

Royaume-Uni

En attendant les conservateurs : le lien problématique entre syndicats et Labour

Christian DUFOUR

La Grande-Bretagne est-elle en train de vivre dans la douleur la longue agonie du New Labour au gouvernement ? Et cette agonie s'accompagne-t-elle d'une prise de distance entre les organisations du TUC et le parti travailliste ? Les mois prochains devraient être politiquement et économiquement très agités dans une Grande-Bretagne prise de plein fouet par la crise économique et particulièrement par ses conséquences sur l'industrie financière. Le chômage pourrait augmenter très vite.

Le syndicalisme britannique peut faire d'ores et déjà le bilan de dix ans de pouvoir travailliste (1997-2007), après dix-huit ans de pouvoir conservateur (1979-1997). Il perd du terrain lentement. Enfin, la publication de la directive européenne donne l'occasion de faire le point sur le temps de travail en Grande-Bretagne, où l'allongement des horaires est à l'ordre du jour.

Epreuves pour G. Brown au pouvoir et distanciation syndicale

Après avoir perdu les élections municipales et particulièrement la mairie de Londres, Gordon Brown – déjà sévèrement ébranlé – a fêté son premier anniver-

saire au 10 Downing Street en enregistrant une défaite historique de son parti dans une élection législative partielle. Fin juillet, une correction encore plus sévère a été infligée au parti au gouvernement lors d'élections partielles survenues pour des sièges jugés inexpugnables dans le très travailliste et très écossais Glasgow East. Reproduits lors d'élections générales, ces résultats assureraient moins de trente sièges aux travaillistes au Parlement contre les 350 actuels. Le parti au pouvoir depuis 1997 peut se souvenir qu'en 1931 les travaillistes avaient connu pareille déconfiture, faute d'avoir réagi correctement à la dépression d'alors.

Désormais, il ne reste plus au Premier ministre qu'à compter sur la chance pour sauver son parti d'une défaite que tout laisse prévoir. Les sondages créditent les conservateurs d'une avance de plus de vingt points (45-25). Dans le duel d'image opposant Gordon Brown à David Cameron, le leader tory mène nettement la course, accroissant l'écart au fil des mois de gouvernement Brown. « Sauver le Labour est désormais hors de portée même des syndicats » écrit fin juillet un commentateur dans le *Guardian*¹.

1. Gregor Gall, « Can the unions save Labour? » July 29, 2008.

Une série de gaffes

A son arrivée au pouvoir, Gordon Brown bénéficiait d'une cote de popularité remarquablement haute. Le désamour à l'égard de Tony Blair lui bénéficiait, ainsi que la longue patience dont il avait fait preuve avant de lui succéder. Les performances économiques du pays sous sa longue gouverne au ministère des Finances jouaient aussi en sa faveur. Il a un moment imaginé pouvoir anticiper les élections pour s'assurer une période prolongée à la tête du gouvernement. Les premiers signes de difficultés économiques – à l'été 2007 – l'ont fait hésiter puis abandonner une manœuvre qui s'avérait trop hasardeuse. Cette hésitation et l'opportunisme trop manifeste de sa démarche ont constitué une première tache sur sa nouvelle livrée de Premier ministre. Il a continué à la maculer en s'entêtant dans une mesure très impopulaire concernant le système d'imposition.

Dès mars 2007 G. Brown, alors chancelier de l'Echiquier, avait prévu de baisser certains taux d'imposition. Cela pouvait se donner pour une politique libérale ; mais – une fois le détail des mesures connu – il s'est avéré que les rentrées fiscales abandonnées se récupéraient par une imposition supplémentaire des salariés les moins bien rémunérés. Les taux d'imposition à 22 % étaient réduits à 20 %, mais l'imposition commençait pour des revenus antérieurement exonérés. La réforme incluait aussi une augmentation des cotisations à l'assurance nationale de santé. Globalement, les contribuables à revenus modestes, autour de £ 17 000¹ par an, se trouvaient perdants.

Petit à petit, la fidélité à l'égard du nouveau Premier ministre à l'intérieur du

parti – déjà mal assurée – s'est affaiblie. Les voix discordantes se sont multipliées, les alliés se sont dispersés et les concurrents potentiels se sont manifestés. En juin 2008, la secrétaire du parti travailliste écossais a dû se démettre de ses fonctions en raison d'un usage contesté des fonds électoraux. Cela a porté un coup direct supplémentaire à G. Brown, dont les racines écossaises et la proximité avec la secrétaire étaient connues.

Un ralentissement économique historique

Considéré comme un maître en politique économique tant qu'il était chancelier de l'Echiquier sous Tony Blair, G. Brown doit assumer comme Premier ministre un retournement économique brutal. Au début de l'été 2008 la prévision de croissance pour l'année en cours a été révisée de 2,5 % à 2,3 %, ce qui constitue un niveau bas pour ce pays.

Pratiquement aucun secteur de l'économie n'est à l'abri et, étant donné l'allure de la pente prise par l'activité au milieu de 2008, certains économistes n'excluent pas une récession en 2009. Les services, dans leur ensemble, qui constituent les trois quarts de l'économie britannique, n'ont crû que de 0,3 % au premier trimestre 2008, soit leur plus mauvais résultat en une décennie. Les services financiers dans lesquels la Grande-Bretagne s'est spécialisée sont directement concernés par la crise des *subprimes*. A ce moment-là, selon certains analystes, « les informations (du printemps 2008) donnent une image préoccupante des perspectives de croissance... On s'attend à une croissance de

1. 21 000 €.

0,5 % l'an prochain et il existe un véritable risque de récession technique » (deux trimestres consécutifs de contraction)¹. En fait, dès septembre 2008 la récession est techniquement reconnue. La croissance devrait être de 1,1 % en 2008, soit un tiers de son niveau de 2007.

**Montée du chômage,
revenus en baisse**

Le chômage pourrait resurgir à un niveau inconnu depuis de longues années, surtout si les dégâts dans le système bancaire se traduisent par des pertes d'emplois : les hauts salaires des *traders* entretiennent aussi une armée de petits boulots. Des prévisions, élaborées avant la chute de plusieurs banques américaines ayant leurs implantations à Londres, font état d'un retour à un chômage qui concerne plus de deux millions de personnes. Entre mai et juillet 2008 le chômage progresse de 81 000 personnes pour atteindre 1,72 million de salariés.

Les revenus disponibles des ménages (*Households' real disposable incomes*) ont d'ores et déjà commencé à se réduire, du fait de l'inflation et des augmentations de taux d'intérêt. Ils se sont contractés de 1 % au premier trimestre 2008, soit la chute la plus nette depuis 1999. Des impôts plus élevés et des taux d'intérêt accrus se sont combinés pour produire cet effet. Les ménages ont réagi en réduisant leur épargne au plus bas niveau connu depuis un demi-siècle, soit guère plus de 1 %, ce qui présage des conséquences sociales difficiles dans le long terme, pour un pays dont le système de retraite est largement fondé sur l'épargne privée. La crise du crédit atteint souvent des familles endettées dans un marché de l'immobilier

durement touché. Les ventes d'immobilier se sont réduites de moitié en un an.

Les conflits sur les salaires se développent, avec des résultats inégaux, et les personnes à revenus fixes souffrent particulièrement. Ainsi, d'ores et déjà, parmi les actuels pensionnés, le Department for Work and Pensions décompte quelque 2,5 millions de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté, soit 300 000 de plus qu'un an auparavant, suivant un rapport de juin 2008. L'augmentation des coûts de la vie et la stagnation du niveau de pensions souvent faibles expliquent pour l'essentiel cette progression. Le Labour ressent amèrement cette évolution qu'il était parvenu à stopper à la fin des années 1990, marquant ainsi sa rupture avec les années Thatcher.

Cette situation pourrait laisser des traces très profondes dans le futur. Le *credit crunch* et l'augmentation de la durée de vie de leurs employés poussent un nombre accru d'employeurs à exclure les nouveaux salariés des plans de retraite à prestations définies (*defined pension benefits*). Les entreprises tendent à se débarrasser de la gestion de leurs fonds de pension en les confiant à des organismes financiers spécialisés. Seuls 4 à 5 millions de salariés actuels disposent encore de plans de retraite de ce type, et ils sont désormais considérés avec envie par les quelque 22 millions d'autres. Les syndicats ne parviennent que dans de très rares occasions à empêcher les employeurs de fermer les plans à prestations définies. S'y substituent, pour les nouveaux salariés, des plans d'épargne en actions, qui laissent dépendre les revenus des retraités des cours de bourse.

1. Jonathan Loynes, cité dans *The Guardian*, June 27, 2008.

**Une conflictualité éparpillée
sur les salaires**

En mai, le gouverneur de la Banque d'Angleterre s'est acquitté de l'obligation qui lui est faite de produire un rapport dès que l'inflation dépasse 3 %. Avec 3,3 % à cette date, les conditions étaient réunies pour la première fois depuis longtemps. L'augmentation des prix de la nourriture et des carburants est mise en cause dans ce rapport. Cela a permis au chancelier de l'Échiquier Alistair Darling de souhaiter que les augmentations de salaires se conforment à la prévision de 2 % d'inflation du gouvernement, soit un niveau sensiblement plus bas que celui enregistré dans nombre d'entreprises privées. Le gouvernement, suivant cette position, se devant d'être exemplaire comme employeur, les salarié(e)s des services publics territoriaux en ont été les premières victimes.

Le syndicat Unison – essentiellement des services publics – a ainsi refusé une proposition d'augmentation de salaires de 2,45 % pour les salarié(e)s qu'il représente, dont beaucoup gagnent moins de £ 6,5 par heure. Le syndicat a lancé fin juin une menace de grève dans les services territoriaux (*local government*) pour mi-juillet et il a obtenu un vote favorable mais avec une participation de 27 % seulement des affilié(e)s. Pour cette période, d'autres menaces de grève avaient été formulées dans d'autres services publics. Elles faisaient suite à une série de conflits qui se sont déroulés dans l'enseignement, les centres pour l'emploi, les musées, etc. En réalité, les deux jours de grève prévus les 16 et 17 juillet n'ont pas été assez suivis pour ébranler la détermination du gouvernement. Pour le service de santé – le NHS qui fête son soixantième anniversaire cette année – Unison a accepté

une proposition d'augmentation de salaires de 8,1 % étalés sur trois ans pour les 1,2 million de salarié(e)s concerné(e)s ; un vote des membres à deux contre un a sanctionné cet accord.

Les conflits dans le secteur privé sont souvent moins visibles. L'un d'entre eux – celui des chauffeurs routiers de la compagnie pétrolière Shell – a défrayé la chronique parce qu'il a manqué de provoquer une rupture d'approvisionnement en carburant dans le pays. Il a surtout envoyé un message troublant à l'opinion publique sur les régimes inégaux auxquels sont soumis les salariés britanniques. Les chauffeurs de la Shell ont pu profiter de leur position stratégique et obtenir 14 % d'augmentation sur deux ans, voyant leurs salaires annuels passer de £ 36 000 à 42 000, heures supplémentaires comprises. On apprenait dans le même temps, que les primes des salariés de la City ne baissaient que d'assez peu (de £ 14 milliards à 13,7) en 2008 par rapport à 2007 où elles avaient progressé de 30 %, et ce malgré les difficultés financières des établissements de crédit.

La conflictualité a crû sensiblement depuis quelques années. On décompte un peu plus d'un million de journées de travail « perdues » en 2007, ce qui marque une forte progression par rapport à 2006 (750 000) ou à la moyenne des années 1990 (660 000). Mais on reste loin des caractéristiques des années 1950 à 1970 en la matière. L'évocation d'un « été des mécontentements » (*Summer of discontent*) en comparaison au *Winter of discontent* de 1978-1979 a donc peu de fondement objectif. La seule comparaison sérieuse tient à la menace que cette conflictualité représente pour le Premier ministre. En 1978-1979 les grèves avaient conduit à la démission de J. Callaghan et préparé le chemin de M. Thatcher. Pour le

moment, les grèves restent limitées, mais les électeurs travaillistes les plus convaincus ont manifesté fin juillet que leur vote n'était plus acquis.

**Des syndicats désormais
distants et prudents**

Les syndicats sont dans l'embarras. Ils ont longtemps attendu et directement soutenu l'arrivée de Gordon Brown dans le fauteuil de Tony Blair. Tout au long des dix ans de gouvernement de celui qui avait ramené les travaillistes au pouvoir, G. Brown entretenait avec les syndicats des relations de proximité politique, tout en conduisant une politique économique très orthodoxe. Lorsque Blair quitte sa charge, en juin 2007, le parti travailliste n'a plus guère d'espoir de reconquérir des électeurs lassés de ce long règne. Mais le changement de leader pouvait passer pour une solution de sauvetage.

G. Brown, Premier ministre, et le nouveau chancelier – Alistair Darling – n'avaient aucune raison de modifier la politique économique, comme on l'a vu plus haut. Mais les circonstances se sont chargées de les rappeler à d'autres considérations. Il leur a fallu accepter la nationalisation de la banque Northern Rock pour éviter un effondrement du système financier au printemps 2008. Il leur faut maintenant gérer une situation qui manifeste les limites du système économique-social mis en place par les conservateurs et poursuivi par la politique blairiste. Les perdants sont désormais trop nombreux pour que les inégalités de situation acceptées au sein d'un système globalement gagnant restent supportables. Les syndicats sont les premiers à entendre cela de la part de leurs membres. Il leur faut mettre sur la table des divergences qu'ils ne peuvent

plus cacher au nom de la solidarité politique alors même que les signes précurseurs d'une défaite travailliste ne peuvent plus être ignorés.

La rupture entre les syndicats et Gordon Brown semble profonde. Une série de réactions des leaders syndicaux depuis le printemps montre que les différentes sensibilités politiques des adhérents du TUC se distancient de la politique menée actuellement. Ainsi, le secrétaire général de Unison, Dave Prentis, a déclaré début juin devant l'assemblée générale de son organisation : « Nos membres ne veulent pas que Gordon Brown partage leur peine, ils veulent qu'il se mobilise et qu'il soulage leur peine, en donnant une juste augmentation de salaire ». Cette prise de position, venant d'un leader syndical plutôt taxé de fidélité au Labour, n'est pas à lire comme une simple déclaration rhétorique.

Son propos contenait aussi une menace à peine voilée concernant le financement du parti par le syndicat : une épine profondément plantée dans le pied du Labour. Avec le départ de Tony Blair, des inventaires divers ont été réalisés qui montrent un parti dans un état financier tout à fait catastrophique. Le nombre de donateurs a chuté au cours des dernières années, et un secrétaire général pressenti et élu a même renoncé à venir occuper son poste qui n'aurait pu être rémunéré.

**Débats aux congrès successifs
du TUC et du Labour**

Une rencontre au sein du TULO (organe de liaison entre syndicats et ministres du Labour) fin juillet a tenté de calmer le jeu. Une liste de 130 demandes des syndicats au gouvernement avait été établie. En fait, il ne sort rien de cette rencontre, sinon des propositions de long terme de la part des ministres, pour après

ROYAUME-UNI

2010. Les élections survenues quelques jours avant avaient convaincu les syndicalistes qu'il n'y avait plus beaucoup à attendre de ce parti avant son échec aux élections de 2010. Ils avaient cependant aussi acquis la conviction qu'ils ne pouvaient plus être tenus pour responsables de cet échec. Désormais, les promesses du gouvernement ont, selon un délégué syndical au congrès de septembre, « la même valeur qu'une promesse de repas lors du voyage retour du Titanic ».

Le congrès annuel du TUC début septembre a permis de manifester le mécontentement syndical et la distanciation avec le gouvernement. On était loin des discours menaçants à l'égard des demandes syndicales tenus par Tony Blair à la fin des années 1990 devant ces assemblées. On était loin aussi de l'assemblée enthousiaste de septembre 2007 lorsque le nouveau Premier ministre G. Brown flottait haut dans les sondages. Les délégués n'ont pas manqué une occasion d'exprimer leurs critiques et leur absence de complexe vis-à-vis du gouvernement : appel à la grève dans le secteur public, demandes d'augmentations de salaires, silences lourds à l'endroit des ministres, mise en cause de la politique économique du gouvernement, etc. La plupart des demandes que les syndicats membres du Labour ont formulées pour les inclure dans le programme du parti (modifications des modes d'accès à la grève, interdictions de la sous-traitance d'activités publiques au privé, améliorations des offres salariales) sont refusées par les partisans de G. Brown au sein du gouvernement. Le chancelier A. Darling est venu le dire clairement aux délégués

du TUC, sans chercher leur approbation. Le gouvernement impute les difficultés actuelles à des dysfonctionnements économiques extérieurs qui nécessitent des ajustements essentiellement du côté de la flexibilité de la main-d'œuvre. Suivant cette thèse, l'inflation provient de produits importés – énergie, alimentation. Des augmentations de salaires au-dessus de l'inflation programmée seraient garantes de déséquilibres plus profonds¹. Le spectre de l'inflation et du chômage des années 1980, la liste des avancées sociales réalisées après dix ans de gouvernement conservateur doivent convaincre les syndicalistes qu'il n'y a pas de politique alternative. Le maintien de l'équilibre économique et de la politique budgétaire sont des priorités absolues. Les salariés doivent vivre avec une inflation de 5 % et des augmentations de salaire de 2 %, en attendant que le prix du pétrole finisse par baisser à nouveau. Les syndicalistes ont cependant apprécié que le chancelier de l'échiquier, dont le passé trotskyste est connu, dénonce les primes exagérées des *traders* et assure que l'équité était la ligne de fond de la politique gouvernementale.

« Faut-il perdre avec Brown parce qu'il respecte sa politique traditionnelle ou perdre contre lui en donnant au parti une ligne anti-libérale ? », tel était le dilemme qui se discutait entre les délégués du TUC.

A l'occasion du congrès du Labour, qui se tient traditionnellement peu après celui du TUC, les syndicalistes devraient revenir sur leurs demandes, avec un meilleur rapport de force en leur faveur... crise financière au sein du parti oblige. Mais le congrès devait surtout se précoc-

1. Discours d'A. Darling devant le TUC, le 9 septembre 2008. <http://www.tuc.org.uk/congress/tuc-15332-f0.cfm>

LIEN PROBLEMATIQUE ENTRE SYNDICATS ET LABOUR

cuper du sort de G. Brown lui-même. A la mi-septembre une poignée de députés travaillistes – soutenus par des membres juniors du gouvernement – cherchaient à se défaire de lui à travers une motion de défiance. Dès l'entrée du congrès, le 19 septembre, le président de Unite déminait le terrain, en manifestant sa confiance au premier ministre pour sa conduite dans la phase aiguë de la crise financière ; Brown en a été quitte pour un discours sévère à l'égard des errements de la City. Chacun a alors compris que les affaires sérieuses se régleraient plus tard, un nouveau sondage indiquant une défaite prévisible du Labour dans ses fiefs les mieux protégés.

Un syndicalisme résistant et mal assuré de son avenir

Près de vingt années de pouvoir conservateur avaient coïncidé avec un affaiblissement rapide du syndicalisme. La thèse d'une perte d'audience imputable à l'agression externe a longtemps prévalu dans les états-majors syndicaux qui ont dû constater le départ de plus de 5 millions de membres dans ce laps de temps. Le retour au pouvoir des travaillistes était attendu avec impatience, comme l'occasion d'une revitalisation. Le bilan des dix ans de pouvoir des alliés traditionnels est plus nuancé, comme le montre une étude effectuée par le Labour Research Department (septembre 2008).

Les effectifs syndicaux stagnent autour de 7 millions. Ils rassemblent 7,08 millions de membres en 2007 contre

7,02 en 1997. Mais il y a eu transfert des adhérent(e)s. Les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes (tableau 1).

Les effectifs syndicaux se maintiennent en partie parce qu'il y a eu augmentation des salariés occupés. Et le syndicalisme a fait un effort soutenu pour s'approcher des catégories nouvelles, en particulier des femmes en emplois discontinus.

Il y a eu aussi transfert du secteur privé vers le secteur public. La densité syndicale recule d'un peu moins de trois points en dix ans, passant de 30,7 % à 28,0 % (tableau 2). Cela s'accompagne d'une régression plus rapide au sein du secteur privé que dans le secteur public.

Ces chiffres concernent toutes les organisations de salariés, dont le TUC représente l'essentiel. Des données internes à la confédération sont un tout petit peu plus optimistes pour elle-même. Les derniers chiffres dont le TUC fait état indiquent une augmentation très lente de la syndicalisation en son sein depuis trois ans. Elle s'accompagnerait d'un maintien voire d'une avancée ténue des lieux d'implantation. Signe que le syndicalisme a trouvé un point de stabilité relative, les principales organisations ne souffrent plus des déficits financiers gigantesques auxquels elles ont été confrontés. Les regroupements et la stabilisation des effectifs jouent dans ce sens, ce qui est décisif pour un syndicalisme qui ne dispose pas d'autres ressources que les cotisations de ses membres.

Tableau 1. Salariés membres des syndicats

	Ensemble	Femmes	Hommes
1997	7 018 000	3 240 000	3 781 000
2007	7 084 000	3 660 000	3 421 000

Source : Trade Union Membership 2007, BERR and National Statistics.

Tableau 2. Taux de syndicalisation parmi les salariés

	Ensemble	Secteur privé	Secteur public
1997	30,7 %	19,8 %	61,2 %
2007	28,0 %	16,1 %	59,0 %

Source : Trade Union Membership 2007, BERR and National Statistics.

Une durée du travail exemplaire de longueur

En marge de ces questions de stratégie entre organisations politique et syndicale, la Grande-Bretagne et le gouvernement du New Labour se voient confortés dans leur politique de durée du travail. La directive européenne de juin 2008 confirme qu'il est possible en Grande-Bretagne de travailler jusqu'à 60 heures en moyenne par semaine sur une période de trois mois. Le secrétaire d'Etat à l'Economie, John Hutton, s'est félicité de cette position européenne en soulignant que « la flexibilité a joué un rôle décisif dans notre capacité de créer plus de trois millions d'emplois au long des dix dernières années. La flexibilité a été préservée en assurant que les salariés puissent continuer à choisir leur temps de travail dans les années à venir. Garantir le

droit des gens à travailler plus longtemps s'ils en décident ainsi est largement positif pour l'économie britannique »¹. Les dernières estimations à ce sujet font état d'un volume de 3,3 millions de salariés dont le temps de travail hebdomadaire dépasse 48 heures, leur effectif étant plutôt en croissance (tableau 3).

Une analyse réalisée par le TUC montre que les longues durées de travail et la prolongation de cette durée sont essentiellement le fait de salariés hommes. Seules 5,9 % des femmes dépassent ce seuil et leur proportion reste stable.

Le TUC peut néanmoins se féliciter d'une mesure législative visant à assurer l'égalité de traitement de tous les salarié(e)s au sein des entreprises, en particulier les femmes. Selon l'Office national des statistiques (ONS)² l'écart des salai-

Tableau 3. Salariés concernés par des durées de travail supérieures à 48 heures par semaine

	Salariés travaillant plus de 48 heures/semaine en 2008		Evolution par rapport à 2007	
	milliers	%	milliers	% ¹
Hommes	2 548	19,7	+ 153	+ 1,0
Femmes	727	5,9	+ 26	+ 0,1
Total	3 276	12,9	+ 180	+ 0,5

1. Sur l'ensemble des salariés.

Source : TUC analyses of National Statistics (Labour Force Survey unpublished data). http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-14887-f0.cfm

1. *The Guardian*, June 10, 2008.

2. *ONS Annual Survey of Hours and Earnings*, 2007.

LIEN PROBLEMATIQUE ENTRE SYNDICATS ET LABOUR

res entre hommes et femmes est de 22,3 % dans le secteur privé et de 13,6 % dans le public.

Cet effectif de salariés travaillant plus de 48 heures – toujours trop important selon le TUC – reste toutefois inférieur aux 3,8 millions de salariés comptabilisés avant l'introduction de la directive européenne sur le temps de travail en 1998 (TUC, 2008). Le TUC soutient que, si une minorité de salariés est prête à travailler longuement, la majorité préférerait s'en abstenir. 62,1 % des salariés travaillant plus de 48 heures souhaiteraient réduire leur temps de travail, en particulier

les cols blancs dont les heures supplémentaires ne sont pas payées la plupart du temps. 70,9 % des salariés dont les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées souhaiteraient réduire leur temps de travail. Ce taux reste à 52,8 % pour ceux qui sont payés pour leur supplément de temps de travail.

Sources

The Guardian, sources syndicales.

TUC (2008) *The Return of Long Hours Culture*.
<http://www.tuc.org.uk/extras/longhoursreturn.Pdf>