

Royaume-Uni

Conflictualité : un affaiblissement structurel ?

A l'aube d'une quatrième année de reprise économique, le Royaume-Uni connaît le plus fort taux de croissance du PIB en Europe (3,8 % en moyenne annuelle sur l'année 1994). Cette forte reprise s'est-elle traduite par un redémarrage de la conflictualité et en particulier des grèves sur le thème des salaires ?

Sans préjuger de la réponse à une telle question, soulignons d'emblée que les salaires réels ont en moyenne subi une forte décélération depuis le début de la reprise ⁽¹⁾. Leur rythme de progression annuelle est resté inférieur à 1 %, alors que les gains de productivité avoisinaient les 3 %. Ceci a contribué à diffuser dans l'opinion publique britannique le sentiment que les ménages n'avaient pas profité du retour de la croissance. Par ailleurs, les inégalités de revenus n'ont cessé de se creuser depuis dix ans, l'écart s'accroissant dans la récente période ⁽²⁾ et renforçant le sentiment d'injustice.

L'hypothèse d'une corrélation entre cycle économique et résurgence/déclin des conflits collectifs suppose une période d'observation suffisamment conséquente pour ne pas prendre une éventuelle concomitance conjoncturelle pour une réelle corrélation. Bien que la question posée concerne les trois dernières années, l'observation statistique portera sur les deux dernières décennies, comportant deux cycles économiques complets ainsi que la phase ascendante du cycle en cours.

Partant d'un examen à la fois quantitatif et qualitatif de la conflictualité dans la récente période, l'ana-

lyse conduira à s'interroger sur le contexte plus général de transformation profonde du système de relations professionnelles au Royaume-Uni. En dehors de ce contexte, la compréhension et l'interprétation des contours actuels du mouvement social semble d'une portée bien limitée.

Conflits du travail depuis la reprise économique

Le graphique 1 retrace l'évolution de la conflictualité au regard de trois indicateurs utilisés par les services statistiques du ministère du Travail ⁽³⁾.

Les informations brutes sur les conflits sociaux au Royaume-Uni sont recueillies par le réseau des services locaux de l'emploi (*Employment Service's Local Unemployment Benefit Office*). Ces informations sont complétées par celles provenant d'autres sources (les rapports de presse, les chambres de commerce, les syndicats, ou encore les structures de négociation salariale dans le secteur public).

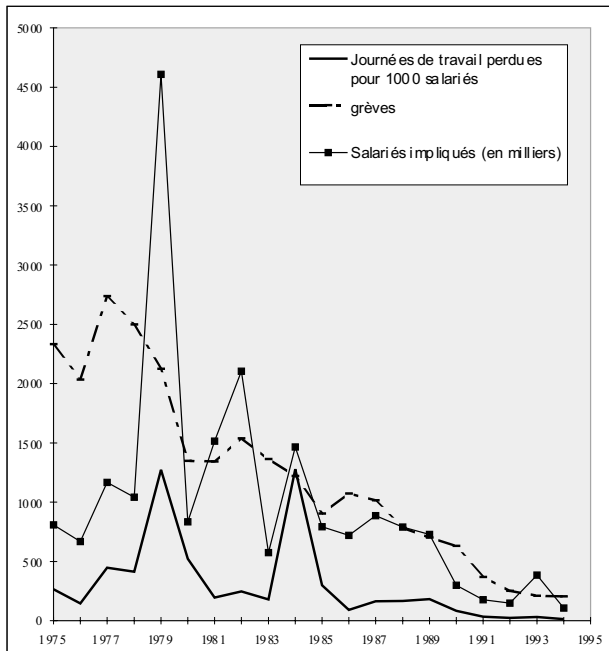
Il est quasi-impossible d'enregistrer l'intégralité des arrêts de travail pour cause de conflit (*stoppages*), notamment ceux ne durant qu'une journée ou moins. Pour cette raison, les arrêts concernant moins de 10 salariés, ou d'une durée inférieure à vingt-quatre heures, ne sont pas comptabilisés, sauf si le total des jours de travail perdus excède 100. Sont également exclus les arrêts de travail ne portant pas sur le contrat ou les conditions de travail ⁽⁴⁾. Les statistiques incluent par

(1) Le Royaume-Uni a connu au cours des années quatre-vingt, une forme très spécifique de régulation salariale grossièrement caractérisée par une autonomie relative du salaire par rapport à la conjoncture (cf. article Michel Husson dans ce numéro). Ainsi, la forte récession de 1987 à 1992 a paradoxalement coïncidé avec une croissance assez soutenue de la part des salaires dans la valeur ajoutée, tandis que la productivité ralentissait sensiblement. Le redémarrage de la croissance depuis 1992 s'est au contraire traduit par un freinage sensible de la part des salaires, alors que la productivité croît à un rythme voisin de 3 %.

(2) Cf. "Royaume-Uni : réforme du système de santé", *Chronique Internationale* n° 20, janvier 1993.

(3) Cf. "Labour Disputes in 1994", D.Bird, J.Davies in *Employment Gazette*, July 1995.

Graphique - 1
Conflits sociaux au Royaume-Uni



Source : Employment Department

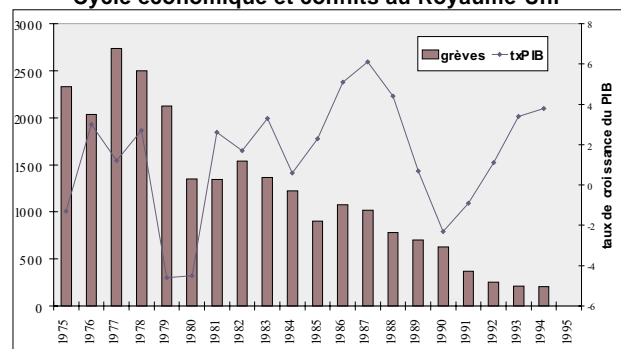
contre le lock-out à l'initiative patronale ainsi que les grèves sauvages⁽¹⁾.

Le second indicateur concerne le nombre de jours de travail perdus pour cause de conflits du travail (*working days lost*). Le calcul est fait sur la base de la semaine de travail, excluant les heures supplémentaires. Lorsque les travailleurs sont à temps partiel, les journées perdues sont converties en équivalent journées-plein temps. Le nombre de jours perdus pour conflits est considéré comme plus significatif que le nombre de grèves car il prend en compte les conflits de très courte durée, en les convertissant en équivalent-jour plein.

Le nombre de travailleurs impliqués (*workers involved*) inclut les travailleurs indirectement concernés par le conflit à condition qu'ils soient sur le site industriel. La statistique tente de prendre en compte le nombre de travailleurs impliqués à tout moment du conflit, ce qui exige un comptage journalier des « nouveaux entrants dans le conflit ».

A l'exception d'une légère augmentation du nombre de salariés impliqués dans un conflit en 1993, immédiatement suivie d'un nouveau déclin, le mouvement observé est bien celui d'une poursuite de la baisse des conflits sociaux au Royaume-Uni, concomitante de la reprise économique des dernières années. Comme l'indique le graphique 2, sur une plus longue période, la tendance semble assez nettement réfractaire à une éventuelle influence du cycle économique. Nous distinguons ici le cycle économique des transformations structurelles de l'économie dont l'impact sur le mouvement social est évoqué ultérieurement.

Graphique - 2
Cycle économique et conflits au Royaume-Uni



Source : OCDE, Employment Department

L'année 1994 constitue le point historique le plus bas de l'histoire des grèves au Royaume-Uni. 280.000 jours perdus en 1994 contre 649.000 en 1993. Il s'agit du nombre annuel le plus faible jamais enregistré depuis le début de cette statistique en 1891. Les chiffres ont été respectivement de 0,53 million en 1992, 0,76 million en 1991 et 1,90 million en 1990. La tendance à la baisse du nombre de grèves, accentuée depuis 1987, se poursuit : 205 en 1994, contre 211 en 1993. La moyenne annuelle a ainsi été de 706 sur la décennie 1984-1993.

Les services publics sont représentés avec 36 % dans l'ensemble des journées de travail perdues en 1994 (dont 25 % dans le secteur de l'éducation et la recherche⁽²⁾). Un tiers des journées de travail perdues en 1994 l'ont été dans le secteur des transports et des communications.

(4) Certains conflits peuvent être jugés "politiques" et sont donc exclus de cette statistique.

(1) Par "grèves sauvages", nous entendons les grèves non soumises à la procédure légale explicitée plus bas.

Les dix principaux conflits ont représenté à eux seuls un peu plus de 5.000 jours perdus, soit 68 % du total. Là encore, il s'agit essentiellement des grèves du service public (enseignement supérieur et secondaire ou service de la santé, en particulier les hôpitaux). Par ailleurs, on peut constater une tendance au raccourcissement de la durée des conflits : près de 75 % des grèves ont duré moins de deux jours. Les grèves de moins de deux jours ont impliqué 60 % des travailleurs en grève et ont compté pour 30 % des jours de travail perdus.

Conflictualité et salaires

Dans ce contexte de baisse de la conflictualité, peut-on observer un recentrage de cette dernière sur les salaires ? En pourcentage, le nombre de conflits portant sur les salaires a représenté 44 % de l'ensemble. En termes d'évolution, les journées perdues pour fait de grève portant sur les salaires représentaient 58 % de l'ensemble en 1990. Ce pourcentage a ensuite décliné pour atteindre 41 % en 1991, 37 % en 1992 et un plancher de 23 % en 1993. On assisterait alors à une reprise de l'importance du thème en 1994 avec 58 %. Symétriquement, les conflits pour cause de licenciements n'ont concerné que 5 % des jours perdus contre 60% en 1993, 37 % en 1992, 33 % en 1991 et 2 % en 1990. Les conflits dus à la gestion du personnel et la répartition du travail dans l'entreprise, ont représenté 30 % des jours perdus en 1994, contre 10 % en 1993. Ces pourcentages doivent être toutefois considérés avec circonspection compte tenu du nombre de plus en plus faible de conflits.

Néanmoins, une mobilisation sur la question salariale est perceptible à travers les conflits qui se sont développés dans la période récente, notamment dans les services publics. Ainsi, le syndicat des cheminots *ASLEF* a annoncé un programme de six fois une grève de 24 heures sur la revendication d'un accroissement substantiel du taux de salaire horaire. La décision a été prise à l'issue d'un blocage des négociations avec *British Rail*. Les travailleurs du métropolitain de Londres ont également appelé à une grève de 24 heures en juillet pour une augmentation de leurs salaires de 6 %.

Les salariés de la bibliothèque de Sheffield en sont à leur huitième semaine de grève pour obtenir la reconnaissance d'un accord national concernant la majoration du taux de salaire le samedi. Le mouvement de grève pourrait s'étendre à l'ensemble des travailleurs du secteur des loisirs, concernés par le travail du samedi. Les syndicats de la santé, représentés dans le NHS (*National Health Service*), ont engagé des votes ⁽¹⁾ auprès de leur 440.000 adhérents sur le refus de la proposition d'une augmentation de 1 % faite par la direction. La question posée est la suivante : « rejetez-vous l'offre de 1 % assortie de négociation locale et êtes-vous prêt à vous engager dans une grève sur la défense des conditions de travail et de rémunérations établies sur une base nationale ? ». Ces revendications doivent être reliées aux programmes de privatisation dans les services publics dont l'une des principales conséquences est la flexibilité salariale ⁽²⁾, notamment l'individualisation des salaires et le recours à des procédures de négociation sur une base exclusivement locale.

Une grande partie des conflits salariaux sont assortis de revendications relatives aux conditions de travail. Ainsi, à l'issue d'une série d'actions étalées sur douze semaines, les salariés de *Rolls Royce Aero Engine Services* ont voté un accord d'entreprise comportant une augmentation salariale de 2,5 % sur l'année 1995, assortie d'une prime de 900 livres sterling, limitant le plan de flexibilisation de la semaine de travail prévu par la direction de l'entreprise. Ceci invite d'autant plus à la prudence dans l'interprétation des statistiques relatives aux motifs de conflits car dans la réalité, les thèmes revendicatifs se chevauchent souvent, alors que la statistique procède à des classements exclusifs.

L'appréciation de la conflictualité peut difficilement se limiter à l'évolution de quelques indicateurs nécessairement tous critiquables ou d'un passage en revue des conflits récents. Se pose bien entendu la question du contexte dans lequel doivent s'analyser les conflits : celui d'une transformation de la morphologie des relations professionnelles. Face à une certaine individualisation des relations sociales, à l'éclatement du marché du travail, à la décentralisation et la

(2) La grève des universitaires (college lecturers) opposés à la réforme de l'enseignement supérieur a d'ailleurs été le conflit le plus important de 1994 représentant 22 % des journées perdues pour fait de grève de cette année.

(1) L'obligation légale de procéder à un vote préalable à toute action collective est explicitée ultérieurement.

(2) Cf. "Royaume-Uni : privatisations et accroissement des inégalités", *Chronique internationale* n°33, mars 1995.

marginalisation croissante des négociations collectives, la grève change de signification sociale. Ce fait vaut particulièrement pour le Royaume-Uni où les mutations profondes du rapport salarial d'un côté, et l'offensive significative menée par l'Etat contre la « puissance syndicale » de l'autre, ont contraint les syndicats à redéfinir leurs stratégies.

Un contexte de déclin de la syndicalisation et de transformation des relations professionnelles

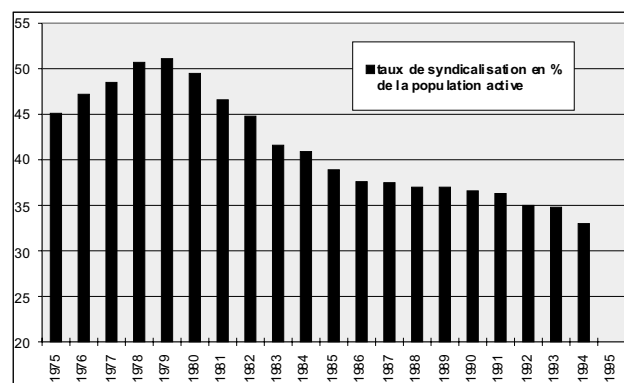
Après avoir atteint un niveau record de 51 % de la population active en 1979, le taux de syndicalisation n'a pas cessé de décroître, chutant de 18 points en quinze ans (graphique 3). La reprise économique n'a nullement contredit cette tendance qui semble également déconnectée des mouvements cycliques de la production. Entre 1992 et 1994, le nombre de syndiqués est passé de 7,7 millions à 7,2 millions selon le *Labour Force Survey* ⁽¹⁾. De plus, fait significatif, le recul le plus sensible, en taux de syndicalisation, se fait sentir dans les catégories constituant traditionnellement les bastions du syndicalisme britannique : les salariés à plein temps, les hommes, les travailleurs manuels ⁽²⁾. De même, ce sont les régions à forte tradition syndicale qui sont les plus touchées.

Ces évolutions se conjuguent avec des effets de structure également défavorables à la syndicalisation en particulier le recul de l'emploi manufacturier (le taux de syndicalisation des ouvriers, bien qu'en baisse reste voisin de 45 %) et symétriquement le développement des emplois domestiques et de commerce, ainsi que la poussée du temps partiel féminin correspondant à des taux de syndicalisation plus faibles ⁽³⁾. De plus, le faible taux de syndicalisation de la jeunesse – taux qui a chuté de moitié depuis 1992 – aggrave la perspective. L'effet de structure se trouve renforcé depuis la reprise par la croissance du nombre de petits établissements (moins de 25 salariés), en général très faiblement syndiqués, au détriment de gros

établissements notamment de ceux qui relevaient du *closed-shop*.

Le contraste entre la syndicalisation du secteur public (62 %) et celle du secteur privé (23 %) s'est accentué dans la dernière période, les syndiqués du secteur public ayant dépassé en nombre ceux du privé. Ce fait est un élément indispensable à prendre en compte dans l'analyse de la définition des stratégies syndicales et gouvernementale en matière d'avenir du secteur public.

Graphique - 3
Syndicalisation au Royaume-Uni



L'analyse de la désyndicalisation donne lieu à des débats souvent contradictoires que nous ne reprendrons pas ici. Trois grands types de cause sont évoquées dont la hiérarchie et la pondération ne peuvent être réellement tranchées.

- En premier lieu figurent les changements économiques liés aux évolutions du rapport salarial : les mutations sectorielles (déclin et restructuration de l'industrie manufacturière, croissance des services privés), les transformations de la force de travail et la montée d'un chômage de masse ont joué et continuent de jouer un rôle non négligeable. Il est néanmoins difficile d'identifier le poids de facteurs plus conjoncturels tels que le mouvement cyclique de la

(1) L'autre source de recensement des effectifs syndiqués, le *Certification Office of Trade Unions and Employers Associations* fait état de chiffres plus élevés mais la chute en taux reste voisine de celle calculée par le *LFS*.

(2) Pour une analyse plus détaillée de la désyndicalisation, on se reportera à "Royaume-Uni : réorganisation et tassement de la syndicalisation", *Chronique Internationale* n° 21, mars 1993 et "Royaume-Uni : l'évolution du taux de syndicalisation", *Chronique Internationale* n° 35, juillet 1995.

(3) Bien que le taux de syndicalisation soit plus faible chez les femmes que chez les hommes, l'écart tend à se réduire, la désyndicalisation étant plus forte chez ces derniers. Dans certains syndicats, les femmes sont majoritaires, c'est le cas de UNISON, principal syndicat du service public.

production, de l'emploi et des salaires. Appréhendé exclusivement en termes quantifiés, le processus de désyndicalisation ne montre aucune sensibilité aux retournements conjoncturels. Ni la reprise de 1984 à 1988 (marquée par une progression des salaires réels), ni celle de 1992 (caractérisée par un sévère freinage salarial) n'ont su stopper le déclin de la désyndicalisation.

- En second lieu, sont mobilisées les analyses en termes d'environnement politique et législatif ⁽¹⁾. La tentation existe d'identifier le point de basculement du taux de syndicalisation à l'avènement du Thatcherisme. Tentation d'autant plus forte que la réduction de la puissance syndicale figurait au premier rang des projets politiques affichés par le gouvernement libéral. Mais comment l'effet de mesures législatives aurait-il pu être aussi rapide ? La plupart des études portant sur l'impact de l'environnement législatif montre la complexité et la multitude des effets induits par l'arsenal législatif mis en œuvre ⁽²⁾. Certains préfèrent y voir un défi lancé au syndicalisme, lui offrant l'occasion de s'adapter et de se renouveler et à moyen terme de se renforcer ⁽³⁾. Même s'il semble difficile de quantifier l'impact de la loi sur le mouvement social, les travaux de S.Dunn et D.Metcalf concluent sur les effets globalement défavorables au mouvement social de la politique conservatrice, même si celle-ci n'est qu'un élément parmi le faisceau des causes que nous évoquons.
- Le troisième facteur résiderait ainsi dans la responsabilité interne du syndicalisme et notamment dans les rigidités organisationnelles induites par la structuration par métier. Certaines études ⁽⁴⁾ montrent en effet l'inadaptation de ces structures face aux

transformations du rapport salarial. L'éclatement du collectif de travail associé à la transformation du procès de travail et de production ont sérieusement ébranlé les stratégies syndicales fondées sur la défense des acquis ou du métier. De ce point de vue mais également (plus marginalement) sous l'effet des accords de syndicat unique ⁽⁵⁾ (single union deal), un vaste mouvement de rationalisation par regroupement (fusion ou absorption) de nombreux syndicats est désormais engagé, réduisant de moitié le nombre d'organisations affiliés au TUC depuis 1979.

Dans ce contexte, la crise que traverserait actuellement le syndicalisme britannique serait plutôt celle d'une redéfinition des stratégies syndicales face à deux tendances difficiles à contrecarrer : celle du recul de la reconnaissance des syndicats dans l'entreprise et son corollaire, l'affaiblissement de la négociation collective.

L'abrogation du mécanisme de reconnaissance syndicale qui s'imposait quasiment à l'employeur depuis 1975, et la nécessité que l'employeur reconnaisse le ou les syndicats pour que ces derniers puissent exercer des fonctions de négociation notamment salariale ont probablement joué un rôle majeur dans la crise actuel du syndicalisme britannique. Selon le *Labour Force Survey*, en 1994, seuls 48 % des salariés occupés déclaraient se trouver dans des établissements où des syndicats étaient reconnus pour négocier les salaires ou les conditions de travail. Là encore se retrouvent les clivage forts entre grands et petits établissements (moindre reconnaissance syndicale dans ces derniers), et entre privé et public (plus forte reconnaissance dans ce dernier secteur). La non-reconnaissance syndicale exerce une influence en retour sur la

(1) Rappel des principaux éléments législatifs en matière de relations professionnelles : Les *Employment Acts* de 1980, 1982, 1988 mettent en cause frontalement le monopole syndical en matière d'embauche (closed shop) et interdisent les grèves de solidarité : seules demeurent légales les grèves des travailleurs contre leur propre employeur sur les questions de salaire et d'emploi. Le *Trade Union Act* 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, et par ailleurs interdit les piquets de grève. Les éléments législatifs plus récents sont explicités ultérieurement dans le texte.).

(2) Cf. *Trade Union Law since 1979 : Ideology, Intent, Impact*, Stephen Dunn and David Metcalf, London School of Economics, October 1994.

(3) Cf. "Les syndicats anglais : affaiblis aujourd'hui mais renforcés pour demain", David Souter, in, *Les grèves face aux mutations structurelles de la société et du monde du travail*, Euro INST, Info n°37, octobre 1992.

(4) Cf. Bob Mason and Peter Bain, "The Determinants of Trade Union Membership in Britain : A Survey of the Literature", *Industrial and labor relations review*, vol 46, n°2, January 1993.

(5) Ces accords confèrent à un syndicat le monopole de la représentation dans un établissement en échange de ce qu'on appelle sommairement des "clauses anti-grèves". Il s'agit plutôt d'une procédure de résolution des conflits prévoyant en dernier recours un système d'arbitrage obligatoire. Dans ce cas, le recours à la grève est pratiquement impossible puisque la sentence éventuellement rendue par l'organisme arbitre (ACAS) lie les parties. La grève aurait donc valeur de rupture du contrat.

syndicalisation, les salariés estimant moins utile de se syndiquer s'il n'existe pas de reconnaissance dans l'entreprise ou dans l'établissement.

La négociation collective sort considérablement affaiblie de ce recul de la reconnaissance syndicale. Au total, selon le *WIRS* (Workplace Industrial Relations Survey), près de 60 % des salariés échappent à la négociation salariale, les évolutions de salaires étant déterminées unilatéralement par l'employeur. Par ailleurs quand cette négociation existe, la difficulté consiste à contourner la prédominance des critères exclusifs de l'employeur, à savoir la performance de l'entreprise et celle du salarié, les anciens critères de « juste salaire » (*fair pay*), ou de « comparabilité » n'ayant plus cours. Cette marginalisation de la négociation collective est qualifiée par certains auteurs de « fin des relations professionnelles institutionnelles »⁽¹⁾.

Le dernier congrès du TUC fait apparaître une série de propositions présentée par Bill Morris, secrétaire général de l'un des principaux syndicats, le *TGWU* (*Transports and General Workers Union*), visant à instaurer de nouveaux droits à la représentation syndicale. Un groupe de travail vient d'être mis en place autour des mots d'ordre : « chaque travailleur doit être couvert par une convention collective » ou encore « obligation de négocier pour l'employeur ». La référence est ici très forte aux différentes législations nationales en vigueur dans les pays de l'Union Européenne.

C'est par rapport à l'ensemble de ces bouleversements que l'on doit apprécier la conflictualité dans la récente période. Certes, la reprise économique fournit une excellente opportunité aux syndicats pour faire valoir des augmentations salariales, en lien avec des revendications de justice sociale. La question est toutefois celle des marges de manœuvre dont ils disposent actuellement pour traduire par l'action ces revendications. La difficulté principale réside dans l'articulation du conflit à la négociation collective dans un contexte d'encadrement sévère du droit de grève, d'affaiblissement de la reconnaissance syndicale et de marginalisation de la négociation collective.

Renforcement des contraintes de l'action collective

Deux éléments majeurs relatifs à la législation des grèves figurent au centre des débats sur les conflits sociaux.

En premier lieu, il s'agit de l'interdiction des grèves de solidarité (*secondary action*). Si des interdictions similaires existent dans d'autres pays européens, il faut souligner que la législation britannique classe parmi les grèves de solidarité, les débrayages organisés dans une succursale ou une filiale de la société mère. Ainsi dans une entreprise même moyenne, les employeurs peuvent « se protéger » du conflit en disséminant la production sur différents sites. Il faut par ailleurs souligner que les grèves de solidarité étaient fréquemment utilisées par les syndicats pour imposer la négociation dans les établissements où n'existait pas de reconnaissance syndicale, et où celle-ci pouvait être par là-même introduite⁽²⁾.

En second lieu, l'obligation faite aux syndicats, depuis 1984, de soumettre toute initiative de grève à une consultation de la base sous la forme d'un vote au scrutin secret (*ballots*) apparaît comme l'une des principales contraintes pesant sur l'action collective⁽³⁾. Sans cette procédure, les syndicats perdent leur immunité, ce qui, du même coup, confère à la grève un caractère illégal et autorise l'employeur à licencier les travailleurs qui y participent. Par ailleurs la loi de 1990 (*Trade Union Reform and Employment Rights*) rend les syndicats responsables de tous les conflits dans l'entreprise ou l'établissement, même ceux dans lesquels n'est impliqué qu'un seul *shop steward* ou ceux qu'ils n'ont pas organisés eux-mêmes. La loi de 1990 impose à la procédure des *ballots*, une nouvelle contrainte : le vote doit être effectué exclusivement par voie postale et contrôlé par des scrutateurs. Par ailleurs, 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.

Une partie du TUC soutient que le *balloting* comporte des aspects positifs car il donne davantage de

(1) Cf. "The end of institutionalised industrial relations", J. Purcell, *Political Quarterly*, 64 (1), 1993.

(2) Cf. N.Millward, M.Stevens, M.Smart, W. Hawes, *Workplace Industrial Relations in Transition*, Aldershot, Dartmouth, 1992.

(3) Toute grève est préalablement soumise au contrôle de la centrale syndicale, puis soumise au vote au plan local. La décision de grève ne peut être prise qu'après un vote majoritaire et conforme aux règles de procédure.

pois aux syndicats dans le rapport de force. Une étude du *TUC* publiée en novembre 1994 fait apparaître que les votes positifs (majorité des voix favorables aux conflits) débouchent rapidement sur une résolution du conflit. L'effet produit serait donc de raccourcir la durée des conflits et d'en accroître l'efficacité, en renforçant les positions négociatrices des syndicats, avant même que le conflit n'éclate (effet dit de « bluff »). Ce phénomène s'explique en grande partie par le fait que la grande majorité des votes est positive. Selon l'*ACAS*, 90 % des votes entre 1991 et 1993 se sont traduits par un « oui »

Néanmoins, les tendances récentes montrent que cette procédure est de plus en plus utilisée par les employeurs comme une occasion de contester la légitimité de l'action collective. Alors qu'environ 10.000 votes ont eu lieu depuis 1985, un sur trois a fait l'objet d'une remise en cause par l'employeur, allant jusqu'au recours juridique. Ainsi, depuis les deux derniers mois, les cheminots et les mineurs qui se sont majoritairement prononcés en faveur de la grève ont vu leur vote contesté auprès des tribunaux. Le *NUM*, principal syndicat des mineurs, a dû suspendre sa décision de grève en juin dernier, en dépit d'un vote favorable à 83 %, simplement parce que l'arrêt de travail avait débuté une minute au delà du délai légal. L'*ASLEF*, syndicat des cheminots, a vu sa décision d'action contestée par la direction de *British Rail* affirmant qu'elle n'avait pas reçu de préavis de grève sept jours avant le conflit. Les travailleurs du métropolitain de Londres ont reçu en juillet dernier l'injonction de procéder à une nouvelle consultation pour des raisons voisines ... Le *TUC* dénonce la lourdeur en temps et en coût de cette procédure. Une étude menée par

Labour Research, portant sur 18 syndicats, a montré que la durée moyenne entre la décision de procéder au scrutin et le début de l'action était de huit semaines. Le coût total des ballots entre 1984 et 1994 a été estimé à 52 millions de livres sterling, supporté à égalité par le gouvernement et les syndicats. Mais à partir de 1996, la charge financière en incombera aux seuls syndicats.

Face aux contraintes qui pèsent de plus en plus sur l'action collective, les stratégies syndicales mises en place sont loin d'être homogènes. Les récents débats à l'intérieur du *TUC* réactivent les oppositions maintenant classiques entre les partisans (majoritaires) d'une stratégie néo-réaliste de dérogations aux acquis nationaux ou de branche en grande partie engoutis, ceux (minoritaires) pour qui le conflit reste central, et ceux qui préconisent la troisième voie intermédiaire du « donnant-donnant »⁽¹⁾ où les salariés cherchent à négocier des contreparties aux conséquences subies du changement technique et des restructurations. Dans la pratique, les marges de manœuvre sont bien étroites : la dénégation fréquente d'une reconnaissance syndicale dans l'entreprise, la marginalisation de la négociation collective et l'encadrement administratif et juridique sévère de toute velléité d'action collective placent le plus souvent dans un étau les syndicats britanniques, par ailleurs confrontés à une crise profonde de leur rapport avec le parti travailliste.

Florence LEFRESNE

Sources :

Employment Gazette, Industrial Relations Review and Report, Financial Times.

(1) Pour plus d'éléments concernant cette typologie, on se reportera à l'ouvrage de Noëlle Burgi, *L'Etat britannique contre les syndicats*, Ed Kimé, 1992.