Pays-Bas

Négociations laborieuses après l'accord de novembre 2004

Marie WIERINK

Les dix-huit mois qui viennent de s'écouler témoignent d'une évolution chaotique du modèle polder, marquée par des ruptures de dialogue et des mouvements sociaux importants dont il est difficile d'analyser le sens. Non que les crises soient complètement étrangères à ce modèle, au contraire elles en ont constamment émaillé le cours. Mais les crises sociales jusqu'ici conduisaient, après des manifestations plus ou moins vives, à une poursuite de la concertation et à la construction de formules de compromis « à deux » (patronat, syndicats) permettant de gérer « à trois » avec le gouvernement l'économique et le social. On peut ainsi se rappeler quelques grandes dates comme l'accord de Wassenaar (1982) lançant la première vague de réduction collective de la durée du travail et remettant le pays sur la voie de la compétitivité via la modération salariale, l'accord « Un nouveau cours » (1993) introduisant avec la deuxième vague de RTT la flexibilité, les aménagements de temps de travail et le développement de la concertation au niveau de l'entreprise, et les accords « flexibilité sécurité » de 1996 et « Agenda 2002 » de 1998. Autant de dates marquant des orientations durables pour la négociation collective. Parallèlement, dans un dialogue continu avec les partenaires sociaux connaissant lui aussi des moments de crise intense (se rappeler par exemple la manifestation gigantesque de 1991 contre la première réforme du régime de l'inaptitude), les gouvernements successifs, depuis 1987 et quelle que soit leur couleur, ont avancé les pions d'une réforme des différents volets de la protection sociale, le régime d'inaptitude et le filet de sécurité de l'allocation d'assistance.

Depuis l'arrivée au pouvoir de la coalition chrétienne-démocrate et libérale, et radicale de gauche, les Pays-Bas sont sortis d'un certain état de grâce lié à la composition insolite de type troisième voie des deux gouvernements Kok. Les échanges néo-corporatistes, caractéristiques de la régulation sociale hollandaise, apparaissent plutôt grippés. Après dix-huit mois d'une crise difficilement résolue par un accord en novembre dernier, la situation reste compliquée. Les organisations syndicales et patronales doivent transcrire dans les conventions collectives le compromis de novembre 2004, en même temps que la société est traversée par un doute identitaire très lié à la question de l'intégration des étrangers, et depuis peu

à la question européenne, avec le refus du traité constitutionnel intervenu le 1er juin 2005. Laissant de côté les aspects plus globaux de cette crise de société, cette chronique propose de donner un peu de lisibilité aux faibles avancées de la négociation collective depuis l'accord de l'automne dernier.

Pauses et pannes de la concertation, moteur du modèle polder

Depuis la fin du second gouvernement Kok, après le séisme politique de l'apparition du populisme et l'assassinat de Pim Fortuyn en 2002, le modèle polder apparaît fragilisé alors même que le camp syndical a retrouvé des couleurs. Sous l'effet d'une conjoncture qui s'assombrit, le gouvernement Balkenende a engagé une politique de rigueur aux antipodes d'une politique anti-cyclique. Il entend poursuivre son programme de réduction des dépenses sociales en réorganisant profondément le régime de l'inaptitude et en s'attaquant à l'indemnisation du chômage. Mais la composition du gouvernement qui exclut les travaillistes ne facilite pas le dialogue avec le camp syndical ; bien plus, on a constaté à plusieurs reprises que ce gouvernement tentait de s'affranchir de la difficile recherche de compromis avec le partenaire syndical, quand il ne déclarait pas haut et fort que la méthode « polder » était obsolète.

Petit retour en arrière

La situation d'aujourd'hui s'inscrit dans ce contexte de confiance dégradée. Les discussions tripartites qui forment la toile de fond des revendications salariales de l'automne 2003 font apparaître de profonds désaccords entre les organisations syndicales et le gouvernement. Ce dernier entend remettre en cause les dispositifs de préretraite, pour y substituer un régime individuel et facultatif d'épargne salariale pour financer des congés de longue durée. Il veut appliquer un programme très rigoureux de 20 milliards d'euros d'économies budgétaires, et adopter une réforme des allocations de chômage et de l'inaptitude sans respecter la position du Conseil économique et social. Pourtant, contre toute attente, les syndicats acceptent une modération syndicale sur deux ans en échange d'un temps supplémentaire de concertation pour la mise en œuvre de ces réformes, une position que la FNV fait approuver par référendum à l'ensemble de ses adhérents [1].

Au printemps 2004, les organisations syndicales prennent acte d'un blocage de ces négociations et du refus du gouvernement d'admettre leurs contre-propositions. Toutes les négociations collectives en cours sont gelées. Là encore la FNV s'assure du soutien de sa base par référendum. Protestations, mouvements sociaux dans différents secteurs sont organisés et culminent dans une énorme manifestation à Amsterdam le 2 octobre 2004 [2].

Les discussions sont réouvertes avec le gouvernement, avec l'aide active d'un de ses membres chrétien-démocrate, et débouchent sur un compromis le 5 novembre 2004. Celui-ci prévoit des dispo-

1. *Cf.* Marie Wierink (2004), « Gel de salaires pour deux ans : un accord difficile soumis à référendum syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, 86, janvier et Marie Wierink (2005), « Modèle polder : sortie de crise ou fuite en avant ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 92, janvier.
2. *Cf.* Marie Wierink (2004), « Pays-Bas : réforme de la préretraite et crise des relations professionnelles », *Chronique internationale de l'IRES*, 90, septembre.

sitions transitoires et des réaménagements pour maintenir les possibilités de départs anticipés en retraite, notamment pour les salariés exerçant des métiers pénibles et ayant commencé à travailler tôt. Il prévoit en outre la construction de régimes collectifs conventionnels d'épargne-congés auxquels l'adhésion reste facultative, un alignement du gouvernement sur la position du Conseil économique et social en ce qui concerne la réforme du régime de l'inaptitude, et la possibilité pour les partenaires sociaux de discuter de l'aménagement de l'indemnisation de la maladie par l'employeur dans la limite de 170 % du salaire annuel sur deux ans. Du côté syndical, en échange, la modération salariale est acceptée pour l'année 2005. Il reste cependant un point de désaccord remis à plus tard et laissé à la discussion tripartite jusqu'en mai 2005, celui de la réforme des allocations de chômage, dont le gouvernement entend diminuer le poids dans les dépenses sociales.

Ce qui est frappant sur l'ensemble de la période, c'est l'infléchissement de la concertation qui se réduit à une confrontation entre le camp syndical et le gouvernement. En quelque sorte, on applique à l'automne 2004 la même méthode qu'à l'automne 2003 : les syndicats consentent à des concessions à l'égard du gouvernement en échange d'un délai supplémentaire laissé à la concertation pour la poursuite des réformes de la protection sociale. Les employeurs, extérieurs à ce donnant-donnant, en sont les gagnants immédiats en termes de politique salariale stricto sensu.

Cependant dans le cas présent, les suites à donner à l'accord de novembre 2004 ne se réduisent pas à la poursuite de discussions au Conseil économique et social sur l'indemnisation du chômage. Sont renvoyées dans les différentes arènes conventionnelles les discussions difficiles de la transformation des anciens régimes de préretraite et de la modification des règles des caisses de retraites professionnelles pour utiliser les assouplissements faits par le gouvernement au profit des départs anticipés (VUT et formules mixtes préretraite – épargne retraite anticipée), de la mise en place ou non de différentes formules conventionnelles d'épargne congés de longue durée. Les organisations patronales ont alors à se saisir pleinement de ces sujets, dont les incidences financières peuvent être sensibles (abondements éventuels aux régimes d'épargne congés, révision des barèmes de cotisations de retraites etc.).

Un contexte économique et social dégradé

De 2000 à 2003, le taux de croissance du produit intérieur brut des Pays-Bas était continûment orienté à la baisse, partant d'un niveau relativement favorable de plus de 2 %. En 2004, la croissance a encore été positive avec une moyenne de 1,4 %. Mais cette tendance ne paraît pas encore solide, le premier trimestre de 2005 marquant un recul à – 0,3 %. La consommation intérieure est ralentie, la croissance des exportations réduite de moitié au premier trimestre 2005 par rapport à la même période en 2004 et les investissements baissent. Pourtant, d'après le CBS, un frémissement à la hausse du recours à l'intérim et les attentes des entrepreneurs, notamment dans les services, pourraient laisser espérer à une reprise [1].

1. *Cf.* CBS, Conjonctuurbericht, 31 mai 2005 (www.cbs.nl).

Du côté du chômage, on note une hausse continue depuis 2001 : au quatrième trimestre 2004, 6,3 % de la population active était au chômage contre 5,5 % un an auparavant. Cette hausse du chômage touche toutes les catégories de salariés et toutes les tranches d'âge. Mais d'une part, les femmes sont systématiquement plus touchées par le chômage, et d'autre part, le chômage augmente le plus fortement chez les jeunes (tableau 1).

L'année 2004 a marqué un net ralentissement de l'évolution des salaires. En moyenne les salaires conventionnels n'ont augmenté que de 0,2 %, soit 2 % de moins que l'année précédente, d'après l'enquête d'automne menée par le ministère des Affaires sociales fin 2004 [1].

Enfin, sur le plan politique, les sondages font état d'une dégradation du soutien de la population aux forces politiques composant le gouvernement avec même un renversement de rang entre les chrétiens-démocrates et les travaillistes du Pvda. Dans le même temps, un nouveau tribun populiste est apparu, Geert Wilders, transfuge des libéraux, qui exerce une force d'attraction sur l'opinion avec un discours plus limité encore que celui de Pim Fortuyn, très anti-européen, islamophobe, dont les thèses ont influencé le débat sur le référendum sur le traité constitutionnel. D'après un sondage effectué fin 2004 [2], son soutien vient à 60 % d'anciens électeurs de la LPF, ce qui n'est guère étonnant, mais aussi à plus de 30 % d'électeurs traditionnels des libéraux du VVD et à 15 % des chrétiens-démocrates. Il attire peu à gauche (autour de 5 %).

Un programme difficile pour les négociations collectives

La rupture, en avril 2004, de l'accord de l'automne 2003 a entraîné l'arrêt de toutes les négociations en cours, alors même qu'aux Pays-Bas, le processus de négociation est quasi-continu puisque les accords sont conclus pour une durée déterminée, d'une année ou deux. Après le

Tableau 1. Taux de chômage aux Pays-Bas, 2002-2004

En %	Hommes	Femmes	Total
2002	3,4	5,0	4,1
2003	4,7	6,1	5,3
2004	5,7	7,3	6,4

En %	15/24 ans	25/44 ans	45/64 ans
2002	8,5	3,6	3,1
2003	10,6	5,0	3,8
2004	13,3	5,8	4,9

Source : CBS Persbericht PB05-005.

1. Observations arrêtées au 20 octobre, sur 71 conventions collectives couvrant 2,7 millions de salariés, soit 51 % des salariés couverts par l'échantillon des grandes conventions collectives concernées (conventions d'entreprises de plus de 2 000 personnes et de branches de plus de 5 000 personnes).
2. 21 novembre 2004, Maurice de Hond, www.peil.nl

référendum approuvant l'accord de novembre, il était bien tard pour rattraper la « saison » de négociation du printemps et même celle de l'automne. Sur un total d'environ un millier d'accords collectifs en vigueur aux Pays-Bas, près de 600 accords restaient à être renégociés début 2005, d'après les déclarations de Agnes Jongbloed, responsable de la politique revendicative. L'AWVN, l'association patronale qui assiste les représentants patronaux de branche, parle de 500 accords à renégocier. Nombre de règlements conventionnels de caisses de retraite sont également à revoir. Mais ce n'est pas tant le nombre des accords qui fait problème que la complexité et la technicité des sujets à traiter [1]. En outre, au début de l'année 2005, les partenaires sociaux ont montré les dents : les employeurs déclarent qu'ils ne sont pas prêts à payer la note de l'accord social et les organisations syndicales ne veulent pas se voir frustrées des résultats de cet accord.

Des sujets complexes : la préretraite …

Parmi les sujets difficiles figure tout d'abord la préretraite. En échange de la suppression des déductions fiscales des cotisations de préretraite, le gouvernement a autorisé les caisses de retraites à trouver des montages permettant de partir en retraite de manière anticipée. Ceci suppose toutefois que les employeurs participent financièrement comme ils le font pour les cotisations au régime général. D'après Henk van der Kolk, responsable de la politique conventionnelle à la FNV, dans 90 % des conventions collectives, les règlements de retraite pourraient être flexibilisés, et dans 10 % des cas il faudrait faire appel au nouveau dispositif d'épargne salariale pour congés de longue durée (voir plus bas) [2].

Mais des complications nouvelles apparaissent à la mi-juin 2005. Le service des impôts a critiqué pour des raisons techniques les mises au point effectuées dans quelques règlements de caisses de retraite. S'il n'assouplit pas sa position, c'est tout l'accord social de novembre 2005 qui risque de capoter, vu le caractère central des dispositions sur le départ anticipé en retraite [3].

… l'assurance invalidité partielle …

Un autre sujet difficile est celui de l'assurance invalidité partielle [4]. Aux termes de l'accord social qui reprend les propositions du SER, le gouvernement a introduit en mars 2005, devant la deuxième chambre, une proposition de loi qui transforme profondément l'ancien régime de l'invalidité. Celui-ci [5] est dé-

1. Elsje Jorritsma, « Touwtrekken om vroegpensioen gaat beginnnen, CAO onderhandelingen worden test voor houdbaarheid sociaal akkoord» (les pressions sur la préretraite vont commencer, les négociations collectives seront le test de la solidité de l'accord social), *NRC*, 4 janvier 2005.
2. Elsje Jorritsma, Claudia Kammer, « De vlam kan zo in de pan slaan » (Le feu peut encore prendre dans la casserole), *NRC*, 19 janvier 2005.
3. « Bonden betalen niet mee » (Les syndicats ne paieront pas), *NRC*, 23 juin 2005.
4. Persbericht n°05/008, Nieuwe wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen per 1 januari 2006 ingevoerd, 11 mars 2005.
5. Proposition loi WIA (*Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen*), littéralement : travail et revenu selon la capacité de travail.

sormais réorganisé en deux assurances [1] : une assurance revenu de remplacement pour inaptitude totale, et une assurance pour inaptitude partielle. Le nouveau régime de l'inaptitude totale prévoit que tous ceux qui auront une réduction de capacité de gains d'au moins 80 % et non susceptibles de rétablissement percevront une indemnité de 70 % du dernier salaire [2], versée par l'organisme public de versement des allocations UWV.

Mais les invalides partiels (entre 35 et 80 % d'invalidité) devront être pris en charge par une formule distincte d'assurance, selon le principe « *making work pay* ». Dans tous les cas de figure, la personne en inaptitude partielle percevra un revenu total plus élevé si elle travaille que si elle ne travaille pas. Dans une première phase, les inaptes partiels percevront, au bout de deux ans de maladie indemnisés par l'employeur et s'ils ont repris le travail, une indemnité de 70 % de la différence entre leur ancien salaire et le salaire de l'emploi de réinsertion, pendant une durée proportionnelle à leur passé professionnel. S'ils n'ont pas repris le travail, ils percevront une indemnité de 70 % de leur ancien salaire pendant une durée déterminée calculée selon leur passé professionnel. Les employeurs sont aussi encouragés par des réductions de cotisations à réinsérer des salariés au terme de leur congé maladie.

A la suite de cette première période, deux situations sont distinguées : celle des invalides partiels ayant repris le travail et gagnant au moins la moitié de ce qui correspond à la capacité de gain que les services de contrôle leur ont reconnue ; et celle des travailleurs inaptes partiels ne travaillant pas ou gagnant moins de la moitié de ce qu'ils pourraient gagner. Dans le premier cas, l'inapte partiel recevra au titre d'une allocation « de suite » un complément de salaire égal à 70 % de la différence entre son ancien salaire et son nouveau salaire, et ce jusqu'à sa retraite. Dans le second cas, l'indemnité de suite à laquelle ces travailleurs auront droit jusqu'à leurs 65 ans est fixée à 70 % du salaire minimum x par le pourcentage d'incapacité [3]. Bien qu'on ne soit pas encore au bout du processus législatif, il est clair qu'à ces nouvelles prestations devront correspondre des ressources.

Mais la discussion parlementaire a fait éclater, au mois de juin, une controverse nouvelle sur les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle assurance. Elle a opposé les organisations syndicales et le gouvernement, et les partis au pouvoir. Aux termes de l'accord salarial, les organisations syndicales – tout comme les chrétiens-démocrates – proposaient de confier la nouvelle assurance invalidité partielle aux assureurs privés exclusivement, à charge pour ceux-ci de proposer, dans des conditions concurrentielles, aux employeurs des contrats globaux couvrant, « en chaîne », l'indemnisation de la maladie, l'invalidité partielle et des prestations d'accompagnement de la réinsertion professionnelle ou d'accompa-

1. IVA (*Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten*) : règlement d'allocation pour inaptitude totale de travail ; WGA (*Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgehandicapten*) : règlement de reprise du travail par les inaptes partiels.
2. Taux porté à 75 % en 2007 si les entrées en invalidité continuent de diminuer (voir Marie Wierink (2005), *op. cit.*).
3. Pourcentage d'incapacité défini en lien avec la perte de salaire subie du fait de l'incapacité de travail.

gnement du retour au travail. Ils en attendaient une meilleure implication dans les politiques de réinsertion et une meilleure efficacité. Mais ceci conduisait à une augmentation sensible des cotisations, du fait de la nécessité pour ces assureurs privés de constituer des réserves. Les libéraux du VVD étaient paradoxalement favorables au maintien de l'assurance invalidité partielle chez l'organisme public UWV pour ne pas alourdir les charges des entreprises. Le compromis finalement trouvé [1] est une formule mi-chèvre, mi-chou : la nouvelle assurance reste dans le giron de l'UWV jusqu'en 2006 alors qu'est reportée au 1er janvier 2007 l'entrée des assureurs sur ce nouveau marché, avec une participation financière de l'Etat, pour éviter la hausse des cotisations. Les partis gouvernementaux, tout en critiquant cette subvention déguisée aux assureurs et l'alourdissement des dépenses publiques [2], s'accommodent de cette situation. En revanche, le mouvement syndical en est très contrarié et menace de ne pas accepter le partage paritaire des cotisations entre employeurs et salariés, décidé lors de l'accord salarial de novembre dernier. On n'en a donc pas encore fini avec la mise au point de la nouvelle assurance invalidité partielle.

… la rémunération des congés maladie de longue durée

Un troisième point des négociations qui fait difficulté est celui de l'indemnisation par l'entreprise de deux années de congé maladie avant que soit envisagé le basculement vers l'invalidité. Jusque là, et au grand dam du gouvernement, de nombreuses conventions collectives couvraient à 100 % les salaires perdus, quitte à ce que les entreprises soient assurées contre ce risque. Pour lutter contre la dérive du congé maladie de longue durée vers l'invalidité, le gouvernement a souhaité imposer une limitation à 70 % de l'indemnisation de la seconde année de maladie. Les syndicats s'y sont vivement opposés au nom de la liberté de négociation. Finalement, avec l'accord de novembre 2004, ils ont reculé sur ce point, sous la condition que les partenaires sociaux restent libres d'aménager sur deux ans 170 % de maintien de la rémunération des salariés malades, voire d'affecter des moyens supplémentaires à la « remise sur pied » ou la réorientation professionnelle des salariés malades.

Le grand thème de l'épargne pour congés de longue durée (*levensloopregeling*) n'est pas non plus facile à traiter. Deux points seulement sont acquis : les limitations des avantages fiscaux attachés à cette épargne (12 % du salaire annuel jusqu'à un maximum de 210 % non soumis à imposition) [3] et le principe que les partenaires sociaux ont le droit de proposer aux salariés des formules collectives, à côté de formules mises au point par des établissements bancaires. A part cela, tout reste à construire : conditions de prise des congés, abondements éventuels des employeurs etc. Dans certains secteurs, les entreprises ne sont pas très désireuses de s'engager dans de telles négociations,

1. E. Jorritsma et R. Janssen, « WAO-deal schuift problemen vooruit » (Le compromis de la WAO renvoie les problèmes à plus tard), *NRC*, 23 juin 2005.
2. Estimée entre 150 à 200 millions d'euros pour 2007.
3. Une telle épargne portée à ce maximum permettrait de financer une interruption d'activités pendant trois ans payée à 70 % du salaire habituel. Mais toute autre combinaison est possible : moins de temps mieux indemnisé, plus longue période à temps réduit etc.

particulièrement dans les PME, qui craignent des désorganisations ou des conflits liés aux refus qu'elles pourraient être amenées à opposer à des demandes de congés. Le gouvernement a aussi mis au point d'autres dispositions fiscales permettant à des jeunes parents de demander de tels congés même s'ils n'ont pas constitué encore suffisamment d'épargne, mais la question de fond est d'abord de savoir si ce dispositif ne sera pas surtout accessible aux salariés les plus âgés et les plus à l'aise financièrement, comme substitution aux préretraites supprimées.

Au-delà de ces thèmes difficiles, il reste les monnaies d'échange plus traditionnelles telle la participation des employeurs au financement des gardes d'enfants, d'autant plus importante qu'une réforme, très contestée, a augmenté la pression directe de ces dépenses sur les budgets familiaux, la santé au travail, la sécurité de l'emploi et les rémunérations. Sur ce point, l'accord trouvé en 2004 utilisait une formule prudente « d'augmentations salariales extrêmement contenues ». Les revendications de la FNV en ce domaine sont modérées : +1,25 % d'augmentations directes et +1,75 % pour le financement d'autres mesures. Le débat public très vif autour des primes de résultats exceptionnellement fortes allouées aux directeurs de grandes institutions publiques ou parapubliques, dans le secteur de la santé notamment, ne facilite pas non plus des discussions salariales centrées sur la modération.

Un lent démarrage et des innovations

Devant une telle complexité de sujets, il n'est pas étonnant que les négociations jusqu'ici aient débouché sur peu de résultats. Mi-avril 2005, la FNV recensait seulement 43 accords conclus couvrant 600 000 salariés, soit 10 % du total des salariés couverts par des conventions collectives. Néanmoins, les premiers accords conclus, notamment dans la métallurgie, témoignent que les réticences des employeurs à s'aventurer sur la « réparation » [1] des possibilités de départ en préretraite ont été surmontées. En revanche, on note que les grandes entreprises ne se sont pas encore manifestées, alors qu'habituellement ce sont elles qui donnent la tendance des négociations ultérieures [2]. Dans les quelques accords dont nous avons trouvé trace dans la presse nationale ou syndicale, on observe que les augmentations de salaires restent modérées, respectant le plus souvent la recommandation faite par la FNV à l'automne dernier de 1,25 % d'augmentation structurelle de salaires. Le thème du départ anticipé est abordé ainsi que celui de l'indemnisation de la seconde année de maladie et du salaire après réintégration.

Dans la métallurgie [3], on distingue deux secteurs, grandes entreprises et « petite métallurgie » (commerce de détail et de gros de matériels, installateurs et répa-

1. Il est intéressant de noter que la voie conventionnelle est souvent évoquée en néerlandais comme une voie de « réparation » des effets défavorables de certaines réformes sociales. On a beaucoup utilisé ce terme dans les années 1990 suite aux premières réformes de l'indemnisation de l'inaptitude. Il y a là l'indice d'une certaine concurrence entre la voie réglementaire et la voie conventionnelle pour la régulation du social, au pays du « consensus ».
2. *NRC*, 15 avril 2005.
3. Sources : *NRC* et *Volkskrant*.

rateurs d'équipements électriques etc.). Dans la « grande » métallurgie (entreprises de travail des métaux, 180 000 salariés), les négociations ont été laborieuses, avec une journée de grève le 1er avril dans 125 entreprises. Elles ont abouti à 4,4 % d'augmentation de salaire répartie sur deux ans et demi (jusqu'au 1er novembre 2007) et à la possibilité d'un départ en retraite anticipé à 62 ans avec 75 % du salaire moyen. Celui-ci a été rendu possible par un réaménagement des cotisations de retraite non imposables (correspondant à une concession gouvernementale de l'automne 2004).

Dans la « petite métallurgie » (385 000 salariés), l'accord du 23 avril 2005 étale sur 5 ans le report d'un an l'âge de départ en préretraite de 61 à 62 ans, mais on y discute encore de l'indemnisation : 85 % du dernier salaire ou 90 % du salaire moyen sur toute la carrière ? Sur le plan des salaires, les employeurs ont accordé 0,8 % en 2006 et 0,45 % en 2007, contre des revendications de 1,25 % en 2006 et en 2007. Pas de concessions non plus sur le terrain de l'indemnisation de la seconde année de maladie ; les employeurs en restent à 170 % du salaire annuel sur deux ans mais ils acceptent de maintenir le salaire intégral dans le cas d'un rétablissement partiel des capacités de travail. Enfin, ils acceptent de participer aux frais de garde d'enfants.

L'accord dans le bâtiment [1], discuté pendant 18 mois, joue sur tous les instruments de la négociation en s'efforçant de répondre à tous les enjeux sociaux actuels : les salaires, le temps de travail et l'épargne congés, le choix de garanties à la carte, l'indemnisation de la maladie et des garanties de salaire en cas de réintégration, et la proposition d'une assurance santé. En premier lieu, il innove du point de vue statutaire en unifiant dans un même texte la convention des ouvriers du bâtiment et celle des personnels techniques et administratifs de maîtrise et d'encadrement, améliorant ainsi les possibilités de mobilité. Les départs en retraite sont possibles après 40 ans de travail, quel que soit l'âge, à 70 % du salaire moyen, avec contribution de l'épargne salariale congés de longue durée. Cette épargne est abondée *a minima* par l'employeur à raison de 1 % du salaire annuel et par le salarié à raison de deux jours de RTT. Si l'indemnisation de la maladie est maintenue à 170 % du salaire annuel sur deux ans, le salarié reprenant son emploi au cours de la deuxième année de maladie bénéficiera d'un bonus rétroactif de 30 %, portant l'indemnisation de l'absence au cours de la seconde année à 100 % de son ancien salaire. Les salariés du secteur se voient proposer une assurance santé adaptée à leurs conditions de travail, comportant notamment la prise en charge des soins de physiothérapie (proche de la kinésithérapie française) aujourd'hui exclue de l'assurance santé de la *Ziektefonds* [2].

Enfin, un système d'épargne temps est mis en place, qualifié de « convention

1. Source : FNV e-Magazine et FNV-Bouw, 27 avril 2005.
2. *Ziektefondswet*, assurance santé couvrant 60 % de la population (voir le chapitre consacré aux Pays-Bas dans le numéro spécial sur la réforme des systèmes d'assurance maladie, *Chronique internationale de l'IRES,* n°91, novembre 2004). Cette proposition est d'autant plus intéressante qu'au 1er janvier 2006, l'ensemble des Néerlandais auront à choisir une assurance santé de base, dont ils pourront augmenter les garanties en « achetant » des protections complémentaires.

à la carte » et remplaçant l'ancien système de congés qui s'approchait de la caisse des congés du bâtiment française. Chaque mois, l'employeur verse sur le compte « convention à la carte » du salarié, 8 % du salaire (indemnité de congé payé de base), les salaires correspondant aux jours supplémentaires conventionnels de congé, et une partie des jours de RTT. A la fin de l'année, le salarié décide s'il veut transférer une partie de ces sommes vers son compte épargne congés de longue durée, à l'exception d'une somme correspondant à 20 jours de congé obligatoires, et il touche le reste comme indemnité de congé en mai. Un tel système incite les salariés à travailler certains jours qu'ils auraient pu prendre comme RTT. En outre, la convention prévoit que l'employeur peut imposer trois heures supplémentaires pendant 26 semaines avec majoration de salaires. Au-delà de 39 h supplémentaires, elles sont rémunérées ou alimentent un compte épargne temps. En dessous de 39 heures supplémentaires, l'employeur peut imposer la récupération en temps libre à des périodes de moindre activité. Tant que de telles heures supplémentaires sont en stock, l'employeur n'a pas le droit de licencier ni de recourir à de la main-d'œuvre extérieure.

En revanche, les négociations patinent depuis le 1er avril 2004, date d'expiration du précédent accord, dans la fonction publique territoriale, essentiellement municipale (190 000 salariés). Les négociations portent sur les salaires (les syndicats réclament 1,25 % d'augmentation rétroactive au 1er janvier 2005, les employeurs proposent 0,45 % au 1er octobre), et sur la suppression de « l'âge de licenciement fonctionnel [1] ». Il s'agit de la possibilité de partir en retraite à partir de 55 ans dans certaines professions pénibles comme les pompiers ou les ambulanciers, ou encore les personnels des services d'ordures ménagères. Les communes entendent supprimer ce système et le remplacer par une mobilité des personnels concernés vers d'autres fonctions physiquement moins exigeantes. Plus que la question des salaires, c'est cette dernière question qui fait blocage. Une grève est annoncée pour le 9 juin par la FNV et la CNV tant les négociations sont bloquées.

Une nouvelle crise évitée de justesse : réforme des allocations chômage

Pour donner sa pleine suite à l'accord de novembre dernier, il fallait encore que les partenaires sociaux s'entendent avec le gouvernement sur la réforme de l'indemnisation du chômage. Le gouvernement poursuit, avec ce projet de réforme, deux objectifs : d'une part, diminuer la charge des allocations de chômage dans les dépenses sociales (passer de 341 000 années allocataires à moins de 300 000, soit -43 000) et d'autre part, rendre le dispositif d'indemnisation plus restrictif, de sorte qu'il ne soit pas utilisé comme dispositif substitutif à la préretraite pour les salariés les plus âgés, *via* un licenciement. Les premières propositions, très impopulaires, restreignaient les conditions d'admission aux allocations pour les salariés les moins anciens sur le marché du travail. Le gouvernement a ensuite envisagé de déduire les sommes obtenues par les salariés en indemnisation de licenciement des allocations de chômage. Il a

1. *Fonctionneel Leeftijd Ontslag*, FLO.

enfin proposé de diminuer de moitié la durée maximale d'indemnisation (la faisant passer de 5 ans à 2,5 ans). Le Conseil économique et social (SER) consulté sur ce dossier a d'abord été très divisé et une des mesures de sortie de crise de l'été et de l'automne 2004 a été de prolonger la saisine du Conseil jusqu'au 1er avril.

Les discussions ont été laborieuses et difficiles. Pour les organisations syndicales, la situation faite aux plus jeunes et aux plus vieux chômeurs constituait l'enjeu le plus important, plus important que la durée totale de l'indemnisation maximale du chômage ouverte aux chômeurs assurés depuis très longtemps. Les mesures envisagées touchaient en effet directement les plus fragiles sur le marché du travail. Le camp syndical a fini par accepter, non sans débats internes très vifs, une réduction de la durée maximale d'indemnisation, pour sauvegarder des possibilités d'accès à l'assurance chômage pour les plus récemment entrés sur le marché du travail, et pour protéger les revenus de remplacement des plus âgés.

Ainsi, la durée maximale d'indemnisation du chômage a été réduite de 60 mois à 38 mois maximum. L'allocation d'assurance chômage qui était de 70 % du dernier salaire passe à 75 % pour les deux premiers mois d'indemnisation puis à 70 %. Pour y avoir droit, il faut satisfaire à deux conditions : une condition de semaines travaillées, et une condition d'ancienneté d'assurance. Après qu'il eut été question d'exiger 39 semaines travaillées sur les 52 dernières pour ouvrir droit à l'assurance chômage, ce qui en pratique excluait de l'assurance chômage tous les jeunes et les salariés en situation instable, il a été proposé un système plus ouvert. Pour les jeunes, les conditions d'emploi antérieur pour ouvrir droit aux allocations sont passées de 26 semaines sur 39 semaines, à 26 semaines travaillées sur 36 semaines [1]. Pour les chômeurs, surtout les plus jeunes, qui satisfont bien à la condition de semaines travaillées mais pas à l'ancienneté d'assurance (4 ans au cours desquels 52 jours ont dû être travaillés sur les 5 années précédentes), l'indemnisation est limitée à trois mois et calculée, là aussi, à 75 % du dernier salaire pour les deux premiers mois, puis à 70 % pour le troisième. Pour les plus âgés, à l'origine, le projet était d'assujettir l'allocation de chômage spécifique (faisant suite à l'assurance chômage) à un contrôle du patrimoine, de l'épargne et des revenus du partenaire. Ceci conduisait à supprimer toute indemnisation pour les chômeurs âgés, contraints par ailleurs depuis le 1er janvier 2004 à partir de 57,5 ans à continuer de rechercher activement un emploi. Là encore, les discussions au SER ont conduit à ce que l'allocation de suite à l'assurance chômage soit maintenue sans contrôle de ressources pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans. Hors consultation du SER, par ailleurs, le ministre a assoupli sa position à l'égard de l'obligation de recherche active d'emploi des plus âgés en en dispensant ceux qui sont engagés dans des activités bénévoles depuis plus de trois mois et pendant 20 heures par se-

1. La définition de la semaine travaillée a également été modifiée : initialement, il suffisait d'une heure de travail par semaine pour valider une semaine travaillée, dorénavant, il faudra avoir travaillé 5 heures pour valider une semaine.

maine au moins [1]. Enfin, le gouvernement renonce à l'idée de déduire du droit à l'assurance chômage tout ou partie des indemnités de licenciement obtenues soit par négociation avec l'employeur, soit par la voie d'un plan social, soit encore par un jugement du juge cantonal. Pourtant, le gouvernement souhaite toujours décourager le paiement d'indemnités de départ généreuses, qu'il soupçonne d'être des substituts à la préretraite : début juin, il annonçait un projet de taxation à 26 % des indemnités de départ allouées par les entreprises, ce qui a déclenché l'ire des organisations tant syndicales que patronales.

Dans cette affaire, les trois parties en présence ont fait des concessions et cherché à éviter une nouvelle rupture de l'accord de l'automne dernier. Même les employeurs étaient défavorables à certaines mesures en projet telle la déduction des indemnités de départ des allocations de chômage, craignant un durcissement des conflits liés aux licenciements collectifs ou une recrudescence des contentieux individuels. Pourtant le cocktail de mesures mises en place ne devrait entraîner, d'après le Centraal Planbureau, qu'une baisse de 37 000 années d'allocations, moins que l'objectif poursuivi par le gouvernement. Apparemment, la paix sociale est à ce prix, après la période tourmentée qu'ont connue les relations professionnelles ces derniers mois.

Relève chez les acteurs sociaux

L'incertitude politique née du « non » néerlandais au référendum sur le traité constitutionnel vient compliquer encore la situation sociale. Y contribuent également les changements intervenus à la tête des deux plus grandes organisations syndicales et de la plus grande organisation patronale. Lodewijk De Waal, président de la FNV depuis 1997, et Doekle Terpstra, président de la CNV depuis 1998, quittent leur fonction au même moment. Lodewijk De Waal est remplacé par Agnes Jongerius (44 ans), active à la FNV depuis de longues années et particulièrement engagée dans la négociation collective. A la CNV, c'est un nouveau venu dans la structure mais pas dans le syndicalisme qui reprend les fonctions de Doekle Terpstra. René Paas (38 ans), échevin chrétien-démocrate à la municipalité de Groningen, est un habitué de longue date des négociations politiques complexes. Chez les employeurs, Bernard Wientjes [2] a succédé l'automne dernier à Jacques Schraver à la tête de VNO-NCW, l'organisation des grandes entreprises. Il était auparavant président de la puissante association de conseil AWVN assistant les organisations patronales sectorielles dans près de 80 % des conventions collectives ; il est connu pour son ouverture au dialogue avec les syndicats. Trois nouveaux acteurs, tous rodés au fonctionnement du modèle polder. Cela suffira-t-il pour relancer la machine ?

Sources :

NRC, *Volkskrant*, *FNV e-Magazine*, *CNV Web nieuws*.

1. Ce qui éloigne le travail bénévole ainsi défini d'une simple occupation récréative ou créatrice de sociabilité.
2. *NRC*, 13 octobre 2004.