

# Royaume-Uni

## Un syndicalisme refondé sur ses adhérents

Lionel FULTON \*

**A**u Royaume-Uni, comme dans beaucoup d'autres pays européens, la question de la représentativité des syndicats constitue un thème important des relations professionnelles. Mais, à la différence d'autres pays, la Grande-Bretagne ne connaît pas de débat significatif pour savoir si les syndicalistes disposent d'un soutien réellement suffisant pour justifier leur rôle économique et social. Cela reflète une situation britannique où les syndicats jouent à la fois un moindre rôle que dans le passé et un rôle plus limité que dans beaucoup d'autres pays européens. La faible représentativité syndicale se traduit par le fait que les syndicats sont absents de nombreux secteurs économiques. Mais cela signifie surtout un affaiblissement des syndicats en tant qu'organisations. Pour eux, la meilleure voie vers un renforcement est une croissance des effectifs, qu'ils souhaitent.

---

### **Le niveau d'adhésion, indicateur de la représentativité**

Si l'on considère les chiffres d'adhésion, les syndicats britanniques sont nettement plus faibles qu'ils ne l'étaient

dans un passé récent. Ils disposent aujourd'hui exactement de la moitié des effectifs qu'ils regroupaient au meilleur de leur forme en 1979, année où Margaret Thatcher devint Premier ministre. La proportion de salariés membres des syndicats est tombée de 39 % en 1989 (première année de recueil de ce type de statistiques) à 29,5 % (cf. tableau 1).

On utilise le plus fréquemment les effectifs d'adhérents pour mesurer la capacité organisationnelle des syndicats au Royaume-Uni, puisqu'il n'existe pas de données fondées sur l'audience syndicale dans les comités d'entreprise ou sur les résultats d'élections professionnelles telles qu'on les connaît dans d'autres pays. Ces institutions n'existent pas au Royaume-Uni.

Les chiffres disponibles sur les effectifs (source *Labour Force Survey*) ne se contentent pas de fournir des informations sur les données globales, mais aussi sur leurs variations suivant une série de caractéristiques. Par exemple, ils montrent que les hommes sont légèrement plus fréquemment adhérents que les femmes (31 % d'hommes salariés sont adhé-

---

\* Directeur du Labour Research Department, Londres. Traduit de l'anglais par Christian Dufour.

Tableau 1. Effectifs syndicaux

Année	Adhérents (milliers)	Taux de syndicalisation (%)
1979	13 212	non disponible
1989	8 939	39,0
1990	8 835	38,1
1991	8 602	37,5
1992	7 956	35,8
1993	7 767	35,1
1994	7 530	33,6
1995	7 309	32,1
1996	7 244	31,2
1997	7 154	30,2
1998	7 152	29,6
1999	7 257	29,5

rents, comparés à 28 % des femmes). Ceux qui sont employés dans des unités de travail de 25 salariés ou plus sont beaucoup plus souvent adhérents que ceux des petites unités (37 % dans les plus grandes, 15 % dans les plus petites). Les plus jeunes sont moins syndiqués que les plus anciens (36 % des plus de 25 ans sont adhérents, comparés à 15 % des plus jeunes).

Avec le temps, les données sur la syndicalisation indiquent que beaucoup des différences entre les zones de force et de faiblesse de l'organisation syndicale sont en train de se combler. Le département ministériel qui établit ces données attribue la raison pour beaucoup « aux pertes connues dans les points forts traditionnels du syndicalisme ». On peut prendre en exemple le taux de syndicalisation des travailleurs manuels. En 1989, 44 % d'entre eux étaient syndiqués, alors que les non-manuels se situaient à 35 %. En 1999, 30 % des non-manuels étaient syndiqués, contre 29 % des travailleurs manuels. Aujourd'hui, les personnels hautement qualifiés (*professional workers*) sont syndiqués à 49 %, alors que les ouvriers qualifiés (*craft workers*) le sont à 32 %.

Ces changements ont aplani le gros des différences, bien qu'il subsiste des écarts substantiels entre les différents secteurs d'activité (cf. tableau 2) et entre le secteur public (avec un taux de syndicalisation de 60 %) et le secteur privé (taux de 19 %). La syndicalisation est très faible dans de nombreux secteurs de l'économie, comme les hôtels et restaurants, les services aux entreprises, et la plupart des activités de vente en gros ou au détail. De grandes compagnies anglaises comme BurgerKing (*fastfood*), Marks and Spencer (vente au détail), Vodafone (téléphonie mobile) et même Unipart (composants de moteurs) fonctionnent de fait sans syndicats.

#### Une influence limitée aux relations professionnelles

Il est plus difficile d'apprécier la capacité de mobilisation syndicale. L'activité gréviste a diminué sérieusement ces vingt dernières années. En 1979, année particulièrement riche en conflits, 2080 grèves avaient provoqué 29,5 millions de journées de travail perdues. En 1989 on décomptait 693 grèves et 4,1 millions de journées perdues. En 1999 on ne dé-

## ROYAUME-UNI

nombre plus que 200 grèves, avec 0,24 million de jours perdus. Comme dans le passé, les grèves sont généralement bien acceptées. Des exemples récents le montrent, comme l'arrêt de travail de vingt-quatre heures à l'usine Peugeot de Coventry, ou les grèves des salariés des administrations locales écossaises en août. Cependant, malgré la disponibilité des syndiqués à voter en faveur des grèves et à y prendre part dans des circonstances données, il n'est pas avéré que les syndicats soient capables de mobiliser des soutiens en dehors de leurs propres rangs, comme on le voit en France.

Cette chute de l'adhésion et ces bas niveaux de mouvements sociaux ont poussé quelques auteurs à conclure que les syndicats ont des perspectives d'avenir limitées. Geoff Amstrong, directeur de l'association la plus importante des responsables des ressources humaines, affirme dans un interview de 1999 que « les syndicats sont dans un processus de déclin structurel de long terme », analyse qui, sans surprise, n'est pas partagée par les syndicats eux-mêmes.

Malgré un débat sur la capacité des syndicats à représenter de nouveau une majorité des salariés, leur niveau d'influence ne peut guère être considéré comme étant trop élevé. Les tensions qui ont surgi ailleurs concernant d'une part le rôle joué par les syndicats au niveau national, local ou sectoriel et d'autre part le soutien réel dont ils disposent de la part des salariés n'ont pas été importantes au Royaume Uni. La raison en est que l'influence des syndicats a décliné dans la proportion même des soutiens dont ils bénéficiaient, et qu'elle est maintenant essentiellement limitée aux entreprises et structures où les syndicats disposent d'un effectif substantiel de membres.

Cette perte d'influence est manifeste dans le domaine de la politique économique nationale. Dans les années 1970, aussi bien sous les gouvernements travaillistes que conservateurs, les leaders syndicaux jouaient un rôle central dans les négociations concernant les hausses de salaires et de prix. Aujourd'hui, sous le gouvernement travailliste de Tony Blair, les syndicats sont toujours consultés, ce qui distingue cette période de celles de M. Thatcher et de J. Major. En même temps Tony Blair a lancé cet avertissement aux syndicats en septembre 1999 : « Vous dirigez les syndicats, nous dirigeons le gouvernement et nous ne confondrons plus jamais les deux ». On ne craint pas vraiment de voir apparaître un pacte national sur la politique économique, à l'exemple de celui survenu en Irlande, où syndicats, employeurs, représentants d'autres groupements et gouvernement se sont mis d'accord sur l'avenir de la politique économique. Même des discussions tripartites comme celles conduites en Allemagne sous le nom d'Alliance pour l'emploi semblent exclues par le gouvernement actuel. Dans une intervention à une conférence sur le partenariat dans l'économie en mai 1999, Tony Blair a favorablement accueilli les discussions entre syndicats et employeurs, mais il a dit expressément : « Cela ne sert à rien, si le partenariat social glisse vers un corporatisme à l'ancienne ».

---

### **Le désamour avec le parti travailliste**

La position du gouvernement et sa volonté de limiter le rôle des syndicats peut s'illustrer par un exemple récent. Au début de cette année, le fabricant automobile allemand BMW décide d'arrêter sa production chez Rover en Grande-Bretagne. Cela menaçait directement le site

## UN SYNDICALISME REFONDE SUR SES ADHERENTS

de Longbridge à Birmingham avec la perte de pas moins de 19 000 emplois. Pour s'en sortir, le gouvernement a envoyé en mars 2000 une équipe spécialisée, avec l'objectif de « mettre dans le coup tous les partenaires concernés par la décision de BMW » ; cette structure devait « mettre au point des propositions d'action pour les partenaires locaux et pour le gouvernement central ». Ce groupe de réflexion se composait de représentants des autorités locales, de l'économie locale, d'institutions de formation locales, et du gouvernement central, mais pas des syndicats. Le gouvernement voulait bien conduire des discussions séparées avec eux, mais pas les inclure dans le groupe officiel.

On ne peut pas dire pour autant que les syndicats ne joueraient pas de rôle au niveau national. Les représentants syndicaux siègent dans nombre d'institutions consultatives ou exécutives. Mais ces dernières sont essentiellement limitées à celles qui concernent directement les relations professionnelles. Ainsi en est-il, du côté des employeurs, dans la commission pour la santé et la sécurité qui s'occupe de ces sujets sur les sites de travail, ou encore dans le service d'arbitrage, de conciliation et de consultation (ACAS), qui aide à résoudre les conflits du travail, ou encore aussi dans des organisations nationales de formation et des institutions s'occupant de l'égalité des races et des genres. Il y a aussi des représentants tant des employeurs que des syndicats dans la commission sur les bas salaires qui fait des recommandations sur le salaire minimum introduit récemment (avril 1999). Mais si les autres institutions citées ont un rôle décisionnel, la dernière commission n'a qu'un rôle consultatif, et ses recommandations antérieures n'ont pas été acceptées dans leur ensemble. Beaucoup d'autres

institutions sur un nombre étendu de sujets, où siègent des syndicalistes sont aussi purement consultatives. On peut prendre en exemple le groupe de consultation sur la compétitivité, l'institut consultatif de sécurité sociale, le comité consultatif sur les handicaps. On ne connaît pas au Royaume Uni de contrôle exercé en commun par les employeurs et les syndicats sur des secteurs essentiels de la protection sociale, à l'instar de la France.

Le débat sur l'influence des liens organisationnels entre le parti travailliste et les syndicats reste ouvert. Beaucoup de syndicats britanniques – mais il y a des exceptions – sont membres du parti travailliste qu'ils ont contribué à créer il y a un siècle. Les leaders syndicaux s'expriment et votent lors des conférences annuelles du parti, et ils exercent une influence par le biais du Forum de politique nationale (*National Policy Forum*). Il s'agit d'une influence sur le parti, et pas sur le gouvernement. Elle a en outre été indiscutablement réduite dans les années dernières, en termes formels comme en termes réels. A présent les syndicats disposent de votes moins nombreux lors de cette conférence et de sièges en nombre réduit dans l'instance exécutive. Ils ont perdu leurs droits de votes lors de la sélection des candidats à l'élection au Parlement (*House of Commons*). Le parti travailliste a accompagné ces changements formels de l'affirmation récurrente que les syndicats ne devaient pas s'attendre à un traitement spécial de la part du gouvernement. « *Fairness, not favour* » (Équité, pas de favoritisme), tel est le message.

La situation des syndicats au niveau local ne diffère pas de celle qu'ils connaissent au niveau national. Il existe normalement des représentants syndicaux dans les institutions locales de formation

## ROYAUME-UNI

et les instances exécutives de quelques institutions d'éducation ou de santé font une place à des représentants des salariés, normalement des syndicalistes. Quelques syndicats sont aussi partie prenante de la vie locale du parti travailliste. Mais normalement l'influence d'un syndicat local s'arrête là.

### Affaiblissement de la négociation collective

La structuration même des négociations collectives indique que l'influence des syndicats est moindre en Grande-Bretagne que dans nombre d'autres pays européens. En Grande-Bretagne, particulièrement dans le secteur privé, la négociation collective s'est progressivement décentralisée. La négociation de branche est devenue de moins en moins fréquente, avec la disparition au fil des vingt dernières années des négociations de branche dans la mécanique, la banque et chez les détaillants les plus importants.

Dans les secteurs où cette négociation de branche subsiste, comme c'est le cas par exemple dans l'imprimerie, les accords obtenus ne sont pas obligatoirement étendus à toutes les entreprises opérant dans ce secteur. Les employeurs peuvent payer des salaires moindres et ils ne sont contraints que par la pression concurrentielle qui les oblige à offrir des salaires suffisants pour recruter et conserver les salariés dont ils ont besoin.

En fait, dans leur majorité, les salariés britanniques ne sont plus couverts par des conventions collectives. Les dernières données officielles du *Labour Force Survey* (1999) montrent que seulement 38,5 % d'entre eux ont un salaire influencé par les accords collectifs. Et on les trouve plutôt dans le secteur public que dans le secteur privé. Ce niveau est proche du taux de 29,5 % de syndicalisation. Une comparaison entre le niveau de syndicalisation et la couverture conventionnelle montre une corrélation étroite (*cf.* tableau 2). L'influence syndicale dans

**Tableau 2. Effectifs syndicaux et couverture par des accords collectifs**

Secteur	Proportion de salariés syndiqués	Proportion de salariés couverts par un accord collectif
Agriculture, sylviculture, pêche	9%	15%
Mines et carrières	37%	32%
Transformation	28%	32%
Electricité, gaz, eau	52%	62%
Construction	21%	26%
Vente de gros et de détail	12%	17%
Hôtels et restaurants	6%	10%
Transport et communication	42%	47%
Finance	30%	41%
Services aux entreprises	11%	12%
Administration publique	61%	77%
Education	54%	63%
Santé	45%	52%
Autres services	24%	30%
Total	30%	36%

Source : *Labour Force Survey 1999* (publié in *Labour Market Trends*, July 2000).

la détermination des salaires et des conditions de travail en Grande-Bretagne se limite effectivement aux zones où les syndicats sont fortement implantés.

L'influence macro-sociale des syndicats est donc limitée, et même en ce qui concerne leurs fonctions stratégiques de négociation collective elle ne dépasse qu'à peine leur zone d'implantation. Dans ces conditions l'argument selon lequel les syndicats britanniques auraient un pouvoir et une influence injustifiés au vu de leur base réelle n'est guère recevable.

---

#### Rupture dans le volontarisme

Il existe nombre de raisons à cette situation. L'une d'elle, évidente, est la tradition du volontarisme dans les relations professionnelles au Royaume-Uni. Cela implique que la loi n'intervienne généralement pas. Cela signifie aussi que nombre d'institutions et de structures légales connues dans d'autres pays sont absentes du Royaume-Uni (bien que certaines aient été établies suite aux directives européennes).

Sauf exception (voir *infra*), il n'existe pas d'obligation légale de procéder à une négociation collective au Royaume-Uni. Les accords collectifs ne sont pas étendus par la loi. Les syndicats n'ont pas de monopole légal de la négociation. Il n'existe pas d'institutions statutaires comparables aux comités d'entreprise. Le droit de désignation syndicale ou les droits résultant de la représentation syndicale à des niveaux spécifiques ne sont pas connus. Lorsque le gouvernement britannique a dû choisir un mécanisme de sélection des membres britanniques des institutions spéciales de négociation qui négocient la fondation des comités d'entreprise européen, il a décidé que cela devait se faire

par des élections directes plutôt que de donner des droits spécifiques aux syndicats.

Pour des raisons évidentes, il n'existe pas d'équivalent à la représentativité des confédérations syndicales en France. D'une part, il n'existe qu'une confédération syndicale, le Trades Union Congress (TUC). D'autre part, il n'y a pas de distinction dans le mode de traitement des syndicats particuliers. Ils doivent manifester qu'ils sont indépendants de l'employeur, quant aux moyens et aux ressources, mais ils disposent tous d'un traitement équivalent de part la loi.

Au niveau national, il n'existe pas d'institution particulière de discussion sur les sujets économiques et sociaux à laquelle participeraient les employeurs et les représentants syndicaux. Il s'agit plus d'un choix politique que d'un effet de la tradition du volontarisme. Le conseil de développement économique national (*National Economic Development Council*), créé dans les années 1960, a rempli un moment cette fonction avant d'être supprimé par Madame Thatcher, et le gouvernement actuel ne semble pas souhaiter le rétablir. Pour l'essentiel, l'expérience des années 1970 pendant lesquelles les syndicats avaient beaucoup plus d'influence sur les gouvernements a persuadé les dirigeants des partis de droite et de gauche d'éviter toute immixtion des syndicats dans les décisions économiques nationales.

---

#### Renforcer la base d'adhérents

La perspective des syndicats eux-mêmes diffère quelque peu. Beaucoup de leaders syndicaux souhaiteraient que les syndicats aient un rôle plus important au niveau national. Mais leur préoccupation centrale est celle de leur présence sur les

## ROYAUME-UNI

sites de travail. John Monks, secrétaire général du TUC, l'a explicité clairement lorsqu'il a formulé sa vision des syndicats de demain :

- « Les syndicats de demain imposeront des standards dans le monde du travail, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail bien sûr, mais aussi pour des perspectives plus larges que ces deux éléments. Nouveaux standards d'égalité – pas de racisme, institutionnel ou autre, pas de sexisme, tolérance zéro en ce qui concerne les discriminations. Nouvelles ambitions pour rendre le travail compatible avec la vie de famille et avec l'environnement ;

- les syndicats de demain aideront les gens à prendre en charge les changements dans leur travail dans un monde incertain, non seulement en intervenant sur les licenciements, mais aussi en aidant les individus à prendre un nouveau départ ;

- les syndicats de demain aideront les salariés à acquérir de nouvelles qualifications dans un monde où la qualification sera devenue un passeport pour de bons emplois ».

Cette vision de l'avenir des syndicats est fortement centrée sur les lieux de travail (*workplace*). L'insistance sur les sites de travail tient au fait que c'est là que les syndicats recrutent leurs adhérents, et le recrutement syndical est devenu un objectif central des syndicats. Avant de présenter cette perspective, John Monks avait affirmé que « son ambition en matière de recrutement était de gagner plus d'un million de membres au cours des cinq prochaines années ».

Les syndicats ont souffert considérablement de la perte d'adhérents. Financièrement, 80 % de leurs revenus proviennent directement des cotisations (données de 1998). Cette perte de revenu a conduit beaucoup de petits syndicats à

abandonner leur indépendance pour des fusions ; même les plus grosses organisations ont dû procéder à des suppressions d'emplois, comme l'a fait le TUC lui-même. Mais surtout, le recul de l'adhésion permet aux employeurs d'ignorer plus facilement les positions syndicales et les encourage à préparer pour leurs entreprises un avenir sans syndicat.

L'objectif de resyndicalisation et de fidélisation des anciens membres a conduit les syndicats à accorder une importance majeure à la législation de reconnaissance syndicale qui a été introduite par le gouvernement travailliste. Jusqu'à cette législation (*Employment Relations Act*, 1999) les employeurs ne pouvaient être contraints de négocier avec des syndicats s'ils ne le voulaient pas, même si les syndicats représentaient une majorité de salariés. Cela rendait la syndicalisation plus difficile, puisque les syndicats ne pouvaient pas promettre à leurs nouveaux membres qu'ils parviendraient à négocier à leur profit, quel que soit par ailleurs leur niveau d'implantation. Les syndicats n'avaient pas de droit de représenter leurs membres dans leurs problèmes quotidiens face à l'employeur.

---

### L'apport de la reconnaissance syndicale

La législation apporte des changements dans ces deux domaines. Les syndicats ont le droit de représenter leurs membres individuels lors de mesures disciplinaires ou d'injustices à leur endroit de la part de l'employeur. Surtout, et c'est plus important, l'employeur est obligé de négocier le salaire, les horaires, les congés. Pour cela il faut que le syndicat obtienne un vote majoritaire (à bulletin secret) des salariés en sa faveur, ou qu'il prouve qu'il syndique une majorité des

## UN SYNDICALISME REFONDE SUR SES ADHERENTS

salariés. Les syndicats ont critiqué cette législation, en particulier parce que les sociétés comptant vingt salariés ou moins sont exclues de cette obligation, et parce que le scrutin ne doit pas seulement obtenir la majorité des voix exprimées, mais aussi 40 % de votes favorables des salariés concernés. Autrement dit, si 60 % des votants avec un taux de participation de 60 % ont approuvé l'intervention syndicale dans la négociation, cela ne sera pas suffisant. Malgré ces critiques, la législation attribue de nouveaux droits aux syndicats, et il est certain que ces droits seront utiles dans le recrutement et le maintien des membres.

Seuls les syndicats comptant dans leurs rangs 10 % des salariés concernés peuvent entamer une procédure pour obtenir les droits de négociation ou de « reconnaissance ». L'expérience montre jusqu'à présent que les syndicats tendent à dépasser largement ce niveau avant de se lancer dans une demande de droits de négociation. Des études menées par le Labour Research Department pour le TUC montrent que lors de 249 procédures de reconnaissance, 112 (45 %) étaient appuyées par un syndicat ayant déjà plus de la moitié des salariés comme membres. Il est rare que les syndicats lancent une campagne de ce type si leur taux de syndicalisation est inférieur à 40 %.

De toute façon, le TUC a déjà fait savoir qu'il préférerait des accords de reconnaissance volontaires avec l'employeur, à partir d'une forte implantation syndicale dans le personnel plutôt qu'en s'appuyant sur la procédure de vote prévue dans la législation. Cette dernière est « le gros bâton que nous pouvons utiliser si nous ne parvenons pas à des accords volontaires avec les employeurs », suivant les termes

de Tony Burke, secrétaire général adjoint du GPMU (syndicat de l'imprimerie et des media), et en même temps président du « groupe spécial pour le nouveau syndicalisme » (*New Unionism Task Group*).

Tous ces exemples soulignent le besoin pour les syndicats de montrer qu'ils sont représentatifs sur les sites de travail et qu'ils s'appuient sur une adhésion substantielle à la base. Mais on repère déjà des problèmes avec des syndicats qui s'appuient sur des effectifs peu nombreux, mais qui ont obtenu des accords volontaires de négociation de la part de l'employeur, au détriment de syndicats mieux implantés dans un secteur ou dans l'ensemble de l'entreprise. A Eurotunnel, par exemple, le syndicat des transports TGWU a obtenu la reconnaissance en dépit d'une implantation majoritaire de l'ASLEF parmi les conducteurs de train. On compte en la matière sur l'arbitrage du TUC. Des cas de ce type sont exceptionnels.

---

### Conclusion

En général, l'influence syndicale correspond strictement au niveau de syndicalisation. C'est vrai pour les syndicats pris un à un. C'est vrai aussi pour le mouvement syndical dans son ensemble. Les syndicats sont plus influents dans le public que dans le privé, et dans les plus grands établissements que dans les plus petits, parce que c'est là qu'ils ont le plus de membres. Pour les syndicats britanniques cependant la question centrale n'est pas de justifier leur influence étant donnée la base dont ils disposent, mais plutôt de développer ce soutien, ce qui signifie des adhésions, pour être capables de reconstruire leur influence.