

Royaume-Uni

Durcissement de la politique migratoire et acteurs sociaux

Odile JOIN-LAMBERT

Le gouvernement britannique a annoncé en avril 2008 la fermeture de ses frontières aux ouvriers non qualifiés venant des pays autres que ceux de l'Union européenne (pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et des Caraïbes), alors que le système d'immigration par points (*point based system*, PBS) appliqué aux pays hors Union européenne – annoncé par le gouvernement travailliste en 2006 et mis en place par étapes depuis lors – autorisait l'entrée de travailleurs peu qualifiés dans les secteurs où il y avait pénurie de main-d'œuvre. Selon les chiffres officiels, le Royaume-Uni a accueilli en 2007 plus de 12 000 immigrants non qualifiés venant de l'Afrique, de l'Amérique et de l'Asie¹. Cette nouvelle mesure illustre le durcissement depuis deux ans du Royaume-Uni qui, après avoir œuvré à la cohésion du Commonwealth, a « perdu peu à peu son originalité en direction d'un contrôle rigoureux des entrées et d'une

gestion sélective de l'immigration de travail »². En ce qui concerne les pays de l'Union européenne, le Royaume-Uni a notamment limité les entrées des Bulgares et des Roumains pour une durée d'un an alors qu'initialement il avait décidé de s'ouvrir aux nouveaux Européens sans restriction.

Mais cette politique de l'immigration est distincte de la politique à l'égard des immigrants qui ne se réduit pas à la seule question du contrôle des arrivées³. Les organisations syndicales et patronales se sont impliquées dans les négociations sur le sujet notamment depuis 2007 avec l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne et de celle de la Pologne à l'espace Schengen. Le débat au Royaume-Uni sur les politiques d'immigration a en effet surtout porté sur les migrants provenant de ces trois pays. A la fin de l'année 2007, les autorités britanniques avaient reçu 796 000 demandes de

1. Home Office Statistics, Workers Registration Scheme.

2. J. Fayolle, « Migrations anciennes et nouvelles. Les politiques et les acteurs à l'épreuve », *Chronique internationale de l'IRES*, 84, septembre 2003. Pour une vue d'ensemble sur les politiques d'immigration au Royaume-Uni aux XIX^e et XX^e siècles, cf. D. Feldman (1999 et 2005) et, notamment sur les demandes d'asile, B. Ryan (2005).

3. Sur cette distinction dans l'histoire du Royaume-Uni, cf. D. Feldman (1999).

DURCISSEMENT DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE

permis de travail émanant de citoyens venant de Pologne, de République tchèque, d'Estonie, de Lettonie, de Lituanie, de Hongrie, de Slovénie et de Slovaquie. L'afflux de main-d'œuvre en particulier polonaise a suscité de vives polémiques. Cependant, alors que plus d'un million de ressortissants des pays de l'Est se sont installés outre-Manche depuis 2004, la moitié a déjà regagné son pays d'origine, selon une étude menée par un *think tank* britannique, l'IPPR¹, une estimation que corroborent les chiffres publiés par le Home Office qui montrent que le nombre de ressortissants des pays de l'Est s'installant au Royaume-Uni est à son plus bas niveau depuis 2005². De janvier à mai 2008, des organismes gouvernementaux, le TUC et des associations ont pointé une série d'abus dont les travailleurs immigrés non qualifiés étaient victimes. Ainsi, en mai 2008, l'organisme gouvernemental chargé de protéger les travailleurs contre l'exploitation dans l'agriculture (le Gangmasters Licensing Authority, GLA) a relevé une série de violations des normes de travail subies notamment par les travailleurs polonais chargés de ramasser les fleurs un peu partout au Royaume-Uni, logés en-dessous des standards minimaux d'hygiène et transportés illégalement dans des véhicules non conformes. Neuf groupements d'employeurs sous licence recrutant principalement des Polonais, des Litvaniens, des Lettons et des travailleurs bulgares, ont été jugés par le GLA pour violation

des normes de travail. Des accords au niveau local ou régional ont été signés concernant les travailleurs migrants en provenance des pays membres (Polonais et Roumains, principalement) ou non-membres de l'Union européenne.

Un tournant dans la politique migratoire ?

Le Royaume-Uni a réformé depuis 2006 son système de recrutement dans une logique plus proche de celle des pays d'installation comme le Canada, l'Australie ou la Nouvelle-Zélande : les candidats peuvent obtenir un permis de travail pour une durée illimitée, à partir d'un système de sélection à points (*points based immigration system*) sans avoir besoin d'une offre d'embauche.

Mais cette réforme s'inscrit dans la continuité de l'histoire de la politique migratoire au Royaume-Uni. Cette politique présente des cycles spécifiques liés à l'histoire du Commonwealth d'une part, et aux besoins du marché du travail d'autre part. Elle porte la marque d'un contrôle de l'immigration qui s'exerce plus tôt qu'en France et à peu près à la même période qu'aux Etats-Unis, en 1962, dans un contexte de plein emploi. Cette régulation stricte est justifiée de façon récurrente par les pouvoirs publics comme étant la seule garantie d'une intégration dans la diversité. Comme cela a été le cas dans de nombreux pays européens, la crise économique a conduit à

1. Ce chiffre est issu d'une étude de l'IPPR sur la base d'un échantillonnage, aucune statistique de sortie du territoire n'existant. Cf. Institute for Public Policy Research (2008). Cette vaste étude présente une image des flux migratoires à destination et en provenance du Royaume-Uni et de nouveaux chiffres sur l'ampleur et la nature de la migration en provenance des huit nouveaux pays d'Europe centrale et orientale ainsi que de la Roumanie et de la Bulgarie.
2. Home Office (2008), *Workers Registration Scheme Approved Applications by Government Office Region, Local Authorities and Nationality*, May 2004-December 2007.

ROYAUME-UNI

une politique plus restrictive en matière d'immigration : à partir de 1973, les permis de travail pour les étrangers, c'est-à-dire hors Commonwealth et hors CEE, doivent être délivrés uniquement pour des emplois qualifiés. Les orientations législatives des années 1980 et 1990 se sont elles-mêmes inscrites dans la continuité de la politique antérieure (limitation des demandes d'asile ; objectif d'un ajustement strict aux besoins des employeurs) tout en marquant la fin d'un modèle centré sur le Commonwealth¹.

Du permis de travail au permis d'immigrer « à points »

Jusqu'en 2005, l'accès au marché du travail et l'obtention du permis de travail sont soumis à une procédure particulière. L'employeur en « fait la demande pour un salarié occupant un emploi spécifique. Il doit apporter la preuve qu'il n'y a pas de travailleur résident (Britannique ou appartenant à la zone économique européenne) disponible dans cette catégorie de qualification et d'expérience requise. Les conditions d'attribution peuvent être légèrement relâchées s'il s'agit de métiers connaissant des pénuries de main-d'œuvre »².

Une série de propositions ont vu le jour en 2004-2005, marquées alors par l'échéance électorale de 2005. Avec l'élargissement de l'Union européenne à huit autres pays, le Royaume-Uni met en place un système d'enregistrement des travailleurs (*Workers Registration Scheme*, WRS) pour suivre le nombre des ressortissants des pays nouveaux entrants et leur insertion sur le marché du travail :

« Sur 133 000 demandes à la WRS entre mai et décembre 2004 (dont 123 000 autorisations délivrées), 40 % des candidats étaient déjà entrés au Royaume-Uni avant mai 2004, employés temporairement (travailleurs agricoles saisonniers, etc.). Une majorité des candidats étaient polonais (56 %), suivis par les Litvaniens (15 %), les Slovaques (10 %), les Tchèques (7 %) et les Lettons (7 %). Ils sont employés principalement dans l'hôtellerie et la restauration (28 %), l'administration et la gestion (24 %), l'agriculture (14 %), l'industrie manufacturière (8 %) et la transformation des aliments (5 %), dans les professions de l'hôtellerie et de la restauration, comme serveurs, personnels domestiques, travailleurs agricoles ou aide-soignants [...]. Le nombre de demandeurs de permis de travail en provenance des huit pays nouveaux entrants et le nombre de permis délivrés ayant dépassé les prévisions antérieures, les critiques de la politique du gouvernement ont fait valoir haut et fort que l'immigration était hors de contrôle »³. Les mesures adoptées en mai 2005 portent ainsi la marque de la proximité des élections générales.

Le ministre de l'Intérieur annonçait devoir s'assurer de « permettre aux migrants d'acquérir les compétences et les talents qui bénéficient au pays, tout en stoppant ceux qui tentent d'abuser de notre hospitalité ». Cet objectif est donc poursuivi depuis 2005 de plusieurs manières. Un nouveau système à points comprenant plusieurs niveaux (haute-ment qualifié, qualifié, faiblement qualifié et étudiant) remplace le système de

1. O. Join-Lambert et F. Lefresne (2003).

2. *Ibid.*

3. D. Winchester, « Labour migration policies under debate », *Eurofound*, avril 2005.

DURCISSEMENT DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE

permis de travail, les quotas et les régimes étudiants. Les travailleurs peu qualifiés et les étudiants n'ont pas un droit automatique de séjour et doivent quitter le pays à l'expiration de leur visa. Les employeurs doivent participer à l'organisation de ce système : sauf en général pour ceux qui sont très qualifiés, les travailleurs migrants ont besoin d'un « parrain », par exemple un employeur, pour assurer leur conformité avec les règles d'entrée au Royaume-Uni ; les employeurs qui enfreignent les règles d'immigration sont passibles d'amendes.

Les travailleurs polonais

Pour plusieurs observateurs et chercheurs britanniques, l'adhésion à l'Union européenne des huit pays membres en mai 2004 aurait engendré le plus important mouvement de migration vers le Royaume-Uni. Les Polonais constituent désormais le groupe ethnique le plus important du pays. Un rapport de suivi indique que le Nord a plus de travailleurs immigrés polonais que le total des immigrés des pays nouveaux entrants enregistrés à Londres et au Sud-Est : les questions du logement, de la fourniture de services locaux ou du lieu d'emploi s'y posent de manière d'autant plus urgente que cette migration a pris par surprise bien des autorités locales et qu'une absence de toute forme de coordination au niveau local, régional ou national est constatée. Les travailleurs polonais sont souvent faiblement rémunérés dans le secteur de la transformation des aliments, même s'ils sont aussi présents dans d'autres secteurs et professions plus qualifiés (y compris la création d'entreprise)¹.

L'étude de Ian Fitzgerald (*op. cit.*), financée par le TUC, sur le nord de l'Angleterre montre comment les travailleurs polonais ont trouvé leur emploi et comment les entreprises ont géré leurs besoins en matière de recrutement dans les secteurs de la construction et de la transformation des aliments. L'auteur relève trois principales voies de recrutement ainsi qu'une absence de différences identifiables entre l'introduction de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. La première voie concerne les travailleurs polonais qui ont pris la décision de migrer vers le Royaume-Uni sans avoir d'offre d'emploi, avec seulement un minimum d'argent pour faire face à une courte période sans emploi. Cette migration, la plus importante, est cependant de plus en plus structurée, avec le recours à la famille, aux amis et aux réseaux. La deuxième voie de recrutement concerne les employeurs qui embauchent directement les travailleurs polonais à la source. Une dernière voie, notamment dans le secteur de la transformation des aliments, concerne les organismes qui recrutent des Polonais, en les déplaçant d'un lieu de travail à un autre.

Nouveau discours et nouvelles mesures

Le nouveau permis à points appliqué progressivement à partir de 2006 ne concerne certes pas la majorité des migrants au Royaume-Uni – les habitants de l'Union européenne ou les regroupements familiaux – mais le discours politique dans son ensemble témoigne d'un durcissement. Le Premier ministre Gordon Brown lançait en septembre 2007, lors du

1. I. Fitzgerald (2007).

ROYAUME-UNI

congrès du parti travailliste, un slogan : « Des emplois britanniques pour les travailleurs britanniques » qui a marqué un infléchissement, dans la mesure où il aurait sans doute été difficile pour les travaillistes de faire une telle déclaration auparavant sans provoquer un minimum de controverses. Gordon Brown proposait en décembre 2007 de réduire de moitié la durée des visas de tourisme, de ne pas ouvrir les frontières aux travailleurs roumains et bulgares. Il annonçait que la Grande-Bretagne généraliserait en 2008 le système de migration à points lancé auparavant par Tony Blair. Le Premier ministre envisageait aussi d'imposer la connaissance de l'anglais à la majeure partie des immigrés afin de restreindre le flot des arrivants. La division entre immigrants hautement qualifiés (ceux qui viennent en Grande-Bretagne sous le *Highly Skilled Migrant Program*, HSMP), qualifiés et non qualifiés pour l'obtention du permis de travail reste valable, mais désormais les immigrants qualifiés, comme les hautement qualifiés, doivent maîtriser l'anglais (les demandeurs sont tenus de passer un test d'anglais reconnu à l'échelle internationale ou de prouver qu'ils ont appris l'anglais dans une institution reconnue).

Le ministre de l'Immigration Liam Byrne a de son côté ouvert le débat sur « le bon niveau d'immigration nécessaire pour la Grande-Bretagne », et le droit de limiter l'entrée pour certains types de migrations comme celle de la main-d'œuvre peu qualifiée, ou d'élever les normes de qualification des plus qualifiés. Un nouvel organe consultatif pour le système d'immigration a été créé en 2006 (Migration Advisory Committee, MAC), comprenant représentants du monde des affaires, autorités locales, fonctionnaires, organisations syndicales et patronales et

leaders associatifs. Le gouvernement a lancé une consultation publique sur les responsabilités de ce comité.

Le gouvernement a annoncé au printemps 2008 de nouvelles mesures destinées à rendre plus difficile l'obtention de la citoyenneté britannique et à limiter l'immigration tout en parachevant la mise en œuvre du permis d'immigrer à points. Ces mesures, baptisées « Le chemin de la citoyenneté » figurent dans un projet de loi « qui devrait être présenté au Parlement en novembre 2008 pour remplacer toute la législation existante en matière d'immigration », a précisé dans un communiqué le ministère de l'Intérieur. Le gouvernement souhaite notamment créer une « période d'essai » augmentant d'au moins douze mois la durée de résidence nécessaire pour pouvoir demander la nationalité britannique. A l'heure actuelle, cette période est de cinq ans à compter de la date d'arrivée dans le pays. Les ressortissants de l'Union européenne ne seront pas concernés par cette mesure. Cette période d'essai sera limitée à un an si l'aspirant à la citoyenneté peut démontrer qu'il participe à la vie de la communauté (volontariat, récolte de fonds pour des organisations caritatives, activités sportives). Mais cette période d'essai pourrait atteindre trois ans, en supplément des cinq ans actuellement requis, pour ceux qui ne rempliraient pas ces critères ou pour les personnes ayant eu des condamnations pour des délits mineurs.

Le système à points sophistiqué

Le gouvernement a ensuite parachevé l'application du système à points en fonction de la qualification, des compétences linguistiques et du métier des candidats à l'immigration, système similaire à celui utilisé en Australie, avec une nouvelle restriction concernant les travailleurs non

qualifiés (hors Union européenne) depuis mai 2008. Les voies d'accès aux métiers restent réparties en cinq niveaux. Pour chaque niveau, des points sont attribués à la personne et reflètent l'aptitude, l'expérience, l'âge et le niveau de besoin dans un secteur d'emploi. Les médecins, ingénieurs, spécialistes des nouvelles technologies et de la finance (niveau 1) seront le seul groupe pouvant entrer dans le pays sans disposer à l'avance d'une offre d'emploi. La seconde catégorie concerne les salariés intermédiaires - infirmiers, enseignants, comptables, etc. Ils seront facilement accueillis dans les secteurs connaissant des pénuries de main-d'œuvre, mais une offre d'emploi ne leur garantira pas l'entrée en Grande-Bretagne. Le troisième groupe concerne les travailleurs faiblement qualifiés. Ceux-ci devront répondre à des offres précises pour une durée fixée à l'avance et avec la garantie de leur départ à la fin du contrat. Ces travailleurs sont censés pallier des déficits temporaires de main-d'œuvre pour des missions spécifiques, dans le bâtiment par exemple. Les deux dernières catégories concernent les étudiants et les cas particuliers, tels que les sportifs, les salariés d'entreprises internationales, les musiciens, les acteurs.

Syndicats et travailleurs migrants

Depuis le milieu des années 1990, syndicats et associations d'employeurs ont soutenu le gouvernement dans son souhait de développer une politique active de gestion des migrations : parallèlement à la politique de lutte contre le travail illégal, les mesures pour étendre

les voies légales de migration axées sur la demande de travail temporaire à court terme et pour les professionnels hautement qualifiés ont été soutenues par les acteurs sociaux. Organisations patronales et syndicales semblent avoir partagé « un consensus sur la contribution à l'économie britannique des travailleurs migrants, tout en étant en désaccord sur la façon d'améliorer l'efficacité de la réglementation du marché du travail et la protection des travailleurs »¹.

La CBI a accueilli favorablement l'instauration du système du permis à points. Pour elle, la politique des quotas « imposée unilatéralement faisait souffrir l'économie du pays, ne permettant pas un ajustement souple aux besoins de recrutement des employeurs »². Le principal organisme professionnel pour les gestionnaires de ressources humaines, le Chartered Institute of Personnel and Development insiste sur la nécessité de ne pas fixer des contingents trop hauts ou trop bas, donc vides de sens par rapport aux besoins des employeurs.

En réponse aux propositions du gouvernement, la secrétaire générale adjointe du TUC, Frances O'Grady, se félicitait que le Royaume-Uni continue de fournir un refuge sûr pour les réfugiés avec ce système de permis de travail. Le TUC a aussi souligné que la proposition d'associer les acteurs sociaux à l'analyse de la pénurie de compétences pourrait conduire « à de meilleurs programmes de formation et à une politique migratoire plus juste ». A côté de ces commentaires positifs, le TUC a toutefois noté que le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures plus énergiques pour faire face

1. D. Winchester, *op. cit.*

2. Cité par D. Winchester, *op. cit.*

ROYAUME-UNI

aux employeurs dénués de scrupules. Cette question a été étudiée dans un rapport du TUC ¹, qui conclut qu'un « plus juste équilibre doit être trouvé entre le contrôle de l'immigration et la protection des travailleurs migrants, y compris les victimes du travail forcé », le secrétaire général du TUC Brendan Barber ayant fait valoir que les pratiques, en matière d'emploi des migrants, de certains employeurs, même s'il s'agit d'une minorité, entraînent dans la définition internationale de « travail forcé ».

Lors du 140^e congrès annuel du TUC réuni à Brighton en septembre 2008, son secrétaire général, Brendan Barber, a réagi à la publication par le comité consultatif récemment créé (Migration Advisory Committee, MAC, *cf. supra*) de la liste de qualifications nécessaires pour venir travailler au Royaume-Uni. Il a souligné les problèmes « concernant des groupes de travailleurs là où les salaires ne reflètent pas leurs compétences réelles ou la structure de financement de l'industrie », comme dans le cas des métiers de soins aux personnes âgées. Dans ce dernier domaine, dans lequel employeurs et syndicats ont étroitement coopéré, Brendan Barber estime que les avis du MAC ne seront d'aucune aide, puisque nombre de personnes qualifiées ne seront pas autorisées à venir travailler au Royaume-Uni, ce qui aggravera le sort des personnes vulnérables. Le gouvernement devrait donc « tenir compte de la relation entre les salaires et les compétences » lorsqu'il décidera d'accepter ou pas les recomman-

dations du MAC. Il précisait que les syndicats « doivent jouer un rôle important pour que le système de migration à points soit mis en œuvre de manière équitable ».

Plus généralement, les syndicats britanniques ont tenté de s'adapter aux migrations et d'obtenir de nouveaux adhérents. Ainsi, la troisième grande organisation syndicale, le GMB, a créé en partenariat avec Solidarnosc un syndicat entièrement dédié aux travailleurs polonais. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que des travailleurs étrangers s'organisent puisqu'à la fin des années 1990, des employés de maison philippins s'étaient déjà regroupés dans l'association « Waling Waling » qui encourageait ses membres à adhérer au TGWU (syndicat des transports et industries diverses).

Rapports syndicaux et négociations

Le TUC recommande la signature d'accords avec les employeurs permettant de garantir certaines conditions de recrutement (contrôle éthique des agences de placement), d'emploi et de salaire, et engageant l'employeur à certaines obligations (formation à l'anglais, information sur les droits associés à l'emploi). Au cours de l'année 2008, plusieurs rapports du TUC ² mettent en exergue la façon dont les syndicats britanniques interviennent sur le terrain des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants. Un rapport d'avril 2008 comporte ainsi une série de récits d'exploitation des travailleurs migrants ³. Il estime à environ deux millions les « travailleurs vulnérables »

1. Rapport de recherche préparé par le COMPAS en collaboration avec le TUC : B. Anderson, B. Rogaly, *Force Labour and Migration to the UK*, TUC, 2005.

2. TUC's Commission on Vulnerable Employment (COVE), *Hard work, hidden lives*, mai 2008 ; TUC Unionlearn, *Union approaches to migrant workers in the Midlands*, juin 2008.

3. www.vulnerableworkers.org.uk/cove-report/full-report, avril 2008.

(*vulnerable workers*) incluant les femmes, les Noirs, les groupes ethniques minoritaires et les personnes handicapées, pris dans un cycle continu de bas salaires et de précarité de travail où les mauvais traitements constituent la norme. Un rapport de juin 2008, *Union approach to migrant workers in the Midlands*, relate les expériences régionales de cinq syndicats tentant d'organiser l'action des travailleurs migrants : UNITE (issu de la fusion de TGWU avec Amicus et qui syndique aujourd'hui près de 2 millions de membres des secteurs public et privé), GMB (Britain's General Union), BFAWU (Bakers, Foods and Allied Workers Unions), USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers), CWU (Communications Workers Unions).

Le TUC, la CBI et le DIUS (Department for Innovation, Universities and Skills) ont publié ensemble un rapport au début de l'année 2008 mettant en avant des exemples d'employeurs, de syndicats ou d'associations d'enseignement qui créent de nouvelles opportunités de formation pour les travailleurs dans plusieurs secteurs d'activité. C'est notamment le cas de la compagnie de bus de Manchester First : l'entreprise et la section TGWU de UNITE ont signé un accord destiné aux conducteurs et aux autres travailleurs pour leur donner accès à des cours gratuits d'anglais pendant la semaine de travail. Autre exemple : à Sheffield, un accord entre le syndicat BFAWU, le Chesterfield College et la boulangerie Gunstones a conduit à mettre en place des cours d'anglais axés sur la santé et la sécurité, en évaluant si les travailleurs ne se trouvaient pas dans une situation excédant leur capacité à comprendre et communiquer au vu des règles de sécurité spécifiques de leur emploi.

Quelques expériences sectorielles

Le syndicat de la construction UCATT (Union of Construction, Allied Trades and Technicians) a signé plusieurs accords de formation incluant des cours gratuits d'anglais. Par exemple, dans le port de Liverpool, les syndicats se sont rapprochés de l'entreprise australienne Waagner Biro, qui emploie 35 Tchèques, pour promouvoir des spécialistes de nettoyage de vitres et avoir un agrément pour des cours d'anglais sur la santé et la sécurité, les risques professionnels, la communication et l'intégration générale sur le site. Les cours sont financés par l'entreprise, le syndicat UCATT et le Liverpool Community College et se déroulent sur le site. Pour le responsable des fonds destinés à la formation professionnelle Steve Craig, les entreprises du bâtiment doivent pouvoir faire face aux problèmes d'environnement et s'assurer que les travailleurs en provenance de la République tchèque soient capables de comprendre les règles de santé et de sécurité, de reconnaître les zones interdites et de comprendre les risques de base.

Le syndicat fournit aussi des cours gratuits aux travailleurs immigrés des entreprises sous-traitantes du site. Les entreprises Balfour Beatty et Lancsville payent 108 livres (161 euros) par personne pour 32 semaines de cours à raison de deux jours par semaine de 8 à 9 heures du matin. Balfour Betty a demandé à tous ses sous-traitants d'assister à une conférence tenue par les partenaires de la formation professionnelle, pour les encourager à inciter leurs employés à utiliser les cours gratuits. En particulier, le syndicat UCATT tente de négocier des cours sur le temps du déjeuner.

Dans le Nord-Est, le syndicat a travaillé pour s'assurer que l'accord WRA

ROYAUME-UNI

qui fixe un taux minimum de rémunération pour des travaux variés du secteur de la construction industrielle, soit bien appliqué. Un rapport du TUC montre que nombre de travailleurs polonais de la construction du Nord-Est de l'Angleterre sont payés en-dessous des taux officiels, et parfois pas payés du tout, par les sous-traitants¹. Le syndicat, en maintenant une présence officielle sur le site, même si elle n'est pas constante, a négocié un accord avec la plupart des sous-traitants pour que les travailleurs immigrés soient employés au même salaire et dans les mêmes conditions que les autres travailleurs du bâtiment.

Des problèmes similaires ont été soulevés par la section Amicus de UNITE pour le secteur de la construction mécanique. Un rapport du TUC² relève que des accords sur la transparence des salaires (*wage transparency agreement*) ont été signés par les syndicats pour éviter que les travailleurs en provenance d'un autre Etat (en général hongrois, polonais, slovènes, roumains et australiens) soient sous-payés alors qu'ils travaillent dans la région de Nottingham et du Yorkshire sous le régime d'un accord concernant la construction mécanique. L'accord inclut la présence d'experts indépendants qui contrôlent le paiement des salaires de tous les contractants et notamment de ceux des travailleurs en provenance d'un autre Etat.

Si l'adhésion des migrants au syndicat reste très faible là où ils travaillent majoritairement, c'est-à-dire dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et dans les petites entreprises du secteur privé, de nombreux migrants se trouvent dans le

secteur public, où la syndicalisation reste élevée. Le secteur public britannique (où l'emploi n'est pas soumis au critère de nationalité) emploie en effet beaucoup d'immigrés, notamment dans les métiers d'enseignant, d'infirmière et de médecin. Ces recrutements massifs sont justifiés par de sévères pénuries, à Londres et dans tout le sud de l'Angleterre notamment.

Par ailleurs, le syndicat de services publics UNISON rapporte que les services environnement de Veolia emploient plus de 800 nettoyeurs de rue polonais sous contrat avec la mairie de Westminster. A la suite d'un accord, l'entreprise contribue à financer des cours gratuits avec le South Thames College. La santé et la sécurité constituent un argument important des représentants syndicaux pour convaincre les employeurs.

Une très grande proportion des travailleurs migrants sont employés par des entreprises de travail temporaire (*temporary agencies*), et il existe là aussi des exemples d'accords visant à limiter le nombre de travailleurs temporaires sur le marché du travail. Les accords d'égalisation des salaires et des conditions de travail entre les travailleurs intérimaires sont donc essentiels. Les agences d'intérim britanniques ont attiré de plus en plus de migrants, par la publication des offres d'emploi à l'étranger, l'organisation du voyage ou l'attribution d'un premier emploi à l'arrivée. De bonnes pratiques existent, mais en général, les agences versent des salaires très bas, alors qu'elles perçoivent des sommes beaucoup plus importantes de leurs clients.

Des accords limitent l'utilisation de l'emploi temporaire. C'est le cas de celui

1. I. Fitzgerald, *Organising migrant workers in construction*, avril 2006.

2. I. Fitzgerald (2008).

DURCISSEMENT DE LA POLITIQUE MIGRATOIRE

signé en juillet 2006 entre le syndicat CWU et British Telecom qui inclut un engagement à accroître les postes permanents et à réduire les postes temporaires. Sur certains sites, des syndicats ont obtenu quelques succès. Par exemple, la compagnie de commerce de fruits Pratts Bananas, qui a attiré l'attention des médias en 2007 lorsqu'elle a été accusée d'exploiter les travailleurs migrants, a autorisé le syndicat GMB à venir sur le site. La moitié de la main-d'œuvre de l'entreprise a rejoint le syndicat. Le personnel de l'entreprise est maintenant composé d'environ 80 % de travailleurs permanents (dix-huit mois auparavant, les trois quarts des travailleurs étaient des temporaires).

Il ne s'agit que d'exemples, montrant toutefois que le syndicalisme britannique tente de s'adapter aux migrations. L'évolution vers une politique migratoire plus restrictive, constatée dans toute l'Europe, a donc été accompagnée au Royaume-Uni d'un activisme des syndicats britanniques. Encore faudrait-il, pour en apprécier les retombées, que soient mieux connus l'ensemble des secteurs d'activité et de travailleurs immigrés réellement concernés, ainsi que la dynamique de ces accords, alors même que les chiffres récents indiquent que l'afflux de main-d'œuvre en provenance des pays de l'Est est en train de se tarir au Royaume-Uni.

Sources

Anderson B., Ruhs M., Rogaly B., Spencer S (2006), « Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK », York, Joseph Rowntree Foundation, September, 131 p.

Feldman D. (1999), « L'immigration, les immigrés et l'Etat en Grande-Bretagne aux XIX^e et XX^e siècles », *Le Mouvement social, Immigration et logiques nationales*, n° 188.

Feldman D. (2005), « Immigrés et historiographie au Royaume-Uni », *Hommes & migrations*, n° 1255.

Fitzgerald (2007), *Banks of the Wear*, Enterprise for BME Communities, Refugees and Migrants, One NorthEast.

Fitzgerald I. (2008), *A moving target: The informational needs of Polish migrant workers in Yorkshire and the Humber*, project funded by the TUC.

Institute for Public Policy Research (IPPR) (2008), *Floodgates or turnstiles? Post-EU enlargement migration flows to (and from) the UK*, April.

Join-Lambert O., Lefresne F. (2003), « Du Commonwealth à l'Europe : permanences et ruptures de la politique migratoire », *Chronique internationale de l'IRES, Mouvements et politiques migratoires, les enjeux sociaux*, numéro spécial, n° 84, septembre.

Ryan B. (2005), « Royaume-Uni. Le pragmatisme poussé à l'extrême », *Plein Droit*, n° 65-66, juillet.

The Guardian, *The Times*, *Workplace Report*.

Rapports sur le site internet du TUC : www.tuc.org.uk

Observatoire européen des relations industrielles : www.Eurofound.europa.eu