

La rupture de la politique salariale dirigée aux Pays-Bas : syndicats « reconnus », grèves « sauvages » et explosion salariale de 1964¹

Par AD KNOTTER²

« [...] que les travailleurs néerlandais ne forment pas un troupeau de moutons [de Panurge], qui se conforme à ce que les dirigeants considèrent comme le mieux pour eux, sur la base de considération théoriques³. »

PRÉAMBULE DE L'IHOES

L'historien et professeur émérite de l'Université de Maastricht Ad Knotter nous fait le plaisir de publier cette analyse sur notre site, nous conviant ainsi à découvrir une page d'histoire sociale récente des Pays-Bas, pays voisin mais finalement assez méconnu en Belgique francophone. Elle nous incite à poser un regard nouveau et critique sur ce que l'on a appelé les « Trente Glorieuses ». Dans cet article, Ad Knotter examine les tensions qui se sont manifestées entre la base ouvrière et les directions syndicales à la veille de la hausse notable des salaires en 1964 aux Pays-Bas. Cette augmentation marque une rupture avec la politique dirigée de modération salariale menée jusqu'alors par le gouvernement, avec le soutien des syndicats officiels. L'auteur s'interroge sur les raisons de cette explosion salariale longtemps expliquée uniquement par la pénurie de main-d'œuvre. Il met en évidence qu'elle est consécutive à un ensemble d'actions de grève menées par la base, avec l'appui du parti communiste. Si l'article concerne notre pays voisin, il n'en demeure pas moins interpellant car il nous convie à une comparaison transnationale des stratégies pour l'obtention et la défense de droits sociaux et économiques favorables aux travailleurs. Observer les acteurs en présence, leurs relations, leurs stratégies, leurs modes d'action : autant de matière à comparaison et à réflexion. Dans un contexte de mise en concurrence économique internationale, l'article pose en filigrane la question de la nécessité d'un contre-pouvoir, de la pression de la base pour refuser la prétendue inéluctabilité des lois de l'économie capitaliste. Un enjeu qui demeure d'une brûlante actualité.

¹ Le présent article a pour point de départ l'article scientifique d'Ad KNOTTER, « Geen makke schapen. Loonpolitiek, vakbonden en 'wilde' stakingen in de aanloop naar de loonexplosie van 1964 », *Tijdschrift voor Sociale en Economische Geschiedenis*, 2001, n° 18, p. 73-108. Il a été à la fois résumé, réécrit, traduit et complété dans une perspective d'éducation permanente, avec la contribution de l'IHOES.

² Ad Knotter (né en 1952) est professeur honoraire à l'Université Maastricht et chercheur à l'Institut international d'histoire sociale (IISH) à Amsterdam. Il est également membre du comité scientifique de l'IHOES. Après sa retraite en tant que directeur du Centre historique social du Limbourg en 2018, il a commencé à mener des recherches sur l'histoire de l'action du mouvement syndical aux Pays-Bas pour la période de 1959 à 1982 à l'IISH. Courriel : ad.knotter@iisg.nl.

³ H. HOEFNAGELS S.J., « Loonpolitieke crisis in Nederland », *Streven. Maandblad voor geestesleven en cultuur*, n° 17, 1963-1964, p. 223.

L'explosion salariale de 1964

L'explosion des salaires de 1964 est l'un des épisodes les plus déterminants et l'un des plus notables de l'histoire des Pays-Bas d'après-guerre. Il convient de remarquer que les représentants des organisations centrales d'employeurs et de travailleurs, dans un *avis sur la limitation de l'augmentation des coûts salariaux*⁴ rendu au Conseil économique et social (Sociaal Economische Raad, SER), étaient arrivés à une marge salariale maximale réalisable de 2,7 % pour 1963, mais que le 29 octobre de la même année, à la Fondation du travail (Stichting van de Arbeid), ils concluaient un accord portant sur une augmentation salariale d'au moins 10 % à partir du 1^{er} janvier 1964. Dans le modèle néerlandais de concertation socio-économique de type corporatiste, le SER était un organe tripartite, composé de représentants des centrales « reconnues » d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'experts « indépendants » nommés par le gouvernement⁵. La Fondation du travail était un lieu de concertation où seuls les dirigeants des organisations d'employeurs et de travailleurs se réunissaient. Outre la modération salariale, l'accord du 29 octobre 1963 ouvrait la voie à une négociation décentralisée. Par conséquent, ce pourcentage a pu encore être considérablement augmenté lors des négociations ultérieures relatives aux conventions collectives dans les secteurs. Selon la Banque centrale des Pays-Bas (Nederlandsche Bank), l'augmentation moyenne des salaires nominaux en 1964 s'est élevée à 17 %, la hausse réelle – inflation déduite – à 9 %. Ce changement de cap a marqué une rupture avec la politique menée après la guerre par les organisations syndicales impliquées dans les processus de négociation centralisée, qui s'est caractérisée par un soutien constant à la politique de modération salariale. L'explosion des salaires a également marqué la fin de la politique salariale menée par le gouvernement, qui avait été instaurée aux Pays-Bas après la Seconde Guerre mondiale.

La politique salariale dirigée

Au cours de la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, la situation aux Pays-Bas était unique dans le monde occidental en ce sens que le niveau des salaires était fixé de manière centralisée par le gouvernement. Les trois fédérations syndicales « reconnues », la Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV, la Confédération syndicale socialiste), le Katholieke Arbeiders Beweging (KAB, Mouvement ouvrier catholique) et la protestante Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV, Union syndicale chrétienne nationale), s'étaient ralliées à cette « politique salariale dirigée ». Formellement, elles négociaient à ce sujet à un niveau central, au sein du SER et de la Fondation du travail, mais le pouvoir décisionnel ultime revenait au gouvernement. L'objectif d'une telle politique était d'éviter que les augmentations salariales ne se fassent au détriment des bénéfices des entreprises ou n'entraînent des hausses des prix.

Afin d'obtenir le soutien en faveur de la modération salariale souhaitée, le gouvernement consultait les organisations centrales d'employeurs et de travailleurs qui, dans la pratique, se conformaient à la politique salariale restrictive. Cela s'est reflété, entre autres, lors de la négociation sur la politique salariale au sein du SER. À la fin de l'année 1962, celui-ci publiait son *avis sur la limitation de l'augmentation des coûts salariaux* mentionné ci-dessus, qui envisageait une marge d'augmentation des salaires de 2,7 % en 1963. En fait, ces 2,7 % étaient un compromis entre les points de vue des organisations d'employeurs et de travailleurs au sein du SER : les représentants des employeurs ne

⁴ En néerlandais dans le texte : « Advies inzake de begrenzing van de stijging der loonkosten. »

⁵ Le tripartisme désigne un cadre de négociation où interviennent des représentants des travailleurs, des représentants des employeurs et des représentants de l'État ; le BIT (Bureau international du travail) est ainsi une organisation tripartite. Pendant longtemps, la Belgique a été la terre du paritarisme, où les représentants des travailleurs et des employeurs négocient seuls, l'administration assurant le fonctionnement des commissions paritaires et le secrétariat des débats sans y intervenir.

voulaient qu'une prolongation des conventions en cours (c'est-à-dire un statu quo), mais les centrales syndicales ne pouvaient pas s'en accommoder. Elles estimaient qu'il était possible d'augmenter les salaires d'au moins 3 %. Après avoir quelque peu jonglé avec les chiffres, ils arrivèrent au chiffre susmentionné de 2,7 %, que le gouvernement adopta.

Une explosion des salaires s'expliquant uniquement par l'étroitesse du marché du travail ?

L'explication avancée généralement pour l'explosion des salaires de 1964 est la grande pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. Celle-ci a exercé une telle pression à la hausse sur les salaires que l'intervention d'institutions telles que le gouvernement ou les organes de négociation centraux des « partenaires sociaux », s'est avérée inutile. Le caractère explosif de la hausse des salaires en 1964 aurait alors été la conséquence d'une politique de modération salariale trop stricte et trop longtemps maintenue au cours des années précédentes. Cette explication a soulevé plus largement la question de l'efficacité de la politique salariale dirigée, qui peut effectivement être remise en question, du moins sur le long terme.

À l'inverse, cela soulève la question du rôle joué par les syndicats et les actions en entreprises dans cette explosion salariale : les syndicats ont-ils simplement suivi l'évolution du marché du travail ou ont-ils également joué un rôle propre ? En termes sociologiques : quelle a été la balance entre le *pouvoir de négociation sur le marché* : « le pouvoir qui résulte directement des tensions sur le marché du travail⁶ » et le *pouvoir associatif* : « le pouvoir qui résulte de la formation d'organisations collectives de travailleurs⁷ » ? Ici, le *pouvoir associatif* doit être entendu au sens large, c'est-à-dire y compris la formation d'un rapport de force par le biais de comités d'action et d'autres formes de mobilisation, et pas seulement celui des syndicats au sens restreint.

Une analyse de l'OCDE publiée peu après l'explosion des salaires, soulignait que la surcharge du marché du travail ne pouvait pas être la seule explication :

« Si l'on ne peut nier le lien entre suremploi et l'évolution des salaires aux Pays-Bas, le moment et l'ampleur des augmentations salariales de 1963-1964 ont probablement dépendu de facteurs qui dépassent le cadre de l'analyse économique à proprement parler. [...] Le changement d'attitude des syndicats, qui sont passés d'une relative modération et d'une acceptation des "normes" ou des "lignes directrices" établies de manière centrale à des revendications massives en 1963 et 1964, a pu refléter des tensions entre la base et la direction syndicale, qui ont finalement forcé les dirigeants à changer d'attitude⁸. »

⁶ Extrait d'Erik O. WRIGHT, « Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise », *American Journal of Sociology*, n° 105, 2000, p. 957-1002.

En anglais dans le texte : « The power that results directly from tight labor markets ».

⁷ *Ibidem*.

En anglais dans le texte : « The power that results from the formation of collective organizations of workers ».

⁸ *Economic Surveys by the OECD. Netherlands*, Paris, 1966, p. 16, consulté via :

https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-netherlands-1966_eco_surveys-nld-1966-en.

En anglais dans le texte : « Whilst the connection between overfull employment and wage development in the Netherlands cannot be denied, the timing and the dimensions of the 1963-64 wage increases probably depended on factors which lie beyond the scope of economic analysis properly speaking. [...] The change in attitude of the unions, from relative moderation and acceptance of the centrally established "norms" or "guidelines" up to massive demands in 1963 and 1964 may have reflected tensions between rank and file and union leadership, which eventually forced the leaders to change their attitude. »

Des recherches dans diverses sources, dont en particulier les journaux contemporains numérisés via le site Internet Delpher de la Bibliothèque royale de La Haye, révèlent que le mécontentement à l'égard de la politique salariale et du rôle qu'y ont joué les syndicats « reconnus », a commencé à se manifester de diverses manières après 1958. Il en ressort que les « tensions entre la base et la direction syndicale » qui ont mené à l'explosion des salaires ne sont pas apparues soudainement, mais que, tel un feu de tourbe, elles ont couvé tout au long de la période 1959-1963, se nourrissant de l'accumulation de mécontentements et d'actions dans diverses industries, à savoir dans le port d'Amsterdam, dans les secteurs de la construction, de l'industrie graphique, des transports régionaux et de la métallurgie.

L'agitation sociale s'est traduite par des grèves « sauvages », des meetings, des contestations lors de réunions syndicales et par la formation de comités d'action en dehors des syndicats. À l'automne 1963, sous la pression des actions « sauvages », la bombe explose obligeant les centrales syndicales « reconnues » à changer de cap. Soudain, elles délaissent la politique de modération salariale menée jusqu'alors, en commençant par les 2,7 % du rapport du SER, et elles posent des revendications salariales fortes. Celles-ci débouchent, le 29 octobre 1963, sur l'accord conclu à la Fondation du travail, mentionné précédemment et qui porte sur une augmentation salariale d'au moins 10 %. Les actions menées dans l'industrie métallurgique revêtent ici une importance particulière, non seulement en raison de leur ampleur, mais aussi parce que l'industrie métallurgique était généralement considérée comme un *leader en matière de salaires*.

Dans un premier temps, la direction des syndicats « reconnus » n'a donc pas contribué au *pouvoir associatif*, à la construction d'un rapport de force grâce auquel les accords salariaux centraux antérieurs ont été remis en question et finalement révisés. Ici, la question essentielle est de savoir comment ce *pouvoir associatif* a vu le jour : s'agissait-il de grèves spontanées, ou ces actions étaient-elles aussi organisées ? Quels rôles ont endossé les groupes actifs et les comités d'action impliqués dans la préparation de la lutte ?

Théorie de la mobilisation et hypothèse de l'agitateur

Dans ses *Cahiers de prison*, le théoricien communiste italien Antonio Gramsci a notamment traité de la spontanéité dans les mouvements sociaux⁹. Selon lui, la spontanéité pure n'a jamais existé dans l'histoire : les actions réussies combinaient spontanéité et leadership. Transposant cette idée dans le cadre des relations de travail, le sociologue britannique John Kelly a élaboré une théorie sur la mobilisation des travailleurs¹⁰. Pour ce faire, il a consulté des sociologues des mouvements sociaux, dont principalement Charles Tilly¹¹. Le point de départ est que les conflits d'intérêts entre employeurs et travailleurs ne se traduisent pas automatiquement (« spontanément ») dans l'action collective. Cela nécessite une « mobilisation », définie comme « le processus par lequel un groupe acquiert un contrôle collectif sur les ressources nécessaires à l'action ». Kelly en déduit que, en matière de relations de travail, les travailleurs doivent disposer de « moyens d'organisation » pour exprimer leurs intérêts collectifs.

Toujours selon Kelly, la mobilisation des travailleurs pour l'action présuppose, premièrement, un sentiment d'injustice ou l'expérience d'un traitement injuste [ndlr : la « classe en soi » de la théorie marxienne] ; deuxièmement, la conscience d'intérêts communs et d'une identité commune vis-à-vis de l'employeur ou des employeurs ; et troisièmement, la volonté de prendre part à une forme d'action

⁹ Quintin HOARE et Geoffrey NOWELL SMITH (eds.), *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci*, Londres, 1971, p. 196-200.

¹⁰ John KELLY, *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Londres-New York, 1998, chapitre 3 : « Mobilization theory » et 4 « Mobilization and industrial relations ». Voir aussi : *Economic and Industrial Democracy*, n° 39/4, novembre 2018, numéro spécial : « John Kelly's *Rethinking Industrial Relations* – a celebration and critique ».

¹¹ En référence à : Charles TILLY, *From Mobilization to Revolution*, New York, 1978.

collective [ndlr : « la classe pour soi » de la théorie marxienne]. Quant à savoir si ces conditions mènent effectivement à l'action, tout dépend de l'engagement des militants qui peuvent la mener. Le leadership est nécessaire parce que la volonté d'agir n'est pas uniforme : il y a toujours un groupe qu'il faut persuader d'agir, éventuellement par la pression.

En Grande-Bretagne, ce rôle a souvent été joué par ce que l'on appelle des *shop stewards*, des représentants syndicaux choisis par entreprise ou unité d'entreprise qui pouvaient agir en tant que leaders extérieurs au syndicat lors de grèves organisées. Dans les années 1960 et 1970, ce rôle a souvent été assumé par des membres du Parti communiste britannique (CPGB¹²) et, après le déclin de son influence dans les années 1980, également par d'autres groupes radicaux de gauche. Le sociologue du travail britannique Ralph Darlington y voit la raison d'une certaine réévaluation de ce qu'il appelle la « théorie » de l'agitateur des grèves dans le cadre de la théorie de la mobilisation de Kelly¹³. Il appelle notamment à reconnaître le « rôle central joué par les réseaux de militants syndicaux du PC dans les conflits industriels à la fin des années 1960 et au début des années 1970¹⁴ ». Dans ce contexte, les historiens britanniques du syndicalisme John McIlroy et Alan Campbell soulignent le rôle du Comité de liaison pour la défense des syndicats (LCDTU¹⁵) mis en place par le CPGB dans les années 1960 et 1970¹⁶.

Les communistes n'étaient pas les seuls, mais bien les mieux organisés, les plus actifs et donc les plus influents parmi les leaders d'action avec des motivations politiques. Toutefois, même dans ce rôle, ils ne pouvaient pas déclencher de grèves s'il n'y avait aucune volonté d'agir. Les travailleurs militants ne sont pas des marionnettes, que les dirigeants de l'action politique peuvent mettre en mouvement à leur gré. Il est néanmoins important, dans le cas des Pays-Bas, de mener des recherches sur le rôle des communistes dans le mouvement de grèves « sauvages » qui a précédé l'explosion des salaires, en lien avec la théorie de la mobilisation de Kelly et l'hypothèse de l'agitateur de Darlington.

Ceci est d'autant plus pertinent que, à la suite de la scission en 1958 de la Confédération syndicale unitaire (EVC, Eenheidsvakcentrale) dirigée par les communistes et la dissolution officielle, en janvier 1960, de « l'EVC-'58 » affilié au Parti communiste néerlandais (Communistische Partij Nederland - CPN), ce dernier a préconisé une politique d'« unité au sein de la NVV » (la Confédération néerlandaise des syndicats), en prenant explicitement pour exemple l'activité communiste au sein du Congrès des syndicats britanniques (Trades Union Congress - TUC). Dans la pratique, cependant, les efforts communistes en faveur de l'unité au sein de la Nederlands Verbond van Vakverenigingen n'ont pas porté leurs fruits. C'est pourquoi la direction du CPN a été contrainte de maintenir les (vestiges des) anciennes organisations EVC. Dans les entreprises où elles étaient encore présentes et avaient toujours des partisans, les militants de l'EVC ont souvent joué un rôle mobilisateur dans les actions de grèves « sauvages » qui ont précédé l'explosion des salaires.

¹² Communist Party of Great Britain.

¹³ Ralph DARLINGTON, « Agitator 'Theory' of Strikes Re-evaluated », *Labor History*, n° 47, 2006, p. 485-509 ; R. DARLINGTON, « The leadership component of Kelly's mobilisation theory : Contributions, tensions, limitations and further development », *Economic and Industrial Democracy*, n° 39, 2018, p. 617-638 ; R. DARLINGTON, « The interplay of structure and agency dynamics in strike activity », *Employee Relations*, n° 34, 2012, p. 518-533.

¹⁴ Pour mieux comprendre sa position, il convient de noter qu'ailleurs, il se dit « longstanding member of the Socialist Workers' Party » (membre de longue date du Socialist Workers' Party, une variante trotskyste à gauche du CPGB). Voir : Ralph DARLINGTON et Dave LYDDON, *Glorious Summer. Class Struggle in Britain 1972*, Londres, Bookmarks, 2001.

¹⁵ Liaison Committee for the Defence of Trade Unions.

¹⁶ John McILROY et Alan CAMPBELL, « Organising the Militants. The Liaison Committee for the Defence of Trade Unions, 1966-1979 », *British Journal of Industrial Relations*, n° 37, 1999, p. 1-31. Du reste, ces auteurs ont une position politique proche de celle de Darlington.

La politique syndicale du Parti communiste néerlandais (CPN)

L'EVC (Eenheidsvakcentrale ou confédération syndicale unitaire) voit le jour immédiatement après la Seconde Guerre mondiale en tant qu'expression de l'aspiration communiste à l'unité syndicale. En 1958, un conflit ouvert éclate au sujet du maintien de l'EVC en tant que confédération syndicale indépendante. Les dirigeants de l'EVC, qui y étaient favorables, sont expulsés du Parti communiste néerlandais. Ce dernier met en place un Comité des syndicats EVC dans le but de prendre la direction de l'EVC. Pour des raisons juridiques, la nouvelle organisation, rassemblant les fidèles du CPN, n'a pas été autorisée à utiliser le nom EVC et s'est donc appelée « EVC-'58 ». Après la scission, il restait moins de 3 000 membres dans l'ancien EVC, contre 15 à 18 000 dans l'EVC-'58. Ce dernier a été officiellement dissous en 1960, l'ancien EVC en 1964.

Sur la base des données du service de Sûreté intérieure (BVD, Binnenlandse Veiligheidsdienst), on peut estimer qu'environ la moitié des membres de l'EVC en 1958 étaient employés à Amsterdam, notamment dans la construction, l'industrie métallurgique, les ports et l'administration municipale. Même s'il ne restait pas grand-chose de la forte position de l'EVC à Amsterdam peu après la guerre, de nombreux ex-membres de l'EVC à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats « reconnus » étaient encore sensibles aux revendications radicales. Les résultats des élections aux conseils d'entreprise montrent que le syndicat des métallurgistes EVC bénéficiait encore d'un soutien considérable dans certaines entreprises métallurgiques d'Amsterdam, avec 40 à 50 % des voix dans les grands chantiers navals : Nederlandsche Dok- en Scheepsbouw Maatschappij (NDSM), Amsterdamse Droogdok Maatschappij (ADM), Verschure, ainsi que les sociétés métallurgiques Ducroo & Brauns et Draka. En dehors d'Amsterdam, c'était aussi le cas mais dans une moindre mesure, avec Verblifa Krommenie et Hoogovens IJmuiden (respectivement au nord et à l'ouest d'Amsterdam). À Rotterdam, cependant, l'EVC n'était plus représenté dans ses anciens bastions, à savoir : les chantiers navals Wilton-Fijenoord et la Rotterdamse Droogdok Maatschappij (RDM). Toutes ces entreprises ont joué un rôle de premier plan lors des actions « sauvages » menées dans l'industrie métallurgique dans les années 1960.

Après la dissolution de la branche syndicale dissidente EVC-'58 en janvier 1960, l'implication du parti communiste dans les actions salariales s'intensifie. Pour les coordonner, un Centre de propagande pour l'unité et la lutte des classes (Centrum van Propaganda voor eenheid en Klassenstrijd in de Vakvereniging) est créé dans le mouvement syndical, dont les objectifs peuvent être comparés à ceux du Comité de liaison britannique pour la défense des syndicats (mentionné ci-dessus). Il était prévu que les syndicats de l'EVC-'58 soient transférés à la fédération NVV, mais comme il est apparu que cela ne se produirait pas réellement et que les communistes ne seraient pas autorisés à y entrer non plus à titre individuel, il fut décidé que les syndicats précédemment affiliés à l'EVC-'58 resteraient en place.

La création du Centre de propagande permet à la direction du CPN d'intervenir directement dans les mobilisations sur le front salarial. Lors de la réunion de l'exécutif du parti des 30 et 31 mai 1963, il est établi que le parti et le Centre de propagande n'avaient pas réussi à organiser suffisamment d'actions en 1962. La direction du parti appelle à une approche plus active des groupes d'entreprises du CPN et à la formation de comités d'action, qui poseraient leurs propres revendications salariales. Selon le Service de Sûreté intérieure, « l'activité communiste s'est concentrée sur les deux plus grands chantiers navals d'Amsterdam, l'ADM et le NDSM, dans lesquels les membres communistes du comité d'entreprise ont la majorité des ouvriers d'usine derrière eux¹⁷ ». Les grèves dans les entreprises de construction navale ADM et NDSM en août et septembre 1963 vont être le prélude à un mouvement de grève dans l'industrie métallurgique qui, à l'automne 1963, conduira les syndicats « reconnus » à exiger des salaires beaucoup plus élevés, entraînant l'explosion des salaires en 1964. Les origines, le déroulement et l'issue de ce mouvement de grève dans le métal seront examinés plus en détail ci-dessous.

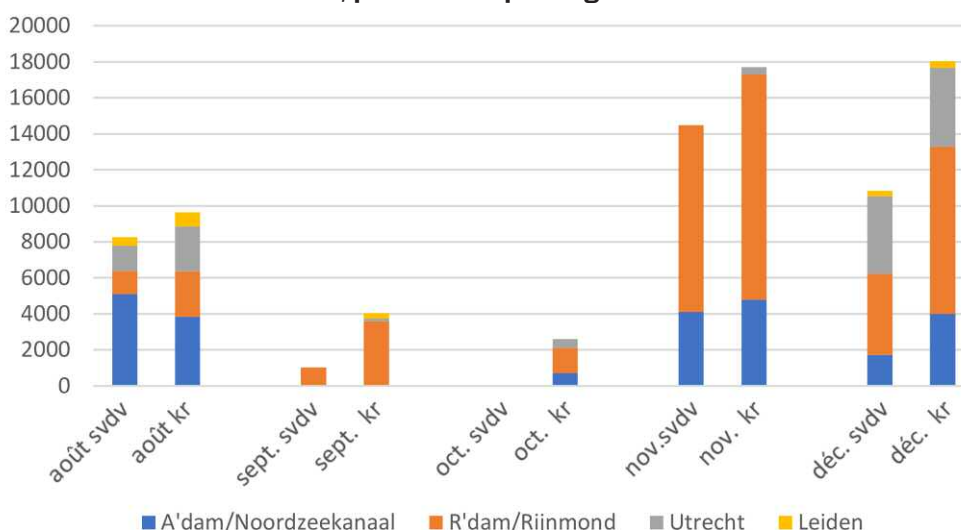
¹⁷ Maandoverzicht Binnenlandse Veiligheidsdienst, n° 6, juin 1963, p. 25 ; n° 7, juillet/août 1963, p. 21-22 ; n° 9, septembre 1963, p. 19 et 22. Ces rapports mensuels du BVD ont été mis en ligne par la Fondation Argus et Buro Jansen & Janssen sous le nom d'« archives de sécurité nationale ». Voir : <http://www.inlichtingendiensten.nl>.

Affaires salariales dans l'industrie métallurgique, 1959-1960

Plus que toutes autres, les grèves « sauvages » dans l'industrie métallurgique ont contribué au revirement des syndicats « reconnus » à l'automne 1963 et à l'explosion des salaires qui a suivi. Après l'abandon en 1959 de la politique salariale gérée de manière uniforme à l'échelle interprofessionnelle, l'industrie métallurgique commence à fonctionner comme un *leader* en matière de fixation des salaires : la détermination des salaires au sein du gouvernement en découle directement. Aussi, le gouvernement considère que de fortes augmentations de salaires dans l'industrie métallurgique ne sont pas souhaitables et il est intervenu à plusieurs reprises dans les négociations entre employeurs et travailleurs. Cela entraîne des affrontements et, notamment en 1960, des grèves « sauvages », qui peuvent être considérées comme une sorte de répétition générale de l'explosion de mécontentement de septembre 1963.

Objet de l'accord conclu le 4 juillet 1959 entre les organisations d'employeurs et de travailleurs après neuf mois de négociations, la convention collective de travail dans le métal prévoit une augmentation salariale de 5 % et est, dans un premier temps, rejetée par le gouvernement. Ce n'est que sous la forte pression, résultant entre autres d'une courte grève au sein de l'entreprise Werkspoor – bastion de l'EVC d'Amsterdam, que le gouvernement est amené à céder et que la convention collective de travail est acceptée le 26 août. Cette convention est approuvée pour une période se terminant le 30 septembre 1962 et ne prévoit la possibilité d'une correction salariale qu'à partir du 1^{er} juillet 1961, si l'augmentation de la productivité du travail s'avère plus élevée que prévue. Au cours de l'année 1960 cependant, il devient de plus en plus évident qu'il y a un grand décalage entre, d'une part, cette limitation des salaires convenus collectivement et la politique restrictive du gouvernement, et, d'autre part, le développement du marché du travail dans l'industrie métallurgique. La productivité du travail augmente par bonds et les carnets de commandes bien remplis entraînent une pénurie aiguë de main-d'œuvre, à laquelle les entrepreneurs répondent souvent en embauchant, via des sous-traitants, du personnel supplémentaire qui gagne beaucoup plus que le salaire en vigueur.

GRAPHIQUE 1. Le nombre de grévistes dans l'industrie métallurgique au cours du second semestre de 1960, par mois et par région



N.B. : « svdv » = base de données tirée de : Sjaak VAN DER VELDEN, *Stakingen in Nederland*¹⁸ ;

« kr » = recherche personnelle dans les journaux.

¹⁸ Voir : « Labour Conflicts in the Netherlands, 1372-2019 », [En ligne]

<https://datasets.iisg.amsterdam/dataset.html?persistentId=hdl:10622/APNT4U>. Cette base de données contient des informations sur plus de 15 000 conflits du travail aux Pays-Bas entre 1372 et 2019. L'ensemble de données original dans Access a été construit par Sjaak van der Velden pour sa thèse (Sjaak VAN DER VELDE, *Stakingen in Nederland. Arbeidersstrijd 1830-1995*, Amsterdam, 2000) et complété les années suivantes.

Dans la seconde moitié de l'année 1960, la bombe éclate en deux courtes vagues de grèves : une première en août, une seconde en novembre et décembre (voir graphique 1). Dans la mesure où ces grèves ne sont pas soutenues par les syndicats et qu'aucune indemnité de grève n'est versée, il s'agit d'actions courtes, de quelques heures à une journée. Dans de nombreux cas, elles prennent la forme de grèves de protestation, de grèves éclair ou de démonstrations de force pour des revendications limitées. Dans le graphique 1, j'ai choisi le nombre de grévistes plutôt que le nombre de jours de grève comme mesure de l'ampleur des grèves.

Les grèves du mois d'août visent à imposer de manière informelle des améliorations salariales par entreprise. Les employeurs étaient tout à fait disposés à faire des concessions en raison de l'étroitesse du marché du travail et des excellents résultats d'exploitation. Elles prennent la forme de primes d'assiduité, d'avantages en nature sur le lieu de travail (comme le café gratuit), d'indemnités de transport, de participation aux bénéfices, d'indemnités pour les heures supplémentaires et la pension, d'augmentations de tarifs ou de primes, de modifications des classifications de postes, etc. Comme le salaire de nombreux travailleurs de la métallurgie dépendait de systèmes de rémunération liés aux performances, l'augmentation des salaires tarifaires était un outil courant pour dépasser les plafonds salariaux officiels. Dans l'ouest du pays notamment, ce type d'amélioration est obtenu aisément en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Des actions limitées ou des menaces d'actions sont souvent suffisantes.

Bien que les syndicats soient opposés aux accords salariaux circonstanciels, négociés en dehors de la convention collective, et aux mouvements visant à les obtenir, ils profitent néanmoins des actions du mois d'août pour entamer des négociations avec les employeurs sur la rupture de la convention collective de travail en cours. Le 27 août 1960, l'organe consultatif des organisations d'employeurs et de travailleurs de l'industrie métallurgique, appelé Vakraad voor de Metaalindustrie (Conseil sectoriel de l'industrie métallurgique), se réunit « en session d'urgence » pour discuter de « l'agitation dans un certain nombre d'entreprises où des grèves avaient eu lieu¹⁹ ». Le 14 septembre 1960, les syndicats de la métallurgie mettent sur la table une proposition d'augmentation salariale de 6 % « dans les plus brefs délais » et de 3 % supplémentaires au printemps 1961.

Les propositions salariales des syndicats métallurgistes sont accueillies avec « beaucoup de bienveillance » par les employeurs. C'est du gouvernement que vient principalement l'opposition. Afin de répondre aux objections de celui-ci, le Conseil sectoriel de l'industrie métallurgique conclut un accord sur une augmentation salariale de 3 % le 1^{er} janvier 1961 et sur une autre de 5 % le 1^{er} juillet suivant. Pour 1960 et 1961, des distributions de partages de profit sont aussi proposées prenant la forme d'une augmentation de 1,5 % du salaire annuel. Cependant, cette version édulcorée des revendications salariales initiales des syndicats de métallurgistes ne reçoit pas non plus l'approbation du gouvernement. Plusieurs décisions unilatérales du gouvernement révèlent qu'il n'est pas possible de rompre la convention collective de travail. Les métallurgistes actifs dans les entreprises ne se laissent pas faire : dès septembre, ils mènent des actions revendicatives contre l'attitude du gouvernement, qui culminent en novembre et décembre.

Immédiatement après l'annonce des propositions salariales du Conseil sectoriel de l'industrie métallurgique le 28 septembre, le syndicat des métallurgistes EVC'-58 « De Metaal » appelle à mener une action au niveau des entreprises pour le paiement immédiat de la participation aux bénéfices de 1,5 % du salaire annuel de 1960, comme prévu dans ces propositions. Et cela, « après que la direction du CPN ait donné les instructions nécessaires²⁰ » selon la Sûreté (BVD). Cette revendication a souvent été reprise lors des actions de grèves qui ont éclaté à l'automne dans diverses grandes entreprises métallurgiques

¹⁹ IISH, Archives ANMB, inv. n° 331, « Kort verslag van de vergaderingen van het bestuur van de Vakraad voor de Metaalindustrie op 27 augustus en 2 september 1960 ».

²⁰ *Maandoverzicht Binnenlandse Veiligheidsdienst*, n° 10, octobre 1960, p. 18 et n° 11, novembre 1960, p. 20.

de la Randstad²¹ pour dénoncer le rejet des propositions de convention collective. Le mouvement culmine avec une série de grèves les 25 et 26 novembre 1960, puis les 7 et 8 décembre dans diverses entreprises métallurgiques, principalement à Amsterdam, Utrecht et dans la région de Rijnmond, mais aussi ailleurs dans la Randstad (Haarlem, Leiden, Delft).



Des grévistes de la compagnie Wilton-Fijenoord manifestent devant le bureau du syndicat NVV, sur la Tuinlaan (l'Avenue du jardin) à Schiedam, le 8 décembre 1960 (source: Photo Herbert Behrens, Nationaal Archief, collection ANEFO).

La progression des communistes aux élections des conseils d'entreprise dans le métal

Les propositions salariales formulées par le Conseil sectoriel de l'industrie métallurgique et rejetées par le gouvernement (3 % à partir du 1^{er} janvier et 5 % supplémentaires à partir du 1^{er} juillet 1961) ont ensuite discrètement disparu de la table des négociations tout au long de l'année 1961. À la fin du mois de mai, un accord semble avoir été conclu avec les employeurs concernant un tout nouveau plan salarial : il ne porte pas cette fois sur une augmentation salariale exprimée en pourcentages, mais bien en centimes. Cette convention collective de travail a été en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1963. Durant cette période, la situation reste calme sur le front des salaires dans l'industrie métallurgique. En novembre 1962 débutent les négociations sur le renouvellement de la convention collective de travail à partir du 1^{er} janvier 1963. Elles se déroulent (comme mentionné dans l'introduction) dans le champ défini par le rapport du Conseil économique et social (SER) daté du 26 octobre 1962, selon lequel une marge salariale maximale de 2,7 % avait été convenue. Après de longues négociations, un compromis est trouvé le 6 février 1963, à savoir : une augmentation du salaire horaire moyen d'un peu moins de 2,5 % et pouvant atteindre 2,7 % mais seulement en étant combinée avec quelques autres améliorations.

L'absence de mouvement sur le front des salaires ne signifie pas que le mécontentement des métallurgistes à l'égard de la politique salariale du gouvernement et de l'attitude passive des syndicats « reconnus » a diminué. Dans les entreprises où des actions avaient été menées à l'automne 1960, ce mécontentement se traduit par une progression remarquable des listes dites « libres » ou « listes unitaires » présentées par des candidats communistes/EVC-'58 aux élections des conseils d'entreprise (voir tableau 1)²². Les progrès des communistes sont principalement réalisés dans les bastions de l'EVC dans la construction navale et d'autres entreprises métallurgiques à Amsterdam. Dans les entreprises où des actions avaient été menées ailleurs dans la Randstad, le nombre de votes pour les candidats communistes augmente également, de même qu'aux chantiers navals Piet Smit et Wilton-Fijenoord à Rotterdam et à l'établissement d'Utrecht de Werkspoor (non reprise dans le tableau).

²¹ La Randstad est un ensemble urbain réunissant les villes d'Amsterdam, Rotterdam, La Haye et Utrecht dans l'ouest du pays.

²² Ndlr : les grandes organisations syndicales représentatives n'ont pas, au Pays-Bas, le monopole de la présentation des candidats aux élections sociales, comme c'est le cas en Belgique.

TABEAU 1. Pourcentage des voix exprimées en faveur des listes libres et unitaires EVC ('58) « De Metaal », lors des élections des conseils d'entreprise dans certains bastions communistes du métal, 1957/58-1965/66

année	ADM	NDSM	Draka	Du Croo & Brauns	De Cirkel	Verschure	Eland-Brandt	Werkspoor	Plaatwellerij	Hoogovens	Verblifa Krommenie
1957/58	48,3%		37,7%			44,8%			36,2%	23,9%	
1959/60	50,4%	35,7%	38,2%	50,3%	38,9%	45,6%	54,2%	23,7%	35,8%	20,5%	39,4%
1961/62	68,5%	59,1%	41,5%	44,0%	60,3%	50,9%	70,5%		37,7%		37,7%
1963/64	65,5%	54,9%	44,2%	48,7%	49,1%				35,2%	15,9%	
1965/66	65,6%	44,5%	42,0%	60,9%	52,9%			25,8%			

Sources : articles de journaux via Delpher, mot-clé « conseil d'entreprise ».

Parmi ces succès électoraux communistes, celui du NDSM attire le plus d'attention avec une progression de 35,7 % en 1959 à 59,1 % des suffrages en 1961. La victoire de la liste unitaire chez ADM, de 50,4 % en février 1960 à 68,5 % en février 1962, passe plus inaperçue. Néanmoins, le score élevé obtenu dans cette entreprise avait une signification plus que symbolique. Cela est apparu entre autres lors de la procédure en référé que l'organisation patronale *Metaalbond* a engagée brièvement le 10 octobre 1963 contre la direction d'ADM, après que cette dernière ait convenu, le 10 septembre 1963, d'une augmentation salariale « illégale » avec les syndicats « reconnus ». Les syndicats ont fait valoir pour leur défense « qu'il fallait couper l'herbe sous le pied d'un comité d'action communiste. Huit des onze membres du conseil d'entreprise d'ADM ne sont pas membres des syndicats reconnus [...] et dans ces circonstances, les chefs de district ne pouvaient pas laisser la victoire au comité d'action²³ ».

Actions salariales chez ADM et NDSM en août-septembre 1963

Les « difficultés » chez ADM commencent à la fin du mois de juin 1963 avec une pétition des calfateurs²⁴ et riveurs²⁵ réclamant une augmentation salariale. Bientôt, cette forme d'action est reprise par d'autres groupes de travailleurs, formulant à chaque fois leurs revendications propres. Le motif de ces pétitions est l'utilisation par ADM de sous-traitants : afin de terminer des travaux urgents, de la main-d'œuvre était embauchée via des sous-traitants pour travailler les week-ends. Ces travailleurs, appelés « mille-pattes » bénéficiaient de salaires considérablement plus élevés que ceux autorisés par la convention collective de travail. Le raisonnement des pétitionnaires est le suivant : si de tels salaires sont consentis par l'entreprise à ces « mille-pattes », ils doivent être également être possibles pour les travailleurs réguliers.

Le 17 juillet, le comité des travailleurs du conseil d'entreprise (composé de cinq membres de la liste d'unité, de deux membres de l'ANMB et d'un de la KAB) traduit les revendications exprimées dans les pétitions en propositions salariales concrètes adressées à la direction. Cependant, la direction d'ADM refuse de discuter de questions salariales avec le conseil d'entreprise et maintient sa position de ne négocier qu'avec les syndicats « reconnus ». Mécontents de cette attitude, les travailleurs de différents départements entament des grèves tournantes, d'une heure chaque fois, les 8 et 9 août. Elles sont suivies, le 14 août, d'une grève d'une heure de l'ensemble du personnel et d'une manifestation sur le site, immédiatement après l'interruption de midi. Le vendredi 23 août, une autre grève éclate chez ADM après

²³ « Kort geding tegen ADM en NDSM », *Algemeen Handelsblad*, 11 octobre 1963.

En néerlandais dans le texte : « dat aan een communistisch actiecomité de wind uit de zeilen moest worden genomen. Acht van de elf leden van de ondernemingsraad van de ADM zijn geen lid van de erkende bonden [...] en onder deze omstandigheden konden de districtsbestuurders de victorie niet aan het actiecomité laten. »

²⁴ Ouvrier chargé de rendre étanche. D'après le CNRTL, et plus précisément : <https://www.cnrtl.fr/lexicographie/calfateur>.

²⁵ Ouvrier qui rive (assemble par emboutissage ou au moyen de rivets). D'après le CNRTL, et plus précisément : <https://www.cnrtl.fr/definition/riveur>.

la pause déjeuner et se poursuit tout le week-end. Et le lendemain (24 août), l'action à ADM s'étend à l'entreprise navale voisine, NDSM. Le lundi suivant (26 août), la quasi-totalité du personnel de l'équipe de jour de NDSM, estimée à 2500 à 3000 hommes, prend part à la grève. Là aussi, la direction refuse de négocier avec le comité d'action.

La question des salaires redouble d'intensité début septembre, lorsqu'un client suédois promet une prime de 200 000 florins aux travailleurs de la NDSM si le superpétrolier « Danaland », alors en cours de construction, est prêt avant le 15 décembre. Sur l'insistance du comité d'entreprise, la direction décide de verser ce montant sous la forme d'une triple avance de 20 florins par mois à tous les salariés hebdomadaires. Cet accord chez NDSM a pour effet de mettre la direction d'ADM sous forte tension. Le même jour, celle-ci conclut un accord avec les permanents principaux amstellodamois des trois syndicats « reconnus » du secteur de la métallurgie en vue d'augmenter les salaires horaires de 10 cents (environ 5 %). L'augmentation s'élève à 20 florins nets par mois, soit le même montant que celui versé chez NDSM.

Pour les permanents syndicaux, la prime NDSM constitue « la goutte d'eau qui fait déborder le vase » et les pousse à négocier chez ADM (à l'encontre de la politique de leurs organisations mères) une augmentation de salaire supérieure à celle de la convention collective. Selon *De Metaalkoerier*, le journal de l'ANMB, les syndicats « reconnus » ont été contraints de négocier une augmentation de salaire, « car sinon le comité d'action communiste en aurait revendiqué le mérite et la position des syndicats sérieux, déjà peu florissante chez ADM, en aurait été affaiblie²⁶ ».

« Vive l'ADM » : conflictualité sociale dans la métallurgie en septembre 1963

Cette augmentation unilatérale des salaires chez ADM constitue une surprise complète pour les parties impliquées dans la « consultation organisée », mais elles se rendent immédiatement compte qu'elle peut avoir d'énormes conséquences. La réaction des syndicats est similaire à celle qui avait suivi les actions de grève en août 1960, à savoir : à nouveau, une forte exigence salariale de 8 %. Contrairement à 1960, l'exigence salariale ne vise pas à rompre la convention collective de travail ; la priorité est cette fois le maintien de la paix sociale. La mise à l'ordre du jour de revendications salariales à long terme n'a toutefois pas l'effet escompté. Cette rupture de la convention collective dans deux entreprises de

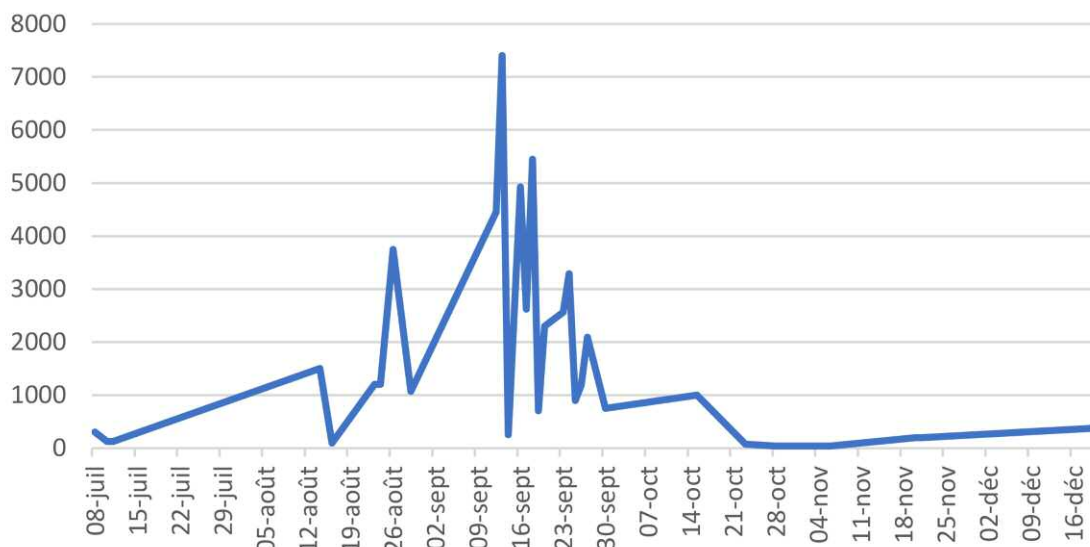
construction navale d'Amsterdam entraîne une réaction en chaîne, sous la forme d'actions violentes dans d'autres entreprises métallurgiques, à savoir sur les chantiers et dans les grandes usines de machines à Amsterdam, Utrecht et dans la région de Rijnmond (Rotterdam et environs).



Grève au chantier naval NDSM (Amsterdam), grévistes devant le bureau de direction, 25 août 1960
(source : Photo Henk Lindeboom, Nationaal Archief, collection ANEFO).

²⁶ « Metaalbond contra ADM en NDSM », *De Metaalkoerier*, 18 octobre 1963.

En néerlandais dans le texte : « omdat anders het communistische actiecomité de eer voor zich had opgeëist en de positie van de bonafide vakorganisaties, die toch al niet zo florissant is bij de ADM, zou zijn verzwakt. »

GRAPHIQUE 2. Nombre de grévistes par jour dans le métal, juillet-décembre 1963

Source : site de journaux Delpher, mot-clé « grève ».

Dans les semaines qui suivent, le secteur métallurgique est de plus en plus à la dérive. Au cours du mois de septembre, des grèves éclatent presque tous les jours dans diverses nouvelles entreprises afin de faire valoir leurs propres revendications salariales, généralement sous la forme d'une indemnité forfaitaire, d'une augmentation salariale identique à celle de chez ADM, ou de la satisfaction immédiate de la revendication salariale fixée par les syndicats sans attendre l'expiration de la convention collective en cours (voir graphique 2). Le tableau 2 montre que le mouvement de grèves dans le métal en août et septembre 1963 est plus important qu'en novembre et décembre 1960, mais que le centre de gravité se situe cette fois davantage dans la région d'Amsterdam.

TABEAU 2. Nombre d'entreprises métallurgiques en grève et nombre de grévistes par région, novembre/décembre 1960 et août/septembre 1963

région	Novembre/décembre 1960			Août/septembre 1963		
	entreprises	grévistes	%	entreprises	grévistes	%
Amsterdam et autres	12	7.070	25%	26	21.270	54%
Rijnmond	20	15.305	55%	21	9.032	23%
Reste de la Randstad	11	4.775	17%	9	3.675	9%
Pays-Bas orientaux	3	650	3%	6	4.760	12%
Nord des Pays-Bas	0	0	0%	9	560	2%
Total	46	27.800	100%	71	39.297	100%

Source : site de presse Delpher, mot-clé « grève ».

Le revirement des organisations syndicales « reconnues »

Lors de sa réunion du 16 septembre 1963, le comité exécutif de la fédération syndicale NVV constate que les augmentations de salaire chez ADM et NDSM ont entraîné toutes sortes d'actions dans d'autres entreprises métallurgiques, amenant les syndicats de métallurgistes à exiger une augmentation de salaire de 8 % pour la nouvelle convention collective de travail qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1964. Compte tenu de la position clé de l'industrie métallurgique dans la détermination des salaires aux Pays-Bas, il conclut que la centrale NVV ne peut pas être à la traîne.

Afin « de maîtriser l'évolution des salaires » et d'éviter que « la tension croissante [...] ne conduise au chaos », les trois fédérations syndicales « reconnues » réclament, le 30 septembre, une augmentation générale des salaires de 8 à 10 % à partir du 1^{er} janvier 1964 et un paiement forfaitaire en une fois pour 1963. Le 19 octobre, lors d'un congrès extraordinaire de la NVV organisé sur la situation salariale, le vice-président Kloos déclare que les revendications salariales visent à « rétablir la relation de confiance entre les membres et la direction du mouvement syndical²⁷ ». Les négociations avec les organisations centrales d'employeurs aboutissent, après de nombreuses manœuvres, à l'accord du 29 octobre à la Fondation du travail portant sur une augmentation du salaire minimum de 10 % pour 1964 (comme évoqué en ouverture) et la liberté de s'en écarter dans les négociations collectives par secteur. Les organes compétents tels que le gouvernement et le SER marquent leur accord sans aucun problème.

Conclusion

L'explosion des salaires en 1964 a été le résultat d'une combinaison unique de *pouvoir de négociation sur le marché* et de *pouvoir associatif*. Il est apparu que les actions de grève initiées par les comités d'action et les conseils d'entreprise pouvaient exercer une pression telle, sur les syndicats « reconnus », que ceux-ci ont formulé d'importantes revendications salariales et qu'ils ont de surcroît pu les mettre en œuvre. Cela a été possible en raison de l'extrême pénurie de main-d'œuvre, mais il serait erroné d'attribuer l'explosion des salaires uniquement à celle-ci. Bien qu'elle ne soit pas directement mesurable à l'aune habituelle du nombre de jours de grève, la série croissante de conflits du travail apparemment mineurs dans l'industrie métallurgique fournit suffisamment de matière pour une évaluation qualitative de la croissance d'un mécontentement de plus en plus généralisé. Ce dernier a commencé à se manifester à partir de 1959 et a atteint un premier pic en 1960, qui n'a d'ailleurs pas seulement touché le métal mais aussi la construction, le port d'Amsterdam et les transports régionaux (le mécontentement dans les entreprises graphiques avait déjà éclaté en 1959).

Cette volonté accrue d'agir au début des années 1960 peut être considérée comme une réaction à la politique salariale restrictive menée pendant la récession de 1958 et à la coopération des syndicats « reconnus » avec cette politique. Dans une analyse comparative des politiques de modération salariale pendant la récession de 1966-1967 et la vague de grèves et d'explosions salariales qui a suivi dans neuf pays européens, les économistes Flanagan, Soskice et Ulman sont arrivés à la conclusion que :

« [...] les efforts déployés par les responsables syndicaux nationaux pour coopérer avec la politique des revenus de leurs gouvernements ont érodé l'autorité institutionnelle des responsables sur les membres de la base. [Ce type de coopération] a entraîné des réductions de la croissance des salaires réels qui ont été suivies par des révoltes populaires, des grèves sauvages et les explosions salariales à la fin des années 1960²⁸. »

²⁷ « NVV hield buitengewoon congres », *Paraat. Orgaan van de Partij van de Arbeid*, 1^{er} novembre 1963.

²⁸ Robert J. FLANAGAN, David W. SOSKICE, Lloyd ULMAN, *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies. European Experience*, Washington, DC, 1983, p. 4.

En anglais dans le texte : « [...] efforts by national union officials to cooperate with the incomes policy of their governments eroded the institutional authority of the officials over the rank-and-file membership. [This kind of cooperation] brought about reductions in real wage growth that were followed by grass-roots revolt, wildcat strikes, and the wage explosions of the late 1960s. »

Les grèves aux Pays-Bas et dans d'autres pays européens au début des années 1960 étaient bien sûr de bien moindre ampleur que les grands mouvements de grèves en Europe après « Mai 1968 » auxquels Flanagan, Soskice et Ulman font référence²⁹, mais je vois un mécanisme similaire dans les relations néerlandaises de ces années-là. Après la politique de modération salariale (restriction des dépenses) menée par le gouvernement et les syndicats pendant la récession de 1958, la poursuite de cette politique de modération en période de reprise économique au début des années 1960 a conduit à une réaction intensifiée qui, en raison de l'attitude coopérative et légaliste des syndicats officiels, n'a pu s'exprimer que par des actions « sauvages ».

Ce rapport de force n'a pas été d'application partout, ni de manière uniforme dans tout le pays. L'épicentre était situé dans la Randstad et plus précisément à Amsterdam. Le facteur objectif que l'on peut avancer pour l'expliquer était que la pénurie de main-d'œuvre y était la plus importante et la pression sur les salaires la plus forte, mais des facteurs subjectifs ont également joué un rôle majeur, notamment à Amsterdam. La combattivité traditionnelle des travailleurs amstellodamois a permis de les mobiliser et de les faire passer à l'action plus facilement qu'ailleurs. Néanmoins, il n'empêche que les centres d'actions étaient plus nombreux dans l'industrie métallurgique, en particulier dans la région de Rijnmond et à Utrecht.

Les travailleurs communistes ont joué un rôle de premier plan dans l'organisation des actions « sauvages » dans l'industrie métallurgique à Amsterdam. Ils disposaient d'outils organisationnels pour canaliser un mécontentement plus large. Il y a donc quelque chose de paradoxal dans la politique syndicale communiste d'« unité dans la NVV », qui a été menée depuis la scission de l'EVC. Comme les communistes n'étaient pas admis à la NVV, le CPN a été contraint de maintenir les structures des anciens syndicats EVC, mais c'est précisément à cause de cela que les communistes disposaient de cadres organisationnels grâce auxquels des actions « sauvages » ont pu être organisées. Les vestiges de l'EVC'58 opérant en dehors de la NVV se composaient en grande partie de membres du CPN, mais ils pouvaient s'appuyer sur les nombreux anciens membres de l'EVC dans les entreprises d'Amsterdam, dont certains étaient devenus membres de la NVV (comme le CPN les y incitait), tandis que d'autres étaient restés non organisés.

Par le biais du Centre de propagande pour l'unité et la lutte des classes dans le mouvement syndical, fondé par le CPN, la direction du parti communiste a essayé, avec des succès divers, d'orienter l'intervention des communistes dans les entreprises. Cependant, les actions dans les entreprises métallurgiques en dehors d'Amsterdam montrent qu'elles n'ont pas été réalisées partout sous l'influence communiste. Lorsqu'elle est visible, cette influence ne doit pas non plus être exagérée. Dans de nombreux cas, les comités d'action formés par les communistes ont débouché sur des actions qui avaient commencé spontanément dans certaines sections ou départements d'une entreprise. Il en ressort que le rôle mobilisateur des militants communistes ne pouvait être suivi d'effets que s'il existait une volonté plus large d'agir, favorisée par d'autres facteurs.

Pour citer cet article

Ad Knotter, « La rupture de la politique salariale dirigée aux Pays-Bas : syndicats "reconnus", grèves "sauvages" et explosion salariale de 1964 », Analyse de l'IHOES, n° 215, 2 décembre 2021, [En ligne] www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse215.pdf.

²⁹ Il y a également eu de nombreuses grèves dans d'autres pays européens au début des années 1960. FLANAGAN et al., *Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies* mentionnent l'Allemagne (p. 241-242), l'Italie (p. 512-515) et la France (p. 576-577 ; 593-594). Voir aussi pour la Belgique : Alain MEYNEN, « De grote werkstaking 1960-1961. Een inleidend overzicht van de ekoomische en sociopolitieke achtergronden van de grote werkstaking 1960-1961 », *Revue belge d'histoire contemporaine – Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, n° 9, 1978, p. 481-515 et Bernard FRANCK, Luc COURTOIS et Pierre TILLY, *Mémoire de la grande grève de l'hiver 1960-1961 en Belgique*, Bruxelles, 2011 ; pour la France (grève des mineurs de 1963) : George Ross, *Workers and Communists in France. From Popular Front to Eurocommunism*, Berkeley, University of California Press, 1982, p. 130 et suiv. ; pour l'Allemagne et le Danemark : Peter BIRKE, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Francfort - New York, 2007, p. 130-151 et 163-170.