

Royaume-Uni

Lendemain de victoire électorale : déjà amers ?

Christian DUFOUR

Le TUC s'est félicité dans un communiqué de la victoire du parti travailliste. Le 6 mai, Brendan Barber, son secrétaire général salue laconiquement et non sans un certain humour cette victoire « que chacun voyait venir ... ce qui lui garde néanmoins son caractère historique ¹ ». Il s'étend ensuite plus longuement sur les pertes en voix que le parti travailliste a connues. Les électeurs « qui ont souvent bénéficié des réformes introduites par le gouvernement ... ne lui manifestent pour autant pas leur confiance ». La direction du TUC appelle le parti à revenir sur cette question et à s'intéresser aux salariés les plus désavantagés qui ont été nombreux à désertier le vote travailliste.

Un résultat plus étriqué qu'il n'y paraît

La troisième victoire consécutive du parti travailliste est plus étriquée que ne le laissent percevoir ses effets en siège (tableau 1). Les 67 sièges de majorité à la Chambre soldent une perte nette de 45 sièges, ce qui provoque déjà une décep-

tion. Surtout, cette majorité, fondée sur les effets du scrutin majoritaire à un tour, traduit un recul significatif de la part des voix du parti travailliste. Il ne se détache que de 3 points d'un parti conservateur, sans leader, qui stagne en part des voix mais progresse beaucoup en sièges, signe de l'étroitesse de la victoire travailliste. Les pertes des travaillistes semblent avoir bénéficié au parti libéral-démocrate, qui ne gagne que 8 sièges, toujours du fait du système électoral, mais qui bénéficie de 3,8 points supplémentaires parmi les suffrages exprimés. Le vote tactique des électeurs travaillistes a donc bien eu lieu et il a sans doute préservé la majorité en sièges du parti tout en lui infligeant une sanction.

L'effectif plus restreint d'élus travaillistes ouvre la porte à des manœuvres internes qui vont se révéler beaucoup plus âpres que dans la législature précédente. La fin de la campagne électorale a en effet mis en évidence l'affaiblissement du leadership de Tony Blair. La défiance à son égard en raison de sa politique envers l'Irak s'est pleinement manifestée dans

1. [/www.tuc.org.uk/newsroom/tuc-9827-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/newsroom/tuc-9827-f0.cfm)

Tableau 1. Les résultats des élections du 5 mai 2005

Parti	Sièges	Gagnés	Perdus	Conservés
Travailleurs	356	1	46	355
Conservateurs	197	38	3	159
Libéraux démocrates	62	15	7	47
Autres	30	9	7	21

Parti	Part des suffrages exprimés	Evolution
Travailleurs	35,3 %	- 5,4
Conservateurs	32,4 %	+ 0,6
Libéraux démocrates	22,0 %	+ 3,8
Autres	10,3 %	+ 1

les deux dernières semaines. Le *Guardian*, journal de tradition travailliste, a publié quelques jours avant le vote l'avis juridique adressé au Premier ministre, qui soulignait l'absence de fondement juridique de l'intervention militaire. Il a dans le même temps multiplié les appels au départ rapide de Tony Blair après la victoire attendue.

Une féroce lutte interne au gouvernement

Le principal bénéficiaire de la défiance envers Tony Blair est incontestablement Gordon Brown, le chancelier, auquel tous les mérites de la réussite économique de la Grande-Bretagne sont attribués. Blair a dû mettre en avant cet allié qu'il avait d'abord tenté de marginaliser pendant la campagne, pour s'assurer le retour de voix travaillistes qui risquaient de faire défaut. Cette tactique a payé. La seule issue pour ces fidèles qui n'auraient pas apporté leurs voix aux libéraux-démocrates était l'abstention. Or, elle ne s'est pas renforcée par rapport aux dernières élections législatives.

Mais, avant même que le scrutin du 5 mai ne soit clos et assez tard pour que les

journaux ne puissent en faire état, Tony Blair faisait savoir qu'il comptait renforcer la présence des siens dans le prochain gouvernement, au détriment des partisans de Brown. La rapide refonte du cabinet masque des batailles au couteau à ce sujet. Majoritairement, les analystes pensaient le 6 mai que la victoire/défaite relative des travaillistes contraindrait le Premier ministre à partir « plutôt plus tôt que plus tard », en réponse à l'attitude des électeurs. Or, dès le 7 mai, soit deux jours après l'élection, Tony Blair annonçait qu'il comptait rester à son poste jusqu'en 2008. Plus d'un espoir de changement au sein du parti travailliste se trouve ainsi douché à froid, et la position de Gordon Brown apparaît plus comme celle d'un allié trompé que comme celle d'un successeur.

L'absence de porte de sortie (que faire de Tony Blair ?), l'espoir cynique que la tendance économique favorable en train de s'affaiblir entraîne avec elle la popularité de Gordon Brown, l'omniprésence d'un clan blairiste installé sur des places fortes peuvent expliquer cette politique. Elle risque cependant assez vite de ressembler à celle de la terre brûlée.

**Alternatives travailliste
et conservatrice**

Le parti travailliste manque d'une perspective alternative, même s'il dispose d'un leader de rechange. Le blairisme a apporté le pouvoir. Mais la mainmise du gouvernement sur le parti empêche toute distraction vers des perspectives de plus long terme. Pourtant, la question est maintenant ouvertement posée : le *New Labour* peut-il survivre à Blair ? Gordon Brown ne peut simplement vouloir remplacer le leader historique sans proposer une réorientation de sa politique. Faudra-t-il accepter une période d'opposition pour sortir du blairisme ?

Au parti conservateur, le leader vaincu, Howard, a démissionné. Alors que son parti l'assurait que sa défaite n'en était pas une et lui demandait de rester, il a maintenu sa décision. Agé de 63 ans, ce qui suppose qu'une victoire prochaine le surprendrait à 67 ou 68 ans, il a proposé comme leader du nouveau *shadow-cabinet* l'inattendu George Osborne, âgé de 34 ans. Elu d'une circonscription traditionnellement très conservatrice de Tatton (Cheshire), ce dernier sera directement secondé par David Cameron, 38 ans, secrétaire à l'éducation dans ce *shadow-cabinet*. Ce choix, médiatiquement habile parce que reflétant une ambition de long terme, vise explicitement le centre et le centre gauche de l'électorat. Howard profite de sa position de sortant

pour imposer au parti une rupture qui devra se concrétiser lors de l'élection du prochain leader du parti lui-même.

**Quelle politique
en matière de temps de travail ?**

Un premier accrochage entre gouvernement, syndicat et des parlementaires travaillistes s'est produit dès le 10 mai après le vote au Parlement européen d'un projet de directive concernant la durée maximale du temps de travail. Le TUC n'a pas tardé à se féliciter de cette mesure. Mais le gouvernement nouvellement réélu a au contraire manifesté tout le mal qu'il pense de cette intervention de la représentation européenne. Il compte s'opposer fermement à ce type de décision.

Les dirigeants d'entreprise reprochent à cette directive de leur lier les mains, et le gouvernement la considère comme une atteinte à la compétitivité du pays. Ce n'est pas sans raison que l'ancien DTI (Department for Trade and Industry, ex ministère du Travail) a failli être rebaptisé DPEI (Department for Productivity, Energy and Industry), à l'occasion du changement de gouvernement¹.

Il est vrai que le projet de directive européenne concernerait un effectif important en Grande-Bretagne². Un salarié sur cinq travaille plus de 45 heures, et plus de 3,4 millions régulièrement plus de 48 heures par semaine. Mais nombre

1. Cette dénomination a été refusée par le Secrétaire (ministre) de ce département lorsqu'il s'est aperçu qu'un acronyme lui avait déjà été attribué à Whitehall : PENISecretary. Les experts en communication de Tony Blair ont été sensibles à cet argument (*The Observer*, 15, May).

2. Pour l'argumentation du gouvernement britannique concernant les régulations horaires en comparaison européenne, cf. « Communication from the Commission Concerning the Re-examination of Directive 93/104/EC Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time : Response of the United Kingdom ». www.dti.gov.uk/er/hours.htm.

d'entre eux ne sont pas occupés dans des activités mettant en jeu directement la compétitivité britannique : l'éducation, la santé, les employés de la restauration et de l'immobilier, les travailleurs de la construction, etc. forment une bonne moitié d'entre eux ¹ (cf. tableau 2).

La durée du travail en Grande-Bretagne recule lentement, d'ores et déjà sans intervention de la directive. Pour les salariés à plein temps, selon IDS Data Services, la moyenne des accords négociés est légèrement supérieure à 37 heures, alors qu'elle était de 40 heures dix ans auparavant. Il est difficile de savoir quelle part exacte de salariés est concernée par cette moyenne : environ un tiers de la main-d'œuvre est touchée par

les accords de ce type, mais cela ne suppose pas que les horaires réellement pratiqués se tiennent dans cette moyenne. La moyenne des heures travaillées par les actifs ayant un emploi est passée de 33 heures en 1992 à 32 heures en 2003, après un pic à 33,5 heures en 1994. La proportion même de salariés travaillant plus de 48 heures baisse régulièrement depuis 1997 (graphique 1).

La situation se caractérise essentiellement par la variété des régimes horaires : les temps partiels sont très nombreux ; ils voisinent avec des régimes horaires pléthoriques.

Le TUC a publié plusieurs communiqués pour soutenir la proposition de directive européenne et suggérer au

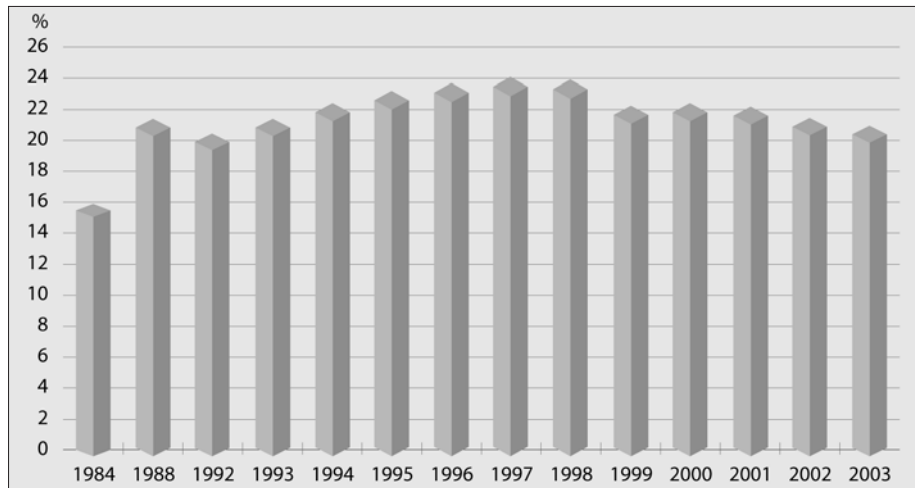
Tableau 2. Salariés travaillant plus de 48 heures par semaine habituellement, par activité

Parti	Effectif en millions	Pourcentage dans l'activité
Production	0,69	18,8
Commerce de gros, de détail et de véhicules	0,44	18,9
Transports, stockage, communications	0,42	27,8
Immobilier, ventes et locations	0,42	20,8
Education	0,41	29,3
Construction	0,34	26,9
Administration publique et défense	0,22	13,8
Santé et travail social	0,22	12,4
Intermédiation financière	0,17	16,3
Autres services	0,17	20,3
Mines et carrières	0,04	40
Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	0,06	40,8
Electricité, gaz, eau	0,03	15,1
Ensemble	3,7	20,4

Source : Labour Force Survey, printemps 2003.

1. Ce qui ne signifie pas travailler toutes les semaines plus de 48 heures. La France, l'Espagne et l'Allemagne n'appliquent pas la mesure des 48 heures hebdomadaires au secteur de la santé, tout en retenant la directive européenne.

Graphique 1. Proportion de salariés à plein temps qui travaillent habituellement plus de 48 heures par semaine, 1984- 2003



Source : Labour Force Survey, printemps 2004, non corrigé des variations saisonnières.

gouvernement aussi bien qu'aux employeurs d'accepter ce « compromis moderne et raisonnable (*sensible*) ». Mais il a peu de chances d'être entendu : on n'est jamais aussi loin des élections que le lendemain des précédentes.

Voilà qui augure mal de la coopération entre le gouvernement et les syndicats britanniques. Il leur faudra pourtant trouver un terrain d'entente, s'ils veulent de conserve convaincre un électorat très réticent lors du référendum sur le traité constitutionnel européen. Prévu pour début 2006 au plus tard, il devrait être l'occasion d'une bataille aussi sévère entre les partisans du oui et du non qu'entre les partisans du oui lui-même. Ces derniers devront expliquer quel peut être le rôle du Parlement européen. Le *Guardian*, justement, s'interroge le 11 mai¹ : le Parle-

ment européen peut-il échapper à l'alternative d'être un « salon où l'on cause hors sujet » (*irrelevant talking-shop*) ou « le représentant d'une eurocratie asphyxiant la vie britannique » (*the Eurocracy throttling the life out of Britain*) ?

Concernant ce projet de traité, le TUC, après avoir voté positivement au sein de la CES en juin et après avoir repoussé sa prise de position finale lors de son congrès en septembre 2004, n'est toujours pas revenu sur le sujet.

Sources :

The Guardian, *The Observer*, Labour Force Survey, sites internet du Labour (www.labour.org.uk) et des Tories (www.conservatives.com), site du ministère de l'Industrie du gouvernement britannique (www.dti.gov.uk/er/hours.htm), site du TUC (www.tuc.org.uk/newsroom/tuc-9827-f0.cfm)

1. « Ending the Opt-Out », *The Guardian*, 11. May 2005.