

Royaume-Uni

Un rôle encore actif de la négociation salariale

Lionel FULTON * avec la collaboration de Florence LEFRESNE

Dans les débats européens concernant l'évolution des salaires sur fond de mise en place de l'euro, le Royaume-Uni présente une situation singulière au regard de la plupart des autres pays de l'Union ; en premier lieu, pour une raison évidente puisqu'il n'a pas retenu l'option de la monnaie unique. Et en dépit d'une position plus favorable du gouvernement travailliste élu en 1997, il en sera ainsi au moins jusqu'en 2003. En second lieu, les mécanismes de la détermination des salaires y sont différents de ce que l'on observe dans les autres pays : les décisions clés en matière de salaires se jouent au niveau décentralisé. En troisième lieu, il s'agit d'un domaine où la déréglementation est de rigueur. Il n'existe pas de concertation nationale entre les représentants des employeurs, les syndicats de salariés et l'Etat, sur la question salariale. Le point de vue officiel est que les variations de salaires, au moins dans le secteur privé, ne peuvent être influencées indirectement que par celles des taux d'intérêt. Néanmoins, certains développements ont contribué à modifier les choses, notamment l'introduction d'un salaire minimum et les bou-

versements dans la détermination des salaires du secteur public. Par ailleurs, les salaires continuent d'être un thème central de la négociation collective entre employeurs et syndicats de salariés. L'amélioration du niveau de vie reste un des objectifs clés de l'action syndicale.

L'entrée dans l'euro

L'implication du Royaume-Uni dans la monnaie unique a été un sujet de politique intérieure controversé depuis le sommet de Madrid de 1989. Ce qui s'est alors traduit par le refus du gouvernement conservateur de participer au processus lors du sommet de Maastricht de 1991. Dans la bataille électorale de mai 1997, parti conservateur et parti travailliste défendaient des positions relativement proches. Il n'y avait, ni pour l'un ni pour l'autre, de nécessité d'imposer une décision politique quant à l'entrée dans l'euro avant les élections législatives ; la décision serait prise par référendum après les élections. Depuis la victoire travailliste, la position des deux partis a divergé. Le parti conservateur est devenu plus hostile, promettant une cam-

* Directeur du *Labour Research Department*, Londres, Grande-bretagne.

pagne contre l'adhésion britannique à la monnaie unique lors des prochaines élections. Le gouvernement travailliste, au contraire, est devenu plus ouvertement favorable, sans toutefois s'engager dans l'adhésion. L'orientation gouvernementale a été soulignée par le chancelier de l'Echiquier Gordon Brown, à la chambre des Communes, le 27 octobre 1997. Celui-ci a rejeté l'argument selon lequel ce serait une erreur de rejoindre la monnaie unique compte tenu de la perte de souveraineté nationale occasionnée. Il a clairement affirmé que le Royaume-Uni souhaitait rejoindre l'euro, sans prendre toutefois de risque : « Si la monnaie unique signifie le succès et que les conditions économiques de l'adhésion sont claires et sans ambiguïté, alors le gouvernement souhaite que la Grande-Bretagne en fasse partie ». Cependant, Gordon Brown n'a pas opté pour la participation britannique au démarrage de l'euro, en janvier 1999. Il a pointé une série de difficultés hypothéquant l'adhésion avant les prochaines élections, tout en rappelant qu'un référendum serait organisé. En février dernier, le gouvernement a publié les grandes lignes d'un plan national de passage vers l'euro indiquant les étapes que les entreprises et le secteur public auront à franchir. L'agenda constitué s'avère plus exigeant que celui imposé aux onze autres membres, accordant un maximum de 40 mois depuis les recommandations initiales du gouvernement jusqu'au remplacement complet de la livre sterling. Mais dans la réalité, les

échéances restent imprécises car on ne sait toujours pas quand auront lieu les prochaines élections législatives : au plus tard à l'automne 2002, vraisemblablement en 2001.

Quoi qu'il en soit, il faut encore qu'un référendum soit organisé rapidement après les élections et qu'il tranche en faveur de la monnaie unique, ce qui n'a rien d'évident compte tenu du large sentiment d'hostilité de l'opinion publique. Un sondage réalisé en juillet 1999 par l'agence MORI a fait état de 57 % d'opinions défavorables contre 27 % d'opinions favorables¹. Ces chiffres ont le temps de changer mais avec un gouvernement travailliste plus enclin à repousser dans le temps le référendum qu'à risquer de le perdre, il y a beaucoup de raisons de douter d'un passage rapide à l'euro. Compte tenu de cet horizon temporel incertain, on comprendra aisément que la monnaie unique n'exerce pas une influence directe sur les négociations salariales².

Dans le débat plus général sur les salaires, le TUC soutient l'idée que la monnaie unique rendrait plus transparentes les comparaisons de salaires entre pays européens³. Les employeurs britanniques semblent eux aussi attendre des effets de long terme positifs. Une enquête réalisée par des consultants en management, Towers Perrin, en août 1998, montre que 77 % des grandes entreprises, à 89 % implantées sur le territoire britannique, considèrent que l'euro entraînerait progressivement une approche commune des

1. Sondage publié par S. Smith Barney dans *Sterling Weekly*.

2. Peu de temps après l'entrée en vigueur de l'euro, en janvier 1999, un groupe de travailleurs de l'usine automobile Vauxhall dépendant du groupe américain General Motors, a suggéré que les salaires soient payés en euros. Néanmoins, sous l'effet de la baisse substantielle de la monnaie commune par rapport à la livre sterling, cette revendication est restée isolée.

3. Cf. Trades Union Congress, *Preparing for the Euro*, 1999.

ROYAUME-UNI

rémunérations dans l'Union. Par ailleurs, les syndicats britanniques, comme leurs homologues européens, ont soutenu les initiatives des grandes fédérations, notamment celles de la FEM dans le sens d'une coordination des salaires. Néanmoins, il y a peu d'éléments qui permettent de dire si ces positions influencent les comportements réels. Dans le court terme au moins, la perspective de la monnaie unique semble jouer un rôle marginal dans la fixation des salaires ; elle influence peu les débats sur les niveaux de salaire. Lorsque le chancelier de l'Echiquier s'est exprimé au congrès du TUC sur les questions relatives à l'Union, en mai dernier, il a mis en avant certains points clés tels que la nécessité d'améliorer la formation professionnelle, les dispositifs en faveur des chômeurs et la réforme de la protection sociale. Mais la seule référence qu'il ait faite aux rémunérations concernait la baisse des taxes pour les titulaires de bas salaires, afin d'éviter l'arbitrage de ces derniers en faveur du chômage indemnisé (*cf. infra*). Rien n'a été dit sur le niveau général des salaires dans l'économie.

La décentralisation du mode de fixation des salaires

L'une des raisons de cette omission réside sans doute dans la décentralisation et le rôle limité qu'exercent les syndicats au niveau national. Tout d'abord, seule une minorité de salariés voient leurs salaires fixés par des conventions collectives. Les derniers résultats du *Labour Force Survey* datant de l'automne 1998 montrent que seulement 7,98 millions de personnes, soit 34,5 % des salariés, sont couverts par des

conventions collectives. Le taux de couverture est plus faible dans le privé que dans le public (31 % contre 78 %) ¹. Et il a décliné dans la récente période passant en moyenne de 36,5 % en 1996 à 34,5 % en 1998. Le *New Earning Survey* (NES, enquête nationale sur les salaires) fait état d'un déclin plus prononcé sur une plus longue période : 70 % en 1978 ramenés à 64 % en 1985. Mais ces derniers chiffres excluent de leur champ les travailleurs à temps partiel ainsi que les jeunes pour qui le taux de couverture est particulièrement faible.

Même lorsque les salariés sont couverts, les négociations salariales sont essentiellement menées au niveau de l'établissement et non pas au niveau de la branche. Selon le NES, 10 % des salariés à plein temps du secteur privé couverts par des conventions collectives ont leur salaire – entièrement ou pour partie – établi par des négociations de branche au niveau national. Les négociations au niveau national sont plus fréquentes dans le secteur public (*cf. infra*).

Le processus de décentralisation est à l'œuvre depuis de nombreuses années. D'importants changements sont intervenus à la fin des années quatre-vingt avec l'effondrement de la négociation collective nationale dans le secteur bancaire en 1987, dans le commerce de détail en 1988 et dans les industries mécaniques en 1989, entraînant dans son sillage d'autres secteurs. Même lorsque subsistent des accords nationaux, ces derniers ne jouent pratiquement plus de rôle. Ce qui s'est passé dans la chimie illustre bien ce principe. La négociation nationale y a pris fin

1. Le pourcentage porte sur les établissements de plus de 25 salariés. Pour les établissements de moins de 25 salariés, le taux de couverture est de 7 % dans le privé et de 61 % dans le public.

en 1998 mais avant cette date, ainsi que l'a expliqué le principal représentant syndical de la négociation, Fred Higgs du TGWU (Transport and General Workers' Union), « Un nombre croissant d'accords locaux ne pouvaient plus être couverts » et c'est la négociation nationale qui s'est trouvée dans les faits mise en sommeil¹.

Dans certaines branches, la négociation nationale continue d'être importante. Le livre et la construction en sont deux exemples dans le secteur privé. Dans le secteur public, les exemples sont beaucoup plus nombreux. Néanmoins la tendance est bien celle d'une décentralisation de la négociation collective voire d'une érosion de cette dernière. Contrairement à ce qui se passe dans certains autres pays européens, il n'y a pas au Royaume-Uni de grands accords nationaux qu'il s'agisse d'accords de branche comme en Allemagne ou de pactes tripartites (représentants des salariés, des employeurs et Etat) comme en Italie, en Belgique ou en Irlande. Un processus aussi diffus au Royaume-Uni signifie que chaque partie prenante a peu de moyens d'influencer directement le résultat final. Il n'est plus possible de mener une politique salariale avec des lignes précises, en lien avec une politique de création d'emplois ou de relance de la compétitivité. Les acteurs sont trop nombreux et fonctionnent à un niveau trop désagrégé.

Les salaires dans l'économie

En conséquence, les salaires sont de moins en moins perçus comme relevant d'une intervention politique directe (à l'exception du secteur public, *cf. infra*).

Pour le gouvernement, ils doivent rester compatibles avec certaines données économiques, notamment les variations de taux d'intérêt décrétées par la banque centrale nouvellement indépendante, la Banque d'Angleterre.

Employeurs et syndicats de salariés ont peu à dire concernant la croissance des salaires au niveau national. La CBI, principale association d'employeurs, qui publiait autrefois un rapport annuel, véritable plaidoyer contre les augmentations salariales, se limite désormais à rappeler que les salaires doivent refléter la performance et que c'est aux entreprises et à leurs actionnaires d'en définir les niveaux. Du côté syndical, ni le TUC ni les principaux syndicats indépendants ne fixent d'objectifs ciblés en matière de niveau de salaire à atteindre lors des négociations locales. Le maintien ou l'amélioration des niveaux antérieurs constituent toutefois l'objectif implicite. Le seul sujet sur lequel s'expriment les deux organisations (syndicats et employeurs) concerne leur crainte de voir la Banque d'Angleterre augmenter les taux directeurs lorsque les augmentations de salaires sont jugées trop fortes.

Le gouvernement, sauf s'il est lui-même employeur, souscrit à cette attitude générale. Ainsi, le chancelier de l'Echiquier a évoqué les salaires lors de son discours aux représentants de la City en mai dernier. Il a souligné le changement majeur que constituait la passation du pouvoir de contrôle des taux d'intérêt à la Banque d'Angleterre indépendante, insistant sur la transparence accrue : « cela aide chacun à percevoir l'intérêt de conserver une inflation basse et cela évite les surenchères de court terme, faites au prix d'une

1. Labour Research Department, *Bargaining Report*, March 1998.

ROYAUME-UNI

élévation des taux d'intérêt, et donc au détriment de la croissance et de l'emploi ». C'est donc la Banque d'Angleterre qui a l'entière responsabilité de répercuter les augmentations salariales sur les taux d'intérêt. Son rapport trimestriel sur l'inflation, qui comporte des développements sur le marché du travail, montre à quel point les salaires sont contrôlés de près. Celui d'août 1999 note que « la poussée des salaires nominaux – comme indicateur de la pression inflationniste interne – a continué de se détendre », ce qui a permis de laisser inchangés les taux directeurs. En revanche, en août 1998, la croissance des salaires avait été estimée trop forte, ce qui avait engendré une hausse des taux votée par le comité de politique monétaire de la Banque (de 7,25 % à 7,5 %).

Ainsi la position du gouvernement est que les salaires sont mieux régulés au niveau local par les acteurs « directs », sachant que la Banque d'Angleterre encadre l'ensemble par sa politique monétaire. Dans ces circonstances, il est difficile d'envisager toute discussion ou *a fortiori* compromis au niveau national. Néanmoins, si le Royaume-Uni rejoint l'euro, la Banque d'Angleterre ne pourra plus jouer son rôle, les taux directeurs étant fixés par la Banque centrale européenne. Il pourrait donc y avoir un retour vers une intervention plus directement politique sur les salaires. Les conditions de cet éventuel retour seront à observer de près.

Le salaire minimum

Figurant dans le programme électoral du *Labour* depuis 1992, le salaire mini-

mum a finalement été introduit en avril 1999, deux ans après la victoire de Tony Blair. Cependant, alors qu'en 1992 ce salaire minimum était sujet à une forte controverse, le parti travailliste a mené à bien son projet de façon à minimiser l'opposition politique. En premier lieu, avant les élections, il a annoncé qu'il n'y aurait pas de niveau de salaire minimum fixé par avance, la responsabilité en étant laissée à une commission indépendante composée de représentants des employeurs, des salariés et d'experts. Dans le même temps, le parti travailliste parvenait à obtenir le soutien de principe d'une partie du monde des affaires. Après les élections, la commission sur les bas salaires a été constituée dans le but d'énoncer des recommandations tenant compte « de l'ensemble des implications économiques et sociales ; des effets exacts sur le niveau d'emploi et d'inflation ; de l'impact sur la compétitivité des entreprises, particulièrement des petites entreprises ; et de l'impact potentiel des coûts sur l'économie et les finances publiques ».

Dans son rapport publié en mai 1998, la commission recommandait un taux de salaire minimum de 3,60 £ (environ 5,50 euros) de l'heure pour les adultes et de 3,20 £ (4,90 euros) pour les 18-20 ans. Les moins de 18 ans n'étaient pas prévus dans la couverture. Le gouvernement a accepté ces recommandations pour les adultes, mais a ramené à 3,00 £ (4,60 euros) le taux horaire pour les jeunes (18-21 ans). Le TUC, tout en accueillant favorablement l'introduction d'un salaire minimum, a jugé son niveau insuffisant et a critiqué le traitement réservé aux moins de 21 ans ¹.

1. Voir à titre complémentaire Florence Lefresne « Instauration d'un salaire minimum », *Chronique Internationale de l'IRES*, 53, juillet 1998 et Christian Dufour et Florence Lefresne, « Le salaire minimum entre en fonction, la pauvreté s'installe », *Chronique Internationale de l'IRES*, 58, mai 1999.

LE ROLE ACTIF DE LA NEGOCIATION SALARIALE

Les employeurs ont finalement accueilli le dispositif plus favorablement, la Federation of Small Businesses (l'une des principales associations de petites entreprises) qualifiant le taux de 3,60 £ de « point de départ sensé ». Dans les faits, le taux de salaire minimum est plus bas que pratiquement tous les bas d'échelle de salaires négociés. Les données officielles suggèrent qu'1,9 million de personnes soit 8,3 % des salariés pouvaient attendre un effet positif du dispositif ; il s'agit principalement de femmes ¹. Près de la moitié d'entre eux (elles) sont concentré(e)s dans trois secteurs : la distribution, l'hôtellerie-restauration et les services aux entreprises où la négociation collective est particulièrement peu développée. Seuls 4 % des salariés à plein temps pourront profiter du taux minimum, tandis que 20 % de travailleurs à temps partiel seront concernés. Or, le taux de syndicalisation est de 33 % pour les premiers contre 20 % pour les seconds.

Dans ces circonstances, on comprend que le salaire minimum ait peu ou pas d'impact sur les évolutions de salaires, dans la mesure où les taux collectivement négociés restent très largement non affectés. La banque d'Angleterre qui a prévu que le salaire minimum accroîtrait la masse salariale de 0,5 % a mentionné dans son rapport d'août 1999 « un impact plus

faible que celui initialement prévu sur le taux d'inflation ». Cet impact pourrait toutefois être plus fort dans le futur si le rythme de progression du salaire minimum servait de référence aux accroissements généraux de salaire. Il est trop tôt pour se prononcer sur ce point. Le gouvernement n'a pas encore indiqué si la proposition initiale de la commission sur les bas salaires d'élever le taux à 3,70 £ (5,70 euros) pour les adultes à partir de juin 2000 serait ou non retenue. La hausse serait de 2,8 % sur 15 mois. Syndicats et employeurs seront très attentifs sur ce point car, à ce rythme, il n'est pas exclu que le salaire minimum finisse par avoir un effet sur l'ensemble des salaires.

Les salaires du secteur public

Il y a encore cinq millions de personnes qui travaillent dans le secteur public, soit un salarié sur cinq. Les modes de détermination des salaires y sont très hétérogènes : *pay review bodies* ² pour les professeurs, médecins et infirmières, dont les recommandations sont en général entérinées par le gouvernement même si cela peut prendre du temps ; négociations nationales pour les personnels des collectivités territoriales et les agents des hôpitaux ; négociations locales ou institutionnelles pour les personnels des différents ministères.

1. Le salaire horaire d'un million et demi de femmes augmentera de 25 % en moyenne. Mais il faut garder à l'esprit que les enjeux du salaire minimum pour les femmes se situent également en termes d'accès à un certain nombre de droits sociaux élémentaires tels que la couverture sociale pour la maladie, la maternité et la retraite. Pour les salaires inférieurs à 66 livres hebdomadaires, ni les employeurs ni les salariés ne cotisent pour ces droits. Or, actuellement deux millions de femmes et cinq cent mille hommes sont dans ce cas. La question est de savoir si l'imposition d'un salaire minimum horaire ne va pas se traduire par une stratégie déjà bien avancée de morcellement des temps de travail par les employeurs.

2. Il s'agit de commissions fonctionnant par corps de métiers, en théorie indépendantes, recueillant les avis et les revendications des intéressés en matière de révision de salaires. En pratique, ses membres sont nommés par le Premier ministre ; les syndicats n'y sont pas représentés.

ROYAUME-UNI

res ou les enseignants des *colleges* (enseignement post-obligatoire). La tendance a été là aussi celle d'une décentralisation.

Le niveau de salaire dans le secteur public est tombé en dessous de celui du secteur privé au cours de la période conservatrice. Il y a eu de ce point de vue un fort espoir de changement avec la victoire travailliste. Or, le gouvernement de Tony Blair a déclaré qu'il maintiendrait les objectifs du précédent gouvernement durant les deux premières années de son mandat. Cela s'est soldé par un étagement des augmentations recommandées par les organismes publics couvrant les personnels médicaux et les enseignants. Cette décision qui a significativement ralenti la progression des salaires, s'est soldée par un puissant ressentiment des personnels concernés. Cette année cependant, les augmentations seront plus fortes et les salaires du secteur public, à quelques exceptions près, vont commencer à combler leur retard avec ceux du privé. Les statistiques officielles font état d'une progression de 4,7 % entre juillet 1998 et juillet 1999 dans le public, contre 4,6 % dans le privé.

Tout en ayant évité le conflit sur la question des salaires dans le secteur public, le gouvernement n'en conserve pas moins l'intention d'introduire des changements fondamentaux. Le livre blanc « Moderniser l'Etat » donne le ton avec la dénonciation d'un certain nombre de principes jugés rétrogrades tels que celui d'augmentations homogènes au sein d'un corps ou encore celui d'une définition nationale des salaires (pour les fonctionnaires dont c'est encore le cas). Le principe d'une prise en compte des performances individuelles dans la rémunération est de plus en plus affiché. Il a déjà été introduit dans certains ministères où les directions publiques locales évaluent les performan-

ces. Le gouvernement voudrait aller encore plus loin. Sa volonté de lier la rémunération des enseignants à des critères de réussite des élèves est sans doute celle qui soulève la plus franche opposition. L'introduction de ce système a été repoussée à septembre 2000, les syndicats enseignants marquant leur hostilité farouche. Il est également question d'introduire un système d'augmentations salariales différenciées selon le niveau de difficulté à recruter et à maintenir le personnel. Ce système, déjà expérimenté dans le secteur de la santé pour le personnel non médical (agents, ambulanciers...), a abouti à des hausses programmées de salaires inférieures à celles des infirmiers (3 % pour les premiers contre 4,7 pour les seconds sur l'année 1999). Des actions syndicales contre ces écarts sont prévues pour novembre. Prise en compte des performances individuelles, prise en compte des pénuries ou des pléthores de l'offre de travail sur certains postes et parfois considérations d'équilibre budgétaire sont ainsi les trois critères qui doivent désormais guider les principes de rémunération dans le secteur public.

Croissance générale des salaires et accroissement des inégalités

Les chiffres de différentes sources aboutissent à des conclusions claires en matière de salaires : le rythme de progression ralentit mais reste au-dessus du taux d'inflation. La CBI dans sa dernière enquête trimestrielle sur les salaires mentionne une baisse de la progression annuelle des salaires nominaux (2,7 % de hausse dans l'industrie manufacturière en 1999 comparée aux 3,5 % en 1998¹ ; 3,5 % dans les services contre 4,2 % en 1998). L'institut *Labour Research Department* qui suit ces questions pour les différents syndicats observe un ralentisse-

LE ROLE ACTIF DE LA NEGOCIATION SALARIALE

ment similaire : hausse moyenne de 3 % pour l'ensemble privé et public en 1999 contre 3,9 % l'année dernière. Ce freinage se fait sentir surtout depuis les douze derniers mois, suivant ainsi la baisse du taux d'inflation qui passe de 3,5 à 1,3 % entre juillet 1998 et juillet 1999, dans un contexte de ralentissement économique. Néanmoins, on peut encore parler d'une progression du niveau de vie. Il en a été ainsi chaque année depuis 1990, et ce en dépit de la décentralisation de la négociation collective qui paradoxalement peut être tenue pour un facteur explicatif du phénomène. La décentralisation aboutit au fait que, dans les entreprises en difficulté économique ou financière, les salaires ont toutes les chances de progresser moins vite ou même de stagner ; mais elle traduit également l'impossibilité d'un compromis national de modestie salariale dans un contexte éventuel de croissance faible. Ainsi la pression locale des syndicats ou la nécessité pour les employeurs d'attirer et de retenir des personnels ont engendré des augmentations de salaires nominaux qui conjuguées à une inflation faible ont permis d'accroître les salaires réels.

Parallèlement, les inégalités de revenus se sont considérablement accrues. De 1979 à 1995, le revenu détenu par le décile le plus riche de la population a crû de 65 %, tandis que celui perçu par le décile le plus pauvre a chuté de 13 %. Douze millions de personnes, soit près d'un quart de la population, vivent en état de pauvreté relative, soit près de trois fois plus qu'en 1979, révèle un rapport officiel publié par le ministère des Finances en mars dernier. Une famille y est considérée comme pau-

vre lorsqu'elle dispose de moins de la moitié du revenu disponible moyen, une fois déduit le coût du logement, soit moins de 199 livres par semaine en 1997¹. Certes, la première cause de pauvreté est la privation d'emploi. Paradoxalement, alors que le taux de chômage n'a jamais été aussi bas depuis trente ans, le nombre de foyers où personne ne dispose d'un emploi a plus que doublé depuis 1977. Mais la pauvreté résulte également de la dynamique du marché du travail lui-même encourageant la production des *working poor*, souvent pris au piège d'effets circulaires chômage-emplois précaires. La politique de l'emploi participe à ce processus favorisant le retour à l'emploi quel qu'il soit. Ainsi le *Family Credit* permet au revenu net des personnes bénéficiaires d'excéder le niveau de garantie de ressources perçues en période de chômage. Il est versé sous condition de ressources aux familles dont au moins un des membres exerce un emploi (minimum 16 heures hebdomadaires). Cette mesure favorise l'acceptation des emplois les plus fragiles, notamment à temps partiel dans le tertiaire non qualifié et non couvert par la négociation collective. Concernant 788 000 familles pour une durée de six mois, elle est actuellement relayée par le *Working Families Tax Credit* qui devrait concerner 500 000 familles supplémentaires. L'objectif est d'éviter le « piège du chômage » caractérisant la situation où le chômeur n'a pas intérêt à accepter un emploi rémunéré compte tenu des prestations sociales dont il bénéficie. Mais l'effet produit est d'ouvrir davantage la trappe de la pauvreté : l'indemnité se réduit puis disparaît, le

1. Selon l'ONU, en 1997, 13,5 % de la population britannique vit sous le seuil minimal de pauvreté absolue (quatre dollars par jour et par personne) contre 7,5 % en France et 5,9 % en Allemagne.

ROYAUME-UNI

salarié n'ayant d'autre choix que d'accepter les conditions du marché. Par ailleurs, la forte poussée du travail indépendant tend à accroître les inégalités en se concentrant aux deux extrêmes de la hiérarchie des revenus.

C'est ainsi sous l'angle d'une forte segmentation du marché du travail qu'il faut appréhender l'évolution des salaires au Royaume-Uni. D'un côté, la progression des salaires réels y compris dans les phases de ralentissement de l'activité économique, apparaît comme paradoxale

dans un contexte d'épanouissement de la politique libérale. Elle traduit la vigueur d'un syndicalisme pourtant fortement combattu sous les gouvernements précédents et surtout les effets d'une stratégie de négociation collective essentiellement locale. De l'autre, les effets de la flexibilisation du marché du travail se manifestent par une amplification saisissante des inégalités.