

Royaume-Uni

Une syndicalisation complexe

Christian DUFOUR

Pendant la première année de gouvernement travailliste, les syndicats britanniques se sont beaucoup préoccupés de mettre en route des réformes structurelles qui devraient compenser certains déficits ou handicaps institutionnels hérités de la période conservatrice. Le salaire minimum devrait être mis en place à compter de mai 1999, et la reconnaissance syndicale dans les établissements suite à un vote favorable des salariés est en cours de réalisation¹. Le congrès annuel de septembre 1998 du TUC a fait le point sur ces avancées, et a peu fait parler de lui. Il a cependant pris soin de manifester les convictions pro-européennes des syndicats adhérents, avec d'autant plus de délice que c'était l'occasion de rompre une lance sans risque avec le nouveau gouvernement. Les syndicalistes reprochent au gouvernement modernisateur de Tony Blair sa grande prudence quant à l'adoption de l'euro par la Grande-Bretagne. Le niveau élevé de la livre sterling pénalise l'économie britannique, et conduit à d'importantes pertes d'emplois, surtout dans l'industrie. Les syndicats peuvent sur ce terrain faire alliance avec les employeurs, contre un gouvernement qui

pratique volontiers une stratégie d'alliance à leur rencontre sur d'autres sujets.

Le congrès de la CBI, la confédération patronale, tenu fin octobre à Birmingham, a fait écho à cette admonestation syndicale. Les grandes entreprises britanniques sont préoccupées du retard qu'elles vont prendre à l'égard de leurs concurrentes continentales. Certaines ont annoncé qu'elles allaient demander dès janvier 1999 à leurs sous-traitants de tenir leur facturation en euro, y compris pour des échanges internes à la Grande-Bretagne. Mais le gouvernement continue de ménager un électorat toujours réticent à la monnaie européenne, même si des évolutions se font sentir dans les études d'opinion. Le gouvernement travailliste prévoit un référendum sur l'euro après les prochaines élections législatives de 2002, et compte-tenu d'une période de transition l'adoption de la monnaie unique serait repoussée à 2005 ou 2006. Le gouvernement prend ainsi le risque que le processus référendaire perde de sa crédibilité, et que lui-même paraisse relégué au rôle d'organisateur de l'arrière garde. Les employeurs britanniques avaient convié Gerhard

1. Cf. Christian Dufour, «Le TUC après les élections», *Chronique Internationale de l'IRES*, 49, novembre 1997 ; Florence Lefresne, «Instauration d'un salaire minimum», *Chronique Internationale de l'IRES*, 53, juillet 1998.

ROYAUME-UNI

Schröder à être des leurs alors qu'ils n'était que candidat du SPD, et ils ont profité de la présence du nouveau chancelier allemand pour montrer aux ministres travaillistes venus nombreux que la CBI était déjà bien installée dans le débat européen.

La question de l'euro est d'autant plus pressante que l'évolution économique en Grande-Bretagne reste déconnectée de celle du continent. Les effets conjugués de la force de la livre et du cycle économique britannique font que les prévisions de croissance pour 1999 se situent autour de 1 %. Une remontée du chômage et des pertes d'emplois importantes dans de grands secteurs d'activités sont attendues. Certaines annonces de fermetures d'usines déjà survenues ont été particulièrement retentissantes parce que les firmes

ont pris comme prétexte le retard à accepter l'euro pour justifier des délocalisations.

Cette situation préoccupe particulièrement les syndicats britanniques, qui craignent de connaître à nouveau des années noires pour l'emploi, et avec elles des années noires pour le taux de syndicalisation. Plusieurs enquêtes récentes permettent d'établir que ce taux est toujours à la baisse, même si celle-ci s'est ralenti avec la reprise économique. Les enquêtes mettent en évidence la complexité du phénomène de syndicalisation.

Une baisse sensible chez les plus grands

Suivant le Labor Research Department, les syndicats affiliés au TUC rassemblent désormais 6,6 millions d'adhérents, après avoir perdu dans leur

Tableau 1. Evolution du nombre de syndiqués entre 1996 et 1997 dans les vingt plus grands syndicats affiliés au TUC

	Nombre de membres	Evolution, en %
UNISON (collectivités publiques)	1 300 451	-5,4
Transport & General Workers Union	881 357	-1,1
AEEU (Techniciens et Electriciens)	720 296	-0,7
GMB (Syndicat général)	709 708	-1,2
MSF (Techniciens et Finances)	416 000	-2,1
USDAW (Distribution, para-pharmacie)	293 470	+1,1
CWU (Communication)	273 814	-0,4
PCS (Services commerciaux et Publics)	265 902	0,0
GPMU (Imprimerie et papier)	204 822	-2,4
NUT (Enseignants)	191 828	+1,9
NASUWT (Enseignants)	172 852	+4,4
UCATT (Bâtiment)	113 555	+1,5
BIFU (Secteur financier)	112 972	-2,7
IPMS (Cadres et managers)	74 581	-4,2
NATFHE (Enseignants d'université)	65 065	-6,9
FBU (Pompiers)	56 943	+2,9
+2,9RMT (Ferroviaire et maritime)	56 337	-6,3
EIS -6,3(Enseignants écossais)	50 807	+1,2
IST+1,2C (Acier et fer)	50 001	0,0
UNIO,0FI (Banque Barclays)	42 729	-6,7

Source : Labour Research, August 1998

UNE SYNDICALISATION COMPLEXE

ensemble 1,5 % de leurs membres au cours du dernier exercice. Globalement, 74 des syndicats adhérents au TUC perdent des adhérents, alors que 26 en gagnent. Cette perte globale est essentiellement produite par des reculs au sein de syndicats parmi les plus puissants, au premier rang desquels UNISON, fédération des syndicats des salariés des collectivités publiques. Il recule de 5,4 % en un an. Comme il pèse pour près d'un cinquième dans l'ensemble des syndiqués au TUC les effets de ce recul sont importants. Par contre d'autres organisations

progressent, comme le syndicat des enseignants d'écoles (NASUWT).

Evolution des profils des syndiqués

Une autre source confirme cette évolution, en se référant à l'ensemble des syndicats existant en Grande-Bretagne, et non seulement à ceux qui sont affiliés au TUC. Suivant cette autre source, qui sert à officialiser les données produites par les structures syndicales (Certification Officer), et qui s'appuie pour cela à la fois sur les informations fournies par les syndicats et sur une étude spécifique (Labour

Tableau 2. Taux de syndicalisation des salariés en Royaume-Uni suivant quelques critères individuels, automne 1997, (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Tous salariés	30	32	28
Groupes d'âge			
Moins de 20 ans	6	7	4
20 à 29 ans	21	21	3212
30 à 39 ans	33	34	3325
40 à 49 ans	39	43	3351
50 ans et plus	33	36	2318
Origine ethnique			
Blancs	30	32	2289
Noir-blanc	28	27	3298
Dont : Noirs	36	34	2386
Indiens	29	31	26
Pakistanaï/Bengladaï	16	16	15
Autres	23	22	22
Niveau de diplôme			
<i>Degree</i>	38	32	46
Autre diplôme supérieur	46	36	55
A-level ou équivalent (fin du secondaire)	31	35	23
Certificat de fin de scolarité obligatoire (16 ans) ou équivalent	23	26	20
Autre	28	33	23
Pas de diplôme	25	30	21
Statut marital			
Célibataire, jamais marié	21	22	20
Marié ou cohabitant	33	36	31
Divorcé ou séparé	32	36	30
Veuf/Veuve	27	31	25

Source : Labour Market Trends, July 1998, vol 106, n° 7

ROYAUME-UNI

Force Survey, LFS), il existe fin 1996 officiellement en Grande-Bretagne 245 syndicats, soit 11 de moins que l'année précédente. Ils regroupent dans leur ensemble 7,94 millions de personnes (ensemble des actifs, salariés ou non).

Le LFS établit à 30 % le niveau de la syndicalisation, ce qui représente une chute de 9 points par rapport à 1989. Les taux de syndicalisation sont très inégaux, puisqu'ils sont de plus de 80 % dans l'industrie ferroviaire, et à peine de 7 % dans l'hôtellerie. L'enquête actuelle confirme des tendances déjà repérées antérieurement. Le taux de syndicalisation souffre principalement de reculs dans ce qui était auparavant le cœur de la force syndicale : les salariés hommes, et ceux du secteur productif en particulier sont ceux auprès desquels les syndicats perdent le plus d'audience (d'où les craintes liées à la récession économique et au retard d'introduction dans la zone euro). La syndicalisation des femmes, et de celles qui travaillent à temps partiel en particulier, recule aussi, mais à une vitesse

moindre. Cela confirme les observations du Labour Research Department, qui voit des pertes d'adhérents d'abord dans les syndicats les plus puissants, donc souvent les plus anciens.

L'analyse par grandes catégories sociologiques montre que les écarts sont sensibles entre hommes et femmes, mais en cours de réduction. Suivant les critères d'âge ils ne sont pas aussi dramatiques que cela pouvait être craint : les moins de vingt ans sont très peu syndiqués, mais les adultes dans la trentaine, qui ont donc commencé leur activité professionnelle au cours de la période conservatrice, se situent au-dessus de la moyenne générale. Les salariés entre vingt et trente ans sont nettement sous la moyenne, mais les caractéristiques de leurs emplois et des sites sur lesquels ils travaillent ne permettent guère d'espérer des résultats meilleurs. Ils sont une cible extrêmement sensible pour les syndicats qui espèrent recueillir les fruits de leurs efforts en matière de salaire minimum auprès de cette partie de la population active.

Graphique 1 : Taux de syndicalisation

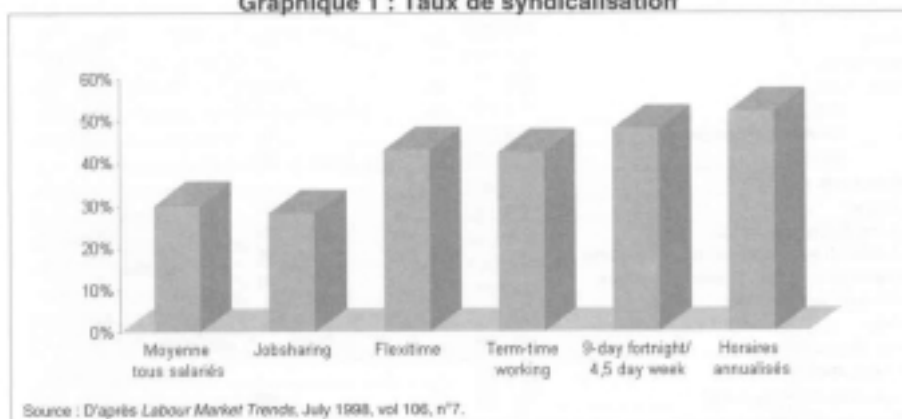


Tableau 3. Taux de syndicalisation et horaires de travail (en %)

	Ensemble	Plein temps	Temps partiel
Ensemble des salariés	30	34	20
Flexitime	44	47	29
Job sharing	31		29
Tem-time working	44	72	24
Horaires annualisés	52	56	38
9-day fortnight/4.5 day week	48	49	
Travail à domicile dominant	5	6	4

Source : Labour Market Trends, July 1998, vol 106, n° 7

La dérégulation horaire facteur de syndicalisation ?

Les résultats les plus surprenants ne se trouvent pas dans ce type d'analyse de la population salariée, mais dans celle qui peut se mener à partir des statuts en matière de temps de travail.

L'enquête du LFS révèle que les taux de syndicalisation des salariés travaillant sur des modes « dérégulés » sont plus élevés que la moyenne. 44 % des salarié(e)s travaillant en « flexitime » et 44 % aussi de ceux (celles) fonctionnant avec des « term-time working » 1 sont organisé(e)s. Près de la moitié (48 %) des salariés en « neuf jours à la quinzaine/quatre jours et demi par semaine » (nine-day fortnight ; four-and-a-half-day a week) sont membres de syndicats, ainsi que plus de la moitié (52 %) des salariés ayant des horaires annualisés.

Ces résultats laissent les interprètes perplexes. Plusieurs types d'explication sont possibles.

La première souligne que les taux de syndicalisation dans les grands établissements sont bien supérieurs à ceux des plus petits. C'est dans ces grands établissements que des arrangements complexes formalisés en matière de temps de travail peuvent se rencontrer, et c'est là aussi

qu'ils concernent les effectifs les plus nombreux.

La deuxième repose sur la distinction entre secteur privé et secteur public. La différence des taux de syndicalisation suivant la taille des établissements est aggravée lorsque l'on distingue les secteurs public et privé. Or, les salariés du secteur public sont très nombreux à travailler sur des rythmes non-standards, mais dans le cadre de règlements formalisés avec les organisations syndicales.

Par contre, cette différence ne se retrouve pas dans le même sens suivant que les salariés travaillent à plein temps ou à temps partiel. Les salariés à temps partiel sont syndiqués à 20 % en moyenne, comme 34 % pour les salariés à plein temps. Mais dans la population des salariés à temps partiel les différences de taux sont très importantes. Ceux (celles) qui sont employé(e)s depuis moins de 2 ans ne sont syndiqué(e)s qu'à moins de 10 %. Ceux (celles) qui sont salarié(e)s depuis 10 à 20 ans sont syndiqué(e)s à 40 %. Cela donne un tableau croisé intéressant, qui restitue une image très complexe de la syndicalisation en Grande-Bretagne.

Globalement, les syndicats se réjouissent de ces résultats, parce qu'ils leur permettent de rejeter le reproche qui leur est souvent fait de défendre uniquement des

Tableau 4. Reconnaissance syndicale et négociation collective en Royaume-Uni, 1993-1997

	Effectif salarié (milliers) des établissements où un syndicat est reconnu	Evolution en % sur l'année précédente	% De salariés dans des établissements avec reconnaissance syndicale	Nombre de salariés dont le salaire est déterminé par accord collectif (milliers)	% De salariés dont le salaire est déterminé par accord collectif
1993	10 420		48,9		
1994	10 374	-0,4	48,2		
1995	10 226	-1,4	46,8		
1996	10 141	0,8	-45,8	8 091	36,5
1997	10 032	-1,1	44,3	8 058	36,5
Changement depuis 1993		-3,7	-4,6		

Source : Labour Market Trends, July 1998, vol 106, n° 7

salariés exerçant des fonctions traditionnelles, et de s'opposer à toute flexibilité/modernisation au sein des entreprises. Ils peuvent au contraire faire valoir qu'ils sont garants d'une diversification des modes de gestion des horaires ... pour autant qu'ils soient connus comme tels. Mais le LFS reposant sur des enquêtes auprès d'individus, on peut supposer que les réponses en matière d'horaires se fondent plus sur les pratiques que sur les normes officielles.

Taux de syndicalisation et accords collectifs

Comme la couverture par des conventions collectives est liée à l'existence de syndicats sur les lieux de travail, le taux de couverture des salariés par des accords collectifs recule avec la syndicalisation.

44,3 % des salariés travaillent dans des entreprises où il y a une reconnaissance syndicale. Mais les caractéristiques de l'implantation syndicale ajoutées aux particularités des conventions collectives elles-mêmes font que l'effectif des salariés qui voient leurs salaires et leurs conditions de travail réglés par des conventions collectives est plus faible. Il

est de 36 %, soit 8,1 millions de salariés. Ce sont pour l'essentiel des salariés du secteur public et des grands établissements (tableau 4).

Le tableau 5 permet de voir que sur 100 syndiqués 82 sont couverts par des accords collectifs. Par contre, sur 100 non-syndiqués 14 seulement bénéficient de ces accords.

La couverture collective est d'abord un fait syndical, et l'on trouve une relation directe entre taux de syndicalisation dans les branches et niveau de couverture sectorielle (tableau 5). Il n'y a guère d'échappatoire en la matière. Si l'on veut disposer d'une couverture collective, il faut qu'une représentation collective existe, et il faut même que cette représentation collective repose sur un taux de syndicalisation très élevé. Les données synthétiques montrent que le phénomène de « free riding »¹ est faible. Il se retrouve essentiellement dans les établissements du secteur public de grande taille. Les établissements privés de plus grande taille sont moins marqués par ce phénomène. Cela semble indiquer que la syndicalisation est défavorisée par l'existence de mesures de couvertures générales ne supposant pas la

Tableau 5. Couverture collective, et taux de syndicalisation suivant la taille et le statut des établissements

	Ensemble	Secteur privé		Secteur public	
		Moins de 25 salariés	Plus de 25 salariés	Moins de 25 salariés	Plus de 25 salariés
Couverture collective	36	7	32	60	79
Mines, carrières	29		34		
Production manufacturière	33	6	40		
Electricité et gaz	72		70		
Construction	22	5	20		
Commerce de gros et détail	14	4	25		
Hôtels et restaurants	8	3	8		
Transports et communications	49	18	49	65	91
Intermédiaires financiers	45	48	44		
Services aux entreprises	13	3	12	74	82
Administration publique	80			67	84
Education	65	10	32	63	74
Santé	51	6	11	60	78
Autres services	27	4	19	48	71
Syndicalisation					
OUI	82	58	82	81	88
NON	14	3	12	37	62

Source : id

mobilisation directe du collectif salarié concerné. La syndicalisation est un fait collectif, non un processus reposant sur une série de décisions individuelles.

Cela explique que des différences très importantes de syndicalisation moyenne soient repérables. En fait c'est « ou tout, ou rien » : soit tout le collectif de la « bargaining unit » (unité de négociation) est concerné, soit il n'y a pas de syndicalisation significative.

Pourtant le nombre de syndiqués qui ne sont pas couverts par des accords collectifs (18 % des syndiqués ne seraient pas couverts) n'est pas anodin. Ces syndiqués-là se trouvent essentiellement dans les établissements du secteur privé, y compris dans des sites de petite taille. Ils sont l'un des espoirs des syndicats britanniques. Ce sont eux qui pourraient servir de bases à la constitution « d'unités de négociation » bénéficiant de l'obligation de

reconnaissance des syndicats dans les établissements, donc entraînant avec eux, si le modèle fonctionne, des groupes de salariés importants dans les syndicats.

Quel rôle des services ?

Les syndicats britanniques veulent regagner des adhérents. Un débat est ouvert parmi eux sur le rôle des « services » aux adhérents. Le TUC, depuis plusieurs années, appelle à multiplier ce type de services. Cela peut paraître paradoxal, parce que les syndicats dont déjà souvent distributeurs de services, et ce depuis assez longtemps. La liste est disparate et émane d'un nombre important de syndicats. Ces services à caractère marchands ressemblent à ceux qui sont dispensés en France par les comités d'établissements, les commissions sociales, les caisses de retraite ou de prévoyance. Mais il y a un écart très important entre l'offre et la demande

Tableau 6. Les services rendus aux adhérents

Type de service	% des syndicats qui les assurent	Nombre de syndiqués susceptibles d'y avoir recours
Aide juridique gratuite sur des sujets relatifs au travail	95	6 112 100
Journaux pour les membres	88	6 117 749
Aide juridique gratuite autre	83	5 393 356
Conseil fiscal et financier	78	5 456 642
Réductions sur fournitures automobiles	73	5 623 300
Vacances à tarifs réduits	71	5 946 116
Prêts à tarifs réduits	63	4 978 338
Assurance décès	61	4 561 929
Carte de crédit syndicale	59	3 333 119
Hypothèques à tarifs réduits	59	4 607 947
Rédaction de testaments à prix réduits	59	5 090 264
Assurance accidents	56	5 652 408
Site Web	54	4 894 707
Lignes SOS syndical	54	3 035 348
Rédaction d'actes de propriétés à tarifs réduits	51	3 621 741

Source : Labour Research, August 1998

réelle. Les adhérents ne s'adressent pas aux syndicats pour des services qu'ils ne considèrent pas comme de leur ressort direct, et en concurrence avec des propositions émanant de prestataires classiques, comme par exemple la rédaction d'actes testamentaires ou de propriétés à tarifs réduits.

Beaucoup de ces offres sont le produit d'une histoire ancienne où les syndicats

étaient les puissances gestionnaires de mutuelles, d'associations, etc. Une étude récente (Waddington et Whitston, 1997) montre que, pour faire face à la perte d'adhérents et pour trouver des recrues dans des catégories nouvelles de salariés, les syndicats en Grande-Bretagne ne gagnent que très peu à moderniser ou augmenter leurs offres de service « marchands », directement concurrença-

Tableau 7. Les raisons de se syndiquer

Soutien en cas de problème au travail	72,1
Amélioration du salaire et des conditions de travail	36,4
Parce que je crois aux syndicats	16,2
Parce qu'au travail la plupart des gens sont syndiqués	13,8
Aide juridique gratuite	15,1
Avantages sociaux	4,4
Formation et éducation	5,0
Services financiers	3,5
Services professionnels	6,2
Autres raisons	6,9

Source : Waddington et Whitston (1997)

UNE SYNDICALISATION COMPLEXE

bles par d'autres « prestataires ». Ils sont par contre directement gagnants lorsqu'ils assurent des services de proximité aux adhérents sur le lieu de travail.

La politique de services proposée par le TUC consiste en une réorientation de l'offre. La liste des services recommandés par la centrale est maintenant limitée à des tâches qui concernent la négociation collective, l'information juridique et conventionnelle sur les droits des salariés, la présence sur le terrain, la capacité de réponse des structures syndicales aux

demandes des adhérents en matière de conditions de travail et de relations dans l'entreprise ou la formation syndicale. Des sites web, des lignes de téléphone 24heures/24 ... sont disponibles actuellement dans la moitié des syndicats.

Sources :

Labour Research Department, Employment Gazette, IRS Employment Trends, Financial Times.

Waddington Jeremy, Whitston Colin (1997) « Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline », *British Journal of Industrial Relations*, 35:4, December, pp. 515-546.