

Royaume-Uni

Echéance électorale et relations Labour-syndicats

Christian DUFOUR

Les cartes politiques sont maintenant distribuées : des élections législatives auront lieu le 5 mai 2005. Ces élections revêtent une charge symbolique forte. A nouveau vainqueur, Tony Blair serait le premier leader travailliste capable d'assurer une troisième victoire consécutive à son parti. Le Premier ministre tient à ce sacre. Les détracteurs du New Labour, nombreux au sein même du parti, en seraient pour leurs frais.

Le résultat a longtemps fait peu de doute. Un parti conservateur faible et divisé, un parti libéral-démocrate (Lib-dem) très libéral, l'absence de force crédible à gauche du New Labour semblaient garantir une nouvelle confirmation à un gouvernement contesté sur maints sujets mais toujours sans alternative. A l'approche du scrutin, les certitudes ont commencé à s'estomper.

Cette échéance électorale oblige le parti travailliste et les syndicats à se remettre face à leur histoire commune. Que reste-t-il de leurs solidarités ? Tony Blair pourrait-il souffrir de la distance qui semble s'être créée entre une partie de l'électorat traditionnel travailliste et sa politique tant extérieure qu'intérieure ? Un premier choix a été fait lorsque, sous la tempête irakienne, le Premier ministre contesté a écarté l'hypothèse d'une relève

que Gordon Brown, actuellement chancelier et réputé plus proche des syndicats, aurait pu assurer.

Les syndicats jouent un rôle décisif dans la campagne, peut-être pas celui qu'ils auraient souhaité. C'est aussi un enjeu pour leur propre avenir.

L'incertaine alliance des deux branches du labour movement

La perspective électorale contraignait les deux branches du labour movement à tenter de se rapprocher. Les occasions de conflit entre elles ont été et restent si nombreuses que leurs bases – souvent communes – risquaient de s'égarer entre les positions respectives du parti ou des syndicats. Le résultat n'est pas vraiment convaincant.

Une reprise de contact décevante

Dès mars 2004, le secrétaire général du TUC, Brendan Barber, lance un appel au gouvernement. Il s'inquiète. Les relations entre les syndicats et le gouvernement ne sont pas « *at their best* ». Il propose de définir un projet commun sur la place du travail dans la société. Cela fournirait une charte pour un troisième mandat politique du New Labour. Cet appel ne reste pas sans écho, au sein d'un

ROYAUME-UNI

gouvernement soumis à d'intenses pressions du fait de son engagement dans la guerre en Irak et secoué par de mauvais résultats électoraux partiels¹.

Les contacts discrets entretenus au fil des mois se nouent officiellement en juillet 2004, lors du Warwick Policy Forum, une conférence interne au parti. Elle abrite une confrontation entre dirigeants syndicaux et responsables du parti au sein de la TULO (Trade Union Liaison Organisation), structure de liaison entre le parti et les syndicats. Ces derniers ont une longue liste de demandes. Quarante engagements (*commitments*) sont proposés par les syndicats au parti². Les pensions et les protections contre le licenciement font partie des principaux thèmes évoqués. Les syndicats voudraient que la protection des emplois précaires soit mieux assurée, ou encore que les discriminations salariales soient combattues plus vigoureusement. Cette rencontre ne débouche pas sur des accords formels : la question des pensions reste en particulier en suspens (*cf. infra*). La tension cède légèrement entre les deux parties, du fait de la reprise des rencontres. Mais le gouvernement a lâché sur la méthode et rien sur le fond. En fait, Tony Blair n'a pas envie de réveiller le spectre des pactes électoraux avec les syndicats du TUC. Que l'initiative stratégique soit une prérogative du parti est un élément fondateur de la politique du New Labour, un élément clé de la rupture avec le passé du labour movement. Si les syndicats veulent se rendre irremplaçables, ce ne peut être dans ce rôle.

Il n'est donc pas étonnant que Tony Blair soigne son intervention au congrès du TUC, en septembre 2004. Il place au centre de son discours une comparaison entre ce qu'il a pu faire au cours des huit dernières années et ce qu'aurait fait son adversaire conservateur Howards. « Mais nous n'avons pu faire ce que nous avons fait que parce que nous étions au gouvernement, pas en permanence dans l'opposition ». Autrement dit : les tentations syndicales d'aller voir ailleurs qu'au Labour lors des prochaines échéances pourraient d'abord coûter cher au syndicalisme. Peut-il s'offrir ce luxe ?

La solidarité contrainte

Les syndicats sentent encore les brûlures de leur histoire. Les conservateurs ont gouverné pendant dix-huit ans parce que les adhérents syndicaux eux-mêmes refusaient l'alliance ancienne entre Labour et TUC. Les conservateurs ne sont plus une menace. Mais les syndicats ne peuvent jouer la politique du pire. Et, si le parti n'est plus un complice, il reste un rempart contre des mesures émanant de la sphère politique. Tony Blair sait que les directions syndicales – qui continuent à peser sur l'appareil du parti – finissent toujours par soutenir la direction du parti et le gouvernement. Et le *New Labour* qu'il incarne profite de cette situation pour conforter son autonomie. Sans insulter pour autant le réalisme électoral. La pression exercée sur les syndicats ne doit pas les dissuader d'assurer leur fonction traditionnelle de relais dans l'opinion publique. Avec quelque sept millions d'ad-

1. Ces mauvais résultats sont confirmés lors des élections au Parlement européen en juin 2004. Le Labour obtient 22,3 % des voix, les Tories 27,4 % et un parti anti-européen nouveau-né obtient près de 17 % des suffrages.

2. « Report from the Forum » et www.amicustheunion.org/main.asp?page=985

hérents (*cf. infra*), ils restent le dernier acteur de masse en Grande-Bretagne¹...et le principal bailleur de fonds du parti. Ils jouent un rôle décisif au sein des *constituencies* (circonscriptions) sensibles, lors de la désignation des candidats et au moment des votes. Les militants qui amènent les électeurs indécis vers les bons bulletins de vote sont aussi des syndicalistes actifs. Or, lors du scrutin de mai 2005, l'ennemi principal pourrait être l'abstention. En 2001, 41 % des électeurs n'avaient pas trouvé le chemin des bureaux de vote (contre 28 % en 1997), un record historique pour la Grande-Bretagne. A ce scrutin, il y avait eu plus de non-votants que de votants pour le parti majoritaire, soulignent les analystes. Et les prévisionnistes sont pessimistes pour le vote de mai 2005. L'abstention grimperait au-delà de 45 %, essentiellement depuis le camp travailliste. Le rapport entre abstentionnistes et votants pour le parti majoritaire passerait à 2 pour 1 : la crédibilité du gouvernement en serait affectée².

A la mi-février 2005, les sondages ne prédisent plus qu'une victoire du New Labour d'une courte tête. Sa majorité serait réduite au Parlement et pourrait ébranler l'équilibre interne au sein du Labour. La contrainte morale de voter travailliste n'est pas exempte de débats proches de la casuistique. Certains députés ont résisté aux énormes pressions

exercées sur eux par la direction du parti au cours de la dernière législature, et particulièrement lors de la guerre en Irak ; ceux-là récolteraient dans les urnes le bénéfice de leur ténacité. D'autres ont manifesté beaucoup de suivisme à l'égard du gouvernement ; ils pourraient au contraire être sanctionnés. Des sondages prévoient la défaite de ministres proches de T. Blair et responsables de dossiers très contentieux : ceux des affaires étrangères, Jack Straw, des transports, Alistair Darling, et de l'éducation, Ruth Kelly³. Des voix se font même entendre pour préférer les Lib-dem dans certains cas⁴. A cette défaillance de gauche pourrait s'ajouter une perte de voix en faveur du British National Party, parti d'extrême-droite, qui s'est fait les dents dans quelques élections partielles.

Symptomatiquement, les abstentionnistes potentiels se trouvent parmi les électeurs qui préfèrent Brown à Blair. La question syndicale n'est donc pas loin.

Des sujets qui fâchent

Parti et syndicats restent liés plus qu'alliés. Cette liaison devient de plus en plus difficile à assumer devant la base syndicale et devant le corps électoral. La gestion encore inévitablement solidaire de leurs relations zigzague entre des mines plus ou moins repêrées. La liste des sujets qui fâchent est d'autant plus im-

1. Les partis sont passés de plus de 3,5 millions de membres dans les années 1950 à quelque 0,5 million ces dernières années. *Cf.* Tom Bentley, *Financial Times Magazine*, September 25, 2004

2. « Don't Count On My Vote » 16 février 2005. www.mori.com/pubinfo/rmm/dont-count-on-my-vote.shtml

3. Cette dernière ne sera pas invitée à intervenir au congrès de l'un des syndicats des enseignants (NUT), contrairement à la tradition, en 2005.

4. Gary Younge « We Cannot Vote Labour », Monday February 21, 2005. Voter Lib-Dem prive le Labour de voix, mais ne favorise pas les conservateurs, plus susceptibles de concurrencer la majorité travailliste.

ROYAUME-UNI

pressionnante qu'elle ne concerne pas des thèmes mineurs. *Le discontent* se répartit entre les thèmes de politique internationale et de politique intérieure.

La politique internationale : l'Irak et l'Europe

La politique du gouvernement sur la guerre en Irak a suscité en février 2003 la plus grande mobilisation populaire de l'après-guerre. Elle réunissait ceux-là mêmes qui en 1997 avaient mis fin par leur vote à l'ère conservatrice entamée en 1979 par Margaret Thatcher. Depuis lors, le gouvernement assume cet engagement dans ses développements les plus malheureux : mensonge avéré sur le déclenchement des hostilités, pressions sur les députés travaillistes pour obtenir leur consentement, engagement de l'armée britannique dans des tortures, suivisme à l'égard de la politique des Etats-Unis, etc. Plusieurs ministres ont quitté le gouvernement en raison de leur désaccord avec cette politique, dont Robin Cook. Les syndicats s'en sont distancié, sans toujours la condamner ouvertement ni inciter à la manifestation contre elle. Mais une part politiquement sensible des membres actifs des syndicats s'identifie mal avec cette politique, même au nom de la raison partisane. George W. Bush se rapprochant après sa réélection des gouverne-

ments continentaux européens opposés à la guerre prive Tony Blair de l'avantage qu'il pouvait tirer de son rôle d'intermédiaire privilégié entre les deux bords de l'Atlantique.

Le congrès du parti en octobre 2004 a permis de mesurer à la fois le mécontentement interne au parti et le rôle ambigu qu'y jouent encore les syndicats. Une motion a été proposée, demandant le retrait au plus tôt des troupes britanniques d'Irak. Elle pouvait passer et constituer un cinglant désaveu du gouvernement. Ce dernier a alors battu le rappel des syndicats. Les plus gros d'entre eux, et souvent les plus critiques du gouvernement, se sont coalisés pour s'opposer à cette motion¹. Toujours convaincus qu'un jour G. Brown pourrait remplacer T. Blair, les syndicats ne pouvaient s'aliéner l'appareil du parti, qui décidera de ce remplacement le moment venu². Mais cette position tactique et « responsable » pourrait les avoir éloignés d'une partie de leur base plus que leur avoir rapporté la reconnaissance du Premier ministre.

L'Europe et la place de la Grande-Bretagne en son sein seront l'une des questions cruciales de la prochaine législature. Il faudra prendre position sur le projet de traité constitutionnel – par voie de référendum probablement en 2006. Il faudra ultérieurement prendre une déci-

1. Les syndicats TGWU, GMB, Unison et Amicus – plutôt critiques, à la gauche de Blair et maîtrisant 40 % des votes au sein du congrès – ont négocié leur non-soutien à cette motion présentée par la coalition anti-guerre au sein du parti. Leur position était cruciale. La motion a été battue sévèrement par 86 % contre 14 %. Le vote inverse des syndicats aurait fait pencher la balance, malgré le loyalisme des votes internes au parti.

2. La lutte entre les deux concurrents à la suprématie est aussi feutrée que féroce. En septembre 2004, Blair a imposé un de ses partisans inconditionnels, Alan Milburn, comme coordinateur de la campagne électorale en lieu et place des partisans de Brown qui assuraient traditionnellement cette fonction dans le partage des tâches entre le leader et son dauphin. Milburn avait dû quitter ses fonctions de ministre de la Santé « pour raisons familiales » après avoir imposé la création des fondations hospitalières, initiative dénoncée violemment par les syndicats.

sion concernant l'adhésion de la Grande-Bretagne à la monnaie commune. Tony Blair et son gouvernement sont partisans de l'un et de l'autre. Les syndicats – dans leur grande majorité – soutiennent cette double perspective¹. Mais ce soutien n'est pas sans réserve, en raison d'une incertitude persistante sur l'opinion de la population. Les sondages donnent toujours le « non » au projet de traité gagnant. Lors du dernier congrès du TUC, une motion a été votée, qui presse la confédération d'attendre avant de prendre position concernant ce projet². Cette position est survenue entre les votes favorables à ce sujet au sein des instances de la CES à Bruxelles en juin (*Steering Committee*) et octobre (*Executive Committee*). Le gouvernement ne facilite pas la tâche des syndicats sur ce thème. Il plaide pour une intégration plus forte dans l'Europe mais il refuse d'en accepter les conséquences sociales. Il traîne systématiquement les pieds pour transposer les directives protectrices pour les salariés. Il refuse de soutenir le projet de directive sur les salariés des agences d'intérim alors que le TUC la réclame depuis 2002 (18 % des salariés temporaires britanniques provenaient alors de ces agences). Le TUC pourrait se montrer peu combatif lors du référendum. Une rencontre aurait

réuni Blair et Brendan en juin 2004 sur ce thème. Le Premier ministre aurait violemment reproché au leader du TUC de s'orienter vers une opposition au Traité européen, parce que celui-ci ne comporte aucun droit nouveau pour les salariés, et que le gouvernement britannique s'oppose lui-même à l'attribution de droits supplémentaires (John Kampfner « The Warwick Watershed » *The Guardian* Thursday September 2, 2004). Ce chapitre est loin d'être clos et l'accord sur les principes proeuropéens masque de sérieux désaccords sur le contenu et le rôle de la politique européenne.

La politique intérieure : salaire minimum, pensions, services publics, et tant d'autres sujets

Tony Blair a besoin des syndicats pour manifester à l'opinion publique qu'il ne se désintéresse pas des thèmes intérieurs au profit de son engagement dans les questions internationales. Mais là aussi, les désaccords sont lourds, nombreux et sensibles pour des populations stratégiques pour les syndicats comme pour l'électorat travailliste.

Les opposants au New Labour les plus endurcis concèdent que des progrès substantiels ont été réalisés en 8 ans : le

-
1. Pour une présentation historique des relations entre l'Europe et les syndicats britanniques, cf. la *Lecture* de John Monks, secrétaire général du TUC en passe de devenir secrétaire général de la CES, lors d'un séminaire à l'IRRU (Warwick) le 17 Mars 2003 : John Monks *A Eurovision at Work*, Warwick Papers in Industrial Relations, n° 70.
 2. 15 September 2004 « Le congrès accueille favorablement la proposition d'un referendum sur le projet de constitution pour l'Union européenne. Enfin, un débat original et constructif peut s'ouvrir sur ce thème en Grande-Bretagne. Cependant, il serait inapproprié de prendre une position formelle pour ou contre le traité constitutionnel tant que le conseil général et les syndicats n'ont pas eu l'occasion de l'analyser en profondeur et d'évaluer son impact sur des sujets clés comme le droit des gens au travail à des emplois décents, les droits nationaux démocratiques des états membres, les services publics et l'égalité ».

ROYAUME-UNI

salaire minimum ¹, la reconnaissance des syndicats, la lutte contre la pauvreté des enfants, la lutte contre les discriminations selon les préférences sexuelles, les libertés régionales, etc. sont autant de thèmes qui peuvent satisfaire les partisans du Labour. Mais il subsiste toujours un arrière-goût d'amertume du fait des pilules moins agréables qu'il a fallu avaler. L'exemple du salaire minimum est significatif. Jusqu'à la mi-février 2005, et malgré les recommandations de la commission sur les bas salaires présidée par Adair Turner, le gouvernement se refuse à envisager une augmentation du salaire minimum. Cette position se modifie brutalement le 26 février. A ce moment-là, des sondages annoncent le rétrécissement de l'écart entre Labour et Tories (Mori donne 39/37 et 18 pour les Lib dem le 21 février). T. Blair décide alors que le salaire minimum progressera après les élections, au-dessus de 5£/heure. Pour les adultes, et 1,4 million de salariés dont deux tiers de femmes, cela donnerait un salaire de 5,05 £ en octobre 2005 (au lieu de 4,85 £) puis de 5,35 £ en 2006. Le gouvernement maintient cependant l'écart avec le salaire minimum pour les jeunes, contre l'avis de la commission sur les bas salaires. Les adultes de 18 à 21 ans gagneront 4,25 £, soit une progression de 15 %. Le salaire pour les 16-17 ans restera de 3 £. Pour T. Blair, il s'agit clairement de convaincre les abstentionnistes à gauche. Aussi, attribue-t-il ce programme aux succès de la politique économique de G. Brown, qui boude ostensiblement le début de la campagne

électorale. Les syndicats se trouvent de nouveau devant une demi-mesure : certains réclament un « salaire de survie » de 6 £.

Les retraites constituent un autre chapitre brûlant ouvert en cette période pré-électorale. Le système de retraites britannique tourne au désastre. Les actuels retraités voient leurs moyens financiers fondre, et les plus jeunes pourraient se trouver dans des situations encore pires. Les plus fragilisés sur le marché du travail se voient refuser l'accès à des plans de retraite parce qu'ils risquent de n'être pas durablement solvables. Alan Johnson, ministre du Travail et de la Retraite, estime en octobre 2004 que 13 millions de Britanniques « n'épargnent pas suffisamment pour s'assurer une retraite confortable ». Une commission désignée par le gouvernement et présidée par Adair Turner, par ailleurs président de la commission sur les bas salaires et ancien responsable de la CBI (l'organisation des employeurs), rend au même moment un rapport qui se veut un premier pas. Cette commission se garde de formuler des recommandations. Elle identifie ce qu'elle considère comme les variables clés du problème : âge de départ en retraite, montants des épargnes constituées, coûts pour les finances publiques, etc. Elle dresse aussi un tableau peu complaisant – surtout en comparaison internationale – de la situation actuelle et future des retraités britanniques. Le système public est parmi les moins généreux au monde ; 40 % des actifs ne disposent pas de plans de retraites complémentaires et désormais entre la

1. John Forth and Mary O'Mahony (2003) *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity and Unit Labour Costs*, National Institute of Economic and Social Research, January. Dennis Sarah « The National Minimum Wage Stamping Out Low Pay? », *IRS Employment Review*, 28 January, n° 816, pp.29-36.

moitié et les deux tiers des systèmes de pension d'entreprise sont fermés à de nouveaux entrants¹. Une autre commission mandatée par le gouvernement et composée d'employeurs (Employer Task Force on Pensions) retient les mêmes constats dans son rapport publié en décembre 2004². Elle insiste sur le changement d'attitude des employeurs concernant la prise en charge de régimes de pensions complémentaires. Pour sa part, elle recommande de privilégier le volontarisme en la matière, seul moyen d'éviter qu'à terme les taxes soient augmentées ou un système obligatoire mis en place. Il semble que la sévérité partagée du diagnostic et la proximité des élections générales aient incité tout le monde à la prudence, et particulièrement le gouvernement. De leur côté, les syndicats sont intervenus à de multiples reprises dans le débat, relevant les mêmes failles béantes du système de pension. Ils privilégient la mise en place d'un système de retraite obligatoire, qui viendrait compléter un système public n'assurant que des niveaux très médiocres de revenus. Pour les syndicats, il s'agit de réaliser un « partenariat » entre employeurs et syndicats sur ce thème : le niveau souhaitable d'épargne serait de 15 % des revenus, les salariés pourraient verser 5 % et les employeurs 10 %, dans un régime qui serait géré paritairement et déciderait de l'évolution des appels de cotisation. Cette épargne, ajoutée à la pension d'Etat, devrait permettre d'atteindre un taux de remplacement de 50 %. Le 18 février, une

journée d'action nationale était organisée sur le thème des pensions.

Le gouvernement – suivant la commission Turner – ne veut pas s'engager dans cette affaire avant que les élections se soient tenues. Tout laisse à penser que le New Labour favorisera l'hypothèse des contributions volontaires au détriment d'un système obligatoire. Cela correspond mieux à sa philosophie politique. Il lui faudra sans doute repousser l'âge d'accès à la pension d'Etat (actuellement 65 ans), même si beaucoup n'atteignent pas cet âge – volontairement ou non – tandis que d'autres tentent de s'accrocher à des emplois de survie. La question des retraites a d'autant plus envenimé les relations avec les syndicats que, alors qu'il temporise sur les retraites du privé, le gouvernement a voulu entreprendre une réforme du système de retraites des agents des services publics. L'Etat est l'un des employeurs les plus « volontaristes » en la matière. Ses agents sont beaucoup mieux couverts que ceux du privé. Cela permet qu'au sein de couples comportant un salarié de l'Etat l'un des membres soit correctement couvert pour la retraite. Selon les projets actuels, l'âge de la retraite pourrait être repoussé de cinq ans et certains agents pourraient perdre près d'un quart de leur pension. Lors des meetings organisés sur la question des retraites le 18 février, l'annonce a été faite qu'une série de votes en faveur d'une grève reconductible allait être entamée et pourrait donner lieu à des arrêts de travail au cours même de la campagne électo-

1. Pensions Commissions (2004) *Pensions : Challenges and choices. First report of the Pensions Commission*, TSO, octobre, www.pensionscommission.org.uk/publications/2004/annrep/fullreport.pdf

2. The Employer Task Force on Pensions (2004) *Report to the Secretary of State for Work and Pensions*, ETF, December. www.employertaskforce.org.uk/index.shtml%26hl%3Dde%26lr%3D

ROYAUME-UNI

rale. A la mi-mars, la menace des conflits se faisait plus pressante. Le gouvernement continuait à résister, sachant qu'une fois la période électorale passée la pression syndicale perdrait de sa portée.

Nombre d'autres sujets sont venus envenimer les relations entre les syndicats, leur base et le gouvernement travailliste. L'augmentation des frais de scolarité, qui a mis les étudiants dans la rue, le durcissement des règles d'immigration, qui a mécontenté les plus libéraux des partisans du gouvernement comptent parmi ces sujets. Courant mars, le gouvernement s'est empêtré dans un projet de loi anti-terroriste qui a été largement dénoncé comme attentatoire aux libertés. La chambre des Lords et les conservateurs en son sein ont pu profiter de la situation pour donner des leçons de respect des droits des citoyens à un gouvernement qui a eu du mal à trouver une majorité parmi ses propres députés aux Communes.

Des syndicats à la recherche d'un nouveau souffle

Le Department of Trade and Industry (DTI) a publié en juillet 2004 une analyse de l'évolution et de la composition des effectifs syndicaux¹. Fondée sur les données du Labour Force Survey et donc compatibles avec les données antérieures, cette estimation chiffre à 7,38 millions l'effectif des syndiqués au Royaume-Uni, soit une progression de 0,4 % par rapport à l'année précédente. Le taux de syndicalisation reste inchangé parmi les actifs à 26,6 %. La syndicalisation des salariés progresse elle aussi légèrement de 10 000

personnes à 7,068 millions, leur taux de syndicalisation passant de 29,2 à 29,3 %.

Une stagnation des adhérents au TUC

Plus que ce chiffre brut, les auteurs retiennent que cette progression est la première que la série enregistre depuis 1989. Cette progression s'explique intégralement par la forte augmentation du nombre des salariés dans les services publics. Dans le privé, le taux de syndicalisation est de 18,2 %, inchangé sur un an. Par contre, 59,1 % des salariés du public sont syndiqués, en recul par rapport aux 59,7 % précédents. La proportion d'hommes syndiqués ne baisse pas, et reste stable à 29,4 % alors que celle des femmes grimpe de 29 à 29,3 %. On note de fortes disparités régionales dans les taux de syndicalisation, ce qui est l'un des aspects les plus inquiétants pour les syndicats du fait de l'écart entre taux de syndicalisation et dynamisme économique. L'Irlande du Nord et le Pays de Galles atteignent un taux de syndicalisation de 39,5 à 38,3 %. L'Ecosse se situe à 38,3 %. Mais l'Angleterre n'est qu'à 27,9 %. Les salaires des syndiqués sont en moyenne de 11,06 £ par heure, ce qui représente un écart de 17,7 % avec les non-syndiqués. Près de 49 % des salariés du Royaume-Uni se trouvent dans des sites de travail (*workplaces*) qui connaissent une présence syndicale. Mais la présence syndicale est plus rare pour ceux du privé (34,4 %) que pour ceux du public (87,4 %). Cela assure un taux de couverture par des accords collectifs à 8,66 millions de salariés, soit 35,9 % de la force de travail à l'automne 2003.

1. Palmer Tom, Heidi Grainger, Grant Fitzner (2004), *Trade Unions Membership 2003*, DTI, July.

**La recherche de pratiques
organisationnelles et
de thématiques porteuses**

Du coup, le TUC privilégie ses efforts organisationnels. Il ne s'agit pas seulement pour lui de trouver les adhérents indispensables à son fonctionnement et à son financement, il faut en outre multiplier et diversifier les bases de recrutement. La concentration des adhérents dans certaines zones de la population active fragilise inévitablement une organisation syndicale, en la rendant dépendante des aléas économiques et sociaux de cette population.

Le TUC encourage ses membres dans deux directions essentielles.

D'une part, il les pousse à aller à la recherche des groupes non insérés dans le syndicalisme mais porteurs en effectifs dans la population salariée : femmes, jeunes, immigrés sont les cibles principales d'une quête entamée depuis longtemps mais aujourd'hui devenue impérative pour éviter à terme une perte dramatique d'effectifs. Le thème des discriminations, sous toutes leurs formes est décliné pour tenter de rallier des groupes encore peu sensibles à l'adhésion syndicale.

D'autre part, le TUC se concentre sur la formation de permanents syndicaux dédiés au recrutement et à l'organisation. Le service aux adhérents (*servicing the members*) fait partie de la panoplie des moyens déployés.

Il n'est pas évident que ces efforts soient rapidement couronnés de succès. Les hésitations des dirigeants syndicaux devant leur histoire commune avec le parti travailliste laissent l'impression d'une stratégie embarrassée et finalement peu lisible concernant l'espace que les syndicats veulent occuper dans la société britannique.

Dans l'immédiat, il convient toujours de parer au plus pressé et de s'en tenir à des recettes éprouvées. Des rumeurs persistantes font état de tentatives de rapprochement entre deux des principales fédérations du TUC : T&G et Amicus. Cette fusion permettrait de constituer un syndicat fort de deux millions de membres, présents dans tous les secteurs de l'économie (surtout privée) et toutes les régions du Royaume. Les arrière-pensées politiques ne sont pas épargnées aux concepteurs de cette fusion : ce sont aussi deux des principaux bailleurs de fonds du Labour. La portée pratique de cette fusion fait consensus dans un syndicalisme qui ne doit compter que sur ses propres membres pour survivre matériellement : les syndicats manquent de renouvellement et une de leurs rares possibilités de se maintenir en forme consiste à rationaliser leur gestion interne. Cela n'apporte pas de nouveaux membres, mais cela permet de limiter les coûts pour garder les anciens.