

Royaume-Uni

Syndicalisation, fusions syndicales, débâcle travailliste

Christian DUFOUR

Le syndicalisme britannique connaît un mouvement de recomposition. Deux des plus importantes fédérations rattachées au TUC, Amicus et le T&G fusionnent. Non contents de cette reconfiguration, les deux nouveaux alliés se sont lancés dans une opération de concentration qui risque de défrayer la chronique syndicale internationale : ils se rapprochent d'un syndicat nord-américain, l'USW. Ils disent être en contact avec d'autres syndicats européens et australiens.

Dans le même temps, le TUC et ses syndicats suivent avec une certaine inquiétude la période de transition au sein du Labour. Elle pourrait se conclure par un retour des conservateurs au pouvoir au détriment de Gordon Brown que le TUC a longtemps soutenu.

Le TUC a enfourché un nouveau cheval de bataille en lançant une campagne nationale et internationale de dénonciation des fonds d'investissements particulièrement actifs en Grande-Bretagne. De son côté, un syndicat de la fonction publique soutient depuis plusieurs mois une

action contre les restrictions salariales et les relocalisations d'emplois publics dans le privé.

La fusion des fusions s'étend vers l'international

Au fil de ces dernières décennies le syndicalisme britannique s'est considérablement rationalisé en termes organisationnels. Les quelques centaines de syndicats qui se retrouvaient au sein du TUC ont fusionné pour se retrouver dans des conglomérats qui continuent de se rapprocher les uns des autres. Les réductions de moyens du fait des reculs d'adhésion sont à la base de ces transformations. Les fédérations du secteur privé souffrent plus que leur principal voisin UNISON, fédération essentiellement implantée dans le secteur public, des transformations de la syndicalisation¹. Mais la plasticité des formes organisationnelles au Royaume-Uni joue aussi un rôle important dans la capacité d'adaptation du syndicalisme.

1. Une étude parue récemment sur la syndicalisation au Royaume-Uni fera l'objet d'un article dans le prochain numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

Amicus et T&G sont dans un bateau et GMB reste à quai

Deux des principales fédérations affiliées au TUC, Amicus et le T&G ont lancé le 1^{er} mai 2007 un processus de fusion. A l'origine, courant 2005, une troisième fédération, le GMB, devait être embarquée dans ce projet. Mais, à la fin du printemps 2006, un vote des 600 000 adhérents de ce syndicat (dont 250 000 femmes) a refusé le principe de cette fusion. Diverses raisons, dont des problèmes de démocratie interne, expliquent cette réticence. Elle pourrait ouvrir de sombres perspectives à ce passager, débarqué au dernier moment, qui voit s'éloigner des alliés potentiels susceptibles de devenir des concurrents. Amicus et T&G ont confirmé leurs intentions de fusion après le retrait du GMB.

Deux organisations du secteur privé industriel et tertiaire

Le nouveau syndicat, dont le nom Unite a été révélé le 1^{er} mai, comptera près de deux millions d'adhérents¹. Ses composantes sont implantées dans l'ensemble de l'industrie privée avec quelques antennes non médiocres dans les services publics. Il occupe des positions majoritaires dans des secteurs comme les industries de transformation, les finances, les transports, l'industrie alimentaire et agro-alimentaire, l'imprimerie. Il est aussi présent, mais avec moins de places fortes, dans les services publics et les activités non lucratives. Le montant de

ses recettes annuelles devrait être de 150 millions de livres.

Ce regroupement va concentrer l'essentiel des forces syndicales du secteur privé, toutes activités confondues. Le nouveau syndicat aurait comme adhérents 17 % des salariés du privé. Les stratèges de cette fusion en escomptent une capacité d'intervention élargie, particulièrement au niveau international où agissent les sociétés désormais. Cette perspective d'internationalisation de l'action syndicale a fait l'objet d'une avancée avant même que la nouvelle organisation ait vu officiellement le jour (*cf. infra*).

Ces deux fédérations n'en sont pas à leur coup d'essai en matière de concentration. Elles sont elles-mêmes des conglomerats et se sont beaucoup transformées au cours des dix dernières années.

T&G (acronyme raccourci pour Transport and General Workers Union) est l'une des organisations les plus influentes du secteur privé avec ses 800 000 membres dont 170 000 femmes. Implantée essentiellement dans les transports à ses débuts au XIX^e siècle (*Transport*), elle s'est ensuite développée auprès de l'ensemble des salariés (*General*). Elle est depuis plus d'un demi-siècle un exemple de la fusion historique entre syndicats de métiers et syndicats généraux. Poids lourd au sein du TUC, elle sait depuis longtemps se faire respecter dans le parti travailliste, où son secrétaire général Tony Woodley a une réputation de battant. Pour cette fédération les difficultés

1. Le 29 avril la commission aux finances et aux problèmes généraux au sein de T&G demande qu'un vote des membres soit effectué avant l'adoption définitive du nom. La commission se réfère à une promesse du secrétaire général à ce sujet. « Cela serait un signe de l'écart entre le leadership et les membres, une atteinte au principe de *lay democracy* (démocratie à la base) », soutient la commission, alors que les affiches, les logos, les brochures avec le nom pressenti sont déjà imprimés. Le suspense dure.

de la fusion étaient plus internes qu'externes¹. Les traditions de T&G imposent un respect strict du principe de démocratie des adhérents (*lay democracy*). La méga fusion ne pouvait qu'inquiéter les militants les plus proches du terrain et les plus gros pourvoyeurs d'adhérents. Le syndicat a donc mis en tête de ses conditions de fusion ce thème à forte connotation identitaire. La hiérarchie des conditions était formulée ainsi : démocratie à la base (*lay member democracy*), syndicalisation (*organising*), mobilisation (*campaigning*), égalité (*equality*), internationalisme, formation des militants (*education*), rôle d'influence politique (*influential political role*) et engagement dans l'appartenance au TUC (*commitment to TUC affiliation*). La direction du T&G a été récompensée dans son sérieux à préparer la fusion et à définir des thèmes sensibles pour les militants. 200 000 adhérents ont voté en mars 2007 à plus de 86 % en faveur de la proposition de la direction.

Amicus est le produit d'une fusion à la fin des années 90 d'une fédération de salariés qualifiés et de techniciens des industries de transformation en particulier dans le domaine de l'électromécanique et de l'électronique (AEEU) ainsi que d'une organisation de techniciens de l'industrie et du tertiaire (MSF). Les deux syndicats fondateurs d'Amicus étaient eux-mêmes

le produit de fusions successives. Depuis la période thatchérienne, les syndicats qui ont formé Amicus ont connu une histoire compliquée, marquée par des soubresauts stratégiques et des conflits avec le TUC, en particulier lors de divers épisodes de mise en concurrence entre syndicats. Amicus, à sa création, se démarque des orientations du T&G, plus proches des traditions ouvrières. L'un de ses premiers leaders, Sir Ken Jackson, sert de tête de pont à Tony Blair au sein du syndicalisme et il doit son anoblissement à cette fidélité². Il sombrera dans une histoire peu glorieuse qui aboutit, en 2002 lors d'une révolte de palais, à l'élection comme secrétaire général de Derek Simpson, ancien militant communiste, membre du Labour depuis 1992. Amicus compte 1,2 million de membres, dont 266 000 femmes. D. Simpson explique que la fusion va permettre de réduire les zones de concurrence entre les deux parties prenantes et qu'elle permettra de dégager quelque 5 millions de £ pour des opérations d'adhésion et d'organisation. Amicus apporte dans le groupe d'adhérents, outre sa présence dans l'industrie classique, de solides bataillons dans les banques, l'assurance³, les universités, le système de santé, les services aux entreprises et aux personnes. Le vote au sein d'Amicus est moins favorable qu'au sein

1. Dans son discours de candidature comme secrétaire général en 2003, Woodley annonce : « Nous mettrons les fusions, le recrutement et l'organisation – la reconstruction de T&G – au cœur de tout ce que nous ferons ». <http://www.tonywoodley.com/>
2. Dans leur article commun publié le 1^{er} mai dans le quotidien *The Guardian* pour annoncer la création de Unite, Derek Simpson et Tony Woodley dénoncent explicitement les pratiques de Tony Blair consistant à financer le parti grâce à l'attribution de titres nobiliaires. Cet article, très offensif politiquement, n'épargne pas non plus les pratiques syndicales au sein du TUC, mais plus implicitement « Organisation and solidarity across frontiers are the future » *The Guardian*, 1st May. Cet article a pour sous-titre : « En créant le plus grand syndicat britannique, nous pouvons aider des millions de gens qui souffrent de l'entêtement du New Labour en faveur d'une dérégulation à la mode des USA ».
3. UniFi, un regroupement de syndicats de la banque et des finances, rejoint Amicus en 2004 avec 150 000 membres dans la banque et 50 000 dans les assurances.

ROYAUME-UNI

du T&G. Il ne donne que 70,1 % de voix favorables avec le même taux de participation, 27 %.

Engagement politique et rôle au sein du TUC

Unite se présente aussi comme l'adhérent le plus puissant du parti travailliste, puisque ce parti accepte des adhésions collectives. Sa force de frappe dans cette organisation devrait être assez redoutable. Avec GMB et UNISON les deux organisations qui fusionnent aujourd'hui avaient conclu le pacte de Warwick, en 2004, pour contraindre le gouvernement travailliste à infléchir ses positions en matière de système de retraites en particulier (Dufour, 2005) ¹.

Unite reprendra les positions de ses composantes au sein du parti travailliste. La bataille est déjà engagée pour la succession de Tony Blair. Le T&G soutient en particulier un candidat pour la direction en second du parti, derrière Brown. La candidature de Jon Cruddas a reçu un financement de 15 000£ du T&G et elle a l'appui de ... Amicus. Jon Cruddas a été permanent de T&G avant de jouer un rôle de liaison entre le 10 Downing Street et les syndicats. Puis il a été élu député à l'est de Londres. Il critique vertement la marginalisation du Labour dans la vie politique sous la férule de Tony Blair. Dans leur article du 1^{er} Mai Simpson et Woodley préviennent : « Les employeurs mondialisés savent que notre législation du travail, malgré des améliorations apportées par le Labour, fait des salariés britanniques les plus aisés et les moins chers à chasser lors des licenciements et des fermetures d'entreprises. Mettre un terme

à cette situation sera une de nos priorités dans les débats à venir au sein du parti travailliste concernant son leader et son leader adjoint après Blair. »

La fusion deviendra effective au bout d'une période de dix-huit mois. Un comité exécutif commun occupé paritairement par les deux syndicats fixera les règles de fonctionnement de la nouvelle structure. L'intégration des deux entités doit devenir effective en novembre 2008.

Le secrétaire général du TUC, Brendan Barber, a averti dès septembre 2005 les syndicats qui se préparaient à fusionner qu'il ne fallait pas qu'ils cherchent à remplacer le TUC dans son rôle de coordination entre tous les salariés. Le TUC voit en effet son espace social se réduire. Créé au XIX^e siècle pour coordonner la myriade de syndicats locaux, il compte actuellement une soixantaine d'adhérents, dont la grande majorité sont de petites entités (à l'échelle britannique). Les choses importantes se jouent avec quelques mastodontes affichant près d'un million d'adhérents ou plus : UNISON (1,3 dont 1 million de femmes) Amicus (1,2) T&G (0,8), GMB (0,6). On a noté plus haut que le T&G avait complaisamment inscrit le principe de l'engagement dans le TUC dans sa charte de préparation à la fusion. Il n'en reste pas moins que les forces du TUC paraissent bien minces à côté de la concentration de moyens et de militants au sein de la nouvelle entité. UNISON semble être la seule force capable de soutenir la pression que va exercer la nouvelle organisation sur la vie syndicale britannique.

Mais les autres syndicats adhérant au TUC pourraient ne pas être les seuls à en-

1. On trouve sous <http://www.amicustheunion.org/PDF/Warwickguide.pdf> une présentation de cet accord.

Extrait de l'accord entre Unite et USW

Par cet accord, les syndicats d'Amérique du Nord et du Royaume-Uni s'engagent à :

« - Créer un comité exploratoire sur la fusion composé de cinq dirigeants de chaque syndicat et chargé, au cours des 12 prochains mois, d'étudier le cadre juridique, la constitution, les règles et la structure des syndicats actuels afin de pouvoir suggérer un cadre de travail en vue d'une fusion officielle.

- Prévoir des échanges trimestriels entre les hauts dirigeants des syndicats dans le but de créer et d'évaluer des champs de collaboration ainsi que de trouver des moyens d'intégrer des programmes communs visant à rehausser la compréhension mutuelle et l'assimilation de la culture des différents syndicats.

- Fournir les ressources matérielles et financières nécessaires pour appuyer des projets communs de solidarité internationale ; par exemple, l'appui au mouvement syndical colombien qui fait face aux attaques soutenues contre les droits des travailleurs et les droits de la personne ; des projets de renforcement des capacités avec des syndicats partenaires en Afrique ; des projets favorisant la solidarité avec les travailleurs maritimes en Inde ainsi que des études communes sur les multinationales en Chine.

- Elaborer des approches communes en matière de négociation collective dans des secteurs et des multinationales où travaillent leurs membres.

- Participer régulièrement aux congrès d'orientation, aux conférences éducatives et aux diverses activités des autres syndicats. ».

Il est possible de lire, dans son intégralité, l'« accord d'Ottawa » signé par les Métallos, Amicus et la T&GWU, et d'obtenir de plus amples renseignements sur la création d'un comité exploratoire officiel sur la fusion en consultant les sites suivants : www.usw.org ou www.amicustheunion.org

Source : <http://www.cnw.ca/en/releases/archive/April2007/18/c6819.html>. Texte original en français.

tendre parler de la nouvelle organisation britannique et de sa capacité d'intervention.

Amicus, T&G and Co sans complexe à l'égard du syndicalisme international

Les deux nouveaux partenaires, avant même d'avoir officialisé leur fusion, ont

fait savoir qu'ils ne s'en tiendraient pas là. Conscients, disent-ils, de l'importance de résister à la taille et à l'étendue des multinationales, ils ont mis en route un processus de rapprochement international. Le 18 avril 2007, ils ont fait connaître leur volonté de se rapprocher du syndicat United Steel Workers of America¹, syn-

1. L'annonce le 18 avril 2007 de ce projet par l'USW se trouve en français sur <http://www.cnw.ca/en/releases/archive/April2007/18/c6819.html>

ROYAUME-UNI

dicat surtout présent aux Etats-Unis et au Canada. Il s'agit de nouveau d'une perspective de fusion. Cela créerait une organisation de plus de 3,4 millions de salariés, présente au Royaume-Uni, en Irlande, aux Etats-Unis, au Canada et dans les Caraïbes. L'objectif est de conclure l'accord dans l'année à venir et d'ouvrir des discussions avec des syndicats allemands et australiens.

Derek Simpson justifie d'ailleurs la fusion au sein du syndicalisme britannique par la nécessité absolue de disposer rapidement d'une force syndicale internationale qui soit effective. Lors de l'annonce à Ottawa de la mise en route du processus de fusion (*merger*) international, il déclare que « l'une des principales raisons ... est notre désir de créer un syndicat international capable de négocier avec les compagnies multinationales sur un pied d'égalité ... Les multinationales ... poussent les salaires et les conditions de travail à la baisse à travers le monde en jouant les main-d'œuvre nationales les unes contre les autres ... Je souhaite que l'annonce d'aujourd'hui marque le début de la création d'une formidable organisation syndicale internationale. »¹. Cela laisse entendre que les structures internationales actuelles n'y suffisent pas.

La nouvelle structure internationale appartiendrait conjointement au TUC et à l'AFL-CIO. Le TUC a exprimé son accord avec ce projet. Rien n'est dit dans les communiqués publiés par ces organisations du rôle des structures européennes, ni dans la préparation de la fusion, ni dans son avenir.

Or, par sa composition, Unite est susceptible de se retrouver dans plusieurs fé-

dérations de branche de la CES, en particulier la métallurgie et la chimie, mais aussi les services privés et publics et les transports. On peut imaginer que sa composition interbranche s'autorise à s'affranchir des règles d'appartenance dominantes dans le syndicalisme international et donc à se donner ses propres objectifs en la matière : les entreprises internationales, et non les branches, seront ses objectifs.

Stratégies du grand large et soucis domestiques

Dans l'immédiat, les syndicats britanniques doivent tenir compte des changements politiques qui se profilent au sein du pays lui-même. Tony Blair quitte le pouvoir sur une série de défaites électorales. Et le temps qu'il a mis à s'en aller met Gordon Brown, son successeur probable, dans une position difficile. Plusieurs obstacles majeurs se trouvent sur le futur parcours de celui que les syndicats britanniques attendaient impatiemment depuis des années.

En attendant la défaite annoncée du parti travailliste

Pour avoir beaucoup attendu, Gordon fait maintenant figure de *has been*. Une partie de l'appareil ne se satisfait d'ailleurs pas de son arrivée à la tête du parti. Une tentative de lui substituer un autre candidat plus jeune et moins marqué par dix années de pouvoir pour assurer la direction du parti a échoué en avril 2007, mais elle a signifié à tous que les jeux n'étaient pas faits. Des enquêtes d'opinion inquiétantes montrent qu'il n'in-

1. <http://www.amicustheunion.org/default.aspx?page=6359>

carne pas le renouvellement alors qu'une partie de l'électorat est lassée de la décennie de gouvernement de Tony Blair. Les sondages placent le parti travailliste loin derrière le parti conservateur en termes d'intentions de votes. Et si Blair fêtait le 2 mai son dixième anniversaire au pouvoir, le 3 mai le parti travailliste enregistrait une défaite historique lors d'élections nationales en Ecosse et au pays de Galles et d'élections locales en Angleterre¹. Les résultats montrent que Brown est menacé dans sa propre circonscription, un fief réputé inexpugnable.

Un nouveau changement d'orientation politique pourrait porter un coup sérieux à des syndicats qui se sont finalement habitués au volontarisme de Blair et qui ont pu profiter de son affaiblissement au cours de ces dernières années. Ils ne pourront attendre aucune complicité de conservateurs maintenus à l'écart pendant cette longue période, plus décidés que jamais à reprendre les fondamentaux de la politique thatchérienne en matière sociale et suffisamment jeunes pour ne pas s'encombrer de l'histoire sociale des années d'après-guerre.

Les prémisses de transformations socio-économiques profondes

Des transformations brutales dans l'appareil économique de la Grande-Bretagne sont en train de se produire, en particulier sous l'influence des sociétés

d'investissements (*hedge funds* et *private equity*). Selon le TUC, 10 % des emplois britanniques du secteur privé seraient désormais dépendants de ces sociétés. La confédération a décidé de mettre ce thème au centre de son activité et en particulier au centre de son activité internationale. Elle est intervenue lors de plusieurs rachats récents, particulièrement coûteux en emplois (General Biscuits, Boots...). Argumentant sur l'habileté de ces sociétés à contourner les systèmes fiscaux nationaux, elle est parvenue à mobiliser le chancelier de l'Echiquier, Gordon Brown, pour envisager une taxation de l'activité de ces firmes. La période actuelle rend sans doute ce dernier particulièrement sensible aux analyses syndicales. Et, malgré d'assez solides convictions libérales, il a opéré un mouvement significatif dans ce sens.

Mais une contre-attaque vigoureuse et simultanée a eu lieu. Elle a été menée par la CBI, la confédération patronale, et par Charlie Mac Creevy, le commissaire européen au marché intérieur, un Irlandais. Prenant position contre les syndicats, la CBI et le commissaire ont défendu l'idée que les sociétés d'investissement étaient un bienfait pour l'économie. Le commissaire n'a pas hésité à affirmer que les *hedge funds* étaient bien meilleurs pour l'économie que toute forme de régulation gouvernementale². C'était aussi une réponse à la campagne menée par le syndi-

1. La Labour perd sa majorité traditionnelle en Ecosse au profit du parti nationaliste écossais SNP. Les sièges qu'il retrouve lors des élections locales en Angleterre correspondent à son résultat au début de la période thatchérienne. Le niveau de satisfaction envers le parti travailliste est en ce moment égal à celui qu'il enregistre en 1987, en plein milieu de la période conservatrice, selon des sondages.

2. Gow David « EU Commissioner praises private equity firms as economic saviours », *The Guardian*, 23 February 2007. Le commissaire est cité dans un discours à Dublin : « I believe that private equity houses and activist fund managers of all kinds, including hedge funds, play a much more valuable role than any government or regulator... ».

ROYAUME-UNI

cat UNI sur le même thème, fortement relayée en Grande Bretagne. Elle avait trouvé des développements à Davos, le secrétaire du syndicat déclarant en particulier : « Les syndicats doivent être conscients que l'argent qu'ils versent dans les fonds de pension nourrit la bête qui peut les dévorer. »¹.

La sensibilité britannique à ce thème n'est sans doute pas sans influence sur l'empressement manifesté par les deux principaux syndicats du privé à se concentrer et se déployer vers l'international. Si l'efficacité et le besoin vital de disposer d'adhérents nombreux les poussent à ne pas s'encombrer des structures internationales déjà existantes et de leurs lourdeurs, cela pourrait provoquer une onde de choc dans le paysage syndical bien au-delà du Royaume-Uni.

Le 1^{er} mai a été marqué par une importante grève dans la fonction publique. A l'appel du syndicat PCS (Public and Commercial Services union) les personnels des tribunaux, musées, services de l'emploi et services fiscaux, ministère de l'Éducation et services de police etc. ont poursuivi un mouvement qui avait déjà été marqué par des mobilisations le 31 janvier, le 23 février et le 30 mars. Ce mouvement, inhabituel en Grande-Bretagne, est justifié par la politique salariale restrictive, les suppressions d'emploi et les privatisations diverses menées par le gouvernement. Le syndicat conduit une bataille de longue haleine contre les mesures annoncées en 2004 par Gordon

Brown visant la suppression de 100 000 emplois dans la fonction publique et le déplacement de 20 000 autres. La grève du 1^{er} mai est surtout remarquable par son ampleur. Entre 115 000 et 200 000 grévistes sont recensés suivant les sources². La vigueur du mouvement a été soutenue par l'annonce d'une augmentation de salaire de 2 % au moment où l'inflation en Grande-Bretagne atteint environ 5 %. Le PCS a donné pour consigne de refuser toute heure supplémentaire pendant une durée de deux semaines. Le chancelier Gordon Brown, qui apprenait le même jour qu'il pourrait accéder en juin à la fonction de Premier ministre, se trouve donc sous pression. Une discussion sur les salaires était prévue pour le 21 mai, mais le gouvernement menace de ne pas rencontrer le syndicat si celui-ci maintient son mot d'ordre.

Les manifestations au centre de Londres ont été suffisamment amples pour empêcher Derek Simpson, l'une des vedettes du jour, de se rendre à la conférence de presse annonçant l'union des deux principaux syndicats du secteur privé.

Sources :

Dufour Christian (2003), « Grande-Bretagne, Face à face rugueux d'une syndicalisme revigoré avec le New Labour », *Chronique internationale de l'IRES*, n°81, pp. 17-28.

Dufour Christian (2005), « Royaume Uni, échéance électorale et relations Labour-syndi-

1. Elliot Larry (2007), « Trade Unions attack "corporate greed" of private equity firms », *The Guardian*, 29 January, 2007.

2. Le PCS revendique pour sa part 325 000 membres mais n'est pas installé que dans la fonction publique, puisqu'il a suivi ses membres dans des organisations non publiques (informatique en particulier).

FUSIONS SYNDICALES, DEBACLE TRAVAILLISTE

cats », *Chronique internationale de l'IRES*, n°93, mars, pp. 5-13.

Dufour Christian, Hege Adelheid (2002), *L'Europe syndicale au quotidien, la représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie*, PIE-Peter Lang, Genève-Bruxelles.

Gall G, MacKay S. (1999), « Developments in Union Recognition and Derecognition in Britain, 1994-1998 », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, n°4, pp. 601-614.

Grainger Heidi, Martin Crowther (2007), « Trade Union Membership 2006 », DTI, National Statistics, April.

www.tgwu.org.uk/

www.amicustheunion.org/Default.aspx?page=5375

The Guardian, The Observer.