

Royaume-Uni

Quel bilan au premier anniversaire du gouvernement travailliste ?

Christian Dufour

Où en sont les espoirs syndicaux ?

Les syndicats britanniques attendaient des élections qu'elles leur apportent quelques satisfactions après vingt ans de thatcherisme. Au bout d'une année de gouvernement travailliste, si le style de relations entre le gouvernement et les syndicats du TUC a changé les résultats tangibles restent encore à venir.

Changement sur la forme, changement sur le fond ?

Les syndicalistes ne sont plus les pestiférés du Royaume-Uni. Avec l'arrivée de la nouvelle équipe gouvernementale les liens ont été renoués entre le gouvernement et les représentants des salariés. Mais il est clair que le gouvernement ne veut pas retrouver les traditions travaillistes qui associaient les syndicats aux décisions importantes en matière économique et sociale, soit au sein d'instances régulières comme les *wage councils* (conseils locaux sur les salaires), soit à travers leur intervention sur les orientations du parti travailliste. Pour le gouvernement Blair, les syndicats sont des interlocuteurs comme les autres. Plus que les autres même, ils ont à faire preuve de leur utili-

té, et des titres qui les autorisent à peser sur la vie nationale.

La faveur dont bénéficie le gouvernement Blair dans l'opinion relègue toute autre forme d'expression publique au statut d'*outsider*, et au mieux de gêneur. Le parti conservateur ne s'est pas remis de sa défaite. Il n'a trouvé ni programme susceptible de recomposer ses rangs, ni parade efficace susceptible de porter atteinte à la crédibilité de la nouvelle équipe gouvernementale. De leur côté, les syndicats n'ont pas encore trouvé la mesure de leur audience, ni de leur légitimité à faire entendre leurs différences dans le flot d'unanimité dont arrive à s'entourer le groupe au pouvoir. La « *self évidence* » qu'une direction nationale unique existe et s'impose laisse peu d'espace à quelque forme de distanciation que ce soit. La situation est donc difficile pour les opposants au régime que sont les conservateurs vaincus et abattus ; elle n'est guère plus simple pour les alliés plus ou moins bienveillants que sont les syndicalistes du TUC.

La CBI, la confédération patronale, accepte plus facilement aujourd'hui d'avoir des contacts avec le TUC. Le

gouvernement pousse à ces rencontres dont ils espèrent retirer le bénéfice d'une paix sociale prolongée et d'une efficacité économique accrue. La CBI reconnaît de son côté que le gouvernement travailliste est un soutien efficace dans la stratégie nationale et internationale des entreprises anglaises, et qu'elle n'a pas perdu au change en comparaison avec un gouvernement conservateur usé et braqué sur un anti-européisme désuet. Elle sait aussi que le TUC et ses syndicats peuvent être des alliés utiles pour limiter les velléités de contrôle politique d'un gouvernement par trop hégémonique. La CBI voit enfin dans les syndicalistes anglais les plus efficaces des militants pour une inclusion totale de la Grande-Bretagne dans la Communauté européenne. Le gouvernement doit, sur ce sujet, composer avec une opinion publique encore réticente à l'abandon des attributs de l'insularité et de l'indépendance. Le gouvernement est loin d'être insensible aux arguments patronaux, et l'impossibilité où se trouvent aujourd'hui les syndicats de réagir lui permet de se faire des alliés dans ce camp. Ainsi, concernant la directive européenne sur le temps de travail, le gouvernement britannique compte instituer à partir d'octobre 1998 une loi qui autorisera les salariés à travailler plus de quarante-huit heures par semaine, pourvu que cela se fasse sur une base individuelle volontaire sanctionnée par un contrat entre l'employeur et le salarié. Le gouvernement travailliste utilise ainsi une clause introduite dans la directive à la demande de John Major, qui autorise au moins jusqu'en 2003 que ces accords individuels soient conclus même là où il existe des accords collectifs.

La force de la livre à l'égard des monnaies du continent commence à poser des

questions tout à fait importantes à une partie de l'économie nationale. Par rapport à 1996, la livre a progressé de près de 30 % face aux principales devises continentales. De ce fait les avantages comparatifs liés aux salaires et charges plus bas disparaissent dans de nombreux secteurs soumis à la concurrence. Un exemple éclatant vient d'en être donné par la négociation salariale au sein de l'entreprise Vauxhall (groupe General Motors). Les syndicalistes de cette entreprise ont accepté qu'à compter de 1999 une part de leur augmentation de salaire soit liée au niveau de la livre à l'égard du deutschmark. L'industrie est particulièrement affectée par les effets de la hausse de la livre sterling. La question est posée en Grande-Bretagne de savoir si par ce biais le gouvernement anglais ne souhaite pas effectuer un pas de plus vers une spécialisation dans les services (et les services financiers en particulier), au détriment des activités industrielles. Les membres de la CBI comme la plupart des syndicats sont directement concernés par les conséquences de cette situation.

Dans ce contexte, la maîtrise du terrain que s'est assurée le gouvernement lui permet de faire traîner la mise en œuvre des promesses qu'il avait faites aux syndicalistes, particulièrement en ce qui concerne le salaire minimum et la reconnaissance syndicale.

Le salaire minimum en attente

La commission tripartite qui a été instituée pour discuter de la mise en place du salaire minimum n'a toujours pas remis son rapport. Les difficultés évoquées pour justifier ce retard ne sont pas officiellement reconnues. Mais elles sont de notoriété publique. Il y a d'une part la question du niveau de ce salaire minimum, et d'autre part la question de ses

secteurs d'application. Sur le premier sujet, la situation de la livre sterling pèse lourd en faveur d'un seuil relativement bas exprimé en monnaie nationale, les arguments puisés dans les exemples étrangers jouant nettement dans ce sens dans cette conjoncture. La question des secteurs d'application concerne essentiellement les âges à compter desquels les salaires minimaux seraient applicables. Plus le salaire sera élevé, plus il semble que l'âge à partir duquel le salaire minimum interviendra sera lui-même élevé, avec une barre symbolique située vers 26 ans. Les effets régionaux seront aussi très disparates. Le conseil économique d'Irlande du Nord estime que dans cette partie du Royaume-Uni où les salaires moyens sont nettement plus bas que dans le reste du Royaume, la compétitivité internationale pourrait être atteinte très sérieusement. La revendication du TUC est d'environ 4 £ de l'heure, et le conseil économique d'Irlande du Nord estime que dans sa seule zone de responsabilité plus de 38 000 salariés gagnent moins de 3 £ pour cette durée de travail.

La commission qui discute de la mise en place du salaire minimum a au moins pris une décision, celle de se transformer en commission permanente pour suivre la mise en œuvre des décisions en la matière et l'évolution du salaire minimum.

A s'en tenir aux promesses électorales, une décision devrait intervenir avant la fin de l'année 1998. On doit ajouter que cette discussion se déroule dans une période économique où, du fait du niveau réduit de chômage et du fait des lacunes de politique de formation professionnelle suivie depuis près de vingt ans, le rapport de force sur les salaires est plutôt favorable pour certaines catégories de salariés. Mais, d'après une enquête du « Center for

Analysis of Social Exclusion » (John Hills, London School of Economics), jamais les écarts de revenus n'ont été aussi importants en Grande-Bretagne depuis la fin des années 40. L'auteur attribue ce mouvement à une série de facteurs, parmi lesquels se détachent « la croissance rapide de l'écart entre salaires élevés et bas salaires, la réévaluation de la prime à la spécialisation et à la qualification, la baisse de l'influence syndicale, et la disparition des *wage councils* ».

Vers un conflit sur la reconnaissance syndicale ?

Un chantier plus épineux encore, quoique moins immédiatement sensible, est soumis à discussion, celui des droits de reconnaissance syndicale (*union recognition*).

Actuellement, le principe historique du volontarisme laisse toute latitude aux employeurs de procéder ou non à une reconnaissance des syndicats dans leurs entreprises. Sans cette reconnaissance, il n'est ni négociation ni représentation des salariés. Les syndicats britanniques, rompant avec une tradition qui fait une part substantielle de leur originalité, revendiquent que les employeurs soient légalement contraints de reconnaître une représentation des salariés à partir du moment où une majorité de ces derniers se prononcent dans ce sens. La victoire électorale des travaillistes était une condition *sine qua non*, pour la réalisation de ce projet. C'est un des rares points sur lesquels le TUC ait reçu une promesse de la part du candidat Blair. L'équipe au pouvoir ne peut pas reculer sur ce sujet. Mais, dans les discussions qui se sont ouvertes les syndicats sont sur la défensive.

Les blocages semblent particulièrement nombreux. Le premier d'entre eux porte sur les niveaux d'effectifs à partir

desquels la loi s'appliquerait. Les syndicats ont dû d'abord concéder que les entreprises de moins de dix salariés ne soient pas concernées par cette loi. Les employeurs, de leur côté, maintiennent la revendication d'un seuil de cinquante salariés au moins. Cette mesure exclurait en tout 37 % des salariés du champ de la loi. Le risque pour les syndicats est d'accepter un niveau qui incite les employeurs à constituer des unités propres à échapper à la loi.

Un deuxième point de blocage concerne la définition des normes électorales. Le principe n'est pas formellement contesté, qui veut que la reconnaissance syndicale soit acquise par le biais d'un vote majoritaire des salariés. La question porte plutôt sur la base de calcul de cette majorité. S'agit-il des inscrits ou des votants réels ? Les employeurs souhaitent que la majorité soit calculée sur la base des inscrits. Pour les syndicats il devrait plutôt s'agir de la majorité des votants. La question est encore loin d'être tranchée, mais dans le débat les employeurs se font un malin plaisir de rappeler que, plus le seuil requis de votants est bas, plus le risque est grand que la représentation syndicale soit assurée par des « militants ». Les employeurs ne font ainsi que rappeler aux leaders travaillistes les risques qu'ils encourraient s'ils cherchaient à réanimer une tendance qui a été néfaste aux succès électoraux de ce parti. Le gouvernement travailliste est donc particulièrement sensible à cette argumentation. Par ailleurs les employeurs rappellent aussi aux syndicats qu'ils ont eu maille à partir avec les mouvements de *shop stewards* « militants » à plusieurs reprises dans leur histoire, et que cette tendance ne les conduirait pas vers le « *new unionism* » qu'ils appellent de leurs vœux. Le

gouvernement veut qu'un seuil minimum de 40 % des inscrits soit atteint pour que la reconnaissance soit acquise. Mais cela soulève une forte opposition syndicale, parce que se pose alors la question de savoir comment est définie l'unité de négociation.

Les syndicats soupçonnent que les employeurs pourraient constituer des unités de négociation – donc des corps électoraux – rassemblant des salariés ayant peu de contacts entre eux ou peu d'intérêt communs, afin de dissuader un effectif suffisant de participer aux élections. Il faut se rappeler en effet que la mesure de vote est surtout susceptible d'intervenir si l'employeur ne reconnaît pas « spontanément » les syndicats comme représentants des salariés, donc si on se trouve dans une situation tendue *a priori*.

Dans un compromis, à la mi-avril, le conseil général du TUC s'est dit prêt à accepter que la majorité des votants ne soit pas jugée suffisante. Il propose que le vote de reconnaissance soit considéré comme acquis si 30 % des salariés répondent oui, ce qui devrait permettre d'assurer « qu'il y a des bases pour une négociation collective durable ». A la mi-mai aucun compromis n'était assuré entre les syndicats et le gouvernement, ce dernier apparaissant comme le véritable protagoniste des premiers sur ce sujet, au moins autant que la CBI. On se trouve en fait face à une première épreuve de force entre syndicalistes et travaillistes au pouvoir.

Ces derniers proposent d'éventuelles compensations aux compromis que les syndicats pourraient accepter sur la question de la reconnaissance. La protection des représentants salariés contre les licenciements en cas de grève, des protections pour les salariés dans les petites entrepri-

ANNIVERSAIRE DU GOUVERNEMENT TRAVAILLISTE

ses pourraient faire partir d'un projet de loi intitulé justice au travail (« fairness at work »).

Sources :

Financial Times, Labour Research