

Royaume-Uni

Dix ans de blairisme : où en est la syndicalisation ?

Christian DUFOUR

Le ministère du Commerce et de l'Industrie (DTI) livre en avril 2007 les résultats d'une enquête sur la syndicalisation effectuée au dernier trimestre 2006 (Grainger, Crowther, 2007). Obtenus sur une base différant d'estimations précédentes, ces résultats sont présentés avec prudence par leurs auteurs. Ils semblent néanmoins assez cohérents avec ce que l'on apprend par ailleurs sur le même sujet.

Ce bilan survient au moment où une décennie de gouvernement travailliste se clôt. L'hostilité conservatrice frontale contre le syndicalisme a été remplacée par une politique moins agressive mais pas nécessairement plus bénéfique pour les salariés. Un rapport sur l'évolution des inégalités montre que la période travailliste en la matière n'a pas été exemplaire.

Une syndicalisation en baisse continue sinon accélérée

Les chiffres du DTI sont des estimations obtenues par sondage auprès de la

population active. Ils devront être comparés avec ceux que le TUC devrait publier à l'approche de sa conférence annuelle, en septembre. La principale différence entre ces chiffres tient à ce que les données du DTI concernent tous les actifs, alors que ceux du TUC portent sur les salariés syndiqués auprès des membres de cette seule confédération. Mais ces estimations sont assez claires. En une année le taux de syndicalisation au Royaume-Uni ¹ a régressé de 0,6 point s'établissant à 28,4 % en décembre 2006 contre 29,0 % à l'automne 2005. Il s'agit du déclin le plus prononcé sur ce laps de temps depuis 1998.

Commentant ces chiffres, Brendan Barber, le secrétaire général du TUC, a estimé qu'il s'agissait d'une *success story* syndicale, puisque ce recul « relativement léger » se comprend dans le contexte du déclin des industries traditionnellement syndiquées. Depuis 1997, les adhésions se seraient ainsi quasiment stabilisées ².

1. Les chiffres concernent alternativement la Grande-Bretagne (GB : Angleterre, Pays de Galles et Ecosse) ou le Royaume-Uni (UK : les mêmes et l'Irlande du Nord). Attention à la lecture.

2. <http://www.tuc.org.uk/newsroom/index.cfm>

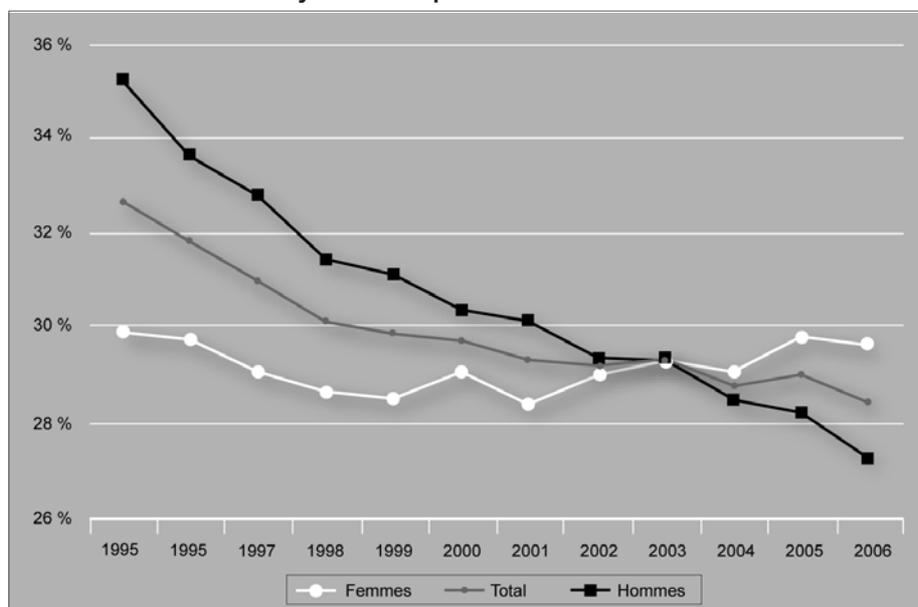
OU EN EST LA SYNDICALISATION ?

Les femmes à la rescousse temporaire des défaillances masculines ?

Plusieurs caractéristiques peuvent être retenues pour comprendre comment on aboutit à cette perte. Le graphique 1 indique avec beaucoup de clarté que le recul des syndicats est dû à leur perte d'audience auprès de la population masculine. Les hommes voient leur taux de syndicalisation baisser de 35 % à 27 % entre 1995 et 2006. Les femmes au contraire enregistrent un redressement lent mais continu de leur engagement après un point bas en 2001. Elles se retrouvent en 2006 sensiblement au niveau qui était le leur en 1995. L'égalisation des taux de syndicalisation entre les deux sexes enregistrée en 2003 est suivie par la formation d'un écart de près de 3 points, désormais

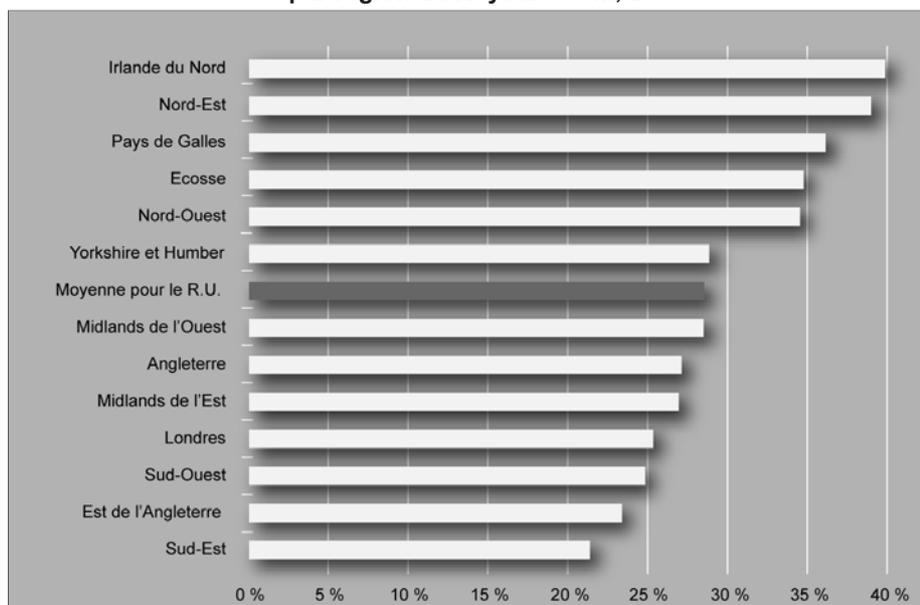
significatif autour d'une moyenne d'à peine 29 %. Cet écart ne doit cependant pas masquer que la syndicalisation féminine connaît des difficultés pour se maintenir à son niveau actuel. On peut soupçonner que les forts investissements gouvernementaux dans le recrutement de personnel dans les services publics ont contribué de façon lourde à la progression de la syndicalisation féminine depuis cinq ans. En fait, dans le secteur public, les hommes sont en moyenne légèrement plus syndiqués que les femmes. Mais la part de l'emploi féminin dans ce secteur contribue à rehausser leur moyenne générale de syndicalisation. Leur effet sur la syndicalisation pourrait ne pas être un acquis totalement consolidé. Et la dynamique d'emploi au sein du secteur public

Graphique 1. Taux de syndicalisation des salariés du Royaume-Uni par sexe de 1995 à 2006



Pour les années avant 2006, résultats trimestriels de LFS microdata.
Source : Labour Force Survey, Office for National Statistics.

Graphique 2. Taux de syndicalisation par nation et par région au Royaume-Uni, 2006



Source : Labour Force Survey, Office for National Statistics.

pourrait voir ses conséquences sur la syndicalisation se diluer. Il n'en reste pas moins que sur 100 salariés syndiqués (UK) 51,8 % sont des femmes alors qu'elles sont légèrement moins nombreuses que les hommes dans l'emploi salarié (femmes, 49,4 % ; hommes 50,6 %). Les hommes syndiqués perdent en particulier de l'influence au sein des emplois qualifiés (*skilled trade occupations*) où la part de syndicalisation se contracte de 31,2 % en 2001 à 24,8 % en 2006. Or, dans le même temps et dans le même type d'em-

ploi, le taux de syndicalisation des femmes passe de 19,6 % à 24,4 %.

Le taux de syndicalisation (UK) est très inégal suivant les nations¹ et les régions. Il varie pratiquement du simple au double suivant ce critère. L'Irlande du Nord flirte avec les 40 %, alors que l'Ecosse et le Pays de Galles se trouvent autour de 35 %. L'Angleterre (27 %) - et spécifiquement Londres (25 %) - tirent la moyenne vers le bas du fait de leurs poids relatifs (graphique 2).

1. Le 3 mai, un vote intervenait au Parlement écossais et à l'Assemblée nationale galloise en même temps que des élections locales se tenaient en Ecosse et en Angleterre. En Ecosse, le Scottish National Party (SNP) est parvenu à contester la majorité traditionnelle du Labour. Le SNP se bat pour l'indépendance de l'Ecosse et promettait un référendum à ce sujet en cas de victoire.

Quelques autres caractéristiques de la syndicalisation

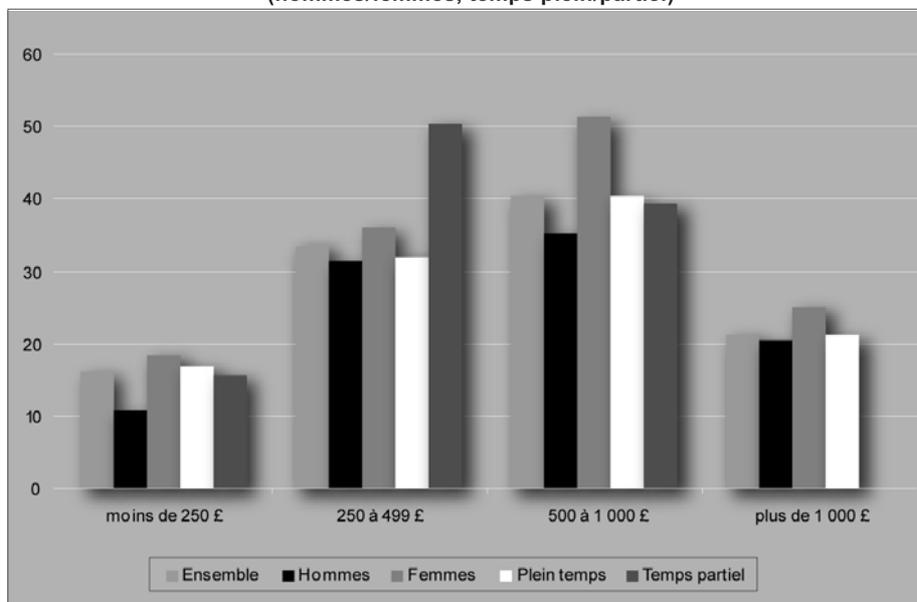
Le secteur public connaît un déclin de syndicalisation plus lent que le secteur privé (UK). Dans le premier, le taux de syndicalisation est passé de 61,5 % en 1995 à 58,8 % en 2006. Dans le second, sur la même période, les chiffres glissent de 21,6 % à 16,6 %.

Sans surprise, les chiffres montrent que la syndicalisation est plus élevée chez les salariés plus âgés et chez ceux qui sont restés plus longtemps en emploi. L'ancienneté explique un différentiel important : 47,6 % des syndiqués ont une ancienneté supérieure à 10 ans alors que les non-membres sont seulement 20,7 % à atteindre ce niveau d'ancienneté. Plus l'ancienneté est élevée plus le taux de syndicalisation tend à s'accroître (10,8 % à moins d'un an ; 56,2 % à vingt ans et plus). Cela ouvre la porte à une interpré-

tation optimiste : avec l'ancienneté la syndicalisation s'accroît ; ou pessimiste : la syndicalisation est le fait des catégories anciennes.

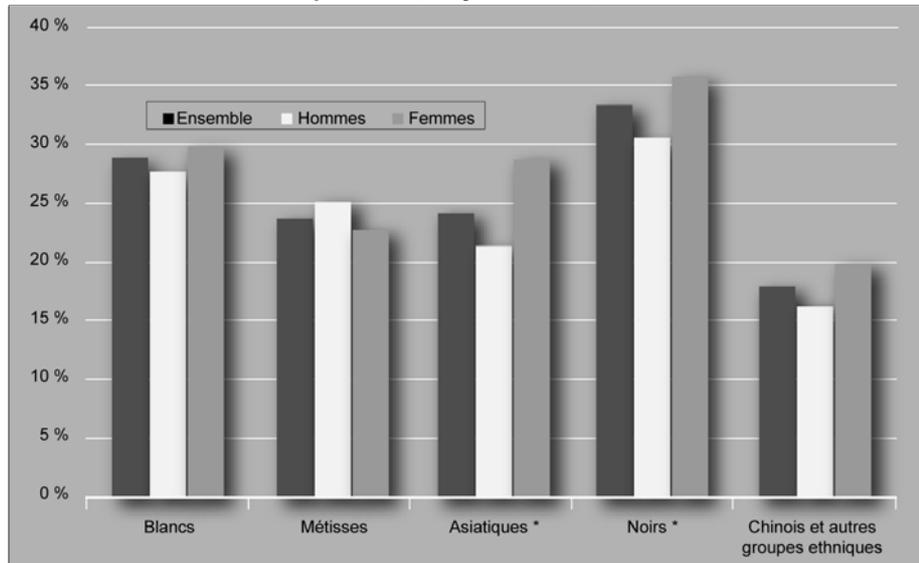
Les niveaux de revenus sont aussi très discriminants parmi les salariés en matière de syndicalisation (graphique 3). Ils se combinent avec le sexe et le statut à plein temps ou à temps partiel pour souligner le taux de syndicalisation des femmes et des salariés à temps partiel (le croisement de ces deux variables n'est pas disponible). Le taux de syndicalisation moyen est plus élevé pour les salariés gagnant de 500 à 1 000 £ par semaine (1 £=1,5 €) que pour les autres. Et, suivant la décomposition du graphique 3, ce sont les femmes salariées de ce groupe de revenus qui connaissent le taux de syndicalisation le plus élevé, suivies par les salariées (salariés) à temps partiel gagnant entre 250 et 499 £ par semaine.

Graphique 3. Taux de syndicalisation et niveau de revenu (hommes/femmes, temps plein/partiel)



Source : DTI, nos calculs.

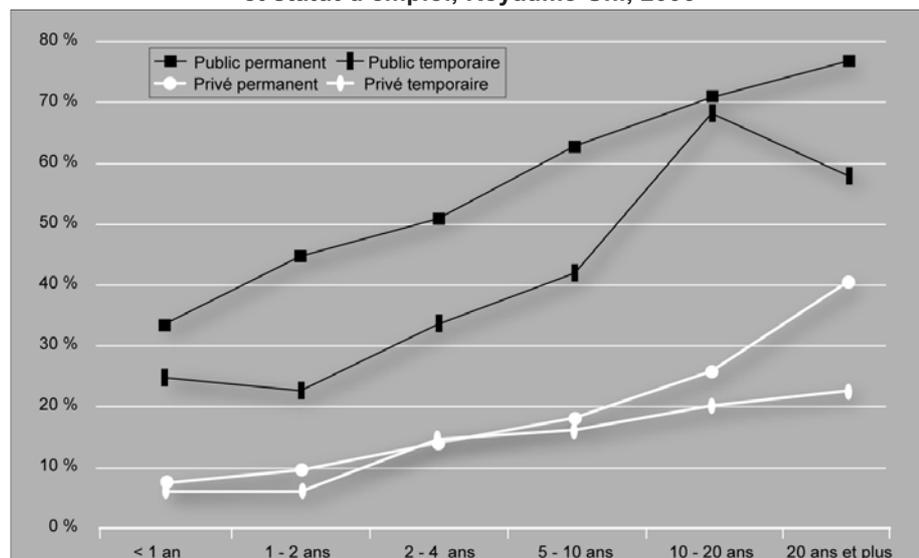
Graphique 4. Taux de syndicalisation par origine ethnique et par sexe, Royaume-Uni, 2006



* Britanniques ou non.

Source : Labour Force Survey, Office for National Statistics.

Graphique 5. Taux de syndicalisation, durée d'emploi et statut d'emploi, Royaume-Uni, 2006



Source : Labour Force Survey, Office for National Statistics.

Les statistiques disponibles montrent aussi que le niveau de formation initiale joue très différemment pour les hommes et les femmes en matière de syndicalisation. Qu'ils soient mieux ou moins bien dotés en la matière, les hommes voient leur taux de syndicalisation évoluer de 33,1 % au maximum à 22,9 % au minimum. Les salariés mieux formés tendent à être plus syndiqués. Chez les femmes, l'écart est plus important. Les mieux formées atteignent 50,9 % de syndicalisation alors que les femmes sans qualification sont seulement 18,4 % à être syndiquées.

Les syndiqués sont « d'origine ethnique blanche » à 93 %. Cela semble aller de pair avec des taux de syndicalisation assez élevés pour les salariés d'origine ethnique autre, à l'exception des salariés d'origines « chinoise et autre » ou métissés (*mixed*). Les Noirs – Britanniques ou non, et spécialement les femmes noires – atteignent des taux d'adhésion nettement supérieurs à la moyenne (graphique 4). Parmi la population salariée asiatique, britannique ou non, les femmes connaissent aussi un taux d'adhésion supérieur à la moyenne.

Comme dans beaucoup de pays, le taux de syndicalisation est aussi corrélé à l'ancienneté dans l'emploi (graphique 5). Cela est particulièrement vrai pour les salariés du secteur public, dont les plus anciens sont aussi en moyenne les plus syndiqués avec un taux de près de 80 %. A l'autre bout de la chaîne on trouve les plus récents embauchés dans le secteur privé, qui ne se manifestent que pour 5 % d'entre eux dans les listes syndicales. Le plus frappant dans cette courbe, et peut-être le plus inquiétant, est que les jeunes du service public semblent adopter un comportement plus déviant de leurs aî-

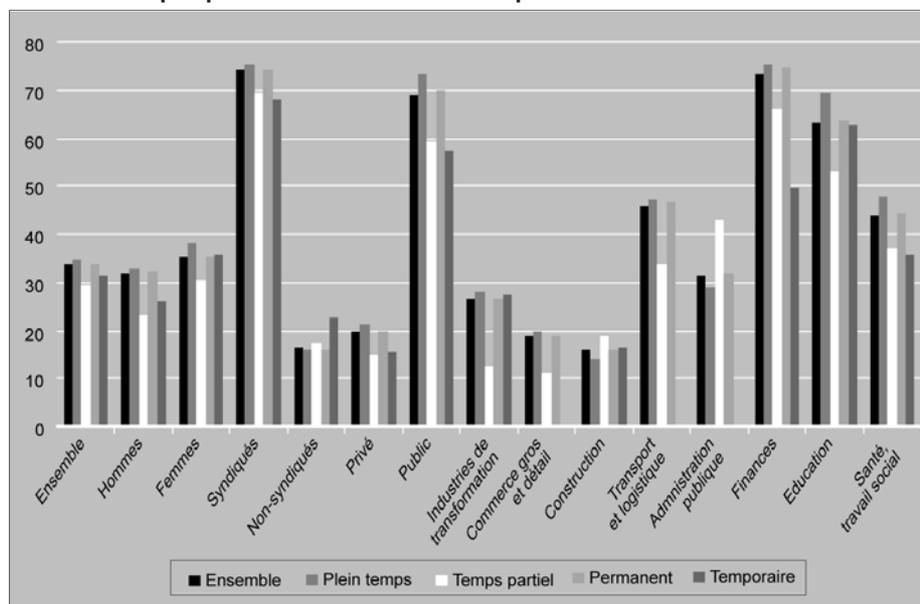
nés que les jeunes dans le secteur privé. On peut soit adopter une attitude optimiste pour penser que les jeunes dans le secteur public finiront par se syndiquer, soit adopter une vision pessimiste et penser que les réserves de syndiqués diminuent dans la partie jusqu'à présent la plus pourvoyeuse d'adhérents de la population salariée.

Conséquences sur la négociation collective

L'analyse du DTI permet de mettre en relief le recul du taux de syndicalisation en même temps que le maintien du taux de présence syndicale sur les sites de travail (*work places*). Cela signifierait donc que les groupes de salariés sont moins homogènes qu'antérieurement dans leurs rapports à la syndicalisation. Dans un passé encore récent, il était normal que l'ensemble des salariés rattachés à une unité de négociation (un atelier, un bureau, une catégorie de salariés comme des chauffeurs ou des mécaniciens d'entretien) soient syndiqués, pratiquement sans exception individuelle. On peut alors imaginer que cette forte caractéristique sociale de la syndicalisation ait laissé de la place à des comportements moins cohésifs. Une autre hypothèse serait que la définition des *work places* évolue : on retient moins des sites de taille restreinte avec des groupes sociaux proches et plus des unités de management incluant des comportements sociaux variés. Selon cette estimation, moins d'un salarié sur deux (47,1 %) se trouverait sur un site de travail où il y a une présence syndicale.

Mais cette coexistence ne signifie pas que le syndicat agit sur les conditions de vie, de rémunération et de travail des salariés de l'ensemble de ce site (Dufour,

Graphique 6. Taux de couverture par des accords collectifs



Source : DTI, nos calculs.

Hege, 2002)¹. En fait, un tiers des salariés britanniques sont concernés par les négociations collectives (graphique 6). Ce taux descend à 19,6 % pour le secteur privé, ce qui indique une lente dégradation depuis 1996 (21,7 %). Rappelons que 1996 indique la fin de l'ère conservatrice, le Labour revenant au pouvoir au printemps 1997. Dans le secteur public, la négociation collective atteint 69 % des salariés. Il s'agit d'un recul par rapport à 2002 où ce taux avait atteint 73,8 %, dans une période il est vrai plus portée à la bataille (Dufour, 2003). Les différences par nation sont importantes, puisque l'Irlande du Nord atteint un niveau de 47,8 % de salariés couverts alors que le Sud-Est de

l'Angleterre ne parvient qu'à 27 %. On obtient aussi à travers cette opposition une image contrastée des effets de la mondialisation sur les régions au sein d'un même pays.

Les données ainsi établies permettent de mesurer avec le recul du temps que les mesures de reconnaissance légale du syndicalisme introduites en 2000 et modifiées en 2004 n'ont pas apporté la progression attendue de la présence syndicale (Gall, Mackay, 1999). Depuis cette date il est possible pour un groupe de salariés d'imposer à un employeur une reconnaissance de leur représentation collective s'ils sont capables de mobiliser une majorité d'entre eux dans ce sens.

1. La négociation est très décentralisée, au niveau des établissements et des sous-groupes en leur sein. Un groupe de salariés peut être syndiqué et négocier avec l'employeur qui reconnaît son syndicat (les caissières d'un supermarché, par exemple) alors qu'un autre groupe de salariés n'est pas syndiqué ou ne bénéficie pas de la reconnaissance par l'employeur (les employés de bureau de ce même supermarché, par exemple). Le syndicat ne négocie que pour les salariés dans son champ de reconnaissance.

Auparavant l'employeur était totalement souverain et sa résistance éventuelle ne pouvait être minée par une quelconque contrainte légale. Les dispositions législatives ont donc au mieux ralenti les reculs déjà entamés. Rappelons que dans le même temps un salaire minimum était introduit dont le niveau est comparable au salaire minimum de la France ou du Luxembourg. C'est une commission paritaire tripartite (employeurs, syndicalistes, universitaires) qui fait des propositions au gouvernement sur l'évolution de ce salaire minimum. Ses propositions sont généralement suivies d'effet. Le syndicalisme a beaucoup gagné en crédibilité dans l'opinion publique du fait de son réalisme dans ce domaine. Mais il ne semble pas bénéficier des retombées de son engagement dans ce processus en termes d'adhésions. Par contre, la conflictualité a nettement augmenté. 755 000 journées de travail ont été perdues en 2006, soit cinq fois plus qu'en 2005, selon l'Office For National Statistics (ONS).

**Dix ans de gouvernement travailliste :
maigre bilan sur les inégalités**

Alors que Tony Blair se prépare à quitter le gouvernement après une décennie au pouvoir, un rapport fait le point sur l'évolution des inégalités en Grande-Bretagne¹. Il s'ouvre sur une intervention de Peter Mandelson, leader travailliste, qui en 1997 et en début de mandat, demandait aux sceptiques à être « jugé après dix ans au pouvoir. Parce que

l'un des fruits du succès sera une Grande-Bretagne moins inégale ».

Ce rapport, piloté par Jon Cruddas, député soutenu par les principaux syndicats du TUC pour devenir secrétaire général adjoint du Labour, est pour le moins retenu quant à son estimation sur les résultats de cette période en matière d'égalité. Le droit d'inventaire se mène parfois sur un ton de procureur. Au chapitre « Salariaiés », un responsable du syndicat T&G constate que « la population laborieuse ordinaire n'a pas obtenu une part juste dans la croissance de la prospérité économique... quand bien même si cela aurait été pire avec les conservateurs ». La part du revenu national allant aux salariés est passée de 65,1 % en 1975 à 52,6 % en 1996. A la fin de l'ère de Tony Blair un léger regain pousse ce taux à 55,9 %. En 2006, un autre rapport estime que la période travailliste a été neutre du point de vue des inégalités². Mais la répartition des richesses s'est concentrée. 1 % de la population possède 21 % des richesses nationales et 50 % en détient 7 %. L'auteur du T&G poursuit sa charge en écrivant que le Labour de Tony Blair a accepté que « la loi britannique sur les syndicats [soit] l'une des plus restrictives dans le monde occidental. Le déclin de la négociation collective et l'individualisation des relations d'emploi ont coïncidé avec des lois qui rendent presque impossible pour la population laborieuse de recourir à l'action collective pour défendre son niveau de vie sans risquer des poursuites... Ce n'est pas une coïncidence si les pays européens avec les plus bas ni-

1. Closer to Equality? Assessing New Labour's record on equality after 10 years in government. Compass, London 29 May <http://www.compassonline.org.uk/article.asp?n=623>. Compass est un centre de réflexion financé largement par des syndicats et proche des tendances les moins blairistes au sein du Labour.
2. IFS *Poverty and inequality in Britain* 2006.

ROYAUME-UNI

veaux d'inégalité sont aussi ceux qui connaissent le niveau de négociation collective le plus élevé ».

Fondé sur une série de courtes analyses thématiques, ce rapport dresse un constat sans complaisance de la période travailliste. En matière d'appartenance ethnique : « L'évidence la plus large montre que la ségrégation s'accroît ». En matière de genre : « Les promesses ont été rompues aussi vite qu'elles avaient été faites ». En matière d'habitat : « L'inégalité en matière d'habitat est le véhicule principal de l'approfondissement de l'écart entre riches et pauvres et le marché immobilier a effacé la légère redistribution de revenus opérée depuis que les travaillistes sont au pouvoir ». En matière de santé : « Les taux actuels de croissance en matière d'inégalité dans le domaine de la santé ne sont pas tenables ». En matière de pauvreté des enfants : « Le succès vient essentiellement d'un niveau d'emploi plus élevé... Plus d'emplois oui, mais des emplois décents ». En matière d'éducation : « Le gouvernement reste obsédé par les privatisations et l'aide privée malgré les défaillances [de ce système] ». En matière de droits des homosexuels (*gay equality*) par contre : « Le gouvernement peut vraiment être fier des progrès qu'il a réalisés », l'égalité législative de l'homosexualité ayant été largement reconnue.

Ce brûlot anti-Blair s'interprète clairement comme un appel pour un nouveau positionnement stratégique du Labour au centre-gauche de l'échiquier politique. Ainsi, il recommande de faire de la question de l'égalité le centre de gravité de la pensée politique travailliste. « Puisque nous sommes passés au-delà de la rhéto-

rique de la lutte de classe, il nous faut recréer la pression sociale pour plus de responsabilité, qui a précédemment contraint les décideurs essentiels », écrit J. Cruddas dans son introduction. En conclusion, Paul Skidmore, ancien conseiller du gouvernement et enseignant à Princeton, résume les évolutions internes au parti qui ont conduit à un affaiblissement de sa politique contre les inégalités : « Le Labour est devenu un parti construit autour de l'exercice de fonctions, pas autour de l'indignation. Et ça n'a pas marché¹ ». Il recommande plus d'appel à la mobilisation populaire pour faire pièce à la courbe parallèle de la croissance des inégalités et de la croissance de la démobilité de la population sur les enjeux sociaux.

Un changement de cette tendance pourrait-il avoir des effets positifs sur les courbes de la syndicalisation ?

Sources :

Dufour Christian (2003), « Grande-Bretagne, Face à face rugueux d'une syndicalisme revigoré avec le New Labour », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°81, mars, pp.17-28.

Dufour Christian, Hege Adelheid (2002), *L'Europe syndicale au quotidien, la représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, PIE-Peter Lang, Genève-Bruxelles.

Gall G, S MacKay (1999), « Developments in Union Recognition and Derecognition in Britain, 1994-1998 », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, n°4, pp. 601-614.

Grainger Heidi, Crowther Martin (2007), « Trade Union Membership 2006 », DTI, National Statistics, April.

The Guardian, document syndicaux, interview de membres de Compass.

1. "Labour has become a party built around incumbency not insurgency. It has not worked."(p. 42)