

# Royaume-Uni

## **Bad Jobs : état des lieux et enjeux du syndicalisme**

Florence LEFRESNE

**S**ans en être absent, le terme de « précarité » n'est pas couramment mobilisé dans le débat social britannique. Les expressions de *bad jobs* (mauvais emplois) ou encore de *dead-end jobs* (emplois sans perspective) y sont davantage présents. Cette remarque sémantique renvoie classiquement à la question de la construction sociale de l'emploi propre à chaque cadre institutionnel national. Dans un contexte où le droit du travail n'existe pas en tant que tel, la précarité de l'emploi, dont l'« invention » résulte directement de la vigueur des normes antérieures, ne constitue pas un référent spontané. Ainsi par exemple, la référence au travail temporaire (contrat à durée déterminée et intérim) comme vecteur essentiel de précarisation dans un grand nombre de pays, est moins présente au Royaume-Uni où le contrat permanent n'est quasiment pas réglementé<sup>1</sup> et où les coûts de rupture de contrat sont très faibles pour l'employeur. Le travail temporaire pourtant non soumis à des réglementations particulières – à l'inverse de la France ou de l'Espagne où il ne

peut juridiquement se substituer à l'emploi permanent – y représente une proportion de l'emploi plus réduite que dans la plupart des autres pays de l'Union européenne : 6,1 % en 2003, contre 17,1 % pour la moyenne de l'Union (Eurostat), et cette proportion décline tendanciellement depuis 1997 où elle avait atteint 6,7 %.

Cela ne veut certainement pas dire que la précarité est absente ou même moindre au Royaume-Uni. Cela signifie simplement qu'elle n'est pas appréhendée avec les mêmes catégories que dans d'autres pays. On peut être, au Royaume-Uni sans doute plus qu'ailleurs, un salarié sous contrat permanent, sans aucune perspective de promotion et en situation de pauvreté. Être une femme, un jeune, appartenir à une minorité ethnique ou ne pas avoir de qualification accroît sensiblement la probabilité de connaître une telle situation. La question de la qualité de l'emploi chevauche de longue date celle du temps partiel dont l'ampleur constitue l'une des spécificités du marché du tra-

---

1. Une procédure administrative de licenciement pour motif personnel a néanmoins été mise en place fin 2004.

## ROYAUME-UNI

vail britannique (plus du quart de l'emploi ; seuls les Pays-Bas ont un taux supérieur) et dont l'augmentation continue suit celle de l'activité des femmes. L'usage des mots, *bad jobs* ou *dead-end jobs* suggère toutefois d'ouvrir la perspective au-delà du statut contractuel de l'emploi ; des tentatives récurrentes, reliant préoccupations universitaires et débats syndicaux – visent à identifier les paramètres de la qualité de l'emploi – salaire, protections et droits sociaux, accès à la formation, perspective de carrière – voire d'en fournir une mesure. Dans un contexte de profondes transformations des relations professionnelles, cette question de la qualité de l'emploi qui désigne des groupes de salariés souvent à la périphérie des organisations syndicales, pointe des tensions décisives et contraint ces organisations à des inflexions stratégiques.

---

### Un débat centré de longue date sur le temps partiel

Compte tenu sa forte concentration sur une catégorie de la population, les femmes (43 % de l'emploi féminin est à temps partiel, les femmes constituant 77,5 % de la catégorie <sup>1</sup>) et de la fréquence des temps partiels courts, il n'est pas étonnant que le débat sur la qualité de l'emploi se soit, depuis deux décennies, très largement structuré autour de cette « forme particulière d'emploi ». Une spécialiste de la question, Jill Rubery (1998),

va même jusqu'à proposer de faire du temps partiel un indicateur direct de qualité de l'emploi. Les très nombreux travaux sur le sujet mettent en avant les pénalisations de différentes natures et souvent cumulatives, que subissent les femmes enfermées dans cette norme d'emploi. Ainsi par exemple, l'étude de Gallie *et alii* (1998), centrée sur la comparaison avec le temps plein, à dominante masculine souligne les désavantages liés au temps partiel – en termes de niveau de salaire (toutes choses égales par ailleurs), de profil de carrière, de niveau de prestation chômage. L'absence de modes de garde socialisés pour les enfants conduit par ailleurs à sérieusement relativiser la catégorie de « temps partiel choisi » dont les statistiques européennes soulignent l'ampleur dans le cas britannique ; la durée de travail hebdomadaire des emplois féminins à temps partiel est fortement corrélée au nombre d'enfants du ménage et à l'âge de ces derniers (Thévenon, 2001). Trois éléments institutionnels ont toutefois, sous le premier mandat Blair, sensiblement modifié la donne sans pour autant garantir la revalorisation du statut des salariées à temps partiel.

### Des éléments de réglementation

Le premier dispositif concerne la mise en place du salaire minimum, en avril 1999. Celui-ci atteint, en octobre 2005, après plusieurs revalorisations recommandées par la *Low Pay Commission* <sup>2</sup>, le taux horaire 5,05 £ pour les

---

1. Données du *Labour Force Survey*, 2005.

2. La *Low Pay Commission* est composée de représentants des salariés, de représentants du patronat et d'experts indépendants. Elle est, actuellement présidée, par Lord Turner of Ecchinswell ex-dirigeant de la CBI (Confederation of British Industry).

salariés de plus de 21 ans<sup>1</sup>. Partant d'un niveau faible au regard des minima existant dans d'autres pays de l'Union, il a connu une progression spectaculaire de plus de 40 % depuis sa création et avoisine désormais le niveau du SMIC en France. Ce bond en avant témoigne d'une pression constante maintenue par les syndicats. Revendiquant dès 1997 un taux de 4 livres, voire 5 livres pour certains d'entre eux, ils s'étaient sentis floués par le refus de Tony Blair de s'engager alors sur un chiffre précis. Il est intéressant de noter que ni la CBI (Confederation of British Industry), ni les autorités budgétaires et monétaires n'ont véritablement cherché à faire obstacle à cette progression. S'il constitue un rempart institutionnel contre les très bas salaires (environ 1,5 million de travailleurs en ont bénéficié à sa création dont 70 % de femmes), l'impact du *National Minimum Wage* se heurte néanmoins à une limite importante : pour les titulaires d'emplois à temps partiel, son existence ne saurait constituer une base de revenu pour vivre, surtout lorsqu'il s'agit de temps courts (la durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel est de 15 heures). La pénalisation de ces salariés ne se résume pas à la question du salaire mais concerne également l'accès à certains droits sociaux élémentaires tels que la retraite (pensions versées par l'Etat), les allocations de maternité et l'indemnisation du chômage. Ainsi, en deçà d'un certain seuil de revenu (*National Income Contribution* : 82 livres hebdomadaires), ni les employeurs ni les salariés ne cotisent pour ces droits. Or, actuellement, compte

tenu de l'ampleur du temps partiel, 2 millions de femmes et 500 000 hommes sont dans ce cas.

Par ailleurs, les contournements du salaire minimum sont régulièrement dénoncés par les syndicats, et la presse en fait un écho assez large. Certains secteurs sont réputés pour bafouer la législation, notamment l'hôtellerie-restauration, le nettoyage ou le secteur textile (travail à domicile), où la syndicalisation est particulièrement faible et la négociation collective inexistante. Les syndicats sont quotidiennement mobilisés dans la mise au jour de pratiques frauduleuses et le gouvernement a mis en place un organisme d'enregistrement des plaintes et d'intervention auprès des entreprises récalcitrantes. Selon l'enquête annuelle sur les durées du travail et les revenus (*Annual Survey of Hours and Earnings*), au printemps 2004, 272 000 salariés étaient rémunérés au-dessous du taux de salaire minimum en vigueur. Les salariés à temps partiel étaient trois fois plus concernés que les salariés à temps plein par cette situation, et les femmes deux fois plus concernées que les hommes (*Labour Market Trends*, septembre 2005).

Le second dispositif régulateur concerne l'application, à partir de 1999, de la directive européenne visant toute forme de discrimination relative au contrat de travail pour les salariés à temps partiel. L'application de cette directive a engendré dans de nombreuses entreprises des formes d'intervention nouvelles des salariés, soutenus par les syndicats qui aboutissent moyennant une intense activité de recours à la justice européenne à

---

1. Le taux de salaire minimum s'élève à 4,25 £ pour les salariés de 18 à 21 ans et pour les salariés en formation ; 3 £ pour les moins de 18 ans. La Low Pay Commission a d'ores et déjà annoncé une hausse de 6 % pour octobre 2006.

## ROYAUME-UNI

aligner les contrats de travail (conditions de travail, rémunérations, cotisations retraites et congés), sur ceux des salariés à temps plein. Néanmoins, là encore, l'application de la directive européenne se heurte à une limite essentielle ; dans certains services ou entreprises où le temps partiel est la seule forme d'emploi, la directive s'avère inapplicable et le contrôle de la non-discrimination devient impossible, *a fortiori* dans les entreprises où les syndicats ne sont pas implantés. Rappelons que seuls 36 % des salariés sont couverts par la négociation collective.

Le troisième dispositif exerce un rôle plus ambigu. Il s'agit de la prestation d'impôt négatif (*Tax credit*) destinée aux familles avec enfants disposant d'un revenu faible et comprenant au moins un actif travaillant un minimum de 16 heures, prestation majorée lorsque la personne travaille plus de 30 heures. S'y ajoute une allocation familiale dont le montant dépend du nombre d'enfants et de leur âge (*Child tax credit*). Ce dispositif d'incitation à la (re)prise d'emploi a, semble-t-il, exercé certains effets redistributifs, en limitant les temps partiels de très faible durée hebdomadaire, et en accentuant le niveau des prestations familiales. Il contribue néanmoins à encourager le recours au temps partiel faiblement rémunéré (la moitié des titulaires du *Tax credit* travaillent entre 16 et 20 heures).

### **Bas salaires et pauvreté**

En 1979, 14 % de la population avaient un revenu inférieur à 60 % du re-

venu médian (une fois déduit le coût du logement). En 1997, ce taux était monté à 24 % ; il a été ramené à 21,8 % en 2001, les femmes, les titulaires de temps partiel, les jeunes et les plus âgés étant sur-représentés au sein de cette population (Brewer *et alii*, 2004). Fondés sur une méthodologie légèrement différente, les indicateurs communs d'inclusion sociale définis au Conseil européen de Laeken, montrent que le taux de risque de pauvreté après transferts <sup>1</sup> s'élève, au Royaume-Uni, à 17 % en 2001 (Dennis, Guio, 2004). Ce taux se situe au-dessus de celui de la moyenne de l'Union <sup>2</sup> (15 %), mais au-dessous de celui de l'Espagne, de l'Italie, de la Grèce, du Portugal et de l'Irlande. Si l'on décline cet indicateur selon le statut des personnes, le risque de pauvreté des salariés britanniques (*working poor*) apparaît dans la moyenne de l'Union, en étant toutefois cinq fois supérieur à celui des salariés danois. C'est davantage le statut de « sans emploi » et d'inactif qui pénalise gravement les Britanniques. La moitié des sans-emploi ont un revenu disponible inférieur au seuil de pauvreté (contre 35 % pour la moyenne de l'Union). Le quart des retraités vivent au-dessous de ce seuil (17 % pour la moyenne de l'Union). Le type de ménage exerce également une influence déterminante : la moitié des parents seuls avec au moins un enfant, essentiellement des femmes, sont en situation de pauvreté au Royaume-Uni (35 % dans l'Union), ce chiffre étant de loin le plus élevé de l'Union. Les résultats non négligeables de Tony Blair en ma-

---

1. Part des personnes vivant dans un ménage dont le revenu équivalent disponible (tenant compte de la taille du ménage) est inférieur à 60 % du revenu national médian. Les indicateurs sont fondés ici sur les données du Panel communautaire des ménages de 2001.

2. L'Union européenne est considérée ici à 15 Etats membres.

tière de pauvreté sont donc encore loin d'avoir atteint leur cible<sup>1</sup>. On assiste plutôt à un déplacement structurel de cette pauvreté dont la diminution a commencé à se faire sentir chez les salariés avec enfants, mais qui stigmatise encore largement les sans-emploi, les retraités et les femmes à la tête de familles monoparentales.

---

### **Caractériser la qualité de l'emploi**

La traditionnelle faiblesse du niveau de l'emploi temporaire au Royaume-Uni – et sa tendance au déclin sur la dernière période – témoigne du fait que cette forme d'emploi n'a pas constitué la principale courroie de transmission de la précarisation de l'emploi. Néanmoins, les travaux qui lui sont consacrés dans la récente période montrent que les effets associés à cette forme contractuelle – en termes de salaires, de satisfaction dans l'emploi, d'accès à la formation, et à certains droits sociaux, sont loin d'être négligeables.

#### **L'emploi temporaire : des configurations variées**

L'emploi temporaire n'a pas de définition légale au Royaume-Uni. La nature temporaire de l'emploi est en principe spécifiée lors de l'embauche, mais selon le *Labour Force Survey*, la moitié des personnes se déclarant en emploi temporaire n'ont pas de terme fixé à leur contrat. Le recours à ce type de contrat ne doit cependant pas être interprété de façon unilatérale comme un facteur de pré-

carisation de l'emploi. Une étude de Purcell (1996) mettait en évidence, à partir d'une entrée sectorielle et professionnelle, un effet de dualisation dans la gestion de l'emploi temporaire : les branches du tertiaire en expansion utilisent davantage la forme du contrat à durée déterminée (*fixed term contract*), y compris sur des emplois qualifiés<sup>2</sup>, tandis que les secteurs en déclin ou en forte restructuration lui préfèrent d'autres formes contractuelles telles que le contrat saisonnier (*seasonal*) ou occasionnel (*casual*), engendrant une précarité du salarié plus forte. De ce point de vue, on notera une place spécifique des jeunes dans des situations d'emploi plus défavorables que celles de leurs aînés. Non seulement les jeunes sont plus fréquemment représentés dans l'emploi temporaire, mais ils ne sont pas concernés par les mêmes types de contrat : alors que le contrat à durée déterminée représente 51 % du travail temporaire des adultes, il n'en représente que 36 % pour les jeunes ; le contrat saisonnier (effet des jobs d'été, notamment) ou occasionnel constituant les principales formes d'emploi temporaire des jeunes.

Plus récemment, des études s'attachent à montrer un effet propre lié au statut d'emploi temporaire. Booth *et alii* (2002), à partir de données du *British Household Panel Survey* (BHPS) indiquent que les travailleurs temporaires sont plus insatisfaits, reçoivent une rémunération moindre, et ont moins accès à la formation que les titulaires d'emplois permanents. Ils prouvent que ces écarts ne dépendent pas des caractéristiques in-

---

1. Cf. Odile Join-Lambert, « Royaume-Uni : l'expérience britannique de lutte contre la pauvreté des enfants », *Chronique internationale de l'IRES*, 95, juillet 2005.

2. La proportion de salariés à niveau d'éducation élevé, occupant un CDD, est deux fois plus importante qu'en France (OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 2002).

## ROYAUME-UNI

dividuelles des salariés mais relèvent d'un effet spécifique lié au fait d'occuper un emploi temporaire. L'« effet salaire » négatif est, dans le cas de l'occupation d'un CDD, de 17 % pour un homme, et de 14 % pour une femme. L'« effet insatisfaction » propre à l'emploi temporaire est sensible pour l'emploi occasionnel, mais par contre plus faible pour les autres formes d'emploi temporaire. La formation reçue sur le poste de travail par un employé temporaire est, quant à elle, inférieure de 12 à 20 % (selon le type de contrat) à celle d'un CDI (à caractéristiques individuelles contrôlées). Concernant les perspectives de carrière, les auteurs montrent que les emplois temporaires jouent plutôt un rôle de tremplin vers l'emploi permanent, avec une durée médiane d'emploi en contrat temporaire comprise entre dix-huit mois et trois ans et demi (selon le type de contrat et le sexe) avant d'obtenir un CDI. Néanmoins, les salariés en portent la marque dans leur trajectoire : avoir occupé un emploi temporaire à un certain stade de la carrière diminue à long terme les salaires, de 12,3 % pour les hommes et de 8,8 % pour les femmes.

Dans le champ social, on assiste parallèlement à une montée de la mobilisation syndicale contre les discriminations visant les travailleurs temporaires. Entérinant la transposition de la directive européenne de 1999/70 relative aux CDD dont les dispositions ne concernent que les conditions d'emploi, l'ordonnance sur

l'emploi de 2001, entrée en vigueur en 2003, permet d'aller en principe au-delà : la non-discrimination doit concerner le taux de salaire et les retraites d'entreprise. Ce dernier point soulève une opposition forte de la part de la CBI qui associe le principe des pensions d'entreprise à une forme de récompense de l'engagement durable des salariés. L'intégration des CDD dans ces systèmes de retraite est ainsi qualifiée par la CBI d'« inefficace et néfaste ». Son application est loin d'être acquise.

### **Qualité de l'emploi et statuts d'emploi**

Alors que le gouvernement britannique marquait sa grande réticence à voir se mettre en place des critères européens de qualité de l'emploi après la tenue du sommet de Lisbonne, les travaux académiques, souvent connectés aux préoccupations syndicales, se multipliaient Outre-Manche pour tenter de caractériser cette qualité. Or ces études confirment le lien entre qualité de l'emploi et statuts d'emploi, ce que la littérature économique et sociologique avait jusqu'à présent présumé plus que démontré<sup>1</sup>. Sur des données issues de l'enquête nationale *Working in Britain 2000*, reposant sur un échantillon représentatif d'un peu plus de 2 millions de salariés<sup>2</sup>, McGovern *et alii* (2004), reprenant en cela un travail déjà réalisé aux Etats-Unis (Kalleberg *et alii*, 2000), définissent les « mauvais emplois » à partir de quatre caractéristiques

---

1. On mentionnera, à titre d'exemple, le cas du modèle controversé mais très largement repris de la firme flexible d'Atkinson (1985) dans lequel les emplois non standard sont censés être utilisés par les employeurs dans une logique d'abaissement du coût salarial, ce que l'auteur dudit modèle n'a jamais réellement montré.

2. L'échantillon est calé, en termes d'âge, de genre, de catégorie sociale et de statut d'emploi de la population, sur l'enquête emploi britannique (*Labour Force Survey*). Le statut d'indépendant n'est pas ici retenu.

La distribution des caractéristiques associées aux « mauvais emplois »

	Répartition des salariés	Pourcentage bas salaires	Pourcentage sans congés maladie	Pourcentage sans retraite	Pourcentage sans carrière	Nombre moyen caractéristiques négatives
Plein temps	77,2	22,3	31,1	31,1	46,3	1,27
- permanent	71,2	21,4	29,2	29,0	44,9	1,21
- temporaire	6,0	32,0	53,7	57,4	64,4	2,07
- durée déterminée*	2,6	13,7	47,6	43,0	58,4	1,72
Temps partiel	22,8	52,4	53,1	55,8	67,1	2,21
- permanent	20,1	52,7	50,3	54,3	68,2	2,18
- temporaire	2,7	32	53,7	57,4	64,4	2,07
- durée déterminée*	1	29,7	57	51,1	46,2	1,87
Ensemble	100 (n=2 124 000)	28,9	36,1	36,7	51,1	1,48

Source : McGovern P., Smeaton D., Hill S., 2004.

\* Le CDD est la forme la plus représentée du travail temporaire.

dites négatives : l'appartenance aux bas salaires (définis par le seuil de la moitié du salaire médian) ; l'absence de couverture des congés maladie ; l'absence de retraite en dehors des pensions de base assurées par l'Etat ; l'absence de promotion possible dans le cadre de l'emploi occupé.

Le nombre de salariés dont l'emploi est concerné par au moins une des quatre caractéristiques se situe entre le quart et la moitié de la population de l'enquête. Le quart de cette population dispose d'un bas salaire ; le tiers n'a pas droit à une pension d'entreprise ; le tiers n'a pas droit aux congés maladie et le quart ne bénéficie d'aucune perspective de carrière inscrite dans une grille reconnue dans l'entreprise. Le cumul des quatre caractéristiques ne concerne qu'un actif sur dix. Mais seul un actif sur quatre peut se prévaloir de n'en connaître aucune des quatre. La distribution de ces caractéristiques selon les statuts d'emploi (tableau ci-dessus) fait apparaître que si l'on tient pour emploi standard l'emploi permanent à plein temps, le fait d'occuper un emploi

temporaire ou à temps partiel diminue significativement la qualité de l'emploi, définie à partir du nombre moyen de caractéristiques négatives. A statut d'emploi (permanent ou temporaire) identique, la situation du (de la) salarié(e) à temps partiel est presque toujours plus défavorable que celle du salarié à temps plein. Néanmoins, on note, dans le cas du temps partiel, que les salarié(e)s en emploi temporaire (*a fortiori* s'il s'agit d'un CDD) n'ont pas plus de caractéristiques négatives que les salariés en emploi permanent, ce qui confirme bien la figure précédemment évoquée du salarié à temps partiel « stable dans la précarité ».

Les auteurs vont plus loin en confrontant les caractéristiques des mauvais emplois à celles des salariés (genre, âge, niveau de qualification, présence syndicale, statut familial, expérience antérieure de chômage). Ils montrent en contrôlant chacune de ces caractéristiques :

- que les femmes ont en moyenne 1,2 fois plus de caractéristiques négatives que les hommes ;

## ROYAUME-UNI

- que les salariés de moins de 25 ans en ont 1,7 fois plus que ceux de plus de 25 ans ;

- que les salariés sur des sites dépourvus de présence syndicale en ont 1,46 fois plus que leurs homologues pouvant se prévaloir d'une implantation syndicale dans l'entreprise ;

- que les travailleurs non qualifiés en ont 1,73 fois plus que les cadres supérieurs.

Dans un pays où la mobilité sur le marché du travail est la plus élevée de l'Union européenne (*L'emploi en Europe 2004*, chapitre 4), la question de la qualité de l'emploi ne fait sens que si elle est reliée à celle des transitions. Or le Royaume-Uni se caractérise par de puissants effets de trappe associés aux bas salaires : si les transitions entre contrat temporaire et contrat permanent y sont relativement élevées, la probabilité de sortir d'un bas salaire est parmi les plus faibles de l'Union.

### **Les syndicats britanniques et la précarité**

Les syndicats britanniques – à l'origine de la création du parti travailliste, au début du vingtième siècle – ont acquis leur rôle d'acteur économique et social à part entière à travers la régulation des marchés professionnels du travail. Contrôlant partiellement l'embauche (*closed shop*) et l'accès au métier par le biais de l'apprentissage, d'une part, et imposant le respect de nombreuses règles dans l'entreprise, notamment celle du licenciement (*last in first out*), d'autre part, les *trade unions* – largement implantés dans l'industrie et le secteur public – avaient su imposer leur pouvoir de négociation à travers une forme originale de négociation collective fondée sur l'engagement libre

et volontaire des acteurs syndicaux et patronaux, à l'écart de l'Etat. Dans cette configuration des relations professionnelles, le statut de l'emploi – qui n'est pas assis sur un socle juridique spécifique – était largement défini par les conventions collectives que les syndicats étaient à même de faire valoir. La question de la précarité au travail – loin d'être inexistante – n'était pas posée de façon centrale par les syndicats, d'une part parce qu'elle renvoyait pour beaucoup aux femmes et à la forme sociétale de leur intégration sur le marché du travail, le modèle du *male breadwinner* étant largement porté par le syndicalisme traditionnel ; d'autre part parce que la précarité était tenue à l'extérieur des marchés professionnels : travailleurs non qualifiés, dépourvus de l'identité collective du métier, souvent dans les petites entreprises non couvertes par la négociation collective.

Sans aller jusqu'aux pratiques qui ont conduit les syndicats, de l'autre côté de l'Atlantique, à rejeter de leur organisation, les travailleurs non qualifiés arrivant massivement d'Europe centrale et d'Europe méditerranéenne au début du siècle dernier, les syndicats britanniques ont développé vis-à-vis des migrants du Commonwealth des craintes aiguës de mise en cause des règles qu'ils avaient contribué à construire, dans le secteur public comme dans le secteur privé. L'ostracisme s'est exercé notamment à travers une institution aussi centrale que l'apprentissage dont les enfants des migrants étaient largement tenus à l'écart. L'intégration sociale de type communautariste caractéristique des années 1950 et 1960 a ainsi été accompagnée d'une faible intégration dans l'espace des métiers au fondement de l'identité ouvrière et de l'organisation des relations professionnelles.



### **Une inflexion stratégique**

La fragilisation des marchés professionnels en grande partie liée aux transformations de l'emploi et des qualifications, d'une part, et les réformes brutales engagées par Margaret Thatcher, d'autre part, ont largement contribué à la redéfinition de la place et du rôle des syndicats. Le changement des règles institutionnelles a exercé un effet restrictif prononcé sur l'implantation syndicale, dans les secteurs traditionnellement syndiqués comme dans les activités nouvelles. Avec la loi de 1980, l'employeur n'est plus juridiquement contraint à reconnaître un syndicat. Le face-à-face direct salariés/managers se substitue de plus en plus à la procédure traditionnelle de négociation collective. Les pratiques de *closed shop* deviennent illégales. Mais c'est bien entendu dans le champ de l'action syndicale, que la législation se fait la plus virulente. Les grèves de solidarité qui avaient jalonné l'histoire des bastions ouvriers sont interdites. La loi de 1984 impose le vote à bulletin secret pour que la grève soit légale et lève l'immunité financière qui protégeait les syndicats depuis 1906. La loi de 1990 renforce la contrainte : le scrutin doit être effectué exclusivement par voie postale et contrôlé par des scrutateurs. Les syndicats peuvent être condamnés à des sanctions financières et pénales importantes s'ils ne respectent pas les modalités et les délais du scrutin<sup>1</sup>. Or, les gouvernements Blair ont toujours refusé de revenir sur cette disposition.

Soucieux de se départir de l'image d'un archaïsme associée aux grandes grè-

ves de mineurs des années quatre-vingt, les syndicats ont infléchi leurs pratiques sociales en tentant depuis vingt ans de témoigner leur esprit d'acteur économique et social « responsable ». Les accords de partenariat avec les directions se sont multipliés. A travers ces pratiques, les syndicats cherchent une légitimité nouvelle et ajustent leur intérêt à la réglementation de l'action sociale : « Les syndicats se sont en outre accoutumés à l'organisation des scrutins qui laissent un délai de négociation, et ils ont bien compris que cette mesure antisyndicale dans son esprit les dote d'un monopole de fait sur l'exercice légal de la grève » (Dufour, 2005: 70). Par ailleurs, le principe de signature d'un contrat de syndicat unique avec l'employeur (*single-union deal*) a poussé à une certaine rationalisation syndicale qui conforte souvent ce monopole. Quelle place sont alors susceptibles d'occuper les salariés précaires dans ce nouveau paysage des relations professionnelles ? La stratégie du TUC est à cet égard profondément transformée. Loin des représentations anciennes du *white/male/professional*, le TUC multiplie les tentatives pour prendre en compte les intérêts des salariés fragilisés dans leur emploi. Ces derniers sont le plus souvent saisis, non pas dans leur identité corporative de métier, mais dans leur identité sociale ou catégorielle : les femmes, les migrants, les jeunes ... ou bien dans leur statut d'emploi (*temp workers*, travailleurs temporaires) ou encore dans leur condition sociale (*poor*, les pauvres, thème d'une conférence récente du TUC). La défense de leurs intérêts passe par le prisme parti-

---

1. En cas de conflit éventuel, les syndicats doivent avertir l'employeur par deux fois, avant le vote et avant le début de l'action, avec un délai de quatre semaines entre les deux. Ils sont également tenus de fournir à l'employeur la liste des participants au vote.

## ROYAUME-UNI

culier de la lutte contre les discriminations de toutes natures. Dans un document d'une centaine de pages intitulé « Bâtir un marché du travail moderne », on peut lire : « Nous pensons que l'économie prospérera si les entreprises savent tirer partie de la diversité de la main-d'œuvre : noirs et blancs, hommes et femmes, hétérosexuels, gays, lesbiennes, et transsexuels, handicapés ou non, jeunes ou âgés » (TUC, 2004: 36-37). Cette convocation explicite de toutes les minorités est également très présente dans les textes et les discours de Tony Blair soucieux d'afficher son libéralisme. Pour les syndicats, le mot d'ordre très général se décline toutefois sous des formes concrètes, empruntant les voies d'un travail d'information, de contribution au débat et d'actions cherchant à tenir compte de la spécificité des minorités qu'il s'agit de défendre. Par exemple, la campagne « Travailleurs philippins » qui concerne environ 100 000 personnes défendues par le syndicat, Transport and General Workers Union, vise un combat ciblé sur l'exploitation des travailleurs sans papiers, par les ménages privés (employés de maison) ou par les petites entreprises textiles utilisant du travail domestique. UNISON défend de son côté les intérêts des infirmières du secteur privé en pleine extension, en développant des arguments différents de ceux du secteur public. Dans chacun des cas, les syndicats cherchent des modes de défense et de représentation des travailleurs au plus près des communautés d'origine. Concernant les minorités sexuelles, le TUC a mené une enquête sans précédent (harcèlement sur le lieu de travail, attitudes de stigmatisation des personnes) afin d'inscrire la lutte contre les discriminations liées aux orientations sexuelles dans une loi désormais promulguée.

En visant ces nouvelles catégories de salariés, la stratégie de respectabilité et de conflictualité édulcorée choisie par le TUC, se heurte toutefois à des contradictions certaines. Ces salariés précaires peuvent parfois opter pour des actions qui débordent la prudence institutionnelle du TUC. En témoigne le récent conflit de Heathrow, sous l'impulsion des travailleurs de la société Gate Gourmet (restauration aérienne) au bas de l'échelle sociale et menacés dans leur emploi par de plus précaires. Comme il témoigne du fait que des formes de solidarité entre salariés peuvent emprunter d'autres canaux que ceux du syndicat (familles, communauté d'origine) et que la grève sauvage est susceptible de surgir de la part de ceux qui ne redoutent pas nécessairement les sanctions juridiques qui en découlent pour les syndicats (Dufour, 2005).

### ***Du voluntarism à la réglementation du marché du travail ?***

Les pressions importantes du TUC sur le New Labour pour imposer une législation sur la reconnaissance syndicale ont sans doute marqué un infléchissement de la philosophie du *voluntarism* : l'Etat est de moins en moins tenu à l'écart du jeu des relations professionnelles. Les syndicats semblent avoir renoncé pour une bonne part à leur scepticisme profond à l'égard des réglementations légales du marché du travail et s'appuient de plus en plus sur la Commission européenne pour avancer dans la voie de ces réglementations, en particulier dans la défense des précaires et l'alignement de leurs droits sur ceux des autres salariés. Cela ne signifie nullement l'abandon en tant que tel des règles du *voluntarism*. La mise en œuvre de la directive sur l'information et la consultation des salariés qui stipule clairement que l'Etat et les syndicats doi-

vent privilégier les arrangements locaux à la mise en place de procédures statutaires est approuvée par le TUC, ce qui confirme la survivance de cette vieille crainte d'une trop forte emprise des normes sur le rôle régulateur des syndicats. Néanmoins sur de nombreux thèmes, en particulier dans le cas du temps partiel, du contrat à durée déterminée, de l'intérim, de l'égalité hommes/femmes, la tendance est clairement de saisir l'opportunité des directives de la Commission, voire de les solliciter. Ainsi, le TUC mène campagne actuellement pour la réglementation du travail intérimaire. Il a publié en juin dernier une étude sur l'intérim en Europe, « *The EU Temp Trade: Temporary Agency Work Across the European Union* »<sup>1</sup>, qui souligne l'absence totale de protection des travailleurs britanniques dans cette forme d'emploi, ce qui laisse ces derniers dans une position sensiblement plus fragile que celles de leurs homologues des autres pays européens ayant pourtant largement déréglementé l'intérim. Tout en indiquant qu'une majorité de pays membres garantissent, par les accords collectifs ou la législation, une égalité de rémunération entre intérimaires et travailleurs permanents et des protections contre le licenciement des premiers, le TUC appelle à « une véritable directive européenne consolidant les droits des intérimaires ». Sa position est ici révélatrice d'une double orientation stratégique à l'égard de l'Europe : s'appuyer sur les comparaisons pour justifier la mise en place de réglementations au niveau national, d'une part, mais aussi chercher à impulser des éléments de régulation au niveau européen face au démantèlement qui caractérise les protections des mar-

chés du travail des autres pays membres, d'autre part.

La prise en compte et la défense des salariés précaires comportent ainsi des enjeux essentiels de redéfinition stratégique dont le TUC ne mesure peut-être pas complètement les effets. La mise en avant systématique des discriminations semble avoir suscité de la part des discriminés des formes d'action qui ne cadrent pas parfaitement avec le nouveau rôle d'acteur « responsable » qu'entend tenir le TUC dans la société sociale-libérale dite de la troisième voie. Elle engage par ailleurs les syndicats dans la voie nouvelle d'une réglementation du marché du travail, supposant de faire tenir à l'Europe un rôle qui n'est pas non plus celui que préfigure la nouvelle présidence de Tony Blair.

**Sources :**

Atkinson J. (1985), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, University of Sussex, Brighton, UK.

Booth A., Francesconi M., Frank J. (2002), « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *The Economic Journal*, 112 (480), pp.189-213.

Brewer M., Goodman A., Myck M., Shaw J., Shephard A. (2004), *Poverty And Inequality In Britain: 2004*, IFS, pp.17-25.

Dennis I., Guio C. (2004), « Pauvreté et exclusion sociale dans l'Union européenne », *Statistiques en bref*, Populations et conditions sociales, Eurostat, 16/2004.

Donnelly R., Grimshaw D., Rubery J., Urwin P. (2005), « The UK: a Model for Europe?, a Summary Report », *Labour Market Segmentation Working Party*, Berlin, September.

Dufour C. (2005), « Grève à Heathrow, un symbole, mais de quoi ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre, pp.65-72.

---

1. [http://www.tempworkresearch.nl/uploads\\_pubs/tempworkreportTUC.pdf](http://www.tempworkresearch.nl/uploads_pubs/tempworkreportTUC.pdf)

## ROYAUME-UNI

Gallie D., White M., Cheng Y., Tomlinson M. (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford UK : Oxford University Press.

Kalleberg A., Reskin B.F., Hudson K. (2000), « Bad Jobs in America: Standard and Non Standard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, 65 (April), 256-278.

McGovern P., Smeaton D., Hill S. (2004), « Bad Jobs in Britain », *Work and Occupations*, vol.31, n°2, May 2004, pp.225-249.

Purcell F. (1996), *Employment Flexibility, Review of the Economy and Employment 1996/7, Labour Market Assessment*, Institute for Employment Research, University of Warwick, pp.25-51.

Rodgers G. and Rodgers J. (eds.) (1989), *Pre-carious Jobs in Labour Market Regulation, The Growth of Atypical Employment in Western Eu-*

*rope*, ILO, Free University of Brussels, Brussels.

Rubery J. (1998), « Part Time Work : a Threat to Labour Standards? », in O'Reilly J., Fagan C. (eds.), *Part-Time Prospects, an International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London : Routledge, pp.137-155.

Thévenon O. (2001), « La place des femmes sur le marché du travail britannique et français », in Bessy C., Eymard Duvernay F., de Larquier Marchal (dir.), *Des marchés du travail équitables. Approches comparatives France/Royaume-Uni*, PIE-Lang, Bruxelles, pp.51-89.

TUC (2004), *Building a Modern Labour Market*, TUC Report, October, [www.tuc.org.uk/economy/tuc-8926.fo.pdf](http://www.tuc.org.uk/economy/tuc-8926.fo.pdf)