

Royaume-Uni

Face-à-face rugueux d'un syndicalisme revigoré avec le New Labour

Christian DUFOUR

Une grève nationale des pompiers, un appui populaire pour soutenir les services publics (santé, métro londonien, chemins de fer), des succès – relatifs – dans les négociations salariales du secteur public, une participation active à la manifestation anti-guerre du 15 février, des experts qui prévoient une mobilisation sociale prolongée, autant de signes qui confortent l'hypothèse d'un renouveau fragile mais sensible du syndicalisme britannique.

L'incapacité des conservateurs à assurer une opposition crédible au cours du deuxième mandat de Tony Blair offre aux syndicats l'opportunité de se manifester comme des interlocuteurs utiles dans la vie concrète des salariés et pertinents dans le débat démocratique du pays. Les orientations du gouvernement du New Labour les y aident et placent leurs leaders dans des situations souvent inconfortables. Le renouvellement de plusieurs dirigeants syndicaux importants donne des inquiétudes au gouvernement.

La grève des pompiers : boutefeu social à retardement ?

Drapeau du FBU au vent (Fire Brigade Union, syndicat des brigades in-

cendie), les véhicules rouges de secours font à nouveau hurler leurs sirènes dans les rues des métropoles britanniques. Les pompiers ont repris le travail sans avoir obtenu satisfaction mais ils ne sont ni désarmés ni vaincus. Une série de cinq grèves les a mobilisés de novembre 2002 à février 2003. Ils ont fait preuve d'une forte cohésion interne et de mobilité dans leur stratégie. Pourtant, trop sûrs de leur force au début des négociations au printemps 2002, ils ont un long moment surestimé leur capacité de négociation et frôlé la catastrophe. Quelle est la situation à la mi-mars 2003 ?

Des augmentations de ministres ?

Lorsque s'ouvre le premier round de négociation au printemps 2002, ils revendiquent fièrement 40 % d'augmentation de salaires. Ils ont sans doute de bonnes raisons d'avancer ce chiffre. Il tient compte de la décote de leurs salaires depuis plus de vingt-cinq ans et leur dernière grève en 1977. Cela aurait porté le salaire de départ d'un pompier qualifié à 30 000 £ par an (plus de 45 000 :). On n'a pas manqué de souligner que ce chiffre correspondait à l'évolution des salaires des ministres depuis l'arrivée de Tony

Blair au gouvernement. Mais cette revendication a sans doute constitué une erreur de départ. Elle a été jugée peu défendable, d'abord dans le camp syndical. Le FBU a aussi sans doute péché par intransigeance dans les négociations.

Les autorités locales avec qui ils négocient ne pouvaient répondre à de pareilles demandes sans en référer au gouvernement. Et ce dernier, peu enclin à donner un aussi mauvais exemple aux autres syndicats des services publics, a pu profiter de cette erreur de posture pour déconsidérer les manifestations de mécontentement des soldats du feu. La presse dans sa majorité s'est tournée contre eux, même si la population semblait plus réceptive à leurs revendications.

Les dirigeants syndicaux ont compris le danger de se couper de l'opinion publique et de l'ensemble des syndicats du secteur public, engagés dans des négociations salariales annonçant des résultats beaucoup plus modestes (*cf.* ci-dessous). Marqués par leur image de *leftists* (gauche syndicale), ils ont compris le risque que représentait leur mode d'action pour eux-mêmes et pour les autres organisations syndicales récemment réorientées vers des programmes d'action plus vigoureux. Les premières journées de grève, en novembre 2002, avaient pour but d'obliger les pouvoirs publics à revenir à la table de négociation. Mais ces journées ont été marquées par plusieurs décès au cours des interventions des militaires appelés à remplacer les pompiers en grève. Même si ces décès n'étaient pas nécessairement liés à l'incompétence des remplaçants, ils ont servi à alimenter les arguments anti-grève. La direction syndicale a renouvelé les appels à la grève, mais sans maintenir ses revendications,

afin de ne pas s'isoler par son action revendicative.

Au fil des négociations, il est apparu que les divergences entre le gouvernement et le syndicat portent autant sur l'organisation des *fire brigades* que sur les salaires. Le gouvernement voudrait revenir sur des pratiques de travail qu'il considère comme obsolètes et il envisage la privatisation d'une partie de l'activité : les infrastructures pourraient ainsi être modernisées et elles seraient ensuite louées aux entités locales gestionnaires du service. Le FBU refuse fermement cette perspective. Il reproche à un rapport indépendant établi fin 2002 (« *Bain Report* ») à la demande du gouvernement de masquer des suppressions d'emploi prévues en contrepartie d'une augmentation de salaires d'environ 11 %.

Des résultats encore incertains pour les pompiers

Fin février 2003, la confrontation tente de sortir de l'impasse où elle s'est enlisée. Des négociations informelles, conduites au sein d'un organisme officiel de conciliation – l'ACAS – remplacent les confrontations directes. Le gouvernement affecte un moment de désaisir le syndicat de son droit de négociation. Il menace de prendre des mesures autoritaires en la matière. Mais la force syndicale s'est accrue dans ce moment prolongé de solidarité interne et d'échange avec le public. Les brigades et leurs 50 000 hommes sont pratiquement entièrement sous contrôle de leur syndicat, alors même que des divergences opposent les hommes à leurs officiers. L'orientation combative ne peut plus être imputée à un état-major syndical retranché sur des positions de principe. Elle apparaît comme celle de l'ensemble des adhérents. Les cadres syndicaux se

donnent désormais l'image de modérateurs de leurs troupes. Les autorités locales qui gèrent les brigades ne peuvent assurer durablement l'efficacité de leurs unités si les représentants syndicaux ne sont pas partie prenante des décisions et si le droit de négociation n'est pas suivi d'une reconnaissance concrète. Le gouvernement doit tenir compte du fait que nombre des maires ou élus locaux qui assument les responsabilités en matière de sécurité sont des membres du parti travailliste dont la réélection dépend de l'image qu'ils donnent localement face à des pompiers fortement syndiqués et sympathiques aux électeurs. Au fil des conflits, ils en viennent début mars à proposer des augmentations de salaires de plus de 16 % sur trois ans. Mais, à la mi-mars, cette proposition est rejetée par la base alors que les leaders semblaient prêts à la prendre comme un compromis réaliste. Le refus ne porte pas prioritairement sur l'augmentation de salaires mais sur les conditions qui l'accompagnent : les pompiers devraient accepter des heures supplémentaires et de la flexibilité dans les services pour autoriser de nouvelles conditions de management de leur mise en œuvre. Selon le FBU, cela se traduirait à terme par une baisse d'environ un cinquième de leurs effectifs. Cette clause semble avoir été introduite à la demande des états-majors de pompiers, dont la coupure avec leur base est maintenant de notoriété publique.

A la suite de ce refus les positions se crispent à nouveau : une grève de 24 heures a été décidée pour le 20 mars ; le gouvernement avertit qu'il déclarera illégale toute action gréviste entreprise pendant un conflit armé avec l'étranger. L'aiguïsement de ce conflit empoisonne les relations entre le gouvernement et le TUC à un

moment où d'autres motifs d'aigreur se développent au sein de ce couple séculaire.

Le risque de contagion conflictuelle

Beaucoup de spécialistes considèrent que les *firemen* constituent un cas particulier non reproductible dans d'autres secteurs : les membres des brigades sont des hommes à 97 % et des blancs à 99 %, qui forment des communautés très spécifiques. Mais certains de ces observateurs font valoir que, sans être des modèles, les pompiers peuvent être des ouvriers de piste. Le gouvernement l'a bien compris, qui aurait souhaité circonscrire au sein des casernes ce brasier social et l'étouffer sous sa propre violence. A la différence de leurs prédécesseurs des charbonnages au début de l'ère Thatcher, les leaders syndicaux et leurs troupes ne se sont pas engagés dans l'action jusqu'au-boutiste que le gouvernement souhaitait les voir entreprendre : publiquement quelques figures prééminentes du New Labour ont fait savoir qu'un bon échec d'une grève dans le secteur public serait du meilleur effet pour la réputation du gouvernement. Les leaders du FBU ont intégré l'impact de l'opinion publique. Au fil du conflit, ils ont de plus en plus pris en compte l'attitude d'autres syndicats du secteur public pour affiner leurs propres revendications. Cela leur a permis de se distancier d'une logique corporative héroïque mais étouffante. Andy Gilchrist, leader du FBU et membre du Labour, n'est pas Arthur Scargill, le leader du syndicat des mineurs dans les années 1980. Néanmoins le feu couve sous la cendre. L'intransigeance du gouvernement, la volonté d'en découdre des états-majors ont limité la capacité de négociation des leaders syndicaux avec leur propre base. La grève du

20 mars semblait pouvoir être évitée à la mi-février et au moment où les risques de guerre grandissent la situation sociale interne avec les pompiers paraît inextricable.

Les salaires de la fonction publique

Les salaires dans la fonction publique ont progressé en moyenne de 3,4 % en 2002, contre 2,5 % pour ceux du secteur privé. Cette avance provient d'une volonté nouvelle de la part des différents gestionnaires d'institutions publiques de fidéliser leurs personnels. Cette bonne volonté a été encouragée par une progression significative des mouvements de grève. Celui des pompiers, le plus emblématique, n'était pas isolé : les enseignants, les personnels des administrations territoriales, les assistants et professeurs d'université ont aussi manifesté leur mauvaise humeur. Mais cet écart est-il suffisant pour satisfaire la base et les syndicats ? L'avance sur le privé n'est-elle pas aussi l'effet de la modération salariale dans les entreprises affectées par le ralentissement économique ?

Des progressions inégales

Les négociations dans les services publics britanniques se mènent à des niveaux multiples. Certaines agences gouvernementales couvrant l'ensemble du territoire négocient centralement, pendant que d'autres discutent des accords locaux diversifiés. Certaines autorités locales se sont désengagées depuis quelques années de négociations nationales qu'elles ne veulent plus suivre. Le gouvernement central intervient par des recommandations et par des attributions de moyens aux autorités qui ont en main la négociation avec leurs salariés : dans le cas des pompiers, les négociations sont

menées par les autorités locales, mais le gouvernement doit assurer le financement partiel de ces services. Et les autorités locales qui négocient pour les pompiers doivent aussi négocier à d'autres tables pour les personnels administratifs des communes, pour les psychologues scolaires, les officiers et les personnels de police, etc. Les résultats donnés en moyenne masquent des disparités considérables dans les résultats et les termes de la négociation.

Dans de nombreux cas, les négociations ont trouvé une issue en englobant des progressions étalées sur plusieurs années. Nombre d'accords comportent des clauses de rattrapage, soit pour une partie du personnel, soit pour leur ensemble.

Ainsi, les 1,3 million de salariés des communautés territoriales (*local governments*) d'Angleterre, du Pays de Galles et d'Irlande du Nord (l'Ecosse ne fait généralement pas partie de ce genre de négociations, en raison de son statut autonome) ont bénéficié d'un accord sur deux ans, avec 7,7 % d'augmentation (3 % en avril 2002, 1 % en octobre 2002, 3,5 % en avril 2003). Les bas salaires parviendront à 10,9 % d'augmentation *via* des compléments. L'offre de 3 % des employeurs s'opposait au début à une demande de la part des syndicats de 6 %, sur une année. Cet accord, qui implique les trois syndicats Unison, GMB et TGWU, a fait suite à une grève, la première pour ces personnels depuis 1989.

Les 810 000 employés du gouvernement central ont fait l'objet d'au moins 34 accords, très différenciés dans leurs résultats, la durée des accords et la taille des effectifs concernés. Les progressions salariales de ces personnels semblent se situer au-dessus de la moyenne (18 % sur trois ans en Ecosse, 14 % aux affaires

étrangères sur la même période). Plus particulièrement, ces accords sont marqués par des changements dans les procédures de détermination des salaires (performance, individualisation...). Les efforts consentis par les autorités rémunèrent l'acceptation de ces modifications.

Dans la santé (NHS), les infirmières et les visiteurs de santé, quelque 430 000 personnes, ont reçu des augmentations de 3,6 % en avril 2002. Une infirmière qualifiée débutante gagne désormais 16 005 £ par an (24 000 :). Ce niveau d'augmentation a été aussi appliqué à 58 000 médecins spécialisés.

Les cadrages gouvernementaux

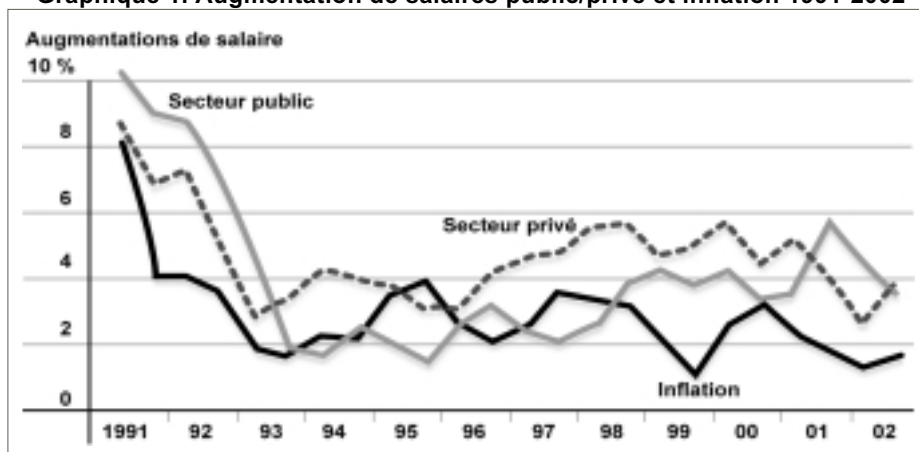
La diversité des méthodes de négociation est accompagnée de recommandations émanant du gouvernement. En 2002, il a été conseillé de veiller spécialement à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Vis-à-vis de l'autorité qui négocie les salaires des 480 000 enseignants anglais et gallois, le School Teachers Review Body (STRB), qui a accordé une augmentation de salaires de

3,5 % minimum, il a suggéré que les progressions de salaires soient plus liées aux performances et que les chefs d'établissement puissent individualiser une part de ces augmentations. Cela signifierait, pour les syndicats, que les écoles pauvres pourraient se voir privées d'enseignants au profit d'écoles mieux placées. Les différents syndicats d'enseignants sont sur une ligne commune pour maintenir la négociation nationale des salaires et des progressions de carrière.

Sera-ce suffisant pour assurer une paix sociale durable ?

Il faudra voir sur la durée les effets de ces dernières négociations. Certes, les augmentations de salaires dans les services publics ont dépassé temporairement celles du privé. Mais depuis plus de dix ans le différentiel s'est creusé de façon importante au détriment des salariés des services publics. Dans la région de Londres, les primes de coût de la vie qui ont été revalorisées lors de ces dernières négociations laissent les salariés du public très insatisfaits : il est pratiquement im-

Graphique 1. Augmentation de salaires public/privé et inflation 1991-2002



Source : ONS

possible pour un professeur d'université arrivant à Londres de se loger dans la ville avec son traitement et ses indemnités. Il serait surprenant que les catégories professionnelles moins bien loties se contentent d'augmentations de salaires qui se situent avec 3,5 % en moyenne à peine un point au-dessus de l'inflation annuelle. La question des salaires dans les services publics reste une épine dans le pied du gouvernement et elle pourrait être cause de claudication aggravée.

Renouveau très politique de leaders syndicaux du TUC

Pour le moment, ce manque de satisfaction financière des salariés du public accompagne une radicalisation progressive des syndicats. Plusieurs d'entre eux ont opéré un virage vers la gauche que le congrès du TUC de 2002 n'a pas désavoué. Ainsi de la nouvelle fédération de l'industrie, Amicus, composée des deux anciennes fédérations AEEU et MSF. Dirigée par un syndicaliste récemment anobli par Tony Blair qui l'avait publiquement reconnu pour un « syndicaliste comme je les aime », elle a été l'objet au printemps 2002 d'une bataille défavorable au nouveau Lord. Convaincu de malversations diverses et de fraudes électorales au sein du syndicat, il a dû céder son fauteuil de leader à un nouveau venu réputé pro-communiste. Deux syndicats jouent un rôle clé désormais à la fois du fait de leur puissance et de leur modération relative dans leurs relations avec le gouvernement : le TGWU (aussi raccourci en T&G) et le GMB. Les leaders expérimentés de ces deux fédérations sont d'autant plus prêts à montrer leur force syndicale qu'ils peuvent (doivent) se démarquer de positions plus radicales sur leur gauche.

TGWU et GMB vers un durcissement ?

Or ces deux syndicats vont bientôt changer de leaders. Bill Morris, leader du TGWU (syndicat implanté dans l'industrie, les transports, les services publics, etc.) doit céder sa place en octobre 2003, à 65 ans, après douze années à la tête de son organisation. Ce leader noir sera très difficile à remplacer. Plusieurs candidats sont en lice ; tous se démarquent de leur droite en se déclarant contre les privatisations, contre les bas salaires, etc. Le lauréat sera connu fin mai 2003, et se verra officialisé en juillet à l'occasion de la conférence du TGWU préparant le congrès du TUC. L'un des concurrents – avec peu de chances de succès semble-t-il – est Jimmy Elsby, l'un des assistants favoris de Bill Morris, et aussi trésorier du Labour Party. Politiquement, il faudra trouver un candidat qui soit acceptable sur l'aile gauche si John Monks a raison lorsqu'il affirme : « Il est quasiment impossible à quiconque de gagner une élection syndicale en étant classé blairiste ».

Dans la même période, le GMB se séparera de son leader, John Edmonds, qui joue depuis longtemps un rôle conciliateur dans les débats internes du TUC, en s'appuyant sur la force de sa propre organisation (services publics, municipalités, ouvrières(ers) d'industrie, etc.). Trois femmes se disputent la succession de ce syndicat de plus de 800 000 personnes, à majorité féminine. Ms. Brimble, responsable des services publics au sein du GMB, a dernièrement fait connaître sa candidature, après Debbie Coulter, responsable de l'organisation dans le Yorkshire, et Karen Constantine, responsable des questions d'égalité. D'autres candidats sont aussi déclarés, dont Kevin Curran qui semble en position favorable et ne

fait pas mystère de ses distances vis-à-vis du gouvernement (*cf.* note 3, page 25).

Le gouvernement suit les changements de personnes avec attention, évitant de donner son soutien à ses candidats préférés de peur de leur donner « le baiser qui tue » (*the kiss of death*). La situation est particulièrement délicate en la matière au sein du GMB : le scrutin commence le 17 mars et les résultats seront connus vers le 15 avril.

Le nouveau secrétaire élu du TUC pris dans la bagarre

John Monks, secrétaire général du TUC, prépare son départ vers la CES en mai et il sait de quoi il parle lorsqu'il évoque le syndrome anti-Blair dans les syndicats. Au sein du TUC, une femme, Frances O'Grady, a accédé en janvier 2003 au poste de secrétaire générale adjointe. Elle se situe à la gauche du *Labour* et elle a battu David Coats, directeur du service économique et social du TUC, réputé proche de Blair. Une autre femme, Kay Carberry, accèdera en mai au poste d'assistante du secrétaire général, soit la troisième position dans la hiérarchie du TUC. La probabilité que la succession du successeur de John Monks, Brendan Barber, soit féminine s'accroît sensiblement.

Le successeur de Monks, Brendan Barber, a lui 51 ans. Il vient de passer neuf ans au poste de secrétaire général adjoint du TUC, après avoir fait partie de l'équipe de presse de sa confédération. Il a réuni sur sa candidature 41 des 69 syndicats que compte le TUC, soit 96 % des affiliés aux syndicats. Selon ses proches, il est un parfait connaisseur des coulisses du syndicalisme, un homme du *back office* qui « achète des chemises aux manches déjà retroussées ». Il passe pour un ferme partisan du centre droit dans le par-

ti, mais se refuse à se considérer comme un *Blairite*. « Je refuse les étiquettes », dit-il. Il a dû dès son élection se défendre d'attaques internes au TUC autant que de sollicitations des partisans du New Labour. Ces derniers voudraient qu'il se démarque rapidement des branches les plus militantes de sa confédération. En principe, il est en désaccord avec les syndicats gauchistes (*leftist*), affublés du qualificatif d'*awkward squad* (l'équipe des horribles, les empêcheurs de tourner en rond). Mais, élu en décembre pour prendre ses fonctions en mai, il a dû de suite se lancer dans le débat public sur les grèves des pompiers. Cela l'a rangé – peut-être malgré lui – dans le camp des syndicalistes bon teint contre celui des alliés du gouvernement. En décembre John Prescott, le vice-Premier ministre, qui passe pour le meilleur allié des syndicats au sein du gouvernement, a menacé de prendre des lois interdisant la grève aux *fire brigades* et de décider des augmentations de salaires sans négociations si le FBU n'acceptait pas des « modernisations » des conditions de travail. C'était agiter un drapeau de ralliement syndical devant le tout nouvel élu qui n'a pu que se solidariser avec le FBU et dénoncer la position gouvernementale. Depuis, Brendan Barber est en froid officiel avec Prescott. Brendan Barber a dû ensuite se démarquer du 10 Downing Street, lui reprocher d'être trop sensible aux thèses patronales et de ne plus avoir de perspectives politiques claires au cours du second mandat électoral. A ce moment-là Brendan Barber comptait toujours sur des mesures positives pour les syndicats dans l'*Employment Act 2003* en cours d'élaboration au sein du gouvernement (*cf.* ci-dessous).

**2003, annus horribilis
pour le gouvernement ?**

« Les relations professionnelles suivront en 2003 le même chemin qu'en 2002 », prophétise l'*IRS Employment Review* dans un article pour praticiens des relations sociales qu'il orne du titre évocateur « Attachez vos ceintures ». Détaillant ce pronostic, cette revue spécialisée s'attend à ce que les conflits dans le secteur public prennent de l'ampleur et que des difficultés accrues dans le secteur privé se manifestent. Ce point de vue se fonde sur une série d'interviews menées auprès d'experts en relations humaines, de syndicalistes et d'employeurs. La convergence de vues à ce sujet est frappante.

La croissance est ralentie, des licenciements ont lieu, mais les marchés du travail se comportent de façons très différenciées. Pour leur part, les services publics font appel à des personnels qualifiés qui ne s'auto-gènèrent pas : on ne s'improvise pas pompier comme l'ont démontré amplement les militaires appelés à remplacer les soldats du feu grévistes ; la qualification des spécialistes de la santé ou des enseignants demande des années de formation.

Au-delà des effets immédiats de la conjoncture économique, la vie sociale et politique britannique semble être entrée dans un nouveau régime. Des prémices d'une rupture entre le « mouvement social » et le New Labour sont peut-être reconnaissables, au-delà de simples phénomènes de leadership. Les prévisionnistes de turbulences sociales qui s'expriment début janvier 2003 ne savaient pas que le 15 février de la même année une secousse, pacifique mais impressionnante viendrait à l'appui de leurs thèses.

La manifestation du 15 février

« C'est la plus grande manifestation de l'histoire de la Grande-Bretagne » a pu écrire un chroniqueur du *Guardian*, journal de centre-gauche, aujourd'hui clairement anti-guerre mais soutien sûr quoique critique depuis longtemps du New Labour. A Londres un ou deux millions de personnes selon les estimations s'étaient réunies contre la guerre en Irak et donc contre la position du gouvernement travailliste. Plus de 100 000 personnes s'étaient réunies à Glasgow pour y attendre le discours de Tony Blair ce jour-là devant le parti travailliste écossais. Mais le Premier ministre avait anticipé la manifestation et quitté la ville.

La « *stop the war coalition* », toute hétéroclite qu'elle soit, préfigure-t-elle une nouvelle forme d'immixtion dans le débat politique ? Beaucoup de commentateurs britanniques, habitués à ce que la politique se fasse dans les partis, ont souligné l'écart entre les 180 000 adhérents du Labour Party et les masses qui se sont déplacées pour dire leur sentiment . Une série d'autres manifestations se sont déroulées depuis lors, moins nombreuses, mais signes d'une mobilisation soutenue contre la politique gouvernementale . Se pose alors la question de savoir si ce type de mouvement, auquel les syndicats fournissent un appui numérique et logistique important, est susceptible d'assurer une transition vers de nouvelles organisations et de nouveaux acteurs qui entrent dans la compétition politique. Fort malmenée, la relation traditionnelle entre le parti travailliste et les syndicats peut-elle être abandonnée ouvertement par une partie importante des syndicats au profit de liaisons plus souples et plus conjoncturelles avec d'autres formes de mobilisation sociale ?

Les 3,5 billions de livres (5,3 milliards d'euros) prévus pour la guerre, qui selon les syndicats seraient mieux utilisés à la modernisation du service public, servent d'argument de choc dans le débat sur la politique gouvernementale, sur la vraie nature du parti travailliste et sur ses relations profondes avec le mouvement syndical. Dans une période où le parti conservateur continue à s'enfoncer dans ses querelles internes, la commission financière du Labour vient de révéler que de « riches donateurs » compensaient les pertes de recettes dues aux retraits de fonds politiques versés traditionnellement par les syndicats .

Crash course au programme ?

Les syndicats ont pu s'assurer quelques avancées dans leurs négociations avec le gouvernement sur le devenir des services publics. Le 14 février, la veille des grandes manifestations, lors d'une réunion avec les leaders syndicaux – dont Dave Prentis, président de Unison et bête noire du gouvernement – et en l'absence remarquée des représentants des employeurs, Tony Blair a accepté d'inclure de nouvelles règles concernant les salaires lorsque des sociétés privées viennent accomplir des tâches au sein d'institutions gérant des services publics. Les salariés extérieurs devront être traités comme les salariés relevant des services publics en matière de salaires et de couverture sociale. Cette concession – très lourde symboliquement – a permis à Tony Blair de ne pas se faire huer par les syndicats lors de la conférence annuelle du Labour du 21 février qui a entériné cette proposition. Cela devrait signifier qu'au cours de prochaines négociations concernant ces *two-tier workforces* (salariés défavorisés) des progrès sérieux se-

raient accomplis en leur faveur. Mais cela supposera une forte mobilisation syndicale. Le gouvernement a pu lâcher une concession symbolique en espérant que sur le terrain elle ne se traduirait pas par des changements réels. On peut s'attendre à une action forte des *lobbyists* du privé à l'égard du gouvernement pour s'opposer à ces changements. Les syndicats devront y répondre.

Pourtant le gouvernement maintient une ligne intransigeante à l'égard des droits syndicaux. Le TUC avait réclamé une série de mesures propres à faciliter la représentation des salariés. Pour l'essentiel, le gouvernement se prépare à les refuser. Il l'a fait savoir fin février dans un projet soumis aux interlocuteurs sociaux pour préparer le nouvel *Employment Act 2003* (*White Paper*, 25 février 2003). Les salariés du privé qui vont travailler de plus en plus dans le secteur public n'auront pas les mêmes droits de grève que leurs collègues rattachés au secteur public. Les salariés du secteur privé ne seront pas protégés de licenciements en cas de grève durant plus de huit semaines. Les droits de reconnaissance syndicale ne seront pas étendus aux entreprises de moins de 21 salariés et il ne sera pas possible de faire reconnaître un syndicat indépendant lorsqu'un syndicat accommodant (*sweetheart union*) est déjà en place. De même, dans ce document, le gouvernement prévient qu'il n'introduira qu'une partie des droits qui devraient être inscrits dans la législation britannique à la suite des directives européennes (travailleurs temporaires, information et consultation) ; il ne retiendra pas, dans le droit national, l'ensemble des conséquences qu'il pourrait tirer des jugements de la Cour européenne sur les discriminations salariales envers les représentants syndi-

caux. Par contre, des mesures vont être prises concernant l'élection des leaders syndicaux et les votes sur les fonds politiques des syndicats. Ce cocktail est assurément de ceux qui permettent de s'aliéner les syndicats : il n'est donc pas étonnant que Blair soit maintenant ouvertement comparé à Madame Thatcher dans les rangs syndicaux .

La perte de légitimité du New Labour

Comment comprendre cette rigidité ? Le soutien du TUC à la grève des pompiers, celui également de John Edmonds (GMB) et de Bill Morris (TGWU) ont ramené dans les rangs du New Labour les craintes qui avaient été celles des années 90 : que la politique du parti soit de plus en plus celle des syndicats. Dans ce moment de tension forte, la restauration du pouvoir syndical peut à nouveau être brandie comme un épouvantail. Mais il n'est pas sûr que cette politique ait la même efficacité qu'il y a vingt-cinq ans : aujourd'hui elle ne rencontre pas l'assentiment du public. Le gouvernement a bénéficié d'une période de grâce entre 1997 et 2001 qu'il a utilisée pour mener une politique sociale assez éloignée des attentes de ses bases électorales les plus nombreuses. Aujourd'hui, au sein du parti travailliste, les relations se sont tendues. On pensait que l'appareil du parti – tenu d'une main de fer par les partisans de Blair – ne pouvait guère faire preuve d'infidélité envers la politique du gouvernement. Mais la position de ce dernier dans l'affaire irakienne l'a affaibli auprès des relais électoraux essentiels que sont les militants de base (*lay activists*), si elle ne l'a pas atteint plus profondément auprès de l'électorat moins politisé. Au sein du gouvernement, des voix se font entendre qui sont discordantes avec la poli-

tique de Tony Blair sans que celui-ci puisse se débarrasser de ces récalcitrants : le soupçon est fort que quelques ministres seniors (G. Brown ?) joueraient une stratégie d'échec du leader charismatique qu'a été Tony Blair. A partir du moment où le charisme fondé sur une relation directe – via les media néanmoins – avec les électeurs et les électrices – s'effrite, la tentation de trouver d'autres voies de gouvernement du parti gagne de l'espace. Des révoltes se manifestent parmi les députés travaillistes à de nombreux propos, qui auraient auparavant été rapidement étouffées par la discipline du parti . La perte de légitimité de Tony Blair sur les siens ne sera pas reconstruite par sa seule habileté manœuvrière.

Rupture de l'alliance social-démocrate et crédibilité syndicale

« Il manque un parti à la gauche du Labour » pensent beaucoup d'analystes. Ce qui signifie, dans la situation de léthargie prolongée des conservateurs qui désespère une partie de la classe patronale, que le Labour n'est plus dans le Labour.

Les mobilisations dans le secteur public, la mobilisation contre la guerre offrent de nouvelles perspectives d'action à des militants qui en ont pendant longtemps manqué. Elles donnent une nouvelle image des relations sociales en Grande-Bretagne, du réalisme politique et du *politically correct*. C'est sans doute sur ce dernier terrain que le gouvernement a accusé la plus sérieuse reculade. Les alliances européennes de Tony Blair avec Silvio Berlusconi et José Maria Aznar le reclassent politiquement plus que son leadership sur le parti traditionnel des travailleurs anglais.

Il n'est plus le temps où Tony Blair venait à la tribune du congrès du TUC pour tancer les syndicats et leur donner des leçons sur ce qu'était leurs devoirs et leurs objectifs. Brendan Barber a pu éviter courant mars 2003 que les syndicats du TUC participent à une campagne exigeant la tenue d'un congrès spécial du parti pour envisager le remplacement de Tony Blair à sa tête. L'entrée en guerre contre l'Irak sans l'ONU, jouera un rôle important dans les relations à moyen terme entre les deux institutions du mouvement ouvrier britannique. A plus long terme, l'idée d'une indépendance réciproque – qui avait surtout bénéficié au parti pour se démarquer de la mauvaise image de marque syndicale – gagne du chemin chez beaucoup de partisans d'un nouveau syndicalisme.

Le leader du TUC, John Monks, arrive sur la scène européenne en tant que dirigeant de la CES avec l'appui d'un mouvement syndical britannique redevenu remuant, qui fait mieux que résister. Ombre sérieuse au tableau cependant, les effectifs de syndiqués ne progressent pas. Brendan Barber a fait de cette question l'un de ses principaux sujets de préoccupation : le rapport de force au sein même du mouvement ouvrier en est l'enjeu, quel que soit le prochain premier ministre.

Sources :

The Guardian, The Financial Times, The Observer, IRS Employment Review, Labour Research Department Bargaining Report, sites internet des syndicats et du gouvernement

ROYAUME-UNI