

Pays-Bas :

Regain de combativité mais conflits défensifs

En 1995, on assiste sur les six premiers mois de l'année à l'éclosion d'un certain nombre de conflits collectifs marquants, par leur durée et leur ampleur, alors même que les syndicats commencent à mettre en doute le bien-fondé de leur engagement dans une politique de modération salariale, au regard des effets sur l'emploi.

Faut-il alors s'empresse d'établir pour les Pays-Bas un parallèle, ou un lien de causalité, entre l'embellie économique qui se manifeste depuis la fin 1994 et ce regain de conflictualité ? Ce serait aller trop vite en besogne. La grande majorité des conventions collectives arrivant à échéance au printemps 95 ont été renégociées par les procédures habituelles de négociations et de consultation des syndiqués. Des progrès importants ont été faits sans recours à la grève, notamment sur le terrain de la réduction de la durée du travail. En revanche, dans les situations qui sont ici présentées, la reprise a vraisemblablement permis aux organisations syndicales d'adopter dans les négociations une attitude « plus ferme sur les prix », sans pour autant être dans tous les cas payées de résultat. La revendication salariale n'apparaît pas dans ces exemples comme l'enjeu premier. Elle est présente, mais plutôt comme accompagnement, compensation, ou contrepartie à un réaménagement plus fondamental du rapport salarial, au travers de la flexibilisation des formes d'emploi et des conditions de travail qui constitue bien le cœur des conflits.

Une sortie de crise sans optimisme

Après le creux de la récession de 1993 (0 % de croissance), l'année 1994 marque une reprise de la croissance avec 2,4 points et les prévisions pour 1995 tablent en mai 1995 sur 3,25 %. Les investissements reprennent (+ 2,5 % en 1994) et cette reprise est particulièrement nette dans l'industrie où leur croissance prévue est la plus forte depuis 1984. Les performances du secteur de l'intérim sont aussi le signe d'un re-

démarrage de l'activité. D'ores et déjà, 2 % des heures de travail sont faites sous le régime de l'intérim, et les entreprises d'intérim prévoient une croissance en volume de 25 % à 30 % pour 1995.

Cependant quelques nuages assombrissent ces perspectives. La presse multiplie les articles mettant l'accent sur les menaces qui pèsent sur cette reprise. La première de ces menaces tient à l'exposition de l'économie néerlandaise aux fluctuations monétaires et commerciales internationales. Avec plus de 50 % du PNB réalisé à l'exportation, les Pays-Bas sont extrêmement vulnérables aux errements du dollar et tout particulièrement à sa baisse. Les mouvements constatés sur cette monnaie ce printemps ont déjà fait construire par le Centraal Plan Bureau de nouveaux scénarios de croissance pour 1996, minorant les prévisions antérieures d'au moins un demi-point pour les exportations et d'un quart de point pour le PIB.

Malgré de bonnes performances en augmentation du nombre d'emplois, ainsi qu'« en années de travail », (nos équivalents temps plein), le niveau du chômage reste préoccupant. Il est chiffré à 560 000 personnes par l'organisme de prévision, le Centraal Plan Bureau, pour 1995, en lien avec l'augmentation continue de l'offre de travail, soit 150 000 personnes de plus en trois ans. Même dans les scénarios les plus optimistes, le chômage est appelé à croître du fait notamment de la poursuite de l'entrée sur le marché du travail des femmes, et du retour d'anciens allocataires au titre de l'inaptitude au travail. Ce chômage est en outre sélectif et difficile à résorber. Un chômeur sur deux l'est depuis plus d'un an, et un sur cinq depuis plus de trois ans. Il est relativement bien admis par tous que la croissance à l'œuvre est une croissance sans emplois. Ceci facilite l'élaboration d'une vision commune entre les acteurs sociaux sur la nécessité de stratégies de stimulation de la redistribution de l'emploi.

La consommation des ménages ne marque pas encore de vrai redémarrage. En outre, le débat social reste dominé par la problématique de la maîtrise des

dépenses publiques, et notamment de celles qui résultent de la charge des inactifs et de la protection sociale. Depuis maintenant plusieurs années, les gouvernements successifs élaborent des projets concrets de transformation de plusieurs volets de la protection sociale. Le régime d'admission aux allocations pour inaptitude a été durci, le cas des bénéficiaires de moins de 50 ans individuellement revu, et un bon nombre d'entre eux requalifiés aptes au travail. Le fonctionnement de la sécurité sociale devrait tôt ou tard être ouvert à la concurrence d'organismes d'assurances.

Ainsi, si le retour de la croissance est constaté avec soulagement, c'est sans triomphalisme ni illusion. La relative unanimité du constat de la précarité de la situation économique et de l'emploi, à laquelle s'ajoute la pression du chômage, ont présidé aux négociations collectives, et à leur résultat en termes de modération salariale acceptée par les syndicats et de politique de réduction du travail consentie par les employeurs⁽¹⁾. C'est donc bien dans un contexte de fragilité économique et d'incertitude sociale que les conflits de 1995 vont se dérouler.

1995, un printemps mouvementé

Après des années successives de calme social et de négociations collectives se déroulant quasiment sans recours à la grève, 1995 marque pourtant une rupture. On en prendra quelques exemples. On reviendra sur deux conflits sectoriels⁽²⁾ de très longue durée (plusieurs semaines pour plusieurs dizaines de milliers de personnes) dans des secteurs bien organisés (transports urbains et bâtiment) et on présentera deux grèves d'une certaine ampleur intervenant dans de grandes entreprises, pourtant réputées pour l'efficacité de leur dialogue social (Philips, KLM). D'autre part, on mentionnera la tentative syndicale de mettre en action un secteur traditionnellement moins militant qui est celui du commerce de détail. A l'exception du conflit Philips, afférent à une fermeture d'éta-

blissement, l'ensemble des conflits présentés se rapporte à un processus de négociation collective engagé de longue date, selon le calendrier de renouvellement des différents accords, et mené par les négociateurs professionnels des différents secteurs.

Pour se faire une idée de l'échelle et du sens des événements de 1995, il n'est pas inutile de faire un rapide retour en arrière sur la place du conflit collectif dans les relations sociales néerlandaises. Dans le modèle centralisé et néo-corporatif de relations professionnelles aux Pays-Bas, où le « *verzuijing* »⁽³⁾ a tissé des liens étroits entre partis politiques – confessionnels et socialistes – et organisations syndicales, et a facilité longtemps des transactions solides entre acteurs sociaux, la grève n'a officiellement guère de place. Elle est néanmoins sporadiquement présente, pas forcément massive, mais toujours très significative.

Pour reprendre la chronologie de Dercksen et Albeda, entre 1945 et 1970, la grève manifeste souvent, de manière convulsive et dans des secteurs traditionnellement bien organisés (ports, métallurgie) une contestation forte et efficace des politiques de transactions passées au sommet ou entre négociateurs professionnels, sur le terrain de la « politique dirigée des salaires ». C'est l'époque du plein emploi, de la croissance, et des constantes tensions inflationnistes.

La Hollande n'échappe pas au climat agité de la fin des années 60 en Europe, augmenté de la crise de son propre modèle « *piliarisé* » (voir ci-dessus) et discipliné de société, et cette ambiance de crise va se prolonger pendant les premières années 70. On assiste à la perte d'efficacité de la centralisation du dialogue social, au profit d'un déplacement dans les branches et dans les grandes entreprises. Sur le plan salarial, la désindexation salaires/prix est activement recherchée par les entreprises et les pouvoirs publics, moyennant parfois l'intervention autoritaire du gouvernement, au grand dam des plus militants des salariés. La grève, qui intervient rarement, peut être longue, et revêtir des modalités fortes comme démonstrations de masse

(1) C'est dans cet esprit qu'a été conclu en novembre 1993 à la Fondation du Travail un accord central "Pour un nouveau cours dans les négociations" échangeant modération salariale contre engagement à créer des emplois, qui a inspiré les négociations collectives décentralisées en 1994 et en 1995.

(2) Cf. "Pays-Bas : négociations 1995 - les difficultés de la sortie de la crise", *Chronique Internationale*, n° 34, mai 1995.

(3) Le "verzuijing", littéralement "piliarisation", correspondait au cloisonnement traditionnel de la société néerlandaise, des années 20 aux années 70, selon les divisions confessionnelles ou idéologiques. Tout un réseau d'organisations encadrait l'individu du berceau au cercueil, commandant toutes ses allégeances politiques, sociales et syndicales, en même temps que le fonctionnement oligarchique des élites facilitait les compromis au plan politique et économique.

et occupations dans le cas de conflits liés à l'emploi. Les stratégies des organisations syndicales peuvent parfois être contestées à travers ces mouvements.

A la fin des années 70, le climat social sera calmé, et les politiques de rigueur se déplacent progressivement sur le terrain de la maîtrise des dépenses publiques et des allocations. La difficulté grandissante du contexte économique tend à redonner aux organisations syndicales au niveau central un espace de manœuvre, face aux contestations décentralisées de la période immédiatement précédente.

Dans les années 80, ce sont la montée du chômage, les politiques de rigueur, et la fin du mécanisme de liaison automatique de l'évolution des salaires publics à l'évolution des salaires privés, qui déterminent l'orientation différentes des grèves. Les secteurs de l'enseignement, des services publics et de la santé sont les plus touchés par les conflits collectifs. Dans le secteur privé, on note la signature d'un accord central sur la réduction de la durée du travail en 1982, mue par la seule logique de la négociation, aidée par la pression du gouvernement préoccupé par la montée du chômage. Le chômage massif s'installe, et d'une crise pétrolière à l'autre, on passe à la récession de la fin des années 80. Sur cette décennie, on note très peu de journées perdues pour conflits dans le secteur privé, à part des conflits sporadiques et défensifs contre des projets de suppression d'emploi ou de fermeture d'établissement. Dans le cas de négociations vraiment difficiles, des grèves « estafettes » peuvent être déclenchées, pour une courte durée, parfois sur plusieurs entreprises stratégiquement sélectionnées, qui visent davantage à faire monter la pression qu'à établir une véritable épreuve de force.

Au début des années 90, les organisations syndicales, le dos au mur dans la négociation collective, interviennent avec plus d'acharnement sur le terrain de la protection sociale ⁽¹⁾, mise à mal par la logique de maîtrise des déficits publics. Une campagne de mobilisation très importante est ainsi lancée pour faire pression sur le gouvernement dans le processus parlementaire de révision du régime d'allocations pour inaptitude au travail, la « WAO », très généreux et qua-

si-symbole de l'Etat-protecteur des plus faibles. Une manifestation rassemblera 600 000 personnes le 17 septembre 1991, et des arrêts de travail seront organisés, auxquels s'associeront entre 150 et 250 000 personnes ⁽²⁾. Ces mouvements sont sans doute significatifs d'un certain redéploiement du syndicalisme sur le terrain de la protection sociale, au plus fort de la récession, qui interdit d'autres bénéfices à l'action revendicative.

De 1990 à 1994, le nombre de journées perdues a évolué comme suit par grands secteurs d'activité :

	1990	1991	1992	1993	1994
Agriculture, pêche	-	-	-	-	-
Industrie	15156	51185	36771	14456	11300
Entreprises d'utilité publique	-	-	-	-	-
Bâtiment, construction	183181	12161	-	-	-
Commerces, hôtels, restauration, services marchands	4266		3621		cf nota
Transports, secteur portuaire, communication	2795	51185	14632	22514	35500
Banques, assurances	0	0	0	0	cf nota
Autres services (admin. et services non marchands)	1319	4818	30392	7703	cf nota
TOTAL.....	206717	96356	85416	44763	47400

Nota : en 1994, les secteurs du bâtiment, des services marchands et non marchands et de l'administration confondus ont compté ensemble 600 journées perdues.

Un coup d'œil comparatif pour prendre l'échelle de ces chiffres : en 1993, on comptait ⁽³⁾ 8 jours de grève pour un millier de salariés aux Pays-Bas, 49 au Danemark, 48 en France, 236 en Italie, et 30 au Royaume Uni.

Le regain de conflits du printemps 95, limité s'il est mesuré à l'aune européenne, marque une rupture avec la période précédente. Mais on ne peut cependant conclure à une dominante salariale dans les thèmes mobilisateurs des conflits de 1995, parce qu'ils sont liés à des processus conventionnels engagés depuis longtemps, et que les enjeux de ceux-ci débordent la seule question des salaires. La revendication

(1) Un livre récent "Le mouvement syndical après l'Etat-providence" (Visser, et Klandermans, ed., 1995) analyse les capacités et conditions d'action et de mobilisation du syndicalisme néerlandais dans la période récente, à partir de l'exemple de la campagne sur le régime d'inaptitude.

(2) Cf. "Débat sur l'absentéisme : la social-démocratie néerlandaise en crise", Chronique Internationale, n° 13, novembre 1991.

(3) Source : CBS à partir du Bureau de la statistique des Communautés Européennes et yearbook of Labour Statistics 1993, de l'OIT.

salariale, présente, s'articule plutôt à deux des trois axes majeurs qui traversent ces conflits, et qui sont ceux qui dominent l'actualité sociale aux Pays-Bas :

- celui de la flexibilisation des conditions de travail et des garanties sociales et de la négociation de ses contreparties ou de ses limitations (bâtiment, transports publics, supermarchés),
- celui de la sauvegarde ou de la consolidation d'avantages statutaires ou catégoriels mis en cause par la dérégulation et la globalisation de l'économie (pilotes de la KLM),
- celui de la défense d'emplois menacés.

Le choc des logiques : flexibilisation des conditions de travail et contreparties

Dans le secteur du bâtiment, après trois mois de négociations infructueuses, les organisations syndicales FNV et CNV ont déclenché un conflit qui a paralysé du 14 mars au 18 avril 1995, soit près de cinq semaines, l'ensemble du secteur et engagé dans l'action jusqu'à 35 000 salariés, sur les 200 000 couverts par la convention collective.

Le désaccord de fond entre les délégations patronales et syndicales portait sur le chiffrage de l'enveloppe globale de majoration de la masse salariale, enveloppe destinée au financement d'un ensemble de mesures réclamées par les organisations syndicales. Dans cet ensemble de revendications, on trouvait :

- une augmentation de salaire de 1 % en plus de la compensation de l'inflation ;
- le financement du maintien de la possibilité de partir en préretraite à 57,5 ans ;

ainsi que des revendications à caractère plus organisationnel comme le refus de la remise en question des majorations de salaires pour horaires matinaux ou tardifs ou travail du samedi, et de la fixation conventionnelle du nombre de jours de repos isolés ou de journées attribuées au titre de la réduction de la durée du travail.

La délégation patronale n'entendait pas dépasser 5,5 % d'évolution de la masse salariale, tandis qu'elle chiffrait les revendications syndicales entre 8 et 10 %. Au final, après intervention d'un médiateur et près de cinq semaines de grève, le financement global de la convention collective 1995 représentera une majoration de 5,8 % de la masse salariale. Les salariés n'obtiennent que 0,25 % d'augmentation de salaire au-delà de l'inflation, mais conservent la possibilité

de départ en préretraite à 57,5 ans moyennant la mise en place d'un nouveau régime d'épargne individuelle, l'abandon de 5 jours de réduction de la durée du travail accompagnée d'une baisse de l'indemnisation de cette période.

Le secteur des transports publics (urbains et interurbains par autocars), quant à lui, a été le cadre d'une grève de près de quatre semaines, déclenchée par la FNV, en contestation du renouvellement de la convention collective conclu entre la fédération des entreprises de transports publics VSN et l'organisation syndicale chrétienne, la CNV.

Le secteur des transports publics est un secteur subventionné, dont les recettes sont loin de couvrir les frais d'exploitation, et qui se trouve progressivement exposé à la concurrence de nouveaux prestataires par la politique d'appels d'offre des collectivités territoriales donneuses d'ordre. Ce conflit est donc bien différent du précédent, tant du point de vue de la position des différents acteurs sociaux, que du point de vue du thème mobilisateur. Il s'agit davantage d'une grève de service public, résistant aux conséquences des réorganisations de gestion liées à une déréglementation progressive, et opposant deux attitudes syndicales par rapport à ce changement.

Le point de focalisation du désaccord entre les deux organisations syndicales et entre la FNV et la direction, tient principalement aux dispositions nouvelles de flexibilisation des régimes de travail des salariés, introduits par le nouveau texte, et initialement acceptés par la CNV. L'introduction de ces nouvelles règles conduit notamment à prévoir davantage de journées en deux morceaux, ainsi qu'une diminution du nombre de journées de réduction de la durée du travail, modifiant les habitudes de vie des salariés et alourdissant leurs obligations professionnelles. L'intervention d'un médiateur a permis aux trois parties de sauver la face en allégeant les modifications de roulement de services initialement acceptées par la CNV, tout en préservant certains assouplissements prévus dans la confection des roulements.

On voit ici clairement que l'objet du conflit n'est plus salarial au sens immédiat mais qualitatif et touche à l'organisation du travail et au réaménagement des conditions de travail. En outre les rivalités intersyndicales ont pesé très lourd dans le déroulement du conflit et ont compliqué sa résolution.

Les mouvements sociaux déclenchés par les syndicats des services de la FNV et de la CNV dans le secteur des supermarchés fourniront une troisième illustration de la conflictualité liée à la flexibilisation, même s'ils cons-

tituent en quelque sorte un contreexemple, mettant en lumière les difficultés de mobilisation dans le secteur tertiaire. Dans ce secteur de la distribution, le taux de syndicalisation n'excède pas 10 %.

Pour bien comprendre la situation dans le secteur des supermarchés, il faut savoir que dans le même temps deux textes sont en cours d'adoption à la Deuxième Chambre. Le premier touchant à la durée du travail simplifie la réglementation et apporte de nombreux assouplissements. Le second permettra l'ouverture jusqu'à minuit du lundi au samedi, ainsi que le dimanche moyennant arrêtés municipaux, en rupture avec les pratiques antérieures de fermeture à 18 h ou 18 h 30 et de limitation du nombre des nocturnes. Les négociations collectives portant sur les conditions de travail sont donc menées au moment même où la loi banalise la flexibilisation de la durée du travail, et libéralise les conditions de fonctionnement des commerces.

On est là encore en situation de renégociation prolongée d'un nouvel accord collectif qui concerne 200 000 salariés. Le point de rupture des négociations, après deux mois de discussions, a été le désaccord sur le montant de la majoration de salaire due aux salariés pour horaires incommodes, de soirée ou de samedi, que les employeurs veulent drastiquement baisser. Les organisations syndicales, qui ont abandonné leur opposition initiale à l'extension des horaires d'ouverture, entendent limiter ces pratiques par une rémunération convenable de ces heures. L'accord précédent octroyait une majoration de 50 % après 18 heures, que les employeurs projettent de baisser à 20 % à partir de 20 heures, ainsi que pour le travail du samedi. Les organisations syndicales proposent une majoration de 30 % après 18 heures, pourvu que celle-ci passe à 50 % à partir de 20 h et à 75 % après 22 heures.

La décision d'appeler à la grève a été préparée par une manifestation nationale le 16 mai qui a rassemblé plus de 1000 personnes se déclarant prêtes à cesser le travail. Dans les faits, après deux semaines, la mobilisation dans les supermarchés sélectionnés par les permanents syndicaux comme lieux d'action successifs apparaît difficile à réaliser. De nouvelles formes d'action, spectaculaires, comme le blocage de tapis de caisses par accumulation de marchandises, ou le déplacement de caddies peuvent permettre une certaine médiatisation du conflit, mais il n'est pas certain qu'elles seront efficaces. La dualisation du personnel entre titulaires d'horaires de journées, et extras, temps partiels, ou étudiants effectuant les

horaires de soirée a nui à la mobilisation réelle du personnel de supermarchés, tout comme l'assurance donnée par les directions de continuer à donner au personnel déjà en place sous forme de prime l'équivalent des anciennes majorations, au moment de l'introduction du nouveau système. Au 1^{er} juin, l'issue de ce conflit était très incertaine.

La défense de situations catégorielles

A la KLM, du 23 mai au 24 juin 1995, la crise a été ouverte à l'occasion d'un différend qui a opposé les 1400 pilotes à la direction lors du renouvellement de l'accord collectif les concernant. Là aussi, le conflit a une tonalité défensive, et est lié aux modifications des conditions d'exploitation dans le secteur du transport aérien, alors que dans le même temps la KLM affiche des résultats de l'exercice 94/95 florissants.

Le syndicat VNV réclame en effet 2,75 % d'augmentation de salaires, à l'égal de ce qui a été signé dans d'autres secteurs de la société pour d'autres catégories de personnel. C'est bien cette équité de traitement réclamée qui paraît en faire non pas un conflit offensif sur le terrain des salaires mais un conflit défensif. Parallèlement à la conclusion d'un tel accord salarial, VNV demande également que deux études impartiales soient lancées, l'une sur les conditions de rémunération des pilotes, l'autre sur la crise de confiance affectant les relations entre le syndicat et la direction. En arrière-plan à ce conflit, intervient aussi la contestation de la part de VNV de la stratégie de sous-traitance et de recours à des équipages étrangers que la KLM comme d'autres entreprises de transport aérien met au point pour consolider ses parts de marché de la dérégulation du transport aérien.

La direction s'oppose aux revendications salariales émises par le syndicat des pilotes au titre de la cherté des salaires des pilotes néerlandais, qu'elle estime 25 % plus hauts que ceux des pilotes d'autres compagnies européennes. Elle entend reculer l'âge de la retraite de 56 ans à 60 ans, au grand dam des pilotes qui ne veulent en aucun cas accepter une telle modification. Elle accepte le principe d'une étude sur les salaires des pilotes, mais comparative entre les différentes compagnies européennes, de manière à démontrer le surcoût des pilotes néerlandais, et veut suspendre l'augmentation salariale à ses résultats.

Après un certain nombre de séances de négociation sans issue, l'organisation syndicale VNV, qui syndique 99 % des pilotes de la KLM, a décidé à deux reprises un arrêt de travail de 6 heures, massivement

suivis, ce qui a désorganisé profondément le trafic. C'est la première fois depuis 1958 que les négociations collectives connaissent un tel blocage et aboutissent à la grève.

Le 24 juin, après plus d'un mois de blocage des négociations, une issue est enfin trouvée. L'organisation syndicale VNV a gagné la bataille. Elle obtient l'augmentation salariale demandée, tout en s'engageant à ce qu'une étude comparative sur les conditions de rémunération des équipages soit menée d'ici au renouvellement de la convention en 1996. Il n'est pas sûr qu'elle ait gagné la guerre, et il est probable que la direction de la KLM ajustera d'ici 1996 sa stratégie.

Comme dans le cas des transports publics, ce conflit met clairement en évidence le fait que les contraintes économiques liées au réaménagement des conditions de concurrence pèsent de plus en plus sur la dynamique traditionnelle d'évolution des conditions de travail dans des secteurs anciennement protégés du fonctionnement du marché.

Délocalisation et défense de l'emploi

La société Philips a été en juin le théâtre de mouvements sociaux causés par des projets de délocalisation d'activités entraînant des suppressions d'emplois. A Terneuzen, Philips projette de mettre un terme aux activités de la division Eclairage de son établissement et de supprimer 340 des 670 emplois, du fait de la réinstallation de ce département en Pologne où les frais de personnel sont neuf fois moins élevés qu'aux Pays-Bas. A Roermond, il est question également de déplacer des activités en Slovaquie.

Déçus par le résultat de leurs négociations sur ces projets, les syndicats ont appelé dans un premier temps les salariés de ces établissements à cesser le travail pour une courte durée en guise d'avertissement. Par la suite, les syndicats FNV et CNV de Terneuzen ont appelé à la grève, reprochant à Philips de ne pas respecter des engagements pris antérieurement de ne pas toucher à l'emploi de l'établissement. Les organisations syndicales réclament la réouverture de discussions sur le maintien des emplois, mais ne contestent pas forcément le déplacement de l'activité Eclairage vers la Pologne. Ils entendent cependant discuter de l'éventuelle implantation d'activités nouvelles sur le site, qui permette de maintenir les emplois menacés. Après trois jours de grève, les négociations ont repris.

En conclusion, à partir de ces éléments, il est difficile de conclure à une offensive salariale dans la reprise de la conflictualité aux Pays-Bas, tout au plus à une défense plus combative. Il faut cependant observer qu'il n'y pas eu, cette année, de renégociation d'accords collectifs importants comme chez Philips par exemple, dont les résultats en termes salariaux exercent souvent des effets d'entraînement. Il nous apparaîtrait plutôt que la résurgence des conflits collectifs manifeste les limites que voudrait marquer le mouvement syndical néerlandais aux conséquences de la transformation du rapport salarial, à la faveur de la reprise qui permet davantage de mobilisation des salariés.

Dans le contexte néerlandais de négociation et de concertation, et d'arrangements socio-politiques bien vivaces malgré tiraillements et craquements, le déroulement de grèves de l'ampleur et de la durée de celles du bâtiment et des transports publics ne constitue pas un phénomène anodin. C'est vraisemblablement un signal de la part des organisations syndicales envers leur base qui s'impatiente devant les sacrifices consentis, mais aussi envers les fédérations d'employeurs, et le gouvernement. Si, jusque là, les organisations ont bien voulu comprendre et faciliter l'adaptation de l'appareil productif au nouveau contexte commercial et technique par une attitude coopérative sur le terrain de la modération salariale, elles entendent bien en voir des retombées concrètes en termes d'emploi et d'autres contreparties.

S'il s'agit bien d'un « signal », il est alors possible de mettre en relation les démonstrations du printemps 1995, les avancées sur le terrain de la réduction de la durée du travail dans de grands secteurs, et l'intention affichée par les responsables syndicaux de reprendre l'offensive sur le terrain des salaires ... en 1996 à la suite de leur déception devant le peu de résultats de la politique de modération salariale .

Marie WIERINK

Sources :

NRC Handelsblad, FNV Magazine Vervoersbond.

"Arbeidsverhoudingen in Nederland", Albeda et Dercksen, Samsom, 1989.

"De vakbeweging na de welvaartsstaat", Bert Klandermans, et Jelle Visser, van Gorcum, 1995.

Statistiques relatives aux conflits collectifs, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg.