

Royaume-Uni

Les syndicats britanniques regagnent-ils de la puissance ?

Christian DUFOUR

Les chiffres de la syndicalisation en Grande-Bretagne redeviennent positifs. De nouveaux secteurs d'activité sont lentement investis, avec des essais de pratiques nouvelles qui suscitent des débats et des inquiétudes.

Le secteur public reste le point fort de la syndicalisation. Au cours des derniers mois, les projets du gouvernement d'introduire des entreprises privées dans la gestion de ces services se sont heurtés d'abord à de la résistance syndicale, puis à une véritable offensive anti-gouvernementale. La nouveauté est que le gouvernement a dû reculer et que des syndicats semblent radicaliser leur stratégie. Plusieurs viennent de porter à leur tête des dirigeants sans complexe à l'égard du *New Labour*, et des mouvements de grèves affectent des services publics au centre des débats politiques.

Stabilisation ou progression de la syndicalisation ?

Les fédérations syndicales britanniques peuvent faire preuve d'une certaine satisfaction à l'égard de l'évolution du nombre des syndiqués. En 2000, pour la deuxième année consécutive, les effectifs progressent.

Avec 7,3 millions de syndiqués, la Grande-Bretagne semble sortir du creux atteint en 1998 avec un plancher de 7,15 millions, après une descente aux enfers entreprise au début de la décennie 1980. Ce chiffre, pour réconfortant qu'il soit, ne constitue pas pour autant une nouvelle totalement rassurante. Plusieurs éléments amènent à modérer son interprétation positive. Par exemple, le taux de syndicalisation ne progresse pas. Si l'on raisonne sur les seuls salariés, il continue même de se détériorer, atteignant le niveau de 29,4 %, alors qu'il était encore de 29,6 % au point le plus bas des effectifs en valeur absolue (tableau 1).

En fait, en remontant, les effectifs syndiqués se déplacent. Le recul concerne avant tout les salariés à temps plein de la production dans le secteur privé. La résistance est ancrée dans les temps partiels des services, du privé mais surtout du public. Il n'est donc pas étonnant que le taux de syndicalisation des hommes et des femmes soit devenu sensiblement identique (30 % pour les hommes, 29 % pour les femmes). De même, le taux de syndicalisation des salariés hautement qualifiés (*professionals*), avec 50 %, et des techniciens (*associate professionals, technicals*) avec 43 %, est nettement supérieur à

Tableau 1. Nombre de syndiqués et taux de syndicalisation, 1990 - 2000

	Nombre de syndiqués (en milliers)	Taux de syndicalisation des salariés en %							% de salariés concernés par les négociations collectives
		Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Industrie	Services	Public (1993)	Privé	
1990	8 835	38,1	43	22	43	37	64	24	
1998	7 152	29,6							34,5
1999	7 257	29,5							35,8
2000	7 321	29,4	32	21	29	31	60	19	35,9

Source : Labour Force Survey, *Labour Market Trends*, September 2001.

celui des ouvriers qualifiés (31 %). Et il existe une certaine hiérarchie du taux de syndicalisation parallèle à celle du niveau de qualification. Cela tient partiellement au fait que le niveau de syndicalisation est plus élevé dans les services publics qui emploient des salariés en moyenne plus qualifiés que les grandes industries et services privés. Le taux de syndicalisation des personnels de vente est de seulement 11% alors que celui des personnels de bureau est de 24 %.

Les syndicats font porter leurs efforts de recrutement sur les services privés où les embauches sont nombreuses : le taux de syndicalisation régresse encore légèrement parce que la population salariée gonfle dans des activités comme le commerce de détail qui emploie aujourd'hui près de 2 millions de salariés où le taux de syndicalisation est des plus faibles (11 %). Dans les grands services privés, les temps partiels concernent parfois jusqu'à 80 %

de l'effectif total. Le *turnover* y est très élevé et les syndicats peinent à établir des contacts puis à suivre les mouvements de leurs membres. Ces derniers peuvent se déplacer d'entreprises syndiquées vers des entreprises non syndiquées, ou, parmi les entreprises syndiquées, entre des entreprises couvertes par des syndicats différents, ce qui rend difficile la fidélisation des adhérents. Dans son dernier rapport d'activité, le syndicat GMB, essentiellement implanté dans le privé et pas prioritairement dans les services, compte que 40 % de ses 700 000 adhérents sont des femmes et que 30 % d'entre elles travaillent à temps partiel.

Les effets positifs des règles de reconnaissance

Les statistiques montrent aussi une sensible progression de la part des salariés dont les traitements sont influencés par les négociations collectives. Cela

Tableau 2. Taux de syndicalisation et niveau de qualification en 2000 (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Degree ou équivalent (diplômes universitaires)	37	30	46
Autres diplômes du supérieur	43	32	52
A-level ou équivalent (niveau baccalauréat)	28	32	21
GCSE ou équivalent (niveau fin de scolarité obligatoire)	24	37	22
Autres	26	30	22
Sans qualification	24	28	21
Total	29	30	29

Source : Labour Force Survey, *ibid.*

n'allant pas en Grande-Bretagne sans une progression de l'implantation syndicale, on peut y voir la preuve d'un renforcement des bases syndicales. Dans leur travail d'implantation, les syndicats bénéficient des mesures législatives prises en 1999 par le gouvernement travailliste nouvellement élu qui facilitent l'intervention syndicale sur les lieux de travail lorsqu'une majorité de salariés y est favorable. Les syndicats se félicitent du pragmatisme des employeurs qui évitent de résister trop longtemps lorsqu'ils sentent que la pression syndicale se fait insistante et qui se décident alors à « reconnaître volontairement » le syndicat comme interlocuteur. Le président du *Central Arbitration Committee (CAC)* – chargé d'entendre les litiges portés à sa connaissance dans les procédures de reconnaissance¹ – exprime lui-même dans le rapport 2000/2001 de son comité l'idée que le renforcement de la reconnaissance volontaire par les employeurs est « peut-être actuellement notre meilleure réalisation ». Mais les syndicats se félicitent aussi de la pratique arbitrale du CAC et de la jurisprudence qui se constitue petit à petit autour de ses prises de position. Une étude juridique et statistique réalisée récemment sur les procédures introduites auprès du CAC conclut que « la voie statutaire vers la reconnaissance syndicale est maintenant un outil à la portée d'un syndicat qui rencontre une résistance pa-

tronale. Si le syndicat peut faire la preuve qu'il dispose d'une majorité de syndiqués parmi les salariés et qu'ils sont favorables à la reconnaissance dans l'unité de négociation, s'il est capable d'instruire sa plainte suivant une démarche inattaquable par l'employeur, il a une chance raisonnable de parvenir à une reconnaissance par ce moyen² ».

A la recherche de pratiques adaptées à des implantations nouvelles

Le soutien législatif du gouvernement travailliste était assorti d'un sévère avertissement aux syndicats. Ils devaient désormais être « non des éléments de problèmes économiques, mais des éléments de solution », suivant l'admonestation célèbre adressée au congrès du TUC par le Premier ministre Tony Blair. En même temps, la remontée légère de l'effectif syndiqué s'effectue souvent dans des implantations nouvelles, mal assurées de leurs moyens et capacité d'action. Ces deux considérations ont joué en faveur du développement « d'accords de partenariat » (*partnership agreements*) signés par certains syndicats pour s'assurer une présence durable au sein d'entreprises où ils n'avaient pas de tradition ou pour perpétuer des implantations menacées par les changements économiques.

Les accords de partenariat se rencontrent plutôt dans des entreprises tertiaires (banques³, commerce...). Les syndicats

1. Le CAC n'émet pas des avis contraignants d'un point de vue juridique. Ils sont contestables devant une juridiction appropriée. Mais la tradition judiciaire britannique privilégie souvent les avis émis par des organismes *ad hoc* qui permettent aux parties de se faire entendre dans des conditions adéquates d'équité.
2. Cf. dans *IRS Employment Review* : « When 51 % Is Good Enough », n°743, 14 January 2002, pp. 50- 52 ; « Recognition Where It's Due », n°744, 28 January 2002, pp. 48-50.
3. Pour une analyse de ces pratiques dans la banque, voir C. Dufour et A. Hege (2001), « La négociation collective dans les pays de l'Union européenne, les négociations collectives dans le secteur bancaire », Ministère de l'Emploi et de la solidarité, *La négociation collective en 2000*, Paris, MES/Editions législatives, tome 3, pp. 46-68.

ROYAUME-UNI

qui les signent acceptent une limitation de leurs droits de négociation, en échange d'une garantie d'implantation sur le lieu de travail de la part de l'employeur. Souvent – mais pas toujours – ces accords prévoient une unicité de présence syndicale dans l'entreprise. Muni de cette garantie de non-concurrence, le syndicat bénéficiaire dispose de temps pour consolider ses bases et étendre son implantation auprès des salariés. En contrepartie, il se sait dépendant de l'employeur qui peut dénoncer l'accord de partenariat si le syndicat ne respecte pas les champs et modes d'action prévus par l'accord. L'accord de partenariat se distingue des reconnaissances syndicales « classiques » (*union recognition*) en ce qu'il n'accorde généralement pas de droit de négociation au syndicat. Ce dernier bénéficie de droits d'information, de consultation et de facilités d'intervention pour ses représentants dans l'entreprise. Les décisions essentielles relèvent de la seule initiative de l'employeur, surtout en matière de salaires. L'employeur mène parallèlement une politique de relations sociales dont le syndicat n'est qu'un élément partiel, pas toujours central. Le syndicat se justifie en faisant valoir auprès des salariés sa capacité de prise d'influence sur ces décisions. Il peut organiser des campagnes sur des thèmes précis, dans l'objectif de s'attribuer à terme les mérites de la décision de la direction sur ces sujets : organisation du temps de travail, développement des plans de retraite, formation professionnelle, santé au travail, etc. Il bénéficie d'une capacité organisationnelle qui lui permet d'escompter une amélioration ultérieure de ses droits.

Ces pratiques sont présentes au sein de tous les grands syndicats britanniques implantés dans le secteur privé (TGWU, GMB, AEEU, MSF, UNIFI...). Cela ne

signifie pas qu'elles y soient toujours bien accueillies. La diversité des regroupements constitutifs des syndicats conduit à des cohabitations de situations et de pratiques extrêmement disparates. Défendues par les uns comme le signe d'un pragmatisme traditionnel dans le syndicalisme britannique et comme la condition d'implantation auprès de catégories nouvelles de salariés, elles sont dénoncées par les autres comme des pertes irrémédiables de l'autonomie non moins traditionnelle des syndicats à l'égard des employeurs. Mais un syndicat peut parfois mener une politique de *partnership agreement* pour une partie du personnel et une politique plus classique pour une autre, au sein d'une même entreprise, comme le montre le cas de Multishop.

Le cas Multishop

L'entreprise ici nommée Multishop est l'une des principales entreprises de distribution de détail britannique. Elle emploie plus de 120 000 salariés, dont 80 % travaillent à temps partiel, souvent moins de 18 heures par semaine : la plupart du temps des femmes, mais aussi des étudiants, des personnes en retraites partielles, etc. Le syndicat TGWU y est implanté dans une partie du pays, le syndicat USDAW dans une autre ; ils totaliseraient selon leurs dires environ 20 % de syndicalisation, sans que cela soit vérifiable.

La direction leur a proposé un *partnership agreement* pour le personnel de vente, que les deux syndicats ont accepté. Ils ne négocient pas, mais ils entretiennent des relations permanentes d'échanges avec la direction du personnel. Grâce à l'accord, ils peuvent assurer la présence et la formation de représentants locaux et ils peuvent s'implanter dans tous les magasins qui s'ouvrent s'ils y trouvent des syndiqués : chaque nouveau magasin est

LES SYNDICATS REGAGNENT-ILS DE LA PUISSANCE ?

affecté à l'un ou l'autre syndicat. Ils peuvent ainsi offrir un minimum de présence syndicale, rentrer en contact avec les salariés, assurer leur défense individuelle vis-à-vis des managers locaux, discuter des problèmes qu'ils repèrent dans la gestion du personnel avec les responsables centraux de l'entreprise.

Pour la partie distribution et logistique de cette même entreprise – les entrepôts et les transports vers les magasins – le syndicat TGWU dispose d'une base syndicale traditionnelle auprès de chauffeurs masculins travaillant à temps plein pour des salaires nettement meilleurs que ceux des salarié(e)s des magasins eux-mêmes. Il est reconnu depuis des dizaines d'années comme le négociateur des conditions d'emploi collectives de ces syndiqués-là par l'employeur avec lequel il a signé le *partnership agreement* pour le personnel commercial.

Selon le négociateur national de TGWU responsable de cette entreprise, « les évolutions de salaires ne sont pas toujours les meilleures là où nous sommes le mieux implantés, chez les chauffeurs. Dans ce secteur, nous sommes sur la défensive, il y a les sous-traitants, la concurrence des entreprises de logistique et des risques d'externalisation des activités de transport. On négocie grâce au poids de nos syndiqués, mais avec le risque de déséquilibrer la compétitivité de nos lieux d'implantation et donc de fragiliser les emplois. Dans les magasins, nous ne négocions pas. Mais le personnel a tendance à ne pas rester, à changer très vite, et la direction a besoin de le fidéli-

ser. Nous, on y est aussi intéressés, pour pouvoir trouver des gens plus stables et assurer une permanence meilleure du syndicat.

En fait, les écarts de conditions de travail et de salaires restent importants entre les deux entités, mais les augmentations de salaires et les améliorations des conditions de travail sont plus substantielles là où nous ne négocions pas officiellement. On joue sur le temps ; on avait mille adhérents il y a quinze ans, douze mille maintenant. Les deux entités cohabitent dans le syndicat, mais elles n'ont aucun contact entre elles. C'est vrai que dans le transport nous avons des règles de fonctionnement horaires par exemple que nous ne défendons pas dans les magasins. Dans ces derniers, les directions, et le personnel avec elles, nous poussent à accepter des horaires de travail que nous n'aimons pas¹. C'est le syndicat qui doit faire la synthèse entre ces pratiques différentes² ».

Nouveaux leaders et nouveaux enjeux dans les services publics

Comme un chiffon rouge agité à la face du modernisateur Tony Blair, Bob Crow a été élu très confortablement, à la mi-février 2002, secrétaire général du RMT Railways Union, un syndicat des personnels ferroviaires et du métro londonien. Ce quadragénaire, réputé pour ses positions très à gauche, son goût des conflits du travail et son sens des mouvements de masse est un marxiste

1. Allusion au fait qu'en Grande-Bretagne de plus en plus de chaînes de magasins pratiquent des horaires 24 heures/24, 7 jours/7.

2. Interview réalisée à Londres en février 2002 par Adelheid Hege et Christian Dufour.

admirateur d'Arthur Scargill ¹. Il n'est pas un syndicaliste issu de l'université. Il a fait ses classes dès 16 ans dans le métro. Son élection serait passée inaperçue si les chemins de fer n'avaient connu de fortes turbulences grévistes début janvier et si elle n'allongeait une série de désignations de secrétaires généraux réputés peu favorables au *New Labour* (mais membres du Labour) dans des secteurs clés : Mick Rix, au syndicat Aslef, voisin et parfois concurrent du RMT ; Billy Hayes à la tête du syndicat de la communication (CWU) qui organise les postiers ; Dave Prentis à Unison, le plus gros syndicat du TUC résultant d'une fusion de syndicats du service public ; et Andy Gilchrist au syndicat des pompiers (Fire Brigades Union). Tous ont directement à voir avec des secteurs politiquement sensibles : les chemins de fer, la poste, les hôpitaux et les services de sécurité civile. Ils arrivent à la tête de leurs organisations alors que le gouvernement a annoncé au cours de 2001 son intention de faire entrer des sociétés privées dans la gestion du service public, pour rendre ce dernier plus efficace et dépeussier ses modes d'organisation ². A la tête d'Amicus ³ – une structure nouvelle qui réunit l'AEEU et

MSF – la place de son secrétaire général Ken Jackson est menacée par un opposant de gauche qui exige qu'il soit procédé à une élection générale, conformément aux règles, alors que Sir Ken s'est fait attribuer ce poste de façon dérogatoire jusqu'en 2004 malgré son âge.

Si leurs prédécesseurs ont souvent consacré leur carrière à la reconquête du pouvoir politique du *New Labour*, ces nouveaux leaders n'ont pas les mêmes priorités. Et leur avènement n'est pas un symptôme isolé. Il signale un changement d'attitude des syndicalistes à l'égard du gouvernement. Bob Crow n'a jamais été membre du Labour, mais Andy Gilchrist s'en réclame lorsqu'il critique vertement un gouvernement selon lui plus influencé par les affairistes que par les intérêts des salariés ⁴.

Les positions du gouvernement sur les services publics ont cristallisé des insatisfactions syndicales qui se multipliaient, y compris au sein de syndicats proches du parti, sans trouver de terrain d'expression fédérateur. Sur le thème des services publics, les plus puissantes des organisations britanniques peuvent joindre l'utile pour leurs membres à l'agréable pour des usagers acquis à l'idée que les services pu-

-
1. Leader du syndicat des mineurs qui, au lendemain de l'échec de la longue grève des mineurs en 1984, sera défait par Mme Thatcher dans sa résistance isolée contre la fermeture des mines. Cette défaite signe le début du recul de la puissance des syndicats en Grande-Bretagne.
 2. Cf. Odile Join-Lambert : « Faillite de Railtrack : l'échec d'un partenariat public-privé », *Chronique Internationale de l'IRES*, 74, janvier 2002, pp.47-52.
 3. La création d'Amicus, acceptée sur le principe en avril 2001 est devenue effective en janvier 2002. Amicus devient au sein du TUC la plus grosse fédération du secteur privé avec plus de 1,1 million de membres, et la seconde fédération après Unison. Il revendique plus de 100 députés travaillistes et pèse donc d'un poids décisif dans la politique du gouvernement de Tony Blair qui a ennoblé le secrétaire général avant que la légalité de son élection ne soit contestée.
 4. Andy Gilchrist « Salvaging A Rocky Marriage. Relations Are Strained, But Unions and Labour Depend on Each Other », *The Guardian*, February 22, 2002.

blics sont maltraités, qu'ils sont une cause de retard pour le pays, et qu'ils reflètent des choix politiques essentiels. Le leader du GMB, John Edmonds, réputé loyal à l'égard du Labour et de ses dirigeants, a annoncé début 2002 que son syndicat se préparait à doubler la réduction de financement qu'il avait infligée au parti travailliste en 2001 : ce dernier se verra privé de 500 000 £ (825 000 S) au lieu de 250 000 £ pendant les quatre prochaines années, soit jusqu'aux prochaines élections, alors qu'il est déjà endetté. En outre, son syndicat ne soutiendra pas les candidats du Labour aux élections de conseils municipaux en mai qui approuveraient l'introduction du secteur privé dans la gestion des institutions de santé, d'éducation et de services publics territoriaux. Il souhaite faire de ces élections un referendum sur les plans gouvernementaux. Un mouvement similaire est engagé de la part de syndicats locaux (*branches*) qui demandent que les fonds politiques syndicaux apportent des résultats à ceux qui les octroient, pas à leurs ennemis : *Value for money and performance related support*¹. A la conférence du parti travailliste à Cardiff où va éclater le conflit avec le gouvernement, Unison a collecté des centaines de noms de responsables importants du Labour pour appuyer, *via* une pétition, ses revendications salariales des personnels des collectivités locales.

Wreckers et navigators

Tony Blair a mis le feu à la plaine en assimilant à Cardiff le 3 février les opposants de tous bords à ses projets de réformes à des « naufrageurs » (*wreckers*) du service public. Tous les grands syndicats ont immédiatement dénoncé ce discours. Unison bien sûr, le TGWU, le GMB, et le TUC lui-même ont franchi le pas de comparer le ton de Tony Blair à celui de la peu regrettée Madame Thatcher. Bill Speirs, secrétaire général du Scottish Trades Union Congress, déclarait : « Le discours du Premier ministre a été, pour le moins, malheureux... Quand je l'ai entendu, je me suis demandé : Quand est-ce que j'ai entendu pour la dernière fois un Premier ministre utiliser un tel langage ? C'était quand Margaret Thatcher traitait les syndicats d'ennemis de l'intérieur, en 1984. » Bill Morris, secrétaire général du TGWU, attaquait aussi bien les orientations du gouvernement que les influences qu'il subit : « Les naufrageurs, selon moi, sont ceux qui ont amené Railtrack là où il est ou ceux qui agissent en faveur d'Enron à l'intérieur du gouvernement et au cœur même du gouvernement ou ceux qui ont cru que le 11 septembre était une bonne occasion pour enterrer les mauvaises nouvelles² ». Dans les jours qui ont suivi, plusieurs syndicats ont lancé une campagne publicitaire dans les journaux

-
1. Par le jeu de ses implantations dans le parti travailliste, le RMT Railways union pourrait menacer le financement des campagnes de John Prescott et Robin Cook, deux membres éminents du Labour.
 2. Allusion d'abord aux soupçons que Enron entretenait des contacts étroits avec des membres du gouvernement et aurait apporté des aides financières importantes au Labour. Allusion ensuite à une note du service de presse du Premier ministre, émise le 11 septembre dans l'après-midi, qui recommandait aux ministres d'utiliser le tumulte autour de l'attentat à New-York pour faire part de décisions impopulaires et de mauvaises nouvelles que la presse ne reprendrait pas. Tony Blair devait en outre s'expliquer le 12 septembre devant le congrès du TUC, où le 11 une de ses ministres avait été reçue dans une atmosphère glaciale. Les événements ont empêché sa venue, frustrant les leaders syndicaux d'une explication publique et rigoureuse avec lui.

ROYAUME-UNI

pour stigmatiser les termes utilisés par le chef du gouvernement.

Au même moment, une série de « faits divers » convergents en défaveur des positions gouvernementales est venue envenimer les débats. Sous la pression de l'opinion publique, le gouvernement a été contraint de faire marche arrière.

Stephen Byers, secrétaire d'Etat chargé des transports et du logement, a dû avouer qu'il avait accordé des aides substantielles à l'entreprise privée concessionnaire de la gestion du trafic aérien pour compenser la baisse d'activités après le 11 septembre. Peu de jours auparavant, il avait eu des mots très durs à l'égard de la gestion du service public comparée à celle du secteur privé. Le retour de bâton a été violent.

La période a aussi paru opportune à plusieurs « patrons » de grandes institutions publiques pour adresser une lettre ouverte à Tony Blair¹. Les difficultés du service public sont, à leur avis, liées pour l'essentiel au manque de considération des politiques à son égard. Il conviendrait selon eux d'accorder des moyens supplémentaires à ces services pour y retenir des salariés dévoués et compétents mais tentés par les offres externes. La qualité des signataires est aussi impressionnante que la modération de ton de leur missive est accusatrice pour le gouvernement.

Ce dernier a annoncé qu'il devrait faire appel à des équipes de chirurgie allemandes pour assurer la prise en charge de services d'urgence que le NHS (*Natio-*

nal Health Service, service national de santé) n'arrive pas à assumer. Survenant après les images des premiers patients anglais se préparant à se faire soigner dans des hôpitaux français, cette nouvelle a contribué à souligner le retard du système de santé britannique par rapport à ses homologues continentaux.

Enfin, à la mi-février, Tony Blair s'est trouvé personnellement impliqué dans une affaire de subvention occulte versée au Labour après son appui à une entreprise indienne concurrente de la sidérurgie britannique. Les syndicats y ont vu le signe que le Premier ministre confondait les intérêts du *big business* et ceux du parti, et ils lui ont reproché de ne pas maîtriser les enjeux économiques de ses interventions dans le secteur privé qu'il prend pour modèle.

Du côté de la base syndicale, les avertissements se sont succédé. Le syndicat des conducteurs du métro de Londres a mené un scrutin favorable en faveur d'une grève qui débiterait en mars, en même temps que commencerait une grève dans les postes². Le syndicat de la police a fait rejeter par sa base à plus de 90 % l'offre salariale qui lui était faite pour l'année à venir. Les cheminots – et parmi eux les *navigators* – restent très mobilisés après leurs actions de janvier dans le Sud-Est, et les agents de sécurité de l'aéroport de Manchester ont mené des actions d'avertissement.

1. Lettre du 21 février 2002, cosignée par George Barlow, président, London Development Agency ; Steve Bundred, directeur général, London Borough of Camden ; Will Hutton, directeur général, Industrial Society ; Dr. Beverly Malone, secrétaire général, Royal College of Nursing ; Rabbi Julia Neuberger, directeur général, King's Fund ; Sir John Stevens, Commissioner, Metropolitan Police.

2. Le syndicat des postes veut une progression de salaire de 5 % et non de 2,5 % comme proposée par la direction.

**Un débat et
une confrontation renouvelés**

Tony Blair a décidé de ne pas laisser les événements s'emballer. Il a profité du congrès du parti travailliste écossais pour prononcer le 22 février un discours affirmant que la question des services publics devait constituer un tournant de la politique du nouveau parti travailliste. Dans ce discours, il est revenu sur ses affirmations dépréciatives vis-à-vis du service public. Il a reconnu leur construction comme une spécificité politique du travaillisme, ancien ou nouveau. Il a plaidé pour une réforme des services publics conciliable avec l'amélioration de leur efficacité pour le public, tant dans le système scolaire que dans celui de la santé ou des transports. Il a laissé entendre que cela passait par une économie assainie et un budget en équilibre, ce qui signifie que des augmentations d'impôts pourraient venir à l'appui de la politique de renouveau des services publics imaginée. Les décisions restent à venir.

Pour le moment, le débat sur les services publics souligne la nouveauté du ton adopté par les syndicats à l'égard du *New Labour*. Leurs échanges peuvent être d'autant plus vifs que les conservateurs ne se montrent pas capables de rivaliser avec le Labour. Cela signifie que l'opposition au gouvernement se trouve dans les rangs syndicaux. La thématique sur la nature des liens entre le parti et les syndicats n'est plus celle de la période précédente, lorsque les syndicats attendaient du nouveau gouvernement qu'il les libère de la pression instaurée pendant dix-huit ans par les gouvernements conservateurs. Aujourd'hui, ils se trouvent face à une nouvelle chance. Andy Gilchrist, dans l'article

ci-dessus, analyse ce débat sur les services publics comme porteur d'une ouverture stratégique potentiellement décisive. « Historiquement, les syndicats ont souvent été divisés sur les questions politiques cruciales. Cela doit changer. Les syndicats doivent combiner leurs actions pour forger un niveau d'unité jamais atteint par le passé. Le plein emploi, l'opposition aux privatisations et la lutte contre la pauvreté seraient de bons thèmes de départ. »

Les menaces qui pèsent sur le statut des personnels en cas de transfert vers des sociétés privées sont très lourdes, et la thématique syndicale joue à plein de ce danger statutaire pour rappeler les salariés aux bonnes mœurs syndicales : syndicalisation bien sûr, mais aussi usage des *industrial actions*, les grèves. D'un autre côté, la dégradation des services publics est ressentie par les usagers/électeurs comme une tache sur l'expérience travailliste. John Edmonds du GMB résume ce sentiment en disant que les propositions du gouvernement sur les services publics sont encore moins populaires que la *poll-tax* de Mme Thatcher. La proposition de les réover par l'intervention du secteur privé n'est pas convaincante. Elle est mise au compte du dogmatisme libéral du gouvernement, pas de son réalisme. Le gouvernement se trouve englué dans une suspicion de dépendance à l'égard du secteur privé et de ses illusions managériales. Les syndicats, en se présentant comme les promoteurs d'une amélioration des services publics ne véhiculent plus l'image de forces du passé, mais de forces positives, sensibles aux conditions de vie de l'ensemble de la population, à l'égalité des chances vantée par le gouvernement et à la comparaison avec les standards continentaux en la matière ¹.

1. Dans son discours du 22 février, Tony Blair prend comme référence les systèmes de santé français et allemands. Il se distancie des systèmes de retraites américains : l'affaire Enron a marqué.

ROYAUME-UNI

Les succès des menaces de grève ou des mouvements grévistes survenus dernièrement dans plusieurs services publics (rail, métro, poste, contrôle aérien) montrent que le plein emploi, la faiblesse de l'opposition conservatrice et la distanciation du gouvernement à l'égard de ses bases libèrent des énergies jusque là contraintes. Le TUC a renouvelé lors de son dernier congrès sa demande que les *secondaries actions* (grèves de solidarité) soient réautorisées et que les sanctions en

cours de grèves soient rendues illégales. Cela fait partie aujourd'hui d'un programme de modernisation de la société et des relations professionnelles, en référence à ce qui se pratique sur le continent, pas à la recherche nostalgique d'une gloire passée.

Sources :

The Guardian, The Observer, The Financial Times, Labour Research, Labour Market Trends, IRS, sites internet des organisations syndicales.