

Royaume-Uni

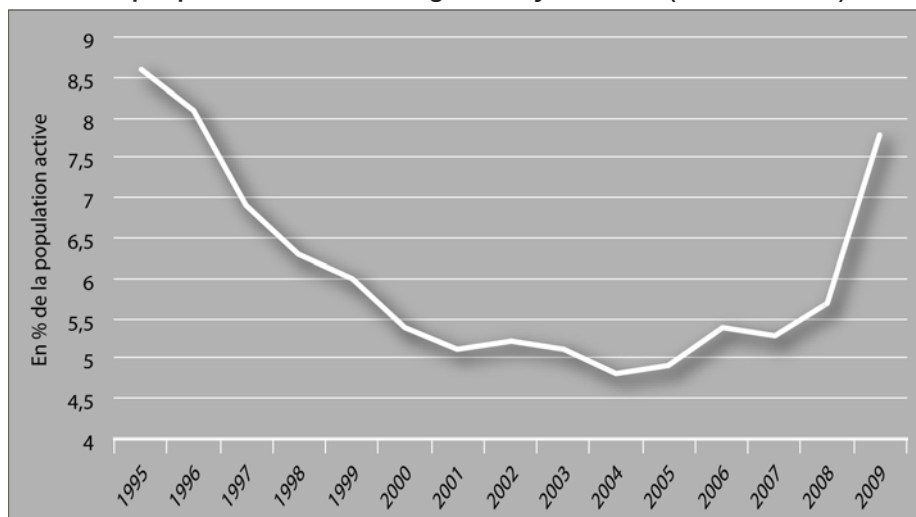
Le modèle britannique dans tous ses états

Florence LEFRESNE

La brutalité de la récession que traverse le Royaume-Uni depuis l'automne 2008 semble avoir éclipsé le modèle pourtant porté aux nues jusqu'alors. Après seize années de croissance continue, le chômage retrouve, fin 2009, son niveau de 1996 (8 %, graphique 1). Concentrées dans l'industrie et la construction, le commerce, la banque et l'immobilier, les cohortes de licenciements effacent à grands pas les performances dudit modèle, au point qu'entre le printemps 2008 et l'été 2009, le taux

d'emploi des personnes en âge de travailler chute de 2,5 points (ONS, 2009). Souvent occulté par les tenants de la flexibilité, l'emploi public résiste et même progresse dans la récession, tandis que les emplois aidés du secteur marchand, en dépit d'une impulsion budgétaire volontariste, peinent à exercer des effets contra-cycliques. Du côté des acteurs sociaux, une double ligne stratégique est repérable. Il s'agit, d'une part, de chercher à limiter les licenciements à travers des compromis souvent coûteux pour

Graphique 1. Taux de chômage au Royaume-Uni (au sens du BIT)



Source : Office for National Statistics.

les salariés. Mais c'est aussi une renaissance de la conflictualité qui est observée, forçant parfois les verrous à l'action sociale issus du thatchérisme.

La City plonge, l'économie aussi

La menace de faillite de la Northern Rock a constitué l'épisode phare de l'éclatement de la crise financière britannique et le symbole de ses rouages. Cette ancienne banque mutualiste spécialisée dans le prêt immobilier, privatisée sous Margaret Thatcher et principalement détenue par d'autres banques d'affaires, avait en effet surfé sur la flambée de l'immobilier en participant activement au mécanisme désormais connu du *subprime*. Puisant jusqu'à 75 % de ses ressources de l'extérieur et ne connaissant que le refinancement de court terme, la banque accordait des prêts pouvant aller jusqu'à 125 % de la valeur des biens (logements, équipement ménager et automobile). La recapitalisation de la Northern pour une valeur de 27 milliards de livres sterling¹, puis sa « nationalisation » à contre-cœur et temporaire, en février 2008, soulignent le pragmatisme du gouvernement. Elle sera suivie par d'autres, et surtout par l'annonce, en octobre 2008, d'un premier plan de sauvetage bancaire d'un montant de 500 milliards de livres. Un minimum pour éviter l'assèchement des liquidités par ailleurs accentué par une forte dépréciation de la livre sterling, mais qui ne suffira pas à éviter l'entrée en récession d'une économie entièrement fondée sur le crédit.

En dépit d'un soutien actif de la politique publique au plan budgétaire (encadré 1) et monétaire (le taux de base est passé de 5,75 % fin 2007 à 0,5 % en

Encadré 1

Une relance budgétaire de 3 % du PIB en 2009

Fin 2008, un premier plan de relance est annoncé pour un montant équivalent à 1,3 point de PIB sur les années fiscales 2008-2009, la baisse temporaire de 2,5 points de TVA, du 1^{er} décembre 2008 au 31 décembre 2009, constituant la mesure phare de ce programme (60 %). L'impact d'une telle baisse reste toutefois incertain, entre la part prélevée par les entreprises pour améliorer leur marge, et celle restituée aux ménages, avec un second niveau d'incertitude entre les composantes épargnées (par les ménages et les entreprises) et dépensées (consommation et investissement) (Alpha, 2009). En avril 2009, des dépenses budgétaires additionnelles de soutien à la demande effective sont programmées, se partageant à montant égal entre prestations en faveur des ménages (politique de l'emploi, augmentation de l'abattement pour l'impôt sur les revenus, revalorisation des prestations en faveur des familles et des retraités, soutien au logement) et les entreprises (soutien à la trésorerie, à l'investissement, prime à la casse¹). Au total l'impulsion budgétaire, tenant compte des stabilisateurs automatiques, serait de 3 % du PIB en 2009 (Mathieu, 2009). Fin 2009, le déficit public est évalué à 10 % du PIB, soit un doublement par rapport à 2008, et la dette publique brute s'élève à 80 % du PIB. Pour l'exercice fiscal 2010, il est prévu d'accroître les recettes fiscales en relevant la tranche haute de l'impôt sur le revenu qui passera de 40 à 50 %.

1. Lancé en avril 2009 et devant prendre fin en mars 2010, le *scrappage scheme* s'élève à 2 000 livres sterling pour tout véhicule âgé de plus de 10 ans.

1. Le taux de change est de £ 1 pour 1,33 € au 1^{er} février 2008. Il est de £ 1 pour 1,09 € au 25 octobre 2009. Entre la mi-2007 et la fin 2009, la livre sterling a baissé de plus de 25 % par rapport à l'euro et de près de 30 % par rapport au dollar.

LE MODELE BRITANNIQUE DANS TOUS SES ETATS

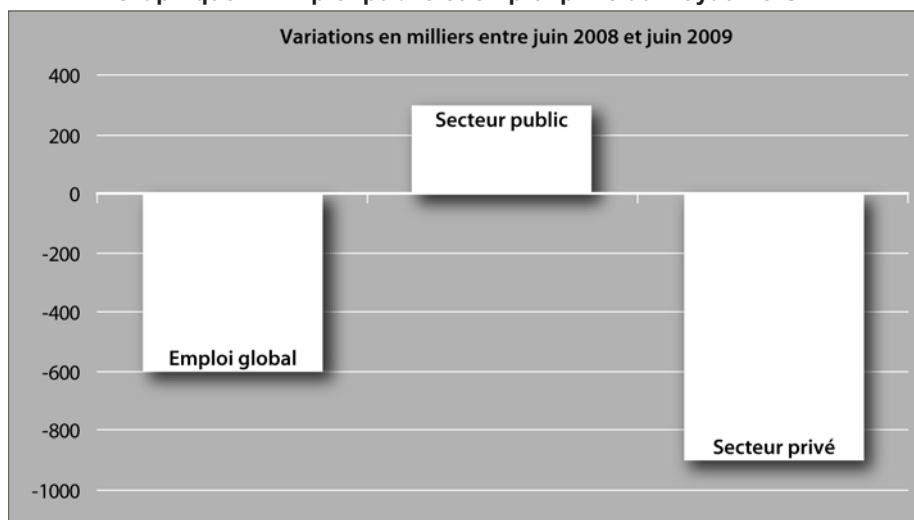
mars 2009), le PIB connaît une baisse de 5,5 % entre le second trimestre 2008 et le second semestre 2009 (ONS, 2009). L'investissement des entreprises chute de 16,5 % sur l'année 2009, et celui des ménages dans les logements de 25 %. La consommation reste bridée par la modération salariale : avec une progression annuelle de 1,7 % entre juin 2008 et juin 2009, le salaire moyen perd du pouvoir d'achat¹. Seules les dépenses publiques et le solde courant – d'abord sous l'effet d'un recul des importations, puis sous celui d'une légère reprise des exportations – tirent leur épingle du jeu. C'est l'industrie manufacturière (17 % de la valeur ajoutée) qui accuse le recul le plus important. L'activité tertiaire est relativement moins touchée, avec toutefois une dégradation sensible dans l'hôtellerie-restauration, la distribution et les services

immobiliers. Les services financiers (7 % de la valeur ajoutée), qui tiraient jusqu'alors la croissance grâce à des bonds de 5 % par an, connaissent une stagnation. Un point bas semble néanmoins avoir été atteint à la fin du printemps 2009, les indicateurs conjoncturels de l'automne signalant un retour, modeste, de la croissance que pourrait bien hypothéquer la perspective d'une politique budgétaire restrictive en 2010 (Mathieu, 2009), notamment dans l'hypothèse probable d'une alternance politique aux prochaines élections générales.

Les ajustements de l'emploi

C'est dans l'industrie manufacturière que la chute de l'emploi est la plus drastique : -8 % entre l'été 2008 et l'été 2009. Les secteurs de l'énergie et de la construction connaissent un recul à peu près

Graphique 2. Emploi public et emploi privé au Royaume-Uni



NB : L'emploi public comprend ici l'emploi dans la fonction publique centrale (y compris la santé, NHS) et territoriale, mais aussi dans les entreprises publiques. Les salariés des banques nationalisées sont comptés dans l'emploi public. Source : Office for National Statistics.

1. Les prix à la consommation progressent en moyenne de 3,5 % entre juin 2008 et juin 2009.

ROYAUME-UNI

équivalent, de 3,6 %, sur la même période et la finance accuse une baisse du même ordre de grandeur. De son côté, le secteur public joue un rôle d'amortisseur avec une légère progression (graphique 2). Dans la santé, l'éducation et l'ensemble des administrations publiques, l'emploi augmente même de 2,5 % en un an. La récession voit ainsi se prolonger une composante importante et souvent occultée du modèle britannique : le rôle actif des dépenses budgétaires dans le soutien de la croissance et de l'emploi (Begg, Lefresne, 2008). La forte dimension sectorielle de la crise contribue à expliquer que les hommes soient davantage touchés que les femmes (graphique 3). Elle justifie également le recul de l'emploi à temps plein, le temps partiel ayant quant à lui très légèrement augmenté. Notons que dans le même temps, les emplois temporaires – traditionnellement faiblement développés au Royaume-Uni – ont augmenté, avec une progression très sensible de ceux dont les titulaires déclarent ne pas avoir trouvé d'emploi permanent.

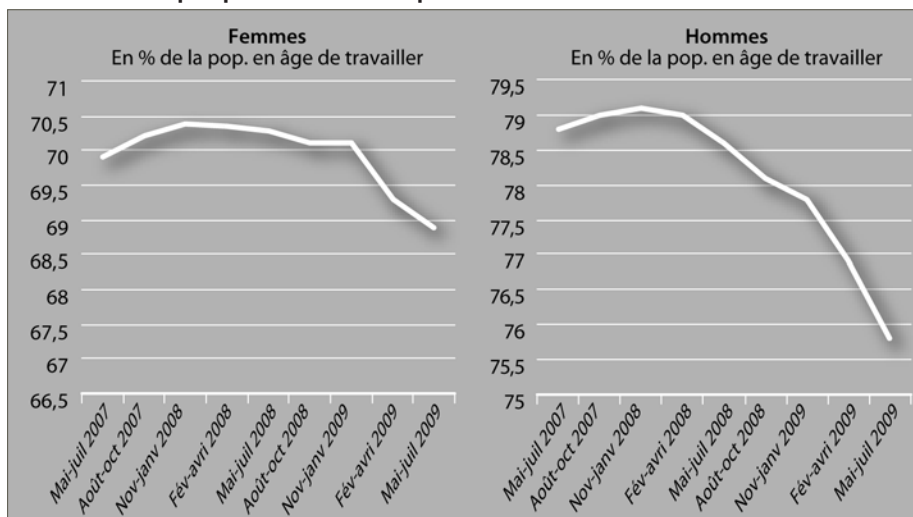
Le licenciement pour raison économique constitue une disposition importante d'ajustement de l'emploi. Il fait un bond spectaculaire de plus de 100 %, entre 2008 et 2009, passant de 121 000 à 246 000 personnes concernées (ONS, 2009). Rappelons ici la relative faiblesse de

l'encadrement légal du licenciement collectif au Royaume-Uni, qui repose exclusivement sur la transposition des directives européennes d'information-consultation (98/59/CE du 20 juillet 1998 ; 2002/14/CE du 11 mars 2002). Dans ces conditions, les travailleurs menacés et, le cas échéant, leurs représentants syndicaux, focalisent leur attention sur la question du respect des règles du licenciement économique¹, ainsi que sur celle de l'indemnisation, d'autant plus importante que les salariés n'attendent qu'une prestation dérisoire de l'assurance chômage (Lefresne, 2008). Le seuil d'indemnisation minimale pour licenciement a été rehaussé en octobre 2009 (encadré 2).

Par ailleurs, l'ACAS², l'organisme indépendant de médiation des conflits entre employeurs et salariés, fait état d'une explosion des appels concernant des demandes d'information sur le licenciement, à tel point que ses services téléphoniques ont dû étendre leurs horaires. La formation dispensée par l'organisme de conciliation sur ce thème a également vu sa popularité s'accroître. L'organisme a reçu cette année plus de 78 000 cas de conciliation à traiter de la part des juridictions du travail³, dont la majorité impliquent une plainte pour licenciement abusif⁴ (*Planet Labor*, 30 juillet 2009).

1. Le licenciement économique implique impérativement la suppression du poste de travail concerné. Les syndicats sont très vigilants sur ce point qui engage la défense des règles de métier. L'employeur n'a pas le droit de faire glisser les salariés restants sur les postes libérés ; il doit publier la vacance de ces postes et le cas échéant les pourvoir par recrutement. L'ordre des départs est dicté par la règle du « *last in, first out* », contrôlée par les syndicats (s'ils sont présents dans l'entreprise). Aucune contrainte de reclassement ne pèse sur l'entreprise.
2. Advisory, Conciliation and Arbitration Service.
3. En cas de litige entre un salarié et son employeur, l'affaire peut être portée devant un tribunal. Les deux parties doivent toutefois, sous peine de sanction, avoir au préalable suivi une méthode de conciliation amiable définie par l'*Employment Act* de 2002.
4. Un licenciement « légitime » (*fair dismissal*) doit être fondé sur des motifs de compétence ou de comportement de l'intéressé ou sur l'existence de sureffectifs (licenciement économique). Un salarié ne peut porter devant le tribunal une plainte pour licenciement abusif (*unfair dismissal*) que s'il est en poste depuis au moins un an. Il existe toutefois des exceptions s'il s'agit d'une femme enceinte ou d'une plainte pour discrimination raciale.

Graphique 3. Taux d'emploi des hommes et des femmes



Source : Office for National Statistics.

Encadré 2

L'indemnisation du licenciement

Les indemnités de licenciement ne concernent que les salariés qui ont été employés au moins deux ans dans l'entreprise, sur un contrat à durée indéterminée (sauf stipulation contraire dans un accord d'entreprise). Le montant, fixé par l'*Employment Rights Act* de 1996, est le suivant :

- une semaine et demie de salaire par année passée dans l'entreprise, pour les plus de 41 ans ;
- une semaine de salaire par année passée dans l'entreprise pour les salariés entre 22 et 40 ans ;
- une demi-semaine de salaire par année passée dans l'entreprise pour les salariés entre 18 et 22 ans.

Le nombre total d'années prises en compte est limité à 20 ans. Le montant maximum de l'indemnité légale varie donc entre 18 et 30 semaines de salaire ; il est plafonné à 380 livres hebdomadaires (le plafond a été remonté le 1^{er} octobre 2009). Le préavis de licenciement ne peut être inférieur à une semaine, ni supérieur à 12 semaines.

En cas d'insolvabilité de l'entreprise, il existe un fonds public de consolidation des dettes qui verse au maximum 12 semaines de salaire hebdomadaire auxquelles peuvent s'ajouter 6 semaines de congés payés et 8 semaines d'arriéré de salaire. Ce cas de figure pénalise fortement le salarié, par rapport aux règles précédentes. En outre, toute indemnité de licenciement affecte le montant des indemnités de chômage.

**Des emplois aidés
faiblement contra-cycliques**

L'impulsion budgétaire destinée à la politique de l'emploi intervient dans un contexte national où le poids des dépenses publiques affectées au marché du travail est particulièrement faible : 0,67 % du PIB en 2006, contre 2,20 % pour la moyenne de l'Union européenne à 27. En avril 2009, le gouvernement a mis en place une enveloppe additionnelle de 2,7 milliards de livres (soit à peine un sixième de point de PIB), destinée, par ordre d'importance budgétaire croissante, aux agences pour l'emploi, dont les objectifs de « soutien personnalisé au retour à l'emploi » relèvent de la gageure dans le contexte actuel, à l'économie verte (subvention d'emplois liés à l'environnement) et enfin, aux programmes de lutte contre le chômage de longue durée (plus de 6 mois). Dans ce troisième objectif, le choix a été fait de renforcer le programme *Train to Gain* fondé sur une incitation financière à l'embauche des personnes en difficulté (jeunes, seniors, chômeurs faiblement qualifiés). A la subvention déjà existante de 1 500 livres pour le recrutement d'un chômeur de longue durée, le gouvernement ajoute une aide supplémentaire de 1 000 livres. Les jeunes, particulièrement touchés par le chômage, constituent une cible essentielle du nouveau dispositif : près de 40 % des 2,4 millions de chômeurs (au sens du BIT) comptabilisés en août 2009 sont âgés de moins de 25 ans. Un fonds de 260 millions de livres est notamment destiné à l'emploi de 250 000 jeunes chômeurs de longue durée qui se verront proposer un emploi aidé ou une formation. Par ailleurs, un équivalent fonctionnel du statut d'auto-entrepreneur – pour lequel nombre d'observateurs soulignent l'engouement récent dans le contexte français – est créé

autre-Manche : les chômeurs qui souhaitent s'installer à leur compte peuvent percevoir une aide publique de 50 livres hebdomadaires sur une durée de 16 semaines pour financer le démarrage d'un projet.

Si l'affichage des mesures en faveur de l'emploi fait l'objet d'une vigoureuse mobilisation médiatique, les budgets alloués restent faibles au regard des montants injectés dans le sauvetage du système financier. Mais surtout, la mise en œuvre de ces mesures interroge. En effet, le nombre de dispositifs d'emploi et de formation, subventionnés par l'Etat, effectivement utilisés par les entreprises, a baissé de 8 % entre l'été 2008 et l'été 2009 (ONS, 2009), traduisant en cela le caractère fondamentalement pro-cyclique de la politique de l'emploi. Celle-ci repose largement sur des effets d'aubaine pour les employeurs du secteur marchand. La récession installée, ces mêmes employeurs semblent boudier les dispositifs dits d'activation et la politique de l'emploi n'exerce quasiment pas de fonction d'amortisseur de la conjoncture. Dans les réactions qu'elles livrent au gouvernement, la CBI (Confederation of British Industry) et la Chambre de commerce britannique explicitent à leur manière ces comportements. L'une et l'autre font en effet valoir que les entreprises sont aujourd'hui davantage préoccupées par la sauvegarde des emplois, plutôt que par des créations de postes, *a fortiori* s'il s'agit de recruter des personnes non qualifiées, quel que soit le montant de l'aide financière des pouvoirs publics.

**Un nouveau tournant
des relations professionnelles ?**

Face à la récession, le TUC (Trade Union Congress) se trouve au confluent d'une double ligne stratégique. Il s'agit de

freiner, tant que faire se peut, le rythme des licenciements, en payant parfois le prix fort, par le gel des salaires, voire leur suspension temporaire, et par une flexibilité accrue du temps de travail. Mais le recours au conflit est aussi à l'ordre du jour lorsque la négociation est d'emblée exclue par la direction. Dans ce cas, il peut même renvoyer les travailleurs aux limites de leurs droits légaux. « Qu'avons-nous à perdre ? » lance le délégué syndical de UNITE, à l'aube de l'occupation de l'usine Visteon (sous-traitant de Ford) d'Enfield, après l'annonce, en mars dernier, de 600 licenciements sans indemnités (*Labour Research*, 2009a). Dans un contexte de fragilisation politique importante du parti travailliste, le TUC connaît en son sein un regain de tensions entre les tenants d'une certaine modération en matière d'actions collectives et les partisans d'une stratégie plus conflictuelle.

Adaptation pragmatique à la récession

Certains accords d'entreprise ont défrayé la chronique des derniers mois. Ainsi pour limiter le nombre de licenciements à 78 sur les 3 200 pilotes que compte British Airways, le principal syndicat de ces derniers, BALPA¹ a accepté, en juillet dernier, une baisse de 2,6 % des salaires et une réduction de 20 % des défraiements, couplées à un aménagement des horaires et des conditions de travail en vue d'« accroître la productivité ». En échange, les pilotes recevront, à partir de 2011, des actions du groupe pour 13 millions de livres. Alors que la compagnie aérienne a essuyé des pertes abyssales en 2008, le PDG du

groupe, Willie Walsh, est allé jusqu'à demander à ses salariés de suivre son exemple et de travailler un mois gratuitement en juillet dernier². La compagnie a précisé que 1 000 salariés s'étaient portés volontaires pour un plan qui prévoit un mois de congé sans solde ainsi que des mesures de passage au temps partiel. Les licenciements, limités chez les pilotes, seraient en revanche beaucoup plus nombreux pour les autres catégories de personnel. Encore à l'étude, le plan de restructuration porte en effet sur 3 700 suppressions d'emplois en misant sur le gel des salaires pendant deux ans pour les 40 000 salariés du groupe. On mesure ainsi ce que pourrait signifier « ne pas jouer le jeu » pour les salariés. La situation n'est pas très différente chez British Telecom qui après avoir perdu près de 3 milliards de livres sterling sur les deux premiers trimestres 2009 a proposé à ses salariés un congé d'un an payé 25 % du salaire de base. Des primes de 1 000 livres ont été instaurées pour les salariés qui opteront pour le temps partiel et pour ceux qui accepteront de calquer systématiquement leurs congés sur le calendrier des vacances scolaires. Le groupe *Financial Times* a fait de même. Selon un sondage réalisé par la CBI (Confederation of British Industry) auprès de 700 entreprises employant 3 millions de personnes en juin 2009, 55 % des employeurs sont ainsi décidés à geler les salaires dans les prochains mois.

La stratégie patronale repose à la fois sur la menace patente du licenciement – qui conforte la pression sur l'ensemble des salaires y compris sur le salaire minimum³ – mais aussi sur son évitement.

1. British Airline Pilots Association.

2. Le salaire mensuel de Willie Walsh en 2009 est de 61 250 livres sterling.

3. En annonçant une hausse de 1,2 % du salaire horaire minimum pour les travailleurs de 22 ans et plus, en octobre 2009, la Commission sur les bas salaires établit un pâle compromis entre le patronat qui réclamait le gel du salaire minimum et les syndicats qui exigeaient un geste envers les travailleurs pauvres.

Contrairement à une idée toute faite, les coûts de licenciement sont loin d'être négligeables lorsqu'il s'agit des grandes entreprises qui disposent d'accords collectifs fixant le montant des indemnités en général très au-delà du minimum légal (encadré 2). Mais surtout, l'objectif est de maintenir sur place la main-d'œuvre qualifiée, indispensable en cas de reprise. L'ajustement se joue ainsi entre des employeurs qui n'ont pas *a priori* intérêt à se séparer trop rapidement d'une main-d'œuvre que l'on sait manquant sur certains segments de qualification, et de l'autre, des salariés qui mesurent à cette aune la menace de chômage que l'on fait peser sur eux, et consentent ainsi ou non à des sacrifices qu'ils pensent pouvoir effacer en cas de reprise. On voit que ces accords sont aussi l'occasion de nouvelles formes de segmentation entre ceux qui font les frais d'une pression accrue de la direction et acceptent les sacrifices les plus coûteux et ceux, probablement les plus qualifiés, qui tirent plus aisément leur épingle du jeu.

Cherchant ainsi des alternatives au licenciement, la CBI, dans un rapport publié en juillet 2009¹, en appelle au gouvernement pour mettre en place un nouveau dispositif qui autoriserait un « chômage partiel » pouvant aller jusqu'à six mois, au cours desquels le salarié toucherait une indemnité égale au double de l'indemnité d'assurance chômage (soit environ 520 € par mois), financée à parts égales par l'Etat et l'employeur. Au terme de cette période de six mois, ou plus tôt en cas de reprise de l'activité, le salarié pourrait réintégrer l'entreprise. Dans le cas contraire, il conserverait ses droits au

licenciement (encadré 2). Le TUC affiche un complet désaccord avec cette proposition, renvoyant la CBI à d'autres pratiques européennes en matière de chômage partiel qui garantissent aux salariés une fraction de leur rémunération antérieure, au moins égale au salaire minimum.

Un regain de la conflictualité

Le TUC se dit particulièrement attentif à l'endroit des employeurs qui, tirant profit de la récession, appliqueraient des gels ou des baisses de salaires tout en confortant leurs marges. Le chocolatier Cadbury est emblématique d'une telle stratégie de « passager clandestin de la récession » (*Labour Research*, 2009b). En juillet dernier, le groupe a en effet dénoncé un accord triennal qui devait garantir aux salariés une hausse d'au moins 2 % de leur salaire de base en 2009. En limitant celle-ci à 0,5 %, alors que les ventes ont fait un bond de 12 % sur les six premiers mois de 2009, la direction a pris la responsabilité d'un conflit actuellement soumis à la procédure légale du vote. Anticipant ce type de comportement des employeurs, certains syndicats ont pris l'habitude d'établir une veille active, doublée d'une forte communication dans les médias, sur l'évolution du chiffre d'affaires des entreprises promptes à revoir leur politique salariale en agitant la menace de la crise.

Depuis l'entrée en récession, les conflits sur les salaires ont été nombreux notamment dans les transports, l'énergie, l'industrie automobile et les services postaux. Ils ont débouché pour la plupart d'entre eux sur une issue favorable aux salariés. Ainsi, les grèves tournantes dans

1. <http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/9b9a4bacc1622174802575e400370f75?OpenDocument>.

les chemins de fer conduites au mois d'août par les trois syndicats ASLEF¹, RMT² et TSSA³ se sont soldées par des hausses de salaires de 3,5 %.

Mais le signe le plus marquant de ce regain de conflictualité est sans doute la réapparition des occupations d'usines, une modalité d'action qui n'avait pas été utilisée par les travailleurs britanniques depuis 1996. En avril dernier, les ouvriers de Visteon ont occupé leurs usines respectives de Belfast en Irlande du Nord, d'Enfield dans le nord de Londres et de Basildon dans l'Essex, pour protester contre des licenciements aussi massifs que soudains. La direction venait de leur faire savoir, lors d'une réunion qui n'aura duré que quelques minutes, qu'elle mettait fin à leur contrat de travail, sans indemnité, et en gelant leurs droits à pension. Externalisée par Ford dont elle est devenue l'un des sous-traitants en 2000, l'entreprise, au bord de la faillite, cessait toute activité sur le sol britannique. Les contrats de travail avaient été pour la plupart signés avec Ford avant l'externalisation, et pour les salariés recrutés après 2000, des « contrats miroirs » (*i.e.* identiques à ceux des salariés du constructeur américain) avaient été mis en place par un accord conclu au niveau du comité de groupe européen⁴. La plupart des 600 ouvriers touchés par le licenciement avaient dans l'entreprise une ancienneté très élevée, atteignant même 40 ans pour certains.

Visteon a bien entendu invoqué sa situation de quasi-faillite pour justifier le

non-paiement de la dernière semaine de salaire et l'impossibilité de verser des indemnités de licenciement. Après dix jours d'occupation d'usines et un jugement d'expulsion entraînant l'évacuation musclée des sites londoniens, l'action s'est poursuivie avec piquets de grève sur l'ensemble des sites, bravant ainsi les règles de l'action collective. La grève débouche, le 1^{er} mai dernier, sur un revirement de la direction et un accord arraché par UNITE : 3 mois d'indemnité de préavis et une indemnisation sur une période maximale de 52 semaines (une semaine par année de présence pour les moins de 41 ans et une semaine et demie pour les plus de 41 ans). Mais la frustration persiste sur les retraites car l'engagement également pris en 2000 par la direction d'accorder les mêmes retraites qu'aux salariés de Ford ne sera pas tenu par Visteon : les anciens de l'entreprise n'auront droit qu'à la pension de base, très faible au Royaume-Uni.

C'est également par l'occupation de leur usine que répondent les salariés de Vestas produisant des turbines pour éoliennes dans l'île de Wight, dont 500 emplois ont été supprimés à la fin de l'été 2009, ce qui, au demeurant, a conduit les salariés à interpeller publiquement Gordon Brown sur ses engagements en matière d'énergies propres. Ces deux exemples avaient eux-mêmes été précédés par l'occupation de l'usine de conditionnement de Prisme à Dundee, où douze salariés non syndiqués avaient subrepticement été licenciés sans indemnisation.

1. The Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen.

2. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers.

3. Transport Salaried Staffs' Association.

4. La direction et le comité d'entreprise européen de Ford ont signé, en janvier 2000, lors de l'externalisation de Visteon, un accord important comportant des règles contraignantes pour l'emploi, ainsi que des engagements commerciaux auprès de Visteon pour les garantir (da Costa, Rehfeldt, 2009).

ROYAUME-UNI

Ils doivent également être reliés au vaste mouvement de grève qui s'est propagé dans le secteur de l'énergie au premier semestre 2009, engageant lui aussi des formes illégales d'action collective telles que les blocages de sites et les grèves de solidarité (Join-Lambert, 2009). Par l'intermédiaire de son principal sous-traitant en matière d'infrastructure de raffinage, l'entreprise Total implantée sur le site de Lindsey (nord-est de l'Angleterre) choisit de recourir à un sous-traitant italien, IREM, afin d'accroître ses capacités de production. Les images de l'arrivée sur le site de plusieurs centaines d'ouvriers italiens et portugais embauchés par IREM, alors même qu'un autre sous-traitant du groupe venait de licencier le même nombre de travailleurs britanniques, font rapidement le tour de l'Europe. Les tentatives de récupération du conflit par les formations xénophobes se multiplient. Mais les principaux syndicats de l'énergie, UNITE et GMB, clarifient d'entrée de jeu leur position et pointent les enjeux : il ne s'agit en rien d'un affrontement de nationalités mais d'une stratégie de l'employeur pour contourner un accord collectif de branche par le recours à la sous-traitance transnationale. Au terme d'une semaine de blocage du site et de manifestations massives, un accord a pu être négocié prévoyant le recrutement de 102 ouvriers anglais sur les 200 postes à pourvoir par IREM. Derrière le conflit qui trouvera des extensions significatives jusqu'à l'été 2009, se profile l'ombre des quatre arrêts rendus par la Cour de justice européenne, entre décembre 2007 et juin 2008, qui témoignent de l'incapacité du droit communautaire à garantir aux travailleurs détachés les mêmes droits qu'aux salariés nationaux, au profit de la

libre prestation de services (Laulom, Lefresne, 2009).

Si, de façon générale, le licenciement est socialement mieux accepté au Royaume-Uni où il est probablement davantage vécu comme un épiphénomène de la restructuration permanente des entreprises, le contexte de récession et de forte remontée du chômage conduit toutefois les acteurs sociaux à le voir sous un jour différent. Au centre des ajustements rapides de l'emploi, il devient le principal moyen de pression exercé sur les salaires et les conditions de travail, mais aussi indirectement sur les pouvoirs publics interpellés par la CBI pour financer le chômage partiel là où les employeurs ont intérêt à conserver les compétences dans l'entreprise. Les salariés et leurs représentants composent avec cette réalité en cherchant des compromis souvent instables, quand ils en ont les moyens, en sachant que les qualifications sont un atout mais jamais une garantie de maintien dans l'emploi. Il reste que le sauvetage du système financier quasiment sans limites et les 6 milliards de bonus qui vont être distribués aux *traders* de la City à la fin de l'année, laissent un profond sentiment d'injustice dont on ne maîtrise pas toutes les conséquences sociales et politiques. Une forme plus radicale de la conflictualité dans l'entreprise pourrait être l'une d'entre elles.

Sources

Alpha (2009), *Le spectre de la dépression. Dynamique conjoncturelle d'une crise structurelle*, Centre Etudes Prospectives du Groupe Alpha, avril.

Begg I., Lefresne F. (2008), « Le marché du travail britannique : mythe et réalité du modèle néo-libéral », *Revue de l'IRES*, n° 58, numéro

LE MODELE BRITANNIQUE DANS TOUS SES ETATS

- spécial, *Les modèles sociaux européens face au défi de l'emploi*, p. 111-144.
- da Costa I., Rehfeldt U. (2009), « Les CEE et la négociation collective transnationale : les accords européens et mondiaux dans l'automobile », *La Revue de l'IRES*, n° 61, 2009/2.
- Join-Lambert O. (2009), « Royaume-Uni : grèves dans la construction électrique : la directive européenne sur les travailleurs détachés en question », *Chronique Internationale de l'IRES*, juillet, p. 11-22.
- Labour Resarch* (2009a), « What Do We Have to Lose? », August, p. 9-11.
- Labour Resarch* (2009b), « Crisis Forces Hard Bargain on the Unions », September, p. 18-20.
- Laulom S, Lefresne F. (2009), « Peut-on maintenir la spécificité des modèles sociaux en Europe ? », *Revue de l'IRES* (à paraître).
- Lefresne F. (2008), « Royaume-Uni : les avatars d'une indemnisation faiblement protectrice : le cas britannique », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 115, numéro spécial *Indemnisation du chômage : débat sur les réformes*, p. 112-123.
- Mathieu C. (2009), « Royaume-Uni : hirondelles et vieux démons », *Revue de l'OFCE*, dossier « Prévisions économiques », octobre (à paraître).
- ONS, Office for National Statistics, (2009) *Labour Market Statistics, Statistical Bulletin*, September, <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0909.pdf>.
- Planet Labor*, EIRO, ensemble des informations publiées sur la période.
- The Guardian*, *The Financial Times*, *The Observer*.