

## Pays-Bas

### Négociations collectives du printemps 2008 : desserrement de la modération salariale

Marie WIERINK

**A** l'automne 2007, quand les grandes centrales syndicales FNV et CNV ont fait connaître leur stratégie revendicative pour 2008, on a pu constater que le ton n'était plus à la modération salariale. En effet, tout pousse les organisations syndicales à s'appuyer sur le retour de la prospérité dont rendent compte à la fois le taux de croissance et la réduction du chômage pour recommander à leurs syndicats de branche une augmentation des salaires de 3,5 % pour 2008, dans le cadre d'une politique revendicative certes décentralisée mais toujours coordonnée. D'autres thématiques apparaissent dans les négociations. Certaines sont mises en avant par les organisations syndicales comme le droit à la formation pour les salariés, ou la conciliation famille-emploi par exemple. D'autres sont portées par des débats récents de politique sociale comme l'allongement de la vie professionnelle ou l'augmentation du temps de travail pour réduire les tensions sur le marché du travail. Les organisations patronales de leur côté réclament l'individualisation des salaires. Malgré une conjoncture favorable, de longs conflits ont émaillé les négociations dans les services publics. Ainsi, dans la police et l'enseignement, les enjeux

de rattrapage salarial ont été dominants, tandis que dans les services postaux ou les transports interurbains, la privatisation et les rapports avec l'Etat régulateur ont compliqué la donne.

#### **Un contexte macro-économique favorable**

En 2007, la croissance a atteint le taux de 3,5 %, le plus élevé depuis 2000, dépassant de 0,5 % le taux atteint en 2006. D'après le CBS (2008), cette croissance a été tirée par les exportations, mais les investissements et la consommation l'ont également alimentée. Il faut citer aussi le facteur des recettes gazières, favorisées par l'augmentation des coûts de l'énergie.

Les taux d'activité et d'emploi sont élevés, et le marché du travail subit des tensions qui renforcent la position des salariés dans la négociation salariale. En 2006, selon Eurostat (CE, 2007), les taux d'activité et d'emploi étaient respectivement de 77,4 % et 74,3 %, et le taux de chômage de 3,9 %. Selon les statistiques néerlandaises, le taux de chômage a continué de baisser entre le premier trimestre 2007 et le premier trimestre 2008 <sup>1</sup>, passant de 5 % à 4,2 %. Mais les

1. Non corrigés des variations saisonnières.

## PAYS-BAS

jeunes continuent d'être plus touchés que les autres : 6,6 % des actifs entre 15 et 24 ans (CE, 2007). La réduction du chômage a touché sélectivement les chômeurs dans la force de l'âge : le chômage des 25 à 44 ans a été diminué de moitié en trois ans (CBS, 2008).

De nombreux emplois restent vacants et difficiles à pourvoir. Entre 2003 et 2007, le nombre des emplois vacants a été multiplié par trois. En 2006, un emploi vacant sur trois est difficile à pourvoir contre un sur cinq en 2005. Le bâtiment et l'industrie sont spécialement touchés, 47 % des emplois vacants étant difficiles à pourvoir dans le bâtiment, et 44 % dans l'industrie (Weidum, 2008). On note cependant tout récemment une légère diminution des emplois vacants, notamment dans le secteur des services marchands et en particulier dans le secteur bancaire (CBS, 2008).

L'inflation reste davantage contenue aux Pays-Bas qu'ailleurs. Depuis 2005, elle est constamment inférieure à la moyenne européenne. En mai 2008, elle est estimée à 2,1 % en moyenne annuelle contre 3,6 % pour la zone Euro (CBS, 2008). Cependant, on note une légère accélération, puisque en 2006 et 2007, elle n'avait atteint que 1,6 %.

Dans ces conditions, on comprend que progressivement, depuis 2005, le mot d'ordre de modération salariale ait disparu des notes revendicatives des grandes confédérations syndicales.

---

### **Des négociations qui restent solidement coordonnées**

L'organisation des négociations collectives aux Pays-Bas répond à un cadre réglementaire et coutumier bien différent de ce que l'on connaît en France. La négociation collective y est périodique, les

conventions étant négociées pour une durée définie par les partenaires sociaux, et généralement fixée à 2 ans. Les écarts par rapport à cette norme sur des périodes plus courtes (1 an) ou plus longues (3 ans) donnent des indications soit de contexte (incertitude, défiance), soit de rapports de force. Les organisations syndicales sont puissamment structurées au niveau sectoriel mais ne disposent pas d'un droit de présence dans l'entreprise. On les trouve pourtant dans les entreprises de plus de 50 salariés où elles peuvent présenter des listes de candidats dans les conseils d'entreprise.

La négociation collective est donc menée au niveau de la branche. Toutefois, les plus grandes entreprises se sont dotées le plus souvent d'accords internes qui sont alors négociés par des représentants des syndicats des branches concernées, ou par des représentants syndicaux habilités au titre de dispositions conventionnelles reconnaissant le fait syndical dans l'entreprise. Elles ont dû au préalable obtenir une dérogation de la part du secrétariat paritaire de la convention de branche. Le débat sur le niveau de la négociation collective entre branche et entreprise a donc une connotation particulière aux Pays-Bas, renvoyant principalement à celui sur les droits de négociation du conseil d'entreprise.

En ce qui concerne l'extension des accords de branche, elle sera autorisée par le ministère des Affaires sociales si les organisations patronales signataires sont considérées comme suffisamment représentatives de l'emploi dans le secteur, c'est-à-dire si elles organisent un nombre d'entreprises occupant la plus grande part des salariés du secteur (65 %).

Les acteurs sociaux néerlandais sont attachés par tradition et par pragmatisme à une concertation étroite et au plus haut

niveau, entre eux et avec le gouvernement. Les grandes institutions, tripartite pour le Conseil économique et social et bipartite pour la Fondation du travail, continuent de jouer un rôle important dans la définition des politiques économiques et sociales, et intègrent les acteurs sociaux comme partenaires à part entière de la construction de la politique macro-économique. C'est ce qu'on a qualifié de « modèle *polder* », ou de modèle du compromis ou du consensus, enraciné dans l'histoire sociale longue des Pays-Bas. Cette tradition du dialogue social, non dénué de moments de forte opposition et de conflits, a conduit à l'accord emblématique de Wassenaar (1982) et plus récemment aux accords de modération salariale de 1994 et de 2004. Il est important de noter qu'il s'est agi de recommandations, plus que d'accords centraux impératifs, le tournant vers plus de décentralisation des négociations collectives ayant été pris dès les années 1970.

A l'instar de ces « recommandations », les discussions menées au niveau des confédérations syndicales conduisent à formuler des axes communs de politiques revendicatives, appelés à structurer les négociations décentralisées aux niveaux des branches et des entreprises. Ainsi, tous les ans, dans un calendrier qui suit la concertation macro-économique globale de l'automne et la publication du budget, les grandes organisations syndicales formulent leurs priorités revendicatives. La concertation dite « de

printemps » entre organisations syndicales et patronales qui s'est tenue en avril, a marqué le climat des négociations salariales. En effet, les partenaires sociaux se sont trouvés d'accord pour constituer un front commun de refus du projet gouvernemental d'augmenter la TVA de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009, et on a parlé à cette occasion d'entente retrouvée entre les acteurs, après les graves dissensions qui avaient marqué les discussions sur la réforme du licenciement au cours des deux dernières années <sup>1</sup>.

---

### **Les priorités revendicatives de la FNV et de la CNV**

Ainsi à l'automne 2007, tant la FNV que la CNV ont publié leurs grandes orientations pour les accords collectifs à renouveler à partir de 2008. Dans un contexte de croissance retrouvée et de tensions sur le marché du travail, les centrales syndicales revendiquent leur part dans le partage des fruits de cette croissance mais veulent aussi renforcer leurs arguments afin de maintenir la coordination des négociations.

### **Des augmentations de salaire « responsables » pour la FNV**

Selon Wilna Wind, la coordinatrice de la politique revendicative pour la FNV « tous les signaux sont au vert » pour que les salariés tirent avantage de la situation économique. Dans la note adoptée par le conseil fédéral en novembre 2007 <sup>2</sup>, elle fixe à 4 % au maximum la marge

---

1. Voir nos articles dans des numéros précédents de la *Chronique internationale de l'IRES* : Marie Wierink, « Pays-Bas : le projet de réforme du licenciement, un tournant dans la politique néerlandaise de flexi-sécurité », n°108, septembre 2007 ; « Pays-Bas : abandon du projet de réforme du licenciement », n°110, janvier 2008.

2. FNV, « Kansen scheppen, kansen pakken, meerjaren arbeidsvoorwaardennota, 2008/2010 », (Se donner des chances, saisir ses chances, note pluri-annuelle de politique revendicative 2008/2010), adoptée en Conseil fédéral le 19 novembre 2007.

## PAYS-BAS

de négociation pour l'année 2008, dont 3,5 % pour les augmentations de salaire *stricto sensu*. Selon Wilna Wind, ces augmentations ne sont plus modérées, mais « responsables »<sup>1</sup>. Ces deux valeurs sont fixées en tenant compte de l'évolution des indicateurs de productivité, inflation, prix des facteurs de production de l'année passée, en cours et prochaine, et en considérant le développement de l'emploi, des coûts salariaux et de la croissance. Mais la FNV marque aussi son attachement à une solidarité intersectorielle et à un développement homogène des revenus. Elle s'oppose à ce que des secteurs profitent de leur situation pour tirer un avantage salarial maximal tandis que d'autres, où les gains de productivité sont limités, resteraient en arrière. Elle estime que laisser libre cours aux augmentations de salaires par secteur en fonction de la productivité ou de la croissance conduit à désorganiser plus profondément encore le marché du travail. Cependant, elle admet que dans quelques secteurs, on puisse recourir à des soupapes de sécurité (*ventielen*), sous la forme de versements de salaires exceptionnels, pour permettre un partage justifié des résultats avec les salariés. On pourra aussi dépasser le taux de 3,5 % pour opérer certains rattrapages particulièrement justifiés avec l'accord du conseil fédéral.

Elle justifie en outre cette discipline en arguant que l'affichage d'un pourcentage d'augmentation « responsable » per-

met de négocier le financement, au titre de l'augmentation de la masse salariale globale, d'objectifs dits sociaux – non plus directement monétaires, mais plus qualitatifs. Parmi ces derniers figurent la formation, le développement du télétravail, l'extension du congé paternité de deux jours (congé légal) à deux semaines, la politique de gestion des âges, ou les conditions d'activité des sous-traitants sans personnel<sup>2</sup>. S'y ajoutent aussi des objectifs écologiques : diminution des déplacements domicile-travail, soutien à d'autres moyens de transport qu'automobiles, limitation des rejets de matières polluantes ... Le thème de la participation des salariés à la valorisation boursière des entreprises en cas de fusion ou de concentrations est abordé, et la FNV propose que 20 % de la valorisation soient réservés aux salariés. Elle prend position pour la suppression des minima conventionnels spécifiques pour les jeunes<sup>3</sup> et leur intégration aux minima professionnels correspondant à leur qualification.

### **Qualité de la vie au travail pour la CNV**

A la CNV, l'accent est mis, dans la note de politique revendicative, sur les dimensions essentielles de la vie au travail qu'il importe d'intégrer dans les négociations, à côté des augmentations salariales<sup>4</sup>. A leur propos, la CNV insiste sur les incertitudes du contexte économique et les menaces de ralentissement liées à la

---

1. [www.zibb.nl](http://www.zibb.nl), 19 novembre 2007.

2. Tels que les tâcherons dans le bâtiment, les tractionnaires dans les transports, les *free-lance* dans les médias et des industries graphiques, que les syndicats s'efforcent de représenter et de défendre dans leurs rapports avec les donneurs d'ordre.

3. Qui font écho au salaire minimum « jeunes », applicable aux jeunes de 15 à 23 ans, et fixé entre 30 et 85 % du salaire minimum adulte.

4. CNV (2007), « Aan het werk, zorg en werk, plezier in werk, kans op werk » (Au travail, care et travail, plaisir au travail, des chances au travail).

## DESSERREMENT DE LA MODERATION SALARIALE

crise financière. Elle renvoie à la formule de la Confédération européenne des syndicats pour fixer le taux conseillé d'augmentation qui vise à garantir le pouvoir d'achat et à intégrer l'augmentation moyenne de la productivité. Ainsi elle arrive à une marge de 3,75 % mais met l'accent sur la nécessité de faire du « sur mesure » et fixe une « largeur de bande » des augmentations possibles de 2,25 à 3,5 %, tout en se réservant la possibilité de prévoir des augmentations supérieures mais justifiées. Elle admet une forme de rémunération collective liée aux résultats à partir du moment où les règles en sont transparentes, et demande comme la FNV à ce que soit négociée la suppression des salaires conventionnels « jeunes ». Enfin, elle préconise de bannir les augmentations excessives de salaires ou de revenus pour les cadres supérieurs et dirigeants. Pour la CNV, la négociation sectorielle est très importante pour structurer les conditions de travail dans les petites entreprises.

La note développe très largement les thèmes plus qualitatifs que sont la conciliation entre les responsabilités familiales et privées (le *zorg*, ou *care* en néerlandais) et professionnelles. Elle insiste vivement dans cet esprit sur le nécessaire équilibre entre la flexibilité dont a besoin l'entreprise et celle dont ont besoin les salariés pour gérer leur temps familial, leurs engagements associatifs et civiques et leurs loisirs. Sur le thème du « plaisir au travail », elle préconise de déployer la négociation sur le terrain de la prévention du stress et de la qualité du management. Elle invite les négociateurs à limiter le

travail précaire et à chercher les moyens d'impliquer l'entreprise dans l'insertion des chômeurs, aux fins d'augmenter leurs chances d'avoir un travail.

---

### Premier bilan du printemps conventionnel 2008

Pour se faire une idée presque à chaud des résultats des négociations de ce printemps 2008, on dispose de deux sources : un bilan dressé par la FNV au 1<sup>er</sup> juin 2008 et une analyse menée par l'AWVN, grande association patronale assistant les négociations dans près de 600 conventions collectives.

#### ***Demander, c'est obtenir, pour la FNV***

Le bilan intermédiaire publié début juin par la FNV rend compte de 170 accords signés par ses syndicats ; ils couvrent 2,5 millions de salariés. Parmi ceux-ci, les 59 accords de branche ou d'entreprise qui couvrent plus de 2 000 salariés sont particulièrement suivis. La durée moyenne des accords conclus est de 18 mois et de 21 mois pour les grands accords. Pour la FNV, la période est favorable aux augmentations salariales : demander, c'est le plus souvent obtenir, même si le climat a pu être tendu par la fixation d'ultimatums, plus souvent que les années passées, et si des conflits durs ont pu éclater, comme dans la « petite » métallurgie<sup>1</sup>, la police ou les transports urbains. Les 3,5 % d'augmentation de salaire ont été presque obtenus puisqu'en moyenne, sur 12 mois, l'augmentation moyenne s'élève à 3,3 % dans les accords couvrant plus de 2 000 salariés et

---

1. On entend par « petite » métallurgie, le secteur des industries métallurgiques, électro-techniques et mécaniques, y compris les garages, hors très grandes entreprises du secteur couvertes par des accords d'entreprise.

## PAYS-BAS

à 3,19 % pour l'ensemble. En plus de cette augmentation dite structurelle, dans environ un tiers des accords, des primes exceptionnelles ont été consenties, soit en pourcentage du salaire annuel (entre 0,25 et 3,5 %) soit sous forme de montant forfaitaire (entre 50 et 1 800 €).

Sur les thèmes plus qualitatifs, la FNV ne rend compte que des discussions sur le télétravail, le congé de paternité, la politique de gestion des âges, et l'amélioration des conditions d'emploi des personnes avec une invalidité de moins de 35 %, exclues de toute protection sociale par la nouvelle réglementation de l'incapacité. Le télétravail, conçu comme la possibilité d'améliorer la conciliation famille-emploi et de diminuer la congestion routière, fait son entrée dans 37 accords, dont 10 grands accords, et concerne 60 000 salariés. Dans 5 accords, le télétravail est mis à l'étude ou en expérimentation. Le congé paternité n'a pas encore convaincu ; on ne trouve que 15 accords prévoyant une extension du congé légal de trois à dix jours ouvrés. Seuls 3 accords prévoient un congé de dix jours, parmi lesquels celui de la FNV.

Le thème de la gestion des âges a été l'occasion de frictions importantes. Dans le cadre de la politique d'allongement de la vie professionnelle, les entreprises entendent revenir sur les allègements d'horaires ou les jours de congés supplémentaires. Ces derniers sont prévus dans maintes conventions collectives pour les travailleurs âgés, le plus souvent à partir de 50 ans ; ils joueraient de ma-

nière désincitative à l'embauche ou à la préservation de l'emploi des travailleurs âgés<sup>1</sup>. Les intéressés et les syndicats sont opposés à cette remise en cause et peu ouverts à la discussion sur ce thème. Pourtant, dans 44 accords, les partenaires sociaux ont abordé le sujet, le plus souvent sous la forme de la constitution d'un groupe de travail. Plus rarement, de nouvelles dispositions ont été adoptées comme dans la petite métallurgie<sup>2</sup> où les jours de congé supplémentaires sont réduits en échange de droits renforcés à la formation et à l'adaptation des échelles de salaires pour les jeunes ; une période de transition de 15 ans est toutefois prévue. Enfin, dans 18 accords (620 000 salariés), le licenciement des personnes ayant un taux d'invalidité inférieur à 35 % a été soumis à des conditions restrictives.

### **Un bilan mitigé, pour les employeurs**

Pour l'association patronale AWWN, le bilan des 200 accords signés ce printemps est mitigé. L'association déplore une envolée des salaires sans négociation systématique des moyens d'augmenter la productivité, tels que la flexibilisation des rémunérations, du temps de travail, la mise en place d'une politique d'allongement de la vie professionnelle et le développement de l'employabilité des travailleurs, auquel devrait s'ajouter à l'avenir le thème de la mobilité. Elle craint que cette tendance à la hausse ne se poursuive, par mimétisme, et redoute un effet amplificateur d'une hausse d'un

---

1. Voir Marie Wierink, « Pays-Bas : la politique néerlandaise d'allongement de la vie professionnelle : une réussite en demi-teinte », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 109, novembre 2007.

2. Où la pénurie de main-d'œuvre est criante : 40 000 postes vacants pour 400 000 emplois dans le secteur (NRC, 23/3/2008)

## DESSERREMENT DE LA MODERATION SALARIALE

point (de 19 à 20 %) de la TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2009, si le gouvernement ne renonce pas à son projet.

Pourtant, dans 9 accords sur 10, l'un ou l'autre de ces points a été abordé. En ce qui concerne la flexibilisation des rémunérations (présente dans 57 % des accords), certains textes permettent la variation de la rémunération en fonction des résultats (22 %), en fonction de l'évaluation individuelle (17 %), ou l'attribution de primes exceptionnelles (34 %). Dans les accords prévoyant la flexibilisation des rémunérations, l'augmentation structurelle est inférieure de 0,2 %. La politique de gestion des âges, et plus précisément le « démontage » des dispositions favorisant les plus âgés, est très délicate à négocier. Dans trois accords sur quatre qui en traitent, il n'est question que de lancer une étude sur les possibilités de transformer des dispositions visant des groupes d'âge en dispositions générales, basées sur les phases de la vie. Par exemple, dans le cas de Metalelektro (la petite métallurgie), AWVN note que les jours « seniors » (jusqu'à 29 par an) sont transformés en deux jours de congés supplémentaires pour tous.

Certains textes ont prévu la mise en place de budgets individuels. Les entreprises peuvent y verser le 13<sup>e</sup> mois, des jours de congés supplémentaires pour travailleurs âgés, un abondement à l'épargne personnelle des salariés pour congé de longue durée. Les salariés pourront mobiliser à leur guise ces sommes, le plus souvent pour acheter des jours de congé supplémentaires, sans devoir demander l'autorisation à l'employeur, mais aussi pour la formation.

En ce qui concerne l'employabilité, on note la tendance à mettre en place des budgets individuels pour des projets de formation de moins en moins liés au poste actuel occupé par le salarié ou aux fonctions disponibles dans l'entreprise, mais permettant le développement de la carrière dans ou en dehors de l'entreprise. Sur le thème de la flexibilité, abordé dans 37 % des accords, on constate la tendance à permettre au salarié de monnayer par une augmentation de salaire la renonciation à des jours de RTT ou de congé, mais aussi à l'inverse, comme indiqué plus haut, de prendre plus de jours de congé. L'augmentation de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures est négociée dans quelques secteurs comme la police, sur la base du volontariat pour les personnels en place et de manière obligatoire pour les nouveaux embauchés. Sur le nouveau thème de la mobilité, l'association constate elle aussi qu'on commence à discuter du télétravail, abordé dans 10 % des textes.

Dans ce tableau d'ensemble où les salaires ne semblent pas avoir constitué une pierre d'achoppement, le secteur public – ou les services publics, plus exactement – tiennent une place particulière. Des conflits longs et difficiles ont marqué les négociations, dans l'enseignement, les services postaux, la police et les transports urbains.

---

### **Des négociations difficiles dans les services publics**

La police, l'enseignement, les transports réguliers<sup>1</sup> de voyageurs et les services postaux ont été le cadre de négociations laborieuses. Pour les deux

---

1. Transports urbains et inter-urbains par bus, par opposition aux autocars de tourisme.

## PAYS-BAS

premiers secteurs, le cadre des négociations était particulièrement contraint par le contexte budgétaire des dépenses publiques. Ces négociations ont été ponctuées par de nombreux jours de grève (10 jours dans la police entre décembre 2007 et février 2008). Dans les transports inter-urbains, le conflit a traîné et pris des formes diverses, de la grève aux transports gratuits, d'avril au 18 juin 2008, jusqu'au déblocage d'un financement exceptionnel de l'Etat pour les transports. Les conditions de la négociation dans les services postaux, complètement privatisés mais pas encore complètement libéralisés, ont été compliquées par la perspective de l'ouverture totale du secteur à la concurrence.

### **Mieux payer les policiers et les enseignants**

Les négociations dans la police ont duré au total près de quatre mois. Elles ont commencé à la fin de l'automne 2007, sans succès. A partir de décembre, des actions, conduisant notamment à annuler des matchs de football, ont été engagées par les syndicats. Selon le cas, ces grèves ont été déclarées licites ou non par les tribunaux locaux. Au cours des négociations, l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail de 36 à 38 heures a même été proposée, sans succès, par les syndicats comme moyen de débloquer la situation salariale. Le blocage de ces négociations a inquiété le gouvernement qui craignait la contagion au reste du secteur public. Aussi, à la mi-mars 2008, la ministre de l'Intérieur a-t-elle fait une ultime proposition, estimée à plus de 500 millions d'euros : augmenter les salaires de 12 % sur trois ans, 10,25 % sur une base structurelle et près de 2 % sur une base exceptionnelle. Trois syndicats sur quatre y étaient opposés. ACP et

ANVP réclamaient 200 € d'augmentation nette par mois, 6,6 % de plus sur deux ans, une augmentation de la participation patronale à l'assurance santé et des indemnités de garde et de soirée. NPB refusait catégoriquement l'offre de la ministre. En fait, les syndicats ont été contraints fin mars de l'accepter sous la menace de revenir à une offre antérieure moins favorable.

Pendant la même période, dans l'enseignement, les négociations ont été également très difficiles, et marquées par une journée de grève le 26 mars. Au-delà de la question salariale, c'est l'attrait du métier d'enseignant qui était évoqué et les problèmes posés par le manque d'enseignants, voire la fuite de bon nombre d'entre eux après quelques années d'exercice. Fin 2007, une commission présidée par A. Rinnoy-Kan, président du Conseil économique et social, s'était penchée sur l'avenir de l'enseignement et avait fait des propositions tendant à revaloriser la fonction afin de lutter contre le déficit d'enseignants. Il s'agissait d'attirer plus de jeunes vers le métier et de maintenir les enseignants devant les élèves plus longtemps. Le ministre de l'Education a débloqué 1,1 milliard d'euros d'ici 2020 sur le budget de son ministère pour l'amélioration des conditions d'emploi dans l'enseignement.

Le 15 avril, un accord collectif a été trouvé avec toutes les organisations syndicales du secteur, et approuvé par la base de ces syndicats. Il augmente les salaires de tous les enseignants de 5 à 10 % dans les prochaines années, en plus des augmentations habituelles selon les grilles de classification. Le parcours de carrière est écourté, accélérant la progression salariale. Des échelons supplémentaires sont créés, pour rémunérer notamment les plus qualifiés d'entre les enseignants, et un



## DESSERREMENT DE LA MODERATION SALARIALE

pourcentage annuel de promotions à l'échelon supérieur est fixé. 85 000 enseignants devraient en tirer avantage. Ceux qui accepteront de travailler dans les grandes villes de l'ouest, particulièrement touchées par le manque de professeurs, gagneront des échelons de salaire. Ainsi, les enseignants devraient atteindre plus rapidement l'échelon maximal. A cet échelon maximal, ils recevront une prime annuelle de 850 € dans le primaire et de 1 000 € dans le secondaire. De plus ont été créées pour les enseignants de nouvelles possibilités de progression salariale, sans qu'ils doivent pour autant passer aux fonctions de direction d'établissement, et de nouveaux indices de rémunération pour les plus qualifiés d'entre eux. A partir de 2008, une prime annuelle de 200 € est prévue pour tous. Les directeurs d'écoles primaires recevront une prime de 275 € par mois, et un plan d'embauche de 1 550 assistants scolaires pour le primaire sera mis en place. Sous la pression des syndicats, il a été décidé de maintenir pour les enseignants les plus âgés les allègements de service dont la suppression était envisagée. Enfin, un fonds de formation substantiel sera créé.

### **La contrainte tarifaire dans les transports publics**

Les négociations de la convention collective des transports publics (13 000 salariés, 60 % de syndiqués à la FNV), entamées en février, ont concerné trois grandes entreprises, Connexion, Veolia et Arriva, actuelles titulaires de marchés de transports régionaux depuis la privatisation intervenue en 2001. Les plus grandes villes n'ont pas été touchées,

car leurs transports par autobus, tramway ou métro sont gérés par de grandes entreprises, anciennement municipales, disposant de leurs propres conventions collectives. Les entreprises proposaient une augmentation des salaires de 11,5 % sur trois ans en échange de gains de productivité. Ceux-ci devaient provenir d'une réorganisation du travail conduisant à réduire les pauses, rendre les plannings de services flexibles, augmenter l'amplitude des journées de travail et réduire le nombre de jours de RTT. Pour les syndicats, ces modifications de régime de travail réduisaient l'augmentation à moins de 2,5 % par an et la proposition était donc inacceptable.

Les employeurs de leur côté s'estimaient contraints à ces gains de productivité du fait de l'encadrement tarifaire des transports. En effet, le chiffre d'affaires des transports interurbains est complètement déterminé par la politique de tarifs définie par le ministère, à travers le prix des tickets et les subventions provinciales ou régionales, et ces éléments n'ont pas été revalorisés à la mesure de ce qui était réclamé par les transporteurs au vu de l'augmentation de leurs coûts de production<sup>1</sup>. Après plus de deux mois de négociation, le ministère refusait toujours d'augmenter les subventions, et début mai, les organisations syndicales ont donc décidé de déclencher les actions qui ont duré jusqu'à la mi-juin, sous des formes différentes selon que les tribunaux cantonaux ont censuré ou non les grèves, sur saisine des employeurs ou de l'organisation des voyageurs Rover.

Après l'intervention infructueuse d'un médiateur, Doekle Terpstra, ancien

---

1. L. Van Nierop, « Buschauffeurs willen 'poen' en stempelen niet » (Les chauffeurs veulent du fric et ne font pas composer), *NRC*, 2/5/2008.

## PAYS-BAS

président de la CNV, il a fallu un débat au Parlement le 12 juin pour que la secrétaire d'Etat compétente négocie avec les Provinces le déblocage de 16 millions d'euros pour le budget des transports régionaux, permettant le financement des mesures conventionnelles sur lesquelles syndicats et employeurs avaient enfin trouvé un accord. Selon cet accord d'une durée de 18 mois, les chauffeurs ont obtenu une augmentation de salaire de 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2008, 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Leur allocation de fin d'année est augmentée de 0,5 % et ils obtiennent une participation patronale à l'achat de l'assurance maladie de 262,50 € en juin 2009. Sur le plan des conditions de travail, l'accord ouvre la possibilité de « revendre » des jours de RTT ; il améliore la situation des intérimaires et des nouveaux embauchés faisant partie du pool d'insertion.

### **Les salariés, otages de la libéralisation des services postaux**

Les services postaux sont libéralisés aux Pays-Bas depuis 2003, sauf pour les lettres de moins de 50 grammes. Celles-ci continuent d'être traitées en service universel et à tarif uniforme, par TNT Post, anciennement PTT, complètement privatisé en 2006 (van het Kaar, 2007). En 2007, TNT Post conservait 84 % du marché postal, tandis que deux autres sociétés, Sandd et Selektmail traitant les autres envois de publicité et de journaux, en avaient de 5 à 8 %. Ces changements ont induit d'importants réaménagements des conditions du travail postal au cours de ces dernières années. En 2003, TNT Post

a transformé les postes de travail en emplois à temps partiel ; 7 100 nouveaux employés ont été embauchés dans l'objectif de transformer d'ici à 2012 9 000 équivalents temps plein en emplois à temps partiel. Parallèlement, 5 000 emplois doivent être supprimés. En 2006, le gouvernement néerlandais lance le projet de libéralisation complète du marché postal à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Il en suspend l'application courant 2007, devant des difficultés à clarifier les conditions de la concurrence avec l'Allemagne<sup>1</sup>. C'est dans ce contexte d'incertitude que les négociations collectives de TNT Post se sont ouvertes il y a plus d'un an, sans progresser jusqu'en avril 2008.

A la revendication syndicale d'une augmentation de 3,5 %, les employeurs opposent alors une augmentation globale de 3 %, à la condition que les syndicats acceptent qu'au 1<sup>er</sup> avril 2009, les salaires soient réduits de 25 % pour les nouveaux embauchés. L'entreprise justifie cette exigence par la nécessité de faire face à la concurrence, notamment de Sandd et Selektmail : elle veut supprimer 7 000 emplois d'ici à 2010 et réaliser 300 millions d'euros d'économie. Le 23 avril, des grèves sont déclenchées et les syndicats essaient de « sauver les meubles » pour les salariés en place, réclamant toujours 3,5 % d'augmentation de salaire et le maintien en l'état des accords salariaux pour les travailleurs en poste. Le 24 mai, un accord est annoncé, typique d'un accord de concessions. L'entreprise accepte d'augmenter les salaires de 3,5 %, mais suspend 0,5 % de cette augmentation à la

---

1. Sur les stratégies allemandes dans le secteur postal, voir Adelheid Hege « Allemagne : salaire minimum, grève du rail, fissures dans le système de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n°110, janvier 2008.

## DESSERREMENT DE LA MODERATION SALARIALE

condition que d'ici 2009 une nouvelle convention collective soit négociée. La décision du gouvernement de surseoir à la libéralisation totale du traitement des lettres de moins de 50 grammes, annoncée le 16 mai, a contribué à l'issue des négociations. Toutefois, si les syndicats se félicitent du succès de leurs actions, la CNV regrette ce report qui réduit à néant les progrès de la négociation d'une convention sectorielle aménageant les conditions de travail<sup>1</sup> pour l'ensemble des services postaux, négociation engagée par quatre organisations syndicales avec Sandd et Selektmail (CNV, 2008).

\* \* \*

En conclusion, si les négociations salariales se sont déroulées relativement facilement dans le secteur privé, à la faveur de la bonne tenue de la croissance et de l'état du marché du travail, il n'en a pas été de même dans les services publics, où les gains de productivité sont plus difficiles à réaliser et où l'austérité budgétaire ou les nouvelles conditions de libéralisation ont apporté une contrainte supplémentaire. Dans ces secteurs mal placés pour tirer parti de la conjoncture, l'attachement de la FNV et de la CNV à la coordination intersectorielle des négociations salariales apparaît, au vu des négociations, comme une stratégie utile et efficace.

### Sources :

NRC, *Nieuwe Rotterdamse Courant*

AWVN (2008), « Veel betalen en bestuderen, nog weinig investeren en innoveren » (Payer beaucoup et mettre à l'étude, toujours peu d'investissement et d'innovation), *Werkgeven*, n° 5.

CBS (2008), « Economie groeit 3.5 procent in 2007 » (Croissance économique de 3.5 % en 2007), persbericht, 14 februari, [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties)

CBS (2008), « Aantal vacatures licht gedaald » (Le nombre d'emplois vacants en légère baisse), [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/)

CE (2007), *Employment in Europe 2007*, octobre.

CNV Bedrijvenbond (2008), « Uitsstel postmarktliberalisering doorkruist Cao-plannen » (Le report de la libéralisation des services postaux contrebalance les projets de convention collective), 20/5/2008.

CNV (2007), « Aan het werk, zorg en werk, plezier in werk, kans op werk » (Au travail, care et travail, plaisir au travail, des chances au travail).

FNV (2008), « Einde stakingen streekvervoer » (Fin des grèves dans les transports régionaux), *Webmagazine*, 18/06/2008.

FNV (2008), « Kansen scheppen, kansen pakken, meerjaren arbeidsvoorwaardennota, 2008/2010 », (Se donner des chances, saisir ses chances, note pluri-annuelle de politique revendicative 2008/1010).

Grünell M. (2008), « Collective agreements for teachers after far-reaching concessions by education minister », Eironline, ID NL 08040591, 29 May.

Grünell M. (2008), « Police force get pay rise under new collective agreement », Eironline, ID NL 08040391, 9 May.

Van het Kaar R. (2007), « Industrial relations in the postal sector, the Netherlands », Eironline, ID NL 0704019 Q, 16 November.

Weidum J. (2008), « Grotere vraag naar personeel op elke niveau » (Grosse demande de personnel, à tous les niveaux), *Sociaal Economische Trends*, 1<sup>ste</sup> Kwartaal, CBS.

1. Et qui visait notamment à limiter le recours au travail précaire.