétitivité.

Les axes de négociation des centrales syndicales

Les deux centrales FNV et CNV ont toutes deux fait connaître fin 1997 leurs objectifs pour la saison conventionnelle 1998. Ceux-ci étaient dans une assez bonne cohérence, axés sur une même marge d'évolution des salaires, marquant une rupture très contrôlée avec la modulation des années antérieures, dont on voit clairement la marque dans les accords passés. Ainsi, pour la FNV et la CNV, il s'agissait d'obtenir 1,5 % de plus que l'inflation. Ceci les a conduits à des revendications comprises dans une fourchette de 3,5 % à 4 %. Tous deux étaient d'accord pour réserver sur cette « enveloppe » 1 % pour le financement de mesures de partage du travail, de formation ou de lutte contre l'intensité du travail. La question de l'indivision des rémunérations, chère aux employeurs, est toujours vue avec beaucoup de réticences par la FNV, qui craint un marché de dupes en cas de retournement de conjoncture. Seules les organisations rattachées à la

PAYS-BAS

centrale MHP de la maîtrise et de l'encadrement y sont favorables.

Pour la CNV, la réduction de la durée du travail n'est pas un moyen miracle d'augmentation de l'emploi, tandis que pour la FNV, les 36 heures hebdomadaires sont maintenues comme un objectif pour les secteurs où elles ne sont pas encore instaurées. La FNV met aussi l'accent sur le développement des temps partiels longs dans sa politique du temps de travail.

Sur le plan des revendications « qualitatives », Lo de Wijk de Waal, président de la FNV, a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de s'attaquer dans les conventions collectives au problème de l'intensification des rythmes de travail, à laquelle les salariés néerlandais sont de plus en plus exposés, souvent du fait de l'introduction des 36 heures avec embauches insuffisantes.

Des effets de ten dans ces nets dans le secteur des entreprises privées

Au final, toutes les augmentations accordées dans le secteur privé sont à peu près dans les mêmes fourchettes, de 3,2 à 3,5 % par an, ou bien 6 à 7 % pour des durées de deux ans. Elles comprennent le plus souvent une plus grande partie structurelle et une allocation exceptionnelle de fin d'année de 0,5 à 1 % du salaire annuel. La CNV a estimé qu'en moyenne les salariés avaient augmenté de 3,2 %, mais s'est estimée très déçue par la quasi absence de réserve de 1 % sur la marge d'évolution des salaires pour le traitement de l'emploi ou des questions de formation.

Lo de Wijk de Waal (FNV) a qualifié de manière péjorative les négociations de cette année par la formule « De mander, c'est obtenir ». Pour certains observateurs, les tensions sur le marché du tra-

vail ne sont pas étrangères à cette évolution des négociations. Cependant, on peut observer qu'il n'y a pas eu véritablement d'explosion des rémunérations, comme si l'en semble des partenaires sociaux dans le privé avaient veillé à maîtriser les choses.

Certaines négociations sont toutefois passées par des phases difficiles, allant jusqu'à la menace de grève comme chez Akzo, quand les directeurs ont essayé de faire avancer certains dossiers conflictuels. La direction a ainsi entamé les négociations en abordant à nouveau son projet de sortir le haut encadrement des 36 heures hebdomadaires. Chez Philips, la question difficile discutée depuis plusieurs mois était celle de la variabilité des rémunérations selon les résultats individuels, ou collectifs par unité ou par établissement. Dans le secteur bancaire, c'est toujours la structure de la convention collective qui fait problème, à la fois quant à la différenciation possible des activités bancaires et assurantielles, et quant à la marge respective des négociations menées au niveau de la branche et au niveau des grands établissements bancaires. Dans l'en semble de ces cas, les problèmes ont été repoussés à des négociations ultérieures.

Quelques développements conventionnels novateurs

Cette saison conventionnelle réserve aussi quelques surprises dans le secteur privé. Dans l'interim, les partenaires sociaux ont signé les premiers prolongements concrets à la loi « Flexibilité et sécurité ». Ainsi, la plus grande organisation patronale de l'interim a signé avec les organisations syndicales une convention collective augmentant de 3,5 % les salaires bruts, tout en réservant pour plus

SAISON 1998 DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Quelques exemples d'augmentations accordées sur 12 mois, sauf indications particulières

Sec teur ou branche	Nombre de salariés	Pour centage d'augmentation
Philips	460 000	6,5 % sur deux ans
Banques	113 000	3 % pour 9 mois (équivalent à 4 % sur 12 mois)
Akzo NObel	18 000	7 % en deux ans
Heineken	4 500	3,5 %
Industries laitières	14 000	3,6 %
Métallurgie (grandes entreprises)	187 500	3,25 % ou 7,5 % sur 27 mois
DSM (grande entr. chimique)	8 000	3,75 %
Unilever	3 750	3,2 %

tard l'épineuse question de l'égalité de rémunération des intérimaires avec les salaires pratiqués pour des fonctions équivalentes chez les entreprises utilisatrices. Après six mois d'intérim au près de la même ETT, l'intérimaire obtient un contrat à durée déterminée de 36 mois avec cette ETT, et au bout de ces 36 mois, un contrat à durée indéterminée, ou au bout de 18 mois, s'il s'agit d'une mission continue auprès d'un même utilisateur. Au bout de six mois, les intérimaires sont admis à cotiser à la caisse de retraite du secteur.

Le secteur des SSII vit également une petite révolution. Après des efforts longs et vains des organisations syndicales pour négocier un accord de branche dans ce secteur, les entreprises se sont mises à négocier les unes après les autres des conventions d'entreprise, et les syndicats ont adapté leur stratégie à cette ouverture. La situation sur le marché du travail, et les surenchères sur les salaires ou les avantages accessoires ont poussé à cette évolution. L'originalité des accords de ces entreprises consiste en la coopération large qu'ils organisent avec les conseils

d'entreprise, conformément à la faible syndicalisation. Sans convention de branche, on constate donc quand même une certaine normalisation des relations professionnelles et des conditions de travail dans le secteur.

C'est du côté des négociations dans le secteur public ou subventionné que les choses ont été plus difficiles, du fait qu'au-delà des facettes pécuniaires, des problèmes plus délicats se trouvaient posés.

Les salariés en « pools d'emploi » veu lent être traités comme des salariés normaux

En décembre dernier, les premiers mouvements sociaux se sont produits parmi les salariés occupés dans le secteur public sur des « emplois additionnels », à Amsterdam et dans quelques grandes villes. Il s'agit des emplois subventionnés, créés pour lutter contre le chômage de longue durée de puis les années 90/91, dits « pools d'emploi » (bannenpools) ou emplois-Melkert (Melkertbannen), et aussi des emplois au titre de la garantie d'emploi des jeunes (JWG). De programme en programme, on atteint un public de 40 000 personnes

PAYS-BAS

en 1997, dans les collectivités locales et le secteur hospitalier.

Soutenus par les organisations syndicales, ces salariés ont revendiqué une amélioration de leurs possibilités d'évolution salariale, voire même une vraie convention collective prévoyant une grille de salaire à l'ancienneté et par fonction. L'insatisfaction est grande car la comparaison est vite faite entre leurs salaires fixés à 100 % du salaire minimum pour 32 h par semaine et les salaires de leurs collègues titulaires. Seuls les suppléments de salaires pour inconnus ou irréguliers d'horaires leur permettent d'améliorer ce bas niveau de rémunération.

Les premières brèches dans le front des employeurs sont venues d'Amsterdam et de Leiden. A Amsterdam, le 13.12.97, les contrôleurs de tram, les agents de sécurité, et les gardiens d'immeubles ont obtenu en quatre ans une évolution de salaire allant jusqu'à 145 % du salaire minimum selon les fonctions, et la grève annoncée a été évitée. La ville de Leiden avait créé un précédent. L'adjoint au maire chargé des affaires sociales, appartenant au parti Groen Links (gauche écologiste), a accepté par accord de mettre en place une évolution de salaire jusqu'à 120 % du salaire minimum.

En janvier 1998, la grogne continue à Amsterdam et cette fois-ci, ce sont 70 jeunes employés dans le système de garantie d'emploi des jeunes (JWG) au service du nettoyage qui se mettent en grève. D'autres mouvements ont été annoncés dans d'autres villes, animés par le syndicat FNV du secteur public Abva-Kabo. Le 19 février, Lo de Wijk De Waal, président de la FNV, déclare lors d'un meeting réunissant des « salariés-Melkert » à Rotterdam : « A un vrai

travail doit correspondre un vrai salaire ». Le 21 février, dans une réunion politique, Melkert, ministre des Affaires sociales (PVDA) déclare que le salaire des salariés des pools d'emplois de travail dépend du niveau de l'emploi et pouvoir atteindre un salaire minimum et demi.

La puissante Association des communes néerlandaises (VNG) a été mise en difficulté par ces mouvements sociaux. En effet, toute amélioration salariale des emplois subventionnés doit se faire sur les moyens financiers des communes concernées et non pas sur un financement national, et toutes les communes ne sont pas à égalité devant ce problème. Elle finit par accepter d'entrer en négociations sur ce thème le 26 février 1998 et signe un accord qui met en place une évolution du salaire de ces salariés jusqu'à 120 % du salaire minimum sur 10 ans.

Dans l'enseignement, la réduction de la durée du travail

Dans le secteur de l'enseignement, bien qu'on ne soit pas en période de négociation de la convention, une « rallonge » a été accordée de 0,75 %, dont le principe était prévu dans le cas où les salaires du privé augmenteraient substantiellement. Ce n'est pas sur le plan salarial que les négociations ont été les plus vives. Le différend a éclaté en décembre 1997 entre les organisations syndicales FNV, CNV et NU 91 représentant les enseignants du secondaire au sujet du nombre d'heures de travail. Les enseignants doivent passer 28 heures à l'école (devant la classe, travail de préparation, de concertation, de réception des élèves etc.), et ils ont revendiqué une réduction de deux heures de leurs obligations, en application de l'accord collectif de 1996

qui prévoyait une réduction de la durée du travail de 3 % mais d'où rien de concret n'était sorti. Certains réclamaient une baisse jusqu'à 22 heures hebdomadaires de leurs obligations.

Cette revendication n'était pas incomprise par les directions d'établissements scolaires mais c'est sur le plan du financement des recrutements complémentaires pour faire face aux heures libérées que le bât blessait. Après des semaines de discussion dures, et une grève nationale d'une heure, le ministère de l'Enseignement a accepté d'accorder 42 millions de florins supplémentaires, qui s'ajoutent aux 75 millions déjà réservés au budget pour solutionner les mouvements sociaux dans l'enseignement. Un accord a été signé le 3 mars dernier, prévoyant 26 heures de travail pour les enseignants et une possibilité de retraite anticipée rémunérée pour les enseignants les plus âgés. Il reste aux directions d'établissements à régler les nouveaux emplois du temps et recrutements complémentaires sur la base de leurs nouveaux moyens.

Négociation complexes dans le secteur de la santé

Les négociations conventionnelles les plus difficiles ont eu lieu dans le secteur de la santé, à partir de mars 1998. On a face à face les organisations syndicales FNV et CNV et une organisation qui coiffe les multiples organisations patronales de la santé, la Fédération Néerlandaise des Soins, (« Nederlandse Zorgfederatie » NZF) et en troisième acteur, et non le moindre, le ministère de la Santé publique, qui tient les cordons de la bourse du système. Le secteur de la santé pèse 45 milliards de florins dans le budget de l'Etat, dont 70 % sont absorbés par les salaires. Les syndicats réclamaient 5 % d'augmentation de salaire tandis que

les employeurs proposaient 3 %, tout en estimant que le budget mis à leur disposition par le ministère était tout à fait suffisant même pour ces 3 %.

On peut analyser ces difficultés comme liées à la situation triangulaire des partenaires sociaux du secteur, à l'accumulation de difficultés structurelles, et à la conjoncture politique. Sur ce dernier point, il n'est pas anodin de savoir que le ministre de la Santé, Els Borst, est le leader politique de Democratie 66, parti membre de la coalition gouvernementale et engagé dans la campagne électorale.

En toile de fond, la politique de la santé est un sujet très discuté aux Pays-Bas, tant au niveau de son coût grandissant chaque année, qu'au niveau de la gestion quotidienne. Le médecin de famille a un rôle de « gardien de porte » pour l'accès aux spécialistes, qui travaillent essentiellement en milieu hospitalier. Les établissements gèrent l'ordonnement des hospitalisations et ceci conduit à des listes d'attente exaspérant l'opinion publique.

Depuis quelques mois, la mise en cause de la dégradation des conditions de travail en milieu hospitalier se fait de plus en plus vive, à la fois conséquence des mesures prises d'austérité budgétaire et des mesures plus récentes de réduction de la durée du travail à 36 heures sans embauches compensatoires suffisantes. Le secteur voit sa pyramide des âges se dégrader, et le flux des candidats aux fonctions d'infirmiers et d'aides-soignants se raréfier. Face à la difficulté des conditions de travail dans le secteur, les rémunérations restent modestes. En outre, des reticences diverses ont fait que l'effectif d'« emplois-Merkert », subventionné par l'Etat, n'a pas été recréé dans son intégralité par le secteur de la santé, augmentant en core la

PAYS-BAS

situation de sous-effectif (6 000 « emplois-Melkert » n'auraient pas été pourvus).

Ces difficultés sont loin d'être nouvelles, et lors des négociations antérieures de 1996, une politique généreuse d'augmentations de salaires avait été décidée, qui ne savait pas les moyens de financement que le ministère mettait à la disposition du secteur. Une partie de l'enveloppe de cette année se trouvait d'ores et déjà absorbée par les mesures de 1996. D'où une complication encore plus grande des négociations d'aujourd'hui dans la mesure où les organisations syndicales n'en tenaient pas compte de cet arriéré dans leurs revendications de cette année.

Les négociations ont donc pris le caractère d'un bras de fer entre organisations syndicales et patronales d'une part, et organisations patronales et ministère d'autre part, qui ne voulait pas augmenter l'enveloppe prévue de 900 millions de florins, suffisant d'après lui à financer 3 % d'augmentations de salaire. Pour la NZF au contraire, une telle somme ne correspondait qu'à 1 % d'augmentation de salaire, du fait des dépenses anticipées engagées du fait de l'ancienne convention collective.

Début avril, le front patronal se fissure. Dans le secteur des hôpitaux académiques (équivalent de nos CHU), une convention est signée qui prévoit 3 % d'augmentation au 1^{er} avril 1998, 3 % au 1^{er} avril 1999, et 0,5 % en l'an 2000, soit 6,5 % sur 28 mois. Une partie de ce coût sera prise en charge par ces hôpitaux eux-mêmes. « Nous sommes conscients des pénuries sur le marché du travail et voulons essayer d'éviter d'aggraver le problème » a déclaré J. Hamel, membre du conseil d'administration de l'hôpital

académique de Groningue. Mais la situation reste bloquée dans le reste du secteur.

Le 27 avril 1998, événement rarissime en Hollande, le quart des salles d'opération est bloqué par la grève, et cinquante hôpitaux n'acceptent que les urgences. Le conflit prend un tour très dur. Une manifestation rassemble 23 000 personnes. Une commission de médiation est nommée. Le ministre reçoit les syndicats. Les négociations sont reportées à l'après-élections.

De semaine en semaine, quelques concessions se font jour, le ministère n'est pas insensible à rendre le secteur plus attractif. Deux cents millions de florins de plus sont dégagés pour financer ce qu'on appelle en Hollande les conditions conventionnelles secondaires, soit équipements de garde d'enfants, formation, augmentation de la gratification des apprentis-aides soignants et élèves infirmiers.

L'accord en fin trouvé du côté des hôpitaux le 11 mai dernier s'attaque aux frustrations salariales, aussi bien dans un esprit de ratissage que dans un esprit de conquête. Comment faire se tourner vers le secteur de la santé des jeunes dont deux sondages récents ont pourtant montré qu'ils ont toujours une appréciation positive des métiers liés à la santé ? Un accord est enfin trouvé après que le gouvernement démissionnaire eut au final débloqué un demi-milliard de florins supplémentaires par rapport à l'enveloppe initiale. Les salariés obtiennent 3,6 % d'augmentation au 1^{er} avril, une allocation exceptionnelle de 0,75 % du salaire annuel. Les élèves-infirmiers voient leur salaire augmenté de 10 % et la gratification des apprentis augmente elle de 50 %, atteignant 750 florins mensuels. Les syndicats ont accepté de plus grandes posi-

bi li tés de flexi bi li sa tion des plan nings de travail mais en contrepartie, les majora tions pour travail les samedis et les di man ches sont por tées de 55 % à 60 %.

Dans le reste du sec teur de la san té, la situation n'est pas encore claire. Les branches négocient à la fois chacune de leur côté, sans ces ser d'ob ser ver la co hé rence de leurs négocia tions avec les ac cord s pion niers des hô pi taux. On a conclu ain si à 3,6 % d'aug men ta tion pour 1998 , plus 0,3 % du sa laire an nuel au 1^{er} juil let et encore 0,8 % du sa laire an nuel en dé cembre prochain, dans la branche des foyers pour han di ca pés (33 000 sa la riés). Dans le sec teur de l'as sistance à do mi cile, il a été proposé que les sa laires soient aug men tés au 1^{er} juil let de 3,5 %, de 0,5 % du sa laire an nuel al lo ué en dé cembre, mais ceci a été re fu sé par les sa la riés s'esti mant lésés par rap port au per son nel hos pi ta lier.

Le sec teur so cial veut pro fi ter de la dy na mi que du sec teur de la san té

Le sec teur so cial dit du « Bien-être » est lui aus si en tré en tur bu lence à l'oc ca sion des né go cia tions con ven tion nel les. Il oc cu pe 87 000 per son nes. Il re groupe les crè ches, les mai sons de quar tiers, les cen tres d'hé bergement pour deman deurs d'as ile, les sal les de jeux pour pe tits en fants etc. Les né go cia tions y sont blo quées depuis le 12 juin. Les syndicats deman dent 4,5 % d'aug men ta tion de sa lai res tan dis que les em ployeurs n'of frent que 3 % au 1.9.98 et 2,4 % au 1.4.99.

Les crèches sont le fer de lance du mou ve ment. En ef fet, la po li tique du gou vernement sortant vise à les dé velop per au moyen de cré dits sup plé men taires, et le per son nel vou dra it bien amé liorer à cette oc ca sion ses condi tions de tra vail et de sa laire, alors que la flexi bi li sa tion pro gres sive de l'or ga ni sa tion de l'ac cueil

des en fants a ten dance à alourdir les condi tions de tra vail.

Au to tal, dans le pri vé, les or ga ni sa tions syn di ca les sont plu tôt sa tis fai tes des ré sultats de la saison 1998 des con ven tions collec tives. Mais elles restent dé çues sur le plan des re ven dications de na ture plus qualita tive : la faiblesse des clau ses de cré a tion d'em plois, ou de pla ces de stages, de forma tion, mesu res à prendre pour ré duire le stress et l'in ten sité du tra vail, qui res tent les pa rents pau vres de ces né go cia tions. Du côté du public, les com men taires des ac cord s de la san té vont dans les deux sens. On les sa lue comme une chance pour le sec teur de mo der ni ser son im age pro fes sion nelle. Mais cer tains y voient des si gnes de mau vaise au gure pour la mo dé ra tion sa la ri ale comme la con fédé ra tion pa tron ale VNO-NCW , qui craint un ef fet de con ta gion sur les pro chai nes né go cia tions sa la ri ales dans le sec teur privé. Les né go cia tions de 1998 ne mar que raient-elles pas la fin d'une longue pé riode de pa tience des sa la riés du pu blic qui ont payé très cher l'as sai nis sement de l'é cono mie né er lan daise ?

Sour ces :

« Ruimte om te leven », FNV nota ar beids vo or waarden beleid 1998.

Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 1998, mi nis tère des Affai res so cia les et de l'em ploi NRC Handelsblad.

Else vier, 23.5.98.

Volkskrant.

PAYS-BAS