

Des relations bouleversées entre syndicats et parti travailliste

Le TUC a tenu son congrès annuel en septembre. Cette année la question des relations avec le parti travailliste a été au centre des discussions des délégués. Non que cela ait figuré à l'ordre du jour du congrès. Mais dans les jours qui ont précédé, des « fuites » émanant du parti ont manifesté des divergences de vue avec les syndicats, sur des sujets sensibles tels que le montant du salaire minimum que le congrès a fixé. « Dans les allées du congrès, dans les pubs et dans les restaurants les discussions portaient sur les différences entre parti et syndicats, et les conditions de leurs relations dans l'avenir » (L.Fulton).

La Grande-Bretagne doit être le théâtre d'élections législatives d'ici mai 1997. Les pronostics donnent les travaillistes gagnants après près de vingt ans d'opposition. L'une des conditions de cette possible victoire semble tenir à la prise de distance du parti à l'égard des syndicats. Lionel Fulton, directeur du Labour Research Department (LRD), centre d'études financé par les principaux syndicats du TUC, fait le point sur ce sujet dans un article publié simultanément dans la *Chronique Internationale* de l'IRES et dans *WSI-Mitteilungen*, publication du centre de recherche du DGB. On trouvera à la fin de ce document les références aux publications de la *Chronique Internationale* qui ont abordé certains des sujets évoqués dans cet article. Les intertitres sont du traducteur.

Un débat relancé à l'occasion du congrès

La relation agitée entre les syndicats britanniques et le parti travailliste connaît de nouveaux soubresauts. Une série de déclarations émanant de porte-paroles du parti ont ravivé les tensions entre eux en cette période pré-électorale, bien qu'elles aient été partiellement retirées ultérieurement. On peut donc se demander si ces relations vont se poursuivre en cas de victoire – attendue – des travaillistes aux élections générales, ou si on est à la fin d'une relation organique maintenant centenaire entre les deux organisations. Il est clair, en tout cas, que la distance entre eux est plus grande que jamais.

Le choc le plus violent a été donné par Stephen Byers, responsable politique du Labour, à la fin du congrès annuel du TUC en septembre 1996. Lors du repas du soir clôturant cette manifestation il s'est ouvert de la politique future d'un gouvernement travailliste auprès de quatre journalistes. Selon ces derniers il aurait dévoilé le projet du parti de rompre les liens organiques avec les syndicats si des conflits éclataient dans les mois suivant une victoire travailliste.

Le démenti immédiat opposé à ces déclarations ne peut cacher que les chefs du parti recherchent une nouvelle relation avec les syndicats ni qu'ils ont déjà partiellement atteint ce but (voir ci-après). Pour apprécier l'ampleur de ces changements il faut opérer un retour dans l'histoire.

Des relations de dépendance du parti à l'égard du syndicat

Contrairement à la plupart des partis sociaux-démocrates ou socialistes européens, ce sont les syndicats qui ont mis au monde le parti travailliste, et non le contraire. Fondée en 1868 la « confédération » du TUC représente essentiellement des ouvriers qualifiés et soutient d'abord les libéraux au Parlement. Il faut attendre la fin du siècle – et des évolutions telles que l'entrée de salarié(e)s non-qualifié(e)s dans les syndicats, une contre-offensive des organisations patronales et les réticences libérales à accepter des candidats issus des rangs syndicaux – pour que l'ambiance change¹.

En septembre 1899, le congrès du TUC décide d'organiser une rencontre exceptionnelle entre repré-

1. H. Pelling, *Origins of the Labour Party*, Oxford 1965 et B.Simpson., *Labour, the Unions and the Party*, London, 1973. Voir aussi l'ouvrage de H. Pelling en français, *Histoire du syndicalisme britannique*, Paris, Seuil, 1967 (N.D.T.).

sentants des syndicats et représentants des divers groupes et partis socialistes déjà existants mais de petite taille. Il s'agit de savoir comment amener un nombre renforcé de membres du « Labour » (mouvement ouvrier, N.D.T.) au prochain Parlement. La conférence se tient en février 1900 et fonde le Labour Representation Committee (« comité pour la représentation du Labour »), prédécesseur immédiat du parti travailliste (Labour party). Ce comité repose sur une représentation syndicale majoritaire. L'intérêt d'une représentation parlementaire croît dans les rangs syndicaux après qu'en 1902 une décision de justice (Taff Vale Act) ait condamné le syndicat des cheminots à de fortes amendes à cause de la mise en place de piquets de grèves. Le nombre de syndicats présents dans le Labour Representation Committee passe de 41 à 165 entre 1901 et 1906. Ce soutien renforcé lui permet d'obtenir 26 sièges aux élections de 1906, année où il prend le nom de Labour Party.

Il serait exagéré de dire que pendant 85 ans les relations entre parti et syndicats ne se sont pas modifiées. Mais les liens organiques et la structure fédéraliste des débuts ont subsisté.

Un survol de la situation au début des années 90 montre l'imbrication étroite entre eux ¹. En 1991 le parti avait 261 000 membres individuels, et les syndicats lui appartenant payaient des cotisations pour près de cinq millions de membres ². En conséquence les rapports de force internes dans les congrès annuels du parti donnaient plus de 90 % des voix aux syndicats, qui procédaient par votes bloqués (« *block vote* »). Le TGWU (syndicat des transports à l'origine, regroupant aujourd'hui des salariés dans des secteurs très diversifiés du point de vue de la spécialisation productive et des niveaux de qualification, N.D.T.) avait par exemple 1 075 voix qui se portaient systématiquement pour ou contre les résolutions proposées.

Au niveau national 12 des 29 représentants du bureau du parti étaient élus directement par les syndicats, et comme le congrès devait désigner les cinq femmes qui y siégeaient, les syndicats désignaient de

fait également ces membres du bureau. Pour la désignation du chef du parti – lequel a aussi la responsabilité de conduire le groupe parlementaire aux Communes – les syndicats avaient 40 % des voix contre 30 % pour les députés et 30 % pour les représentants locaux du parti.

Au niveau des circonscriptions les syndicats exerçaient aussi une influence puissante. Les groupes syndicaux locaux pouvaient désigner des délégués dans les commissions locales du parti où sont décidées les orientations politiques de ces circonscriptions. Comme la Grande-Bretagne ne connaît pas de système de liste nationale pour les élections au Parlement, les candidats sont désignés par les commissions locales, avec la participation des syndicats, bien que ces derniers ne disposent que de 40 % des voix. La possibilité d'influer sur la désignation des futurs députés était renforcée par un droit de nomination et par le soutien financier des syndicats aux sections locales du parti qui choisissaient les candidats présentés par les syndicats ³.

En contrepartie les syndicats étaient les principaux bailleurs de fonds du parti. En 1990 les cotisations d'origine syndicale représentaient les deux-tiers du budget du parti. Lors des campagnes électorales s'ajoutait un soutien financier et matériel complémentaire via des voitures, des bureaux et du personnel.

Malgré cette dépendance financière et ces liens formels, il ne faut pas surestimer le poids syndical dans l'orientation politique du parti de cette période. La direction politique du parti – issue du groupe parlementaire – a presque toujours été capable de formuler l'orientation politique générale en se référant au réalisme politique. Si l'orientation à gauche du parti au début des années 80 semble contredire cette affirmation, on doit l'attribuer davantage au retour de membres individuels plus à gauche après l'échec du gouvernement travailliste en 1979, qu'à une orientation politique nouvelle des syndicats ⁴.

1. L. Minkin, *The Contentious Alliance : Trade-Unions and the Labour Party*, Edinburgh, 1991.

2. Quoique la conférence ait été lancée par la « confédération », les relations entre parti et syndicats se mènent à travers les syndicats (« fédérations »), comme le TGWU ou l'AEEU (syndicat de personnels qualifiés de l'industrie, électriciens en particulier). Tous les syndicats du TUC ne sont pas membres du Labour. Les syndicats représentants des personnels qualifiés, comme les enseignants et les cadres du service public, ne sont pas dans le parti. (Le gouvernement conservateur a tenté de limiter les fonds politiques des syndicats en obligeant ces derniers à organiser des votes de tous leurs membres sur le maintien ou non de ces versements. Les résultats ont conforté l'existence de ces fonds politiques, N.D.T.).

3. Avec ce système, connu sous le nom de « *sponsored MPs* » (députés soutenus) l'argent ne va pas au candidat, mais à la structure du parti dans la circonscription.

4. Voir aussi L. Minkin, *op. cit.*, p.622.

La longue cure d'opposition occasion d'une remise en cause

En tout cas les parlementaires ont gagné en poids politique à la fin des années 80 après les échecs électoraux de 1979, 1983 et 1987. Les syndicats voulaient d'abord un parti susceptible de gagner. C'est pourquoi sous la direction de Neil Kinnock, élu à la direction du parti avec une position de gauche, fut mise en place une politique en matière de relations professionnelles, question centrale pour les syndicats. La revendication traditionnelle des syndicats de supprimer les lois conservatrices limitant la capacité d'action syndicale et de revenir à la situation des années 1970, a été abandonnée¹. De nouvelles propositions ont été inscrites dans le programme du parti, qui allient le maintien de certaines de ces limitations avec de nouveaux droits. Les syndicats auraient pu utiliser leur majorité électorale dans le parti pour bloquer ces évolutions. Ils s'en sont abstenus pour des raisons internes, mais aussi pour ne pas entraver la direction du parti dans sa reconquête des électeurs.

Après la défaite électorale de 1992 la politique du parti est restée inchangée. Tony Blair, porté en 1994 à la tête du Labour après la mort de John Smith, successeur de Neil Kinnock, a poursuivi ce changement en l'accentuant. Il propose aux syndicats, suivant un slogan sans cesse proféré, «a justice, pas des faveurs» (*fairness not favours*). Le nouveau programme du parti – «Nouveau Labour, Nouvelle vie pour la Grande-Bretagne» affirme que les éléments fondamentaux de la législation syndicale des années 80 seront conservés : votes en cas de grève, piquets syndicaux et conflits.

Ces évolutions dans la politique du parti se sont accompagnées de modifications dans les structures et les statuts qui visent la restriction de l'influence syndicale dans la vie interne du parti. Avec Kinnock, en 1990, un changement statutaire restreint le poids des votes syndicaux de 90 % à 70 % lors des congrès. Sous la direction de John Smith, en 1993, une large palette de mesures sont prises malgré la résistance de certains syndicats. Presque tous les modes d'influence syndicaux dans le parti ont été atteints.

Lors des congrès les voix syndicales sont maintenant (à compter de 1996) limitées à 50 %. Chaque

délégué syndical peut voter librement, sans se référer à la position de son syndicat, ce qui doit réduire le poids des *block votes*. 33 % des voix nécessaires à l'élection du chef du parti sont attribués aux syndicats, contre 40 % antérieurement, et les exécutifs syndicaux n'ont plus la possibilité de donner toutes leurs voix à un seul candidat. A l'avenir tous les adhérents syndicaux qui versent une part de la cotisation au parti auront le droit de se prononcer par scrutin postal. Dans les circonscriptions, les délégués syndicaux perdront aussi une part essentielle de leur influence. Ils ne pourront plus peser dans le choix des candidats aux communes, lesquels devront être désignés par des votes individuels de tous les membres de la circonscription.

Le contournement des syndicats par Tony Blair

Tony Blair, jusqu'ici, n'a pas proposé de changements de ce type. Son ardeur de réforme s'est traduite surtout par des modifications des statuts, tout spécialement la suppression de la célèbre « clause 4 ». Celle-ci faisait obligation au parti de mener une politique de nationalisations et de contrôle public. Mais même cette modification, significative d'une stratégie future, s'est faite via les membres individuels et non via les syndicats. Il a d'abord attendu de s'être assuré lors de votes locaux d'une très large majorité de tous les membres du parti pour amener sa proposition au congrès spécial de 1995. Malgré l'opposition de quelques uns des syndicats les plus importants, sa proposition est passée avec 65 % des voix.

On peut se demander si Blair veut poursuivre les changements organisationnels après s'être offert un triomphe sur le programme. Certains observateurs et certains acteurs internes du parti pensent que ce bouleversement attendu est seulement une affaire de temps². Le financement du parti sans les syndicats serait très problématique ; la croissance des membres individuels, de leurs cotisations et d'autres ressources laisse encore 54 % du budget du parti à la charge des syndicats. Des subventions gouvernementales pourraient résoudre ce problème ; mais elles supposent une victoire électorale.

1. Concernant la législation conservatrice sur les relations professionnelles et les positions syndicales à leur égard, cf. la bibliographie à la fin de cet article, N.D.L.R.

2. S. Milne, « How Unions found they were on the Menu » (Comment les syndicats se sont aperçus qu'ils étaient au menu), *The Guardian*, 14.9.96. (Le quotidien *Le Guardian* est réputé proche du travaillisme, N.D.T.)

Malgré cette incertitude, il est clair que dans les dix dernières années, la distance entre parti et syndicat a crû considérablement. Comme l'a dit Blair au congrès du parti en 1995 : « Depuis 1983 nous avons changé fondamentalement notre parti. »

Une nouvelle relation avec les syndicats est une donnée structurante de ce changement. Pendant des décennies on a dit que les syndicats étaient la branche professionnelle et le parti la branche politique du mouvement ouvrier. Au congrès de 1996 Blair a affirmé : « Il y aura la même justice et pas de faveurs ni pour les employeurs ni pour les salariés ; le gouvernement travailliste n'est pas le bras politique de qui que ce soit, si ce n'est du peuple britannique. »

La question des relations entre parti et syndicats n'est pas que théorique. Les élections générales auront lieu dans les prochains mois, et vraisemblablement le premier mai 1997. Selon les sondages le parti travailliste a ses meilleures chances depuis 1979 de prendre le pouvoir aux conservateurs et de mettre en pratique sa politique. Les syndicats mettent beaucoup d'espoir dans cette victoire après des années de gouvernement conservateur hostile.

Ce qu'il adviendra de ces espoirs, nous le saurons éventuellement après mai 1997. Quelques promesses ont été faites¹. Il y aura un salaire minimum fixé par la loi, même si son niveau ne correspond pas aux demandes syndicales. Le protocole social européen sera signé², ce qui entraînera la validation de la directive européenne sur les comités européens et sur le congé parental. Les décisions législatives obligeant une majorité de syndicats à réobtenir tous les trois ans une acceptation écrite de leurs membres pour procéder à des prélèvements automatiques de cotisations seront rapportées ; ainsi disparaîtrait une contrainte mal supportée par les syndicats. Et si une majorité de salariés dans un établissement vote dans ce sens, l'employeur

sera obligé de reconnaître le syndicat comme partenaire de négociation³.

Des droits plus étendus d'information et de consultation ne font pas l'objet de promesses, et, comme évoqué ci-dessus, la législation sur les conflits du travail restera presque inchangée⁴.

Le changement de gouvernement allégerait l'atmosphère pour les syndicats et apporterait quelques améliorations concrètes, mais pas un renversement total de la situation. Les syndicats s'en satisfont pour l'instant. Les mois à venir montreront si cet équilibre peut se maintenir après les élections ou si de nouvelles revendications des syndicats créeront de nouvelles tensions entre parti et syndicat. Si c'était le cas les prédictions démenties de Stephen Byers sur une rupture des relations entre le Labour et les syndicats s'accompliraient.

Lionel FULTON

Traduction de l'original en allemand par Christian DUFOUR

Articles de la Chronique Internationale de l'IRES consacrés aux débats sur les relations syndicats-Labour et l'évolution des relations professionnelles en Grande-Bretagne :

Emmanuel Reynaud, « Une dernière loi Thatcher pour les syndicats », n° 8, janvier 1991, .

Emmanuel Reynaud, « De nouvelles priorités pour les syndicats », n°9, mars 1991.

Christian Dufour, « Congrès du TUC, en attendant une éventuelle victoire travailliste », n°13, novembre 1991.

Christian Dufour, « Divorce en vue entre travaillistes et syndicalistes », n°16, mai 1992.

Christian Dufour, « Les relations professionnelles anglaises sont-elles bouleversées ? », n°22, mai 1993.

Christian Dufour, « Congrès annuel du TUC : quelles relations avec le Labour ? », n°25, novembre 1993.

Florence Lefresne, « Conflictualité : un affaiblissement structurel ? », n°36, septembre 1995.

Christian Dufour, « Congrès du TUC : annuel et inhabituel », n°37, novembre 1995.

1. Programme du parti : « New Labour - New Life for Britain » juillet 1996, p.14-15
2. Au moment de l'écriture de cet article - mi-novembre 1996 - une violente polémique s'est déclenchée en Grande-Bretagne à propos de sa condamnation par la Cour de Justice européenne pour le dépassement des 48 heures de travail hebdomadaires. La question de l'indépendance de la Grande-Bretagne est menacée par de telles interventions selon nombre de politiciens, qui se sont réjouis avec John Major d'obtenir le soutien de Jacques Chirac sur ce sujet lors du sommet franco-britannique de novembre, cf. *Financial Times* 12 nov. 1996 (N.D.T).
3. Actuellement le principe « d'abstention de la loi » qui organise le système de relations professionnelles et auquel syndicats et employeurs sont attachés depuis un siècle ne fait pas obligation à un employeur de reconnaître le syndicat dans l'entreprise, et il n'y a pas d'instance élue. Les relations entre les deux parties fonctionnent sur la base du « volontarisme ». La stratégie des employeurs devient assez souvent d'ignorer les syndicats. Il n'y a alors aucune contrainte à leur égard, si ce n'est le rapport de force, pour les amener à la négociation. Les syndicats demandent aujourd'hui que la loi oblige l'employeur à reconnaître le droit de négociation syndical après un vote majoritaire des salariés (et pas des syndiqués, ce qui est nouveau pour eux) N.D.T.
4. Cette législation oblige le syndicat à organiser un vote postal auprès des syndiqués sous contrôle d'une autorité administrative avant de déclencher une grève. Les syndicats reconnaissent que cette mesure est surtout pénalisante par les risques de contentieux juridique qu'elle provoque. Les équipes syndicales d'établissement, pour des raisons techniques, doivent souvent s'appuyer sur leurs syndicats locaux pour mener des grèves, ce que ces derniers ne trouvent pas toujours sans intérêt. N.D.T.