



# **Les Pays-Bas et la Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV)**



# 1. Profil du pays

Monarchie constitutionnelle comptant 16,4 millions d'habitants, les Pays-Bas sont situés au nord-ouest du continent européen et sont bordés par l'Allemagne, la Belgique et la mer du Nord. Les Pays-Bas désignent la totalité du Royaume des Pays-Bas, c'est-à-dire qu'ils comprennent également Aruba, une île de la Mer des caraïbes, ainsi que les Antilles néerlandaises, un ensemble de 5 îles dont Saint-Martin.



Le pays dont la capitale est Amsterdam est souvent confondu avec la Hollande, qui est en réalité le nom désignant deux provinces constituant le cœur économique, culturel et politique du pays. Les autres villes majeures

sont La Haye (Den Haag), Utrecht et Rotterdam. Les deux langues officielles sont le néerlandais ainsi que le [frison](#).

Les principaux secteurs économiques sont l'agronomie, la fabrication de produits métalliques, l'ingénierie, l'électricité, la chimie, le pétrole, la construction, la microélectronique et la pêche (ww.cia.gov).

Par ailleurs, de nombreuses organisations internationales et européennes siègent aux Pays-Bas. Parmi celles-ci, l'on compte :

- La Cour pénale internationale (CPI)
- La Cour internationale de justice (CIJ)
- Le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie (TPIY)
- La Cour permanente d'arbitrage
- L'Organisation pour l'interdiction des armes
- Europol
- Eurojust
- L'Office européen des brevets

## Tableau 1 : Aperçu par les statistiques

<b><u>Chef de l'État</u></b> <i>Reine Beatrix 1<sup>re</sup></i>	<b><u>Chef du gouvernement</u></b> <i>Premier ministre Jan Peter</i>
<b><u>Population</u></b> <i>16 407 491</i>	<b><u>Population active</u></b> <i>7,53 millions</i>
<b><u>Produit intérieur brut</u></b> <i>(en dollars américains)</i> <i>600 milliards</i> <i>30 500 par habitant</i>	<b><u>Dettes publiques</u></b> <i>(en % du PIB)</i> <i>56,2</i>
<b><u>Taux de chômage</u></b> <i>6,7%</i>	<b><u>Salaire horaire moyen</u></b> <i>( en US \$)</i> <i>26,78</i>

Source : [www.cia.gov](http://www.cia.gov)

## 2. Le syndicalisme aux Pays-Bas

### 2.1 Les débuts

Tel que démontré dans les travaux de Francis Fukuyama, la concertation est un phénomène culturel. À ce niveau, la société néerlandaise se démarque par son degré élevé d'organisation, avec ses nombreux mécanismes de coordination (Van Empel, 1998). En effet, aux Pays-Bas, tous les intérêts collectifs sont représentés par une organisation, grande ou petite.

À cause de l'industrialisation tardive du pays, les premiers syndicats néerlandais ne sont apparus qu'au milieu du 19<sup>ième</sup> siècle, période lors de laquelle des fonds de secours ont été élaborés, principalement par des tailleurs de diamants et des imprimeurs d'Amsterdam, afin de s'assurer un minimum de ressources financières en cas de maladie, de chômage ou de blessure grave. Le premier syndicat local, le Fonds d'entraide mutuelle dans l'imprimerie, a donc été constitué en 1861. Dix ans plus tard, la première confédération syndicale nationale fut mise sur pied. Celle-ci recherchait de meilleures conditions de travail pour ses membres, mais la coopération avec les employeurs était omniprésente (Van Empel, 1998).

En 1920, 40% des travailleurs néerlandais étaient syndiqués. Dans les années 1930, les syndicats étaient tolérés dans les débats sociaux, mais les entreprises individuelles étaient plus réticentes à faire de la place aux organisations de salariés. Au cours de cette période, des lois favorisant l'expansion des conventions collectives furent votées, mais les résultats tardèrent à se faire ressentir alors qu'en 1940, seulement 15% des travailleurs relevaient d'une telle convention. Néanmoins, la situation s'est grandement améliorée et depuis 1962, environ 80% des travailleurs sont sous l'égide d'une convention collective.

## 2.2. Les conflits

La forte période de croissance économique qui a suivi la Seconde Guerre mondiale a failli avoir raison de l'esprit de collaboration entre organisations syndicales et patronales. Ne pouvant faire face à la demande, les entreprises néerlandaises ont décidé de faire appel à des services de louage de main-d'œuvre. Ces nouvelles recrues recevaient un salaire supérieur aux ouvriers régis par les conventions collectives en cours, ce qui provoqua un sentiment d'injustice chez ces derniers. Dans les années 1960, les dirigeants syndicaux se levèrent donc pour réclamer des hausses de salaires substantielles pour leurs membres. Ils obtinrent ainsi, sans même avoir recours à la grève, des augmentations annuelles de 8%, 10% et même 12%. Par un effet boule de neige, les revendications des salariés atteignirent leur apogée en 1964, alors qu'ils obtinrent jusqu'à 17% d'augmentation (Van Empel, 1998).

Ce mouvement prit de l'ampleur et d'importantes grèves éclatèrent dans les années 1970, alors que les syndiqués revendiquaient l'indexation des salaires automatique pour tous. Ces derniers connurent leur première défaite en 1982 lorsque qu'ils perdirent ce privilège suite à l'accord de Wassenaar. Les abus des organisations d'employés avaient malheureusement fini par entraîner le taux de chômage à la hausse puisque les entreprises du pays n'arrivaient plus à être compétitives face à leurs concurrents étrangers. C'est donc à partir de ce moment que des mesures de modération salariale dans le secteur privé furent établies, améliorant ainsi la situation de dizaines de milliers de Néerlandais (Van Empel, 1998).

## **2.3 La situation actuelle**

Aux Pays-Bas, le modèle de concertation du « polder », un système reposant sur la confiance mutuelle et la volonté de parvenir à des résultats, est profondément ancré dans les mœurs des Néerlandais et est toujours palpable. Ainsi, les organisations assurant la défense collective des intérêts professionnels et économiques de leurs adhérents peuvent librement participer à la détermination des développements importants pour la société et influencer le gouvernement. Il n'est donc pas étonnant de constater que les Pays-Bas sont, après l'Autriche, le pays de l'Union européenne où le nombre d'heures de grève est le plus faible (Van Empel, 1998).

Pour que l'économie de concertation fonctionne, des institutions adéquates sont nécessaires et les relations entre les syndicats et le patronat doivent être maintenues en bon état. À cette fin, deux organes jouent un rôle clé.

D'abord, la Fondation du travail (STAR) est l'organe de consultation par excellence des confédérations syndicales et du patronat. Elle réunit les deux groupes sous le même conseil d'administration dans le but de signer des accords visant la bonne marche de l'économie.

Le Conseil économique et social (SER), quant à lui, est l'organe consultatif gouvernemental le plus important en ce qui concerne la politique économique et sociale et il réunit 11 représentants des confédérations syndicales, 11 représentants des employeurs, commerçants, agriculteurs et horticulteurs et 11 experts indépendants désignés par le gouvernement. Les points de vue émis par cette

organisation influencent grandement les politiques publiques du gouvernement (Visser, 2000).

Par ailleurs, il existe aujourd'hui environ 250 syndicats aux Pays-Bas et la plupart d'entre eux sont affiliés à l'une des trois grandes confédérations nationales. Le syndicalisme indépendant, quant à lui, n'est pas très présent.

Le système néerlandais de relations industrielles repose sur une coordination informelle avec une faible intervention de l'État. Il s'agit également d'un système relativement peu formalisé sur le plan juridique. Par conséquent, le principe de la « liberté d'association » s'applique dans la gestion des rapports entre les employeurs et les regroupements de travailleurs. De plus, la liberté syndicale n'est pas explicitement mentionnée comme un droit fondamental dans la Constitution néerlandaise, mais les organisations de travailleurs peuvent s'en remettre à la protection prévue par la liberté générale d'association consacrée dans la Constitution du pays (Waltery, 2001).

Si le syndicalisme européen découle soit du modèle de la Grande-Bretagne, soit de celui de l'Allemagne, le cas des Pays-Bas est incontestablement influencé par le style germanique. Plus précisément, l'on reconnaît l'apport du modèle allemand aux Pays-Bas par le rôle d'agitation, d'éducation et d'organisation politique des syndicats que l'on y retrouve, de même que par l'existence d'un syndicalisme centralisé et ouvert, en opposition avec le syndicalisme fermé et local que l'on retrouve en Grande-Bretagne (Colon).

Aux Pays-Bas, le taux de syndicalisation est de 27%, ce qui signifie que sur une population active d'un peu plus de 7,5 millions d'individus, c'est 1 900 000 personnes qui adhèrent à un syndicat. Cette proportion équivaut à ce que l'on retrouve en Allemagne et en Grande-Bretagne, mais diffère grandement de la situation de la France (8%), de l'Espagne (20%), de l'Italie (55%), de la Belgique ainsi que des pays scandinaves où 70% des travailleurs sont syndiqués (Fauconnier, 2006).

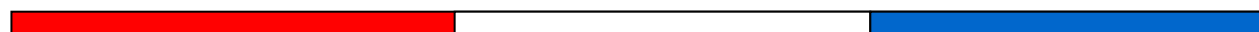
Le mouvement syndical néerlandais a joué un rôle important dans la diminution du nombre d'heures de travail hebdomadaire légal qui est aujourd'hui de 36 heures, contribuant ainsi à faire diminuer le taux de chômage qui était de 30% en 1980. En effet, alors que 69% de la population active travaillait 35 heures et plus par semaine en 1988, cette proportion n'est maintenant que de 10,5% (Visser, 2000). Par conséquent, les Pays-Bas se caractérisent par un grand nombre de salariés à temps partiel.

Les principaux syndicats des Pays-Bas sont la Confédération nationale des Syndicats chrétiens (Christelijk Nationaal Vakverbond ou CNV), la Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (Federatie Nederlandse Vakbeweging ou FNV) et la Fédération syndicale pour les travailleurs indépendants et les cadres (MHP). Les autres syndiqués appartiennent généralement à des regroupements propres à une catégorie professionnelle particulière et n'entretiennent pas de relations avec une confédération.

La CNV a été fondée en 1909 et regroupe 18% des syndiqués du pays, soit environ 360 000 personnes. La

MHP, de son côté, représente 8% des employés syndiqués et a fait ses débuts en 1974. Finalement, la Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV) regroupe près de 60% de l'ensemble des syndiqués, soit 1 200 000 travailleurs ([www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)). Puisque ce dernier est le plus important regroupement du pays, il sera l'objet d'une étude plus approfondie dans le présent document.

## **3. La Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV)**



### **3.1 Origine et organisation**

Issue de la fusion entre le syndicat catholique NKV et l'union d'origine socialiste NVV, la Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV) a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 1982 et devenait ainsi le plus important regroupement de travailleurs des Pays-Bas. La FNV regroupe aujourd'hui 14 syndicats affiliés, ce qui, tel que mentionné précédemment, totalise plus de 1 200 000 adhérents. Comme le démontre le tableau suivant, les syndicats actuellement sous la responsabilité de la FNV sont issus de milieux très variés.

**Tableau 2 : Les 14 syndicats affiliés à la FNV**

<b>Syndicat</b>	<b>Champ d'activités</b>	<b>Nombre d'adhérents</b>
FNV Bondgenoten	Industrie, transports, alimentation	495 000
ABVAKABO FNV	Secteur public	360 000
FNV Bouw	Construction	160 000
AOb	Enseignement	75 000
FNV KIEM	Graphisme, multimédias, publicité	50 000
FNV Horecabond	Hôtellerie	28 000
AFMP	Personnel militaire	26 000
Nederlands Politiebond	Police	19 000
Kappersbond FNV	Coiffure	9 200
FNV Vrouwenbond	Émancipation de la femme	7 000
FWZ	Marine marchande	6 300
NVJ	Journalisme	74 000
FNV Sport	Sport professionnel	1 500
VVCS	Football professionnel	7 500

**Source : [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)**

Les principales préoccupations de la FNV dépassent largement la négociation de conventions collectives. En effet, ses actions sont orientées vers la législation encadrant les conditions de travail, la sécurité sociale et les revenus, mais cette centrale s'implique également dans des dossiers qui concernent l'environnement, la santé publique et la discrimination par l'élaboration de plans stratégiques. Son rôle consiste aussi à chapeauter les nombreux syndicats affiliés et de coordonner les relations avec le patronat et le gouvernement. Par ailleurs,

elle veille au bien-être et à la défense des intérêts des femmes, des minorités ethniques, des jeunes de même que des gens du troisième âge qui représentent 20% des membres. De plus, la FNV réalise chaque année de nombreuses études à caractère sociétales, tout en offrant des formations et en prenant part à des campagnes de sensibilisation et de promotion. Enfin, de nombreuses autres mesures et initiatives sont lancées afin d'aider les personnes désirant travailler, dont l'aide à la recherche d'emplois et la réintégration et le suivi des personnes malades ou en situation d'incapacité de travail.

Puisqu'elle encourage le travail à temps partiel et la semaine de travail de 4 jours afin d'offrir un emploi au plus grand nombre possible d'individus et de permettre aux hommes et aux femmes de consacrer davantage de temps à leur famille, il est possible de constater que les valeurs de la FNV s'inscrivent dans la particularité propre au mouvement syndical néerlandais dont il a été question ci-haut.

Concernant le fonctionnement interne et la gestion des relations avec les différents syndicats membres, il est intéressant de noter que chaque année, la FNV se réunit avec les représentants de ceux-ci afin de déterminer les orientations et les objectifs pour la prochaine période, ce qui sert de balises pour les revendications futures en matière de conditions de travail. De plus, c'est par l'entremise de trois organes que le processus décisionnel est encadré au sein du regroupement. Il s'agit du Congrès de la confédération, du Conseil de la confédération et du Comité exécutif de la confédération.

Le Congrès de la confédération a pour rôle d'élire les membres du Comité exécutif pour une période de quatre

ans et il se réunit au moins une fois par année afin de discuter des grandes questions entourant la situation de la centrale. Il est composé des délégués des syndicats affiliés à la FNV et il détient un nombre de votes proportionnel au nombre de membres qu'il représente.

Le Conseil de la Confédération, quant à lui, est composé des présidents de chacun des syndicats membres et a un droit de regard sur toutes les actions entreprises par la FNV. Se réunissant tous les quinze jours, cet organe a également le devoir de planifier le budget annuel ainsi que les principaux programmes. De plus, il a le pouvoir d'accepter ou de refuser l'admission de nouvelles organisations syndicales et de recruter de nouveaux membres.

Le troisième organe de coordination, le Comité exécutif, est composé de 5 individus et a pour mission de gérer les affaires courantes. Se réunissant toutes les semaines, il met à exécution les grandes décisions du Conseil et du Congrès. Au besoin, le Comité exécutif s'entoure d'experts tels que des juristes, des économistes et des spécialistes des relations de travail afin d'atteindre ses objectifs.

Finalement, la FNV offre aussi des services variés tels que le Bureau FNV pour les maladies professionnelles et un service de fiscalité. Le Bureau FNV pour les maladies professionnelles met à la disposition de ses membres des experts du domaine de la santé et des conseillers juridiques afin de les aider à obtenir réparation en cas de problèmes médicaux ayant pour cause un environnement de travail malsain. En ce qui concerne le service fiscal, il publie chaque année un guide du contribuable en plus

d'aider les membres à compléter leurs déclarations de revenus.

### **3.2 Relations avec le syndicalisme international**

La Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV) tisse des liens avec les organisations internationales par des moyens nombreux et variés. Elle collabore avec plusieurs confédérations internationales de syndicats en vue d'améliorer la situation des salariés dans le monde entier.

D'abord, la FNV est notamment membre de la CISL (Confédération internationale des Syndicats libres), la plus puissante organisation syndicale du monde qui compte plus de 125 millions de membres. La mission de la CISL consiste à « promouvoir le développement économique et social, apporter une assistance aux syndicats des pays en voie de développement, représenter les organisations affiliées auprès des institutions internationales, défendre les droits de l'homme et les libertés syndicales et propager l'idée d'un syndicalisme libre, indépendant et démocratique» ([www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)).

Dans le même sens, la FNV est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES), un regroupement de 68 centrales qui représente 28 pays. Tous les ans, la FNV participe aussi à la conférence de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une organisation des Nations Unies visant à améliorer le bien-être économique et social des travailleurs. De plus, la FNV accorde énormément d'importance à la solidarité avec les plus démunis des pays en voie de développement, de même qu'à l'élimination du travail des enfants, le travail

informel et la sensibilisation au développement durable. La collaboration de la FNV avec les syndicats des pays les moins favorisés prend la forme d'activités de sensibilisation du public néerlandais aux situations inacceptables qui se produisent dans ces pays et la dénonciation des comportements irresponsables des firmes multinationales.

La FNV noue également de nombreux liens avec des syndicats de partout dans le monde par l'entremise de la fondation FNV Mondial. En effet, par cette initiative, la centrale syndicale étudiée soutient les syndicats et les organisations similaires dans les pays en voie de développement.

Les principales préoccupations de cette fondation sont les droits syndicaux, l'économie informelle, le commerce international, la situation des femmes et le travail des enfants. Chaque année, une aide financière est accordée à des syndicats d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine afin de les soutenir dans leurs efforts de développement. Pour les dirigeants de la FNV, le support financier ne suffit pas. C'est pourquoi des actions sont entreprises conjointement avec les syndicats des pays en voie de développement en vue de poursuivre le combat pour le respect des droits de l'homme et des syndicats, de même que pour le contrôle des activités menées par les entreprises multinationales.

Plus précisément, afin de venir en aide au grand nombre de travailleurs africains du secteur informel, FNV Mondial étudie la possibilité d'offrir des services de microcrédit ainsi que des plans d'épargne et d'assurance santé. Cette organisation tente aussi de faire valoir le droit d'association en Égypte où seulement un syndicat est

autorisé par le gouvernement. Parfois, l'aide peut également prendre la forme de campagnes de sensibilisation. C'est le cas notamment de la grande conférence de novembre 2004 sur l'exploitation des enfants que la FNV a organisé en vue d'informer des représentants syndicaux du Maroc et de nombreux autres pays d'Afrique sur le sujet. Enfin, des efforts importants sont investis pour le lancement d'un mouvement de syndicalisation durable dans des pays extrêmement pauvres tels que le Ghana, l'Éthiopie, le Malawi, la Tanzanie, le Zimbabwe et la Zambie.

Dans le même sens, dans le but de supporter les syndicats d'Amérique latine qui souffrent d'un manque d'organisation et de financement, ainsi que d'une trop grande fragmentation (le Brésil à lui seul compte plus de 60 000 syndicats), cet organisme tente d'aider ces derniers à se doter d'une structure plus efficace en partageant son expérience. Les organisations ainsi supportées sont des syndicats tels que la Centrale Unitaire des Travailleurs de Colombie, la CGTP du Pérou et la CILAS du Mexique. De plus, la FNV aide la International Textile, Garment and Leather Worker's Federation (ITGLWF) à établir des syndicats dans les usines de la sueur basées dans les zones franches du Costa Rica, du Honduras et de la République dominicaine. La petite fédération syndicale FAT (Frente Auténtico del Trabajo) du Mexique a également profité du soutien de la FNV dans l'élaboration d'un processus de traitement des plaintes et de dénonciation des conditions injustes.

Le syndicalisme de l'Europe de l'Est, centrale et du Sud profite également de l'expertise de la FNV, alors que cette dernière offre de la formation portant sur la gestion

de crises aux organisations syndicales de cette région. Elle mène également une lutte féroce au Bélarus en compagnie de l'Organisation internationale du Travail et de syndicats locaux afin de protéger les droits des travailleurs, alors que le gouvernement utilise des mesures répressives dans le but d'anéantir le mouvement syndical à l'intérieur de ses frontières. Au Monténégro et en Bosnie-Herzégovine, la situation économique des femmes et des jeunes est particulièrement difficile, ce qui incite l'organisation présentement étudiée à participer au rétablissement des syndicats.

La FNV est aussi présente en Asie et au Moyen-Orient. Alors qu'en Inde, la sécurité d'emploi est quasi inexistante, la FNV aide les syndicats locaux à accroître leur pouvoir d'influence qui est constamment menacé, en plus d'aider la Self Employed Women's Association (SEWA) à avoir sous son aile les travailleuses du secteur informel. Le même type d'initiative a été lancé au Pakistan en collaboration avec la PILER, une association de pêcheurs et de petits entrepreneurs. Finalement, la Chine constitue l'un des dossiers prioritaires de la FNV car actuellement, le gouvernement y surveille de près la formation d'unions de travailleurs. (Bieckmann, et Muskens, 2004).

Pour terminer cette section, notons que la FNV supporte les groupes d'études sur les pays les moins favorisés ainsi que les centres de coopération internationale. Sur une base annuelle, c'est donc plus de 200 projets de coopération internationale auxquels la FNV participe.

# Conclusion

---

Les relations entre les employeurs et les travailleurs néerlandais sont depuis longtemps tempérées par un souci constant de concertation et de confiance mutuelle. Après avoir connu certaines difficultés, le mouvement syndical des Pays-Bas a repris de sa vigueur au cours de la dernière décennie, jouant ainsi un rôle important dans l'évolution et le bien-être de la société.

Avec plus de 1 200 000 adhérents, une solide expertise dans des industries variées et de nombreuses interactions avec des organisations internationales sur tous les continents, la plus grande centrale syndicale du pays, la FNV, pourrait être appelée à relever des défis majeurs en ce contexte de mondialisation de l'économie. L'esprit de coopération de cet acteur de premier plan risque donc d'être appelé à une forte contribution dans les années à venir.

## Bibliographie

- Bieckmann, F., et Muskens, R., (2004), « Annual report 2004 », FNV Mondial, 40 pages
- Colon, D., « Les organisations syndicales en Europe », <http://perso.wanadoo.fr/david.colon/scpo/syndicats.pdf>
- Fauconnier, P., (2006), « L'abus de syndicats nuit gravement au syndicalisme », Challenges, [http://challengestempsreel.nouvelobs.com/opinions/opi\\_20276.html](http://challengestempsreel.nouvelobs.com/opinions/opi_20276.html)
- Van Empel, F., (1998), « Le modèle hollandais : la puissance du modèle de concertation aux Pays-Bas », 24 pages, Fondation du travail, [http://www.stvda.nl/uploads/f\\_1997\\_30.pdf](http://www.stvda.nl/uploads/f_1997_30.pdf)
- Visser, J., (2000), « La réduction du temps de travail aux Pays-Bas », Économie internationale, la revue du CEPII, no. 85
- Waltery, P., (2001), « La reconnaissance des partenaires sociaux aux Pays-Bas » Institut des sciences du travail, <http://www.trav.ucl.ac.be/partenaires/nl-0.html>
- Nombreux collaborateurs, (2003), « L'état du monde », Les Éditions du Boréal, 674 pages

## Références Internet

- CIA's World Fact Book:  
[www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/nl.html#Govt](http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/nl.html#Govt)
- Confédération nationale des Syndicats chrétiens :  
[www.cnv.nl/english.php](http://www.cnv.nl/english.php)
- Encyclopédie Wikipédia : [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)
- Fédération néerlandaise du Mouvement Syndical (FNV) :  
[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)
- Organisation internationale du travail : [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- The economist : [www.economist.com](http://www.economist.com)

Étude réalisée par Simon Plante dans le cadre du cours GIE 64375 « Relations humaines dans les affaires internationales », programme de MBA en gestion internationale de l'Université Laval, professeur Gérard Verna.