



HAL
open science

“ Les syndicats en Grande-Bretagne aujourd’hui ” dans
Pauline Schnapper et Emmanuelle Avril (dirs) Les
grands débats politiques, économiques et sociaux
britanniques au 21^è siècle, Paris, Ophrys, 2014.

John Mullen

► To cite this version:

John Mullen. “ Les syndicats en Grande-Bretagne aujourd’hui ” dans Pauline Schnapper et Emmanuelle Avril (dirs) Les grands débats politiques, économiques et sociaux britanniques au 21^è siècle, Paris, Ophrys, 2014.. Le Royaume Uni au XXI^e siècle, les Mutations d’un modèle, par Pauline Schnapper et Emmanuelle Avril (dirs), 2014. hal-02519695

HAL Id: hal-02519695

<https://normandie-univ.hal.science/hal-02519695>

Submitted on 26 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les syndicats au Royaume-Uni au XXI^e siècle

En 2013, le Royaume-Uni compte environ 6 millions de syndiqués sur 29 millions de salariés. Ce chiffre est nettement plus élevé qu'au début du XX^e siècle où l'on recensait 2 millions de travailleurs syndiqués ou qu'en 1935 où ils étaient 4 millions. Cependant on constate une baisse considérable des effectifs depuis une trentaine d'années puisqu'en 1980 les syndicats pouvaient revendiquer 12 millions d'adhérents.

La baisse la plus spectaculaire a eu lieu dans la période de 1979 à 1997 marquée par une hostilité notoire des gouvernements conservateurs Thatcher-Major vis-à-vis des syndicats, un processus de désindustrialisation et une montée sans précédent du chômage. Cette période a durablement affaibli le mouvement syndical. Doit-on en déduire que le syndicalisme britannique ne pourra plus jamais retrouver sa puissance d'antan ? Quelles seraient les conditions d'un renouveau ?

La période défensive des 30 dernières années a vu de nombreux syndicats fusionner, donnant naissance à une série de très grandes organisations. En 2013 UNITE, syndicat généraliste, compte un million et demi de membres. Le plus grand syndicat des services publics, UNISON en compte 1 300 000. D'autres syndicats de taille sont GMB-Britain's General Union (syndicat ouvrier, 600 000 membres) la National Union of Teachers (NUT, enseignants : 324 000 membres), l'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW : employés de la distribution: 400 000 membres) et Public and Commercial Services Union (PCS : administration publique : 250 000 membres). Le nombre de syndiqués au Royaume-Uni a toujours été bien plus élevé qu'en France : le manque de protection statutaire pour les salariés et le fait qu'il n'existe qu'une seule confédération syndicale (le Trades Union Congress : TUC) encouragent l'adhésion. Le fait que le TUC ne soit pas lié à une idéologie politique spécifique signifie que la syndicalisation est vécue comme un engagement collectif, sans être nécessairement politique.

Les syndicats restent populaires. Depuis le milieu des années 1970, Ipsos-Mori réalise un sondage annuel cherchant notamment à établir si les britanniques considèrent que « Les syndicats sont essentiels pour défendre les intérêts des travailleurs ». ¹ En 2013, ils étaient 78 % à acquiescer. Même en 1990, le pourcentage (le plus bas depuis que le sondage existe) s'élevait à 69 %. En ce qui concerne la phrase « La plupart des syndicats sont dominés par des extrémistes », seuls 23 % de la population partagent cette opinion en 2013, contre 70 %, en 1980.

Les lois thatchériennes des années 1980

¹ www.ipsos-mori.com

Suite aux victoires des grèves de mineurs du début des années 1970 qui ont fait tomber le gouvernement conservateur d'Edward Heath, les gouvernements conservateurs de 1979 à 1997 s'employèrent à réduire l'influence du syndicalisme. Procédant par étapes, de nouvelles lois rendirent illégales les grèves de solidarité, les grèves politiques, et enfin les grèves sans préavis. Elles imposèrent l'organisation d'une consultation des salariés par voie postale avant tout débrayage. Les grèves-surprises étant les plus efficaces, l'action revendicative en fut affaiblie. D'autres dispositions restreignirent les piquets de grève, pratique bien enracinée en Angleterre. Le *closed shop*, un dispositif où l'employeur acceptait d'embaucher uniquement des syndiqués, fut interdit. Les dirigeants syndicaux n'étaient plus invités à participer aux groupes de réflexion informant la législation, et plusieurs commissions paritaires nationales, telles que le *National Economic Development Council*, furent dissoutes.

Lançant un ballon d'essai, Margaret Thatcher interdit la syndicalisation au sein du service de renseignements électroniques du gouvernement, (GCHQ), arguant que ces syndicats constituaient une menace pour la sécurité du pays. S'ensuivit un conflit durant plusieurs années, et des journées de grève massives dans le secteur public au niveau national, en signe de protestation. L'interdiction ne fut pas étendue à d'autres services, et le gouvernement travailliste abrogea la décision en 1997.

En 1984, les conservateurs affrontèrent le syndicat des mineurs, en annonçant la fermeture de vingt puits et la perte de 20 000 emplois. L'annonce fut faite au début du printemps et après une soigneuse préparation (stocks de charbon, plan policier etc.). Douze mois plus tard, les 100 000 mineurs durent reprendre le travail, vaincus. Cette victoire fut extrêmement coûteuse pour l'État qui mobilisa des milliers de policiers quasiment en permanence et importa du charbon de la Pologne. Cependant l'objectif, qui était de vaincre le syndicat des mineurs, symbole de la combativité du mouvement ouvrier, fut atteint. Pendant les vingt années suivantes, la démoralisation dans l'ensemble du mouvement syndical était palpable.

New Labour et les syndicats

Dans l'opposition de 1979 à 1997, le parti travailliste connut une profonde transformation. La nouvelle direction prit la décision d'abandonner la référence traditionnelle dans ses statuts au dépassement du capitalisme (*Clause Four*), et recentra le programme du parti autour de valeurs éthiques et de collaboration entre travailleurs et entrepreneurs. Lors des élections de 2001, Tony Blair annonça même « nous sommes le parti du milieu des affaires ». Cette transformation graduelle impliqua un changement d'attitude envers la législation antisyndicale des conservateurs. Le manifeste de 1983 promit

d'abroger les lois antisyndicales. Mais dans celui de 1997 on pouvait lire que « Les éléments clé de la législation syndicale des années 1980 resteront en vigueur ». Les directions syndicales se positionnèrent en majorité en faveur de la politique de Blair, perçue comme la seule qui permettrait de gagner des élections (on parlait alors de « *new realism* »).

Quelques syndicats élurent, au contraire, des dirigeants qui contestaient la nécessité de faire tant de concessions au marché. Les dirigeants les plus à gauche, notamment Matt Wrack, Billy Hayes, Mark Serwotka et Derek Simpson, furent surnommés par les médias « *The awkward squad* » (La bande pas commode).

Durant les 13 ans de gouvernement travailliste (de 1997 à 2010), il n'y eut donc pas un changement politique radical vis-à-vis des syndicats. Au début de son mandat, Blair concéda toutefois quelques revendications syndicales importantes. Il signa le volet social du traité de Maastricht, et instaura, pour la première fois, un salaire minimum national. Puis il fit voter une nouvelle loi qui obligeait les employeurs à négocier avec un syndicat dès lors que 40 % des salariés du lieu de travail déclarèrent, lors d'une consultation à bulletin secret, vouloir que le syndicat négocie en leur nom. Les dirigeants syndicaux nationaux furent à nouveau invités dans les comités de réflexion gouvernementaux, même s'ils eurent souvent l'impression qu'on les écoutait peu.

L'élection en 2010 de David Cameron, premier ministre conservateur à la tête d'une coalition Conservateurs/Libéraux-démocrates, apporta peu de nouveautés. Cameron n'avait pas les mains tout à fait libres du fait de son manque de majorité Conservatrice au parlement, et les syndicats entraient dans une période plus combative. Si le parti conservateur fut opposé, en 1998, à l'établissement d'un salaire minimum, David Cameron a déclaré qu'il ne l'abrogera pas. Sa priorité concernant les syndicats semble être de leur rendre plus difficile le financement du parti travailliste.

Grèves et journées de grève

Les grèves sont moins courantes aujourd'hui qu'il y a quelques décennies. Pendant les années 1990, le nombre de grèves atteignit même le plus bas niveau jamais enregistré. Entre 1968 et 1979, période très conflictuelle, le nombre de personnes impliquées dans une grève au cours d'une année était en moyenne de 1,6 million par an. Entre 2002 et 2006, ce chiffre s'élevait à 438 000. Cependant, les statistiques des grèves ne suivent pas une courbe régulière, et l'on constate des fluctuations importantes d'une année à l'autre. Les grèves les plus marquantes des années 2000 ont été la grève pour des augmentations salariales des employés municipaux de 2002 (plus de 600 000 femmes en grève), les grèves nationales

de 2004 et 2007 contre les licenciements, appelées par le syndicat des fonctionnaires, PCS, et les grèves des pompiers de 2003 et 2004. La grève du secteur public de novembre 2011 a vu 2 millions de grévistes, en défense des retraites. Des centaines de milliers de personnes ont participé aux manifestations syndicales en octobre 2012 contre la politique de l'austérité et on a même entendu des appels à la grève générale.

La direction syndicale

Au fil du temps, le fossé entre la base et les dirigeants s'est creusé. Bien que les dirigeants nationaux soient des salariés du syndicat, leurs traitements sont nettement plus élevés en 2013 que 50 ans auparavant. La secrétaire générale du TUC gagne 100 000 livres par an (120 000 euros), et les salaires des présidents des principaux syndicats sont tous du même ordre. Derek Simpson de Unite a reçu une indemnité de départ de £500 000 lors de sa retraite. Puisque le salaire moyen d'un enseignant est de £30 000, et d'un conducteur de bus £22 000, les adhérents se plaignent parfois que ces niveaux de revenu empêchent les dirigeants de comprendre leur situation. Occasionnellement, lors des élections des dirigeants syndicaux, des candidats radicaux proposent comme partie de leur programme d'accepter seulement un salaire équivalent au salaire moyen des syndiqués : ainsi Jerry Hicks a pu obtenir 35 % des voix dans l'élection en 2013 au poste de secrétaire général de UNITE, notamment en raison de ses positions sur cette question. Du côté des dirigeants, on répond que ces postes requièrent une grande implication et des connaissances de haut niveau. Il est suggéré qu'un dirigeant syndical doit gagner un salaire similaire à celui du cadre supérieur avec qui il négocie.

Les femmes et les minorités ethniques

Les syndicats se sont beaucoup mobilisés ces dernières années pour l'égalité hommes-femmes. Ces interventions reflètent à la fois une évolution des idées politiques, et le fait que la majorité des syndiqués britanniques sont désormais des syndiquées, situation partiellement expliquée par la présence massive des femmes au sein des services publics, mieux organisés syndicalement que le secteur privé. En 2013, pour la première fois de son histoire, le Trades Union Congress a élu une femme, Frances O'Grady, militante syndicale depuis trente ans et fille d'un militant dans l'automobile, à sa présidence. Au XXI^e siècle, chaque syndicat a une responsable nationale pour l'égalité et l'implication des femmes, certains ont des places réservées aux femmes dans leurs instances nationales, et des stages de formation non-mixtes pour les syndiquées, afin de les encourager à jouer un rôle actif (car les femmes restent sous-représentées dans les instances de direction).

Depuis les années 1970, les syndicats s'impliquent dans les différentes campagnes antiracistes ou contre l'extrême droite, et certains portent une attention particulière à la participation en leur sein de membres issus des minorités ethniques ; des réunions nationales réservées aux syndiqués de couleur ne sont pas rares. La pression des syndicats a contribué à la mise en place d'une nouvelle législation : depuis 2000, tout organisme public (université, lycée, hôpital, municipalité...) ne doit pas seulement éviter des discriminations illégales, il doit promouvoir activement l'égalité ethnique (« *promote racial equality* »). Les syndicats font campagne pour étendre ce devoir au secteur privé. Par exemple, les sections syndicales d'un hôpital font pression sur la direction pour n'acheter que chez des fournisseurs qui font preuve d'une opposition active à la discrimination raciste.

Construire le syndicat au XXIe siècle

Etant donné le contraste entre les 78 % de la population qui trouvent que les syndicats sont « essentiels » et les moins de 30 % de salariés qui cotisent, plusieurs organisations s'efforcent de recruter une nouvelle génération de syndiqués. La précarisation très forte sur le marché du travail constitue un obstacle considérable : bien des salariés ne veulent pas prendre le risque de se faire mal voir par leur employeur. UNITE a mis en place un nouveau dispositif, grâce auquel, pour la modeste somme de 5 pence par semaine (60 centimes), des demandeurs d'emploi peuvent adhérer à la section « *community* » du syndicat. Différents services de conseil y sont proposés. On essaie ainsi d'inciter des sans-emploi à prendre part aux activités du syndicat pour faciliter leur adhésion une fois salariés. D'autres campagnes visent à recruter des travailleurs précaires, comme dans le cas de l'initiative « *Justice for cleaners* » qui réussit après une dure campagne à Londres en 2007 à décrocher de meilleures conditions de travail pour des femmes de ménage immigrées nouvellement syndiquées. La campagne fut marquée notamment par de bruyants rassemblements devant les bureaux resplendissants de grands groupes financiers qui ne payaient que le salaire minimum à leurs femmes de ménage. UNISON propose de donner 10 livres par adhérent recruté à ceux qui réussissent à convaincre leurs collègues de rejoindre l'organisation. Afin d'attirer les jeunes travailleurs, des syndicats se sont également associés à l'organisation de festivals de musique, et la GMB sponsorise des clubs de football.

Le lien au parti travailliste

Le parti travailliste fut fondé par les syndicats il y a un siècle et dépend depuis toujours des financements syndicaux. Un des objectifs de Tony Blair consista à diversifier les sources

de financement ; le nombre de dons individuels et d'entreprises s'accrut fortement pendant les années 1990. Cependant, le soutien des individus fortunés baissait à chaque fois que le parti perdait du terrain dans les sondages, et les syndicats sont restés incontournables. La proportion du financement émanant des syndicats a récemment fluctué entre 33 % et 88 % selon l'année. Entre 2001 et 2011, les syndicats ont octroyé 40 millions de livres au parti travailliste mais ne sont pas toujours satisfaits des résultats en termes de prise en compte de leurs priorités. Ainsi le Fire Brigades Union (FBU, syndicat des pompiers) et le National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT, cheminots et marins) ne sont plus affiliés au parti travailliste et ne lui donnent plus d'argent.

En conclusion, si la période noire de 1980 à 2000 est bien révolue, les syndicats britanniques n'ont pas (encore ?) retrouvé le dynamisme et la combativité d'antan, même si certains frémissements sont visibles.

Bibliographie et sites web

Gary Daniels and John McIlroy (Dir) *Trade Unions in a Neoliberal World : British Trade Unions under New Labour*, Abingdon, Routledge, 2011

Mullen, John, « La législation syndicale de Thatcher à Brown, menaces et opportunités pour les syndicats » in *Revue Française de Civilisation Britannique, Les syndicats, déclin ou renouveau ?*, vol XV, N° 2, 2009.

Alastair J Reid, *United we stand : A History of Britain's Trade Unions*, Londres, Allen Lane, 2004

GMB <http://www.gmb.org.uk/>

TUC <http://www.tuc.org.uk/>

UNISON <http://www.unison.org.uk/>

UNITE <http://www.unitetheunion.org/>