

ROYAUME-UNI

ROYAUME-UNI

Population :	59 518 000 habitants
Nombre de syndiqués :	7 400 000
Taux de syndicalisation :	29 % des salariés

Les chiffres fournis par les syndicats indiquent un total de 7,8 millions de syndiqués au Royaume-Uni. Ceux provenant du ministère du commerce et de l'industrie (Labour Force Survey) font état de 7,4 millions de membres, soit 28,9 % du total des salariés. Ce pourcentage recouvre d'importantes disparités entre le secteur public (59 %) et le secteur privé (18 %), et selon la taille de l'entreprise (15 % dans les entreprises de moins de 25 salariés ; 36 % dans celles de plus de 25 salariés).

Le taux de syndicalisation a beaucoup baissé dans les années 1980 et la première moitié des années 1990 : le nombre de syndiqués est passé de 13,2 millions en 1979 à 8,9 millions en 1989 et à 7,8 (ou 7,4) millions en 2003.

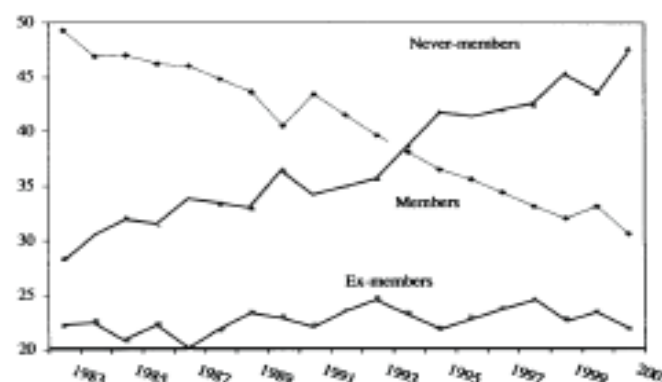
Ce recul s'explique fondamentalement par l'offensive anti-syndicale engagée par les gouvernements conservateurs au pouvoir de 1979 à 1997 :

- défaite des grèves des mineurs (1984-1985), des dockers, des imprimeurs, etc.
 - modification de la législation concernant les syndicats (1984 et 1993) et le droit de grève,
 - refus de certains employeurs de continuer à reconnaître les syndicats (derecognition).
- Parallèlement, les syndicats ont eu du mal à s'adapter aux évolutions du tissu économique et à la structure du marché du travail.

En 1998, presque les deux-tiers des entreprises de plus de 25 salariés (mais seulement 3 % des organismes publics) n'avaient pas d'implantation syndicale et seulement un quart d'entre elles disposaient d'une organisation syndicale reconnue (95 % dans le public).

Pour faire face à leur affaiblissement, les syndicats ont engagé une politique active de recrutement : entreprises sans présence syndicale, femmes, minorités ethniques, travailleurs à temps partiel...

Simultanément une série de fusions de syndicats sont organisées.



Sur la Figure 1 ci-contre, on peut voir, pour la période 1983-2001, que la hausse constante du % de salariés n'ayant jamais été syndiqués, la baisse régulière du % de syndiqués, et la stabilité relative du % d'anciens syndiqués. L'érosion syndicale est due à l'augmentation du nombre de personnes n'ayant jamais été syndiquées et non pas aux démissions.

http://www.psi.org.uk/docs/2005/bjir_345.pdf

Il en résulte parfois des phénomènes de concurrence entre syndicats appartenant pourtant le plus souvent à la TUC, la seule confédération existante : les enseignants, par exemple, ont le choix entre cinq syndicats dont trois affiliés au TUC.

ROYAUME-UNI

E
R
O
R
U
E

Aujourd'hui, le déclin de la syndicalisation a été stoppé, et depuis 2001 le taux de syndicalisation est resté stable aux environs de 29 % (Figure 2).

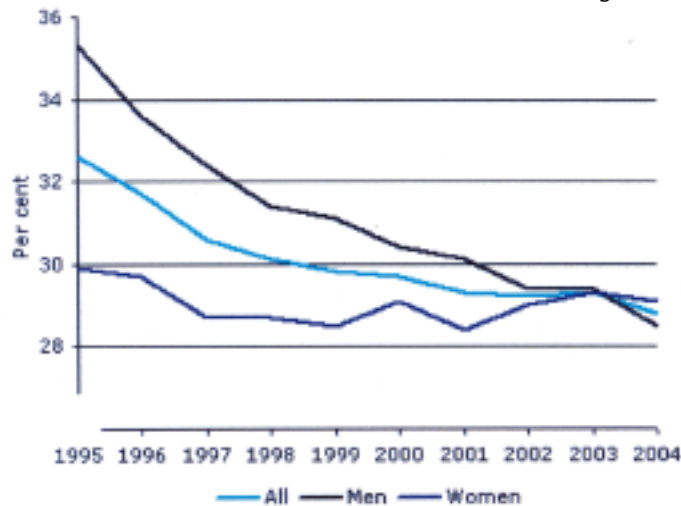


Figure 2.

Taux de syndicalisation en Grande-Bretagne.

La courbe du haut concerne les hommes, celle du bas les femmes, et celle du centre l'ensemble

<http://www.statistics.gov.uk/CCI/nugget.asp?ID=4&Pos=1&ColRank=2&Rank=640>

REPRESENTATION DU PERSONNEL

Il n'existe aucun mécanisme légal concernant la représentation du personnel sur le lieu de travail. Une étude réalisée en 1998 a révélé que seulement 10 % des lieux de travail sans organisation syndicale reconnue avaient des représentants du personnel. Une autre étude publiée en 2002 indique que là où un syndicat est reconnu, on compte en moyenne un délégué pour 36 salariés. Lorsqu'elle existe, la représentation du personnel sur le lieu de travail est assurée par les « shop stewards » qui jouent à la fois le rôle de délégué du personnel et de délégué syndical. On les appelle aussi « local reps » ou « union reps ». Des organes de consultation sont mis en place par un nombre croissant d'employeurs, mais leur rôle se limite en général à l'information et à la consultation. Les comités d'entreprise ne sont pas institutionnalisés.

REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Un élément clé de la représentativité est la reconnaissance du syndicat (union recognition) par l'employeur qui accepte de consulter le syndicat ou de négocier avec lui. Dans certains cas, cette reconnaissance peut se limiter à la défense de demandes individuelles (individual grievance) et d'affaires disciplinaires.

Même s'ils n'ont pas remis en cause l'essentiel de la législation anti-syndicale mise en place par Thatcher, les travaillistes ont néanmoins légèrement amélioré les règles de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales : une loi de 1999 oblige les employeurs à reconnaître la représentativité d'un syndicat pour une population donnée de salariés (bargaining unit), dès lors qu'il apporte la preuve que, sur ce périmètre, 50 % des salariés désirent être représentés par lui.

Deux méthodes peuvent être utilisées :

- démontrer que plus de la moitié des salariés concernés sont adhérents,
- obtenir la majorité des voix dans le cadre d'un vote (parfois 40 % peut suffire).

ROYAUME-UNI

FINANCEMENT DES SYNDICATS ET CREDITS D'HEURES

Compte tenu du nombre d'adhérents, les cotisations continuent de représenter des sommes considérables : de l'ordre d'un milliard d'euros pour l'ensemble des syndicats. Les cotisations représentent de loin la première ressource des syndicats. Elles permettent de financer l'essentiel de l'activité syndicale.

Les entreprises sont légalement tenues d'accorder des crédits d'heures «raisonnables» aux représentants syndicaux, mais leur volume, défini au niveau de chaque entreprise, est faible.

Les financements publics sont également modestes, même s'ils se sont fortement développés ces dernières années comme en témoigne la création en 1998 d'un fonds de formation (union learning fund) doté de 21 millions d'euros par an, et le projet d'un fonds d'aide à la modernisation des syndicats.

NEGOCIATION COLLECTIVE

La rémunération et les droits de la plupart des salariés du Royaume-Uni ne font pas l'objet de négociations : en 2003, seulement 36 % des salariés étaient concernés par des négociations collectives (collective bargaining).

Quand des négociations ont lieu, elle se passent le plus souvent au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement. Il existe encore quelques négociations de branche pour une partie du textile ou de l'industrie du mobilier, mais pendant les années 1980, un grand nombre de branches patronales se sont clairement retirées de toute négociation au niveau local et un grand nombre de fédérations patronales ont refusé ou cessé de s'impliquer dans les négociations collectives. Dans la plupart des cas, les entreprises déterminent donc unilatéralement les droits des salariés, soit pour toute la compagnie, soit pour un établissement donné.

Des accords de branche sont plus fréquents dans le secteur public bien que les fonctionnaires, par exemple, soient payés à des taux différents suivant les ministères.

Néanmoins, là où des accords de branche existent, ils ne sont pas considérés comme légalement contraignants pour ceux qui les signent : un employeur n'est pas tenu de respecter un accord signé par la fédération patronale, même s'il en est membre !

La loi de 1999 a bien mis en place un dispositif contraignant les employeurs à reconnaître les syndicats et négocier avec eux dès qu'un certain nombre de conditions sont remplies. Mais en pratique, c'est en fait le rapport de forces sur le lieu de travail qui détermine si une négociation a lieu ou pas.

Au niveau national, il n'y a pas eu de négociation sur les salaires avec le TUC depuis la fin de la politique des revenus dans les années 1970. Depuis le retour des travaillistes au pouvoir en 1997, des discussions ont eu lieu avec le CBI, la principale confédération patronale, ce qui a débouché sur un accord pour mettre en place la Directive européenne sur l'information et la consultation des salariés.

STRUCTURATION DES SYNDICATS

Les syndicats sont organisés de façons très diverses. Certains concernent des métiers particuliers comme les enseignants ou les radiologues, d'autres une ou plusieurs branches d'industrie, quelques-uns telle ou telle société. Certains syndicats s'adressent à toutes les professions (general unions).

Sur un grand nombre de lieux de travail de taille importante, on peut trouver

ROYAUME-UNI

plusieurs syndicats, chacun représentant une population définie de salariés (bargaining unit).

Les syndicats du Royaume-Uni sont de taille très inégale : sur 197 syndicats reconnus en 2003, seulement 16 comptent plus de 100 000 adhérents et regroupent 83 % du total des syndiqués du pays.

Il existe une seule confédération syndicale, le Trade Union Congress (TUC) : 96 % des syndiqués (6,7 millions) appartiennent à des syndicats qui y sont affiliés. Les syndicats qui composent le TUC jouissent d'une très grande autonomie, la confédération a surtout le rôle d'un forum de discussion et d'interlocuteur unique face au gouvernement. Les syndicats implantés en Irlande du Nord sont fréquemment affiliés à la fois à l'Irish Trade Union Confederation (ICTU) et au TUC, mais c'est le Comité de l'ICTU pour l'Irlande du Nord qui coordonne sur place les syndicats.

Environ 145 syndicats ne sont pas membres de la confédération TUC. La plupart d'entre eux sont très petits avec moins de 1 000 adhérents. Deux seulement en ont plus de 100 000 : RCN (344 000) implanté chez les infirmières, et BMA (113 000) qui syndique les médecins.

Nous présentons ci-dessous les quatre syndicats les plus importants regroupent plus de 58 % des salariés affiliés au TUC.

- **UNISON** est le plus grand des syndicats avec 1 289 000 membres. Il est issu de la fusion en 1993 de trois syndicats de services publics. UNISON est principalement présent dans le secteur de la santé et des collectivités locales. Suite aux privatisations, un certain nombre de ses adhérents appartient maintenant au secteur privé.

- **AMICUS** est le deuxième syndicat. Il résulte de fusions successives et notamment en avril 2001 de celle du syndicat d'employés MSF (Manufacturing, Science, Finance) et du syndicat de la métallurgie AEEU (Amalgamated Engineering and Electrical Union). AEEU était lui-même le résultat de la fusion en 1992 de AEU (métallurgie) et EEPTU (électricité).

Amicus est le plus grand syndicat du secteur privé, en particulier dans l'industrie. Il a des adhérents dans presque tous les secteurs de l'économie depuis les usines de moteurs jusqu'aux services de santé. Il compte 1 061 000 membres, mais ce nombre pourrait atteindre 1,4 million si d'autres fusions envisagées aboutissent.

- **T&G** (ou **TGWU**, Transport and General Workers Union), a été pendant longtemps le plus grand syndicat du Royaume-Uni. Il arrive maintenant en troisième place avec 835 000 membres. T&G est l'héritier direct de la grève des dockers de 1899 (grève victorieuse des dockers de Londres pour un salaire minimum. Elle reçut un soutien financier international des syndicats de dockers, en particulier australiens). TGWU est principalement présent dans le secteur des transports. On y trouve toutes les catégories de métiers (general union), principalement parmi les travailleurs manuels.

- **GMB** (General, Municipal and Boilemakers' Union) compte 703 000 membres. Héritier des grèves des gaziers de 1889-1890, il résulte dans sa forme actuelle de plusieurs fusions. Il est présent dans de nombreux secteurs d'activité, ce qui explique qu'il soit souvent en concurrence avec d'autres syndicats du TUC.

Les syndicats venant ensuite du point de vue de la taille sont considérablement plus petits et davantage liés à des branches d'activités spécifiques :

ROYAUME-UNI



- **USDAW** (Union of Shop, Distributive and Allied Workers) compte 321 000 membres surtout chez les salariés du commerce, PCS (Public and Commercial Services) a 278 000 adhérents dont beaucoup de fonctionnaires. Il est issu de plusieurs fusions successives,
- **CWU** (Communication Workers' Union) compte 260 000 membres dans les activités postales et les télécommunications,
- **NUT** (National Union of Teachers) compte 230 000 adhérents,
- **NASUWT** (National Association of Schoolmasters union of Women Teachers) a 212 000 membres.

Parmi les syndicats de plus petite taille mais jouant un rôle politique important on trouve notamment :

- **RMT** (Rail-Maritime-Transport) qui est notamment le principal syndicat de cheminots, et compte plus de 70 000 adhérents,
- **FBU** (Fire Brigade Union), qui syndique les pompiers, a 52 000 membres.

Ajoutons qu'en juin 2006, un nouveau syndicat de 110 000 membres devrait voir le jour sous le nom d'UCU (University and College Union), suite à la fusion de Natfhe (enseignement supérieur) et AUT (professeurs d'université). La fusion a été votée par 97% des membres de Natfhe, et presque 80% des membres de l'AUT.

RELATIONS AVEC LES PARTIS POLITIQUES

Il ne peut exister qu'une seule organisation syndicale pour une population donnée de salariés. En conséquence, les militants appartenant à différents partis ou sensibilités politiques coexistent nécessairement dans les mêmes syndicats.

Les liens entre les syndicats et le Parti travailliste (Labour Party) sont traditionnellement très étroits : ce sont en effet les syndicats qui ont créé le parti en 1900.

La majorité des syndicats sont actuellement affiliés au Parti Travailliste (Labour Party), même si la Confédération TUC en tant que telle ne l'est pas.

Ces liens historiques tendent aujourd'hui à se relâcher. Le financement syndical ne représentait plus que 30 % de l'ensemble des ressources du parti en 1998, contre 90 % en 1988.

Simultanément, les syndicats affiliés au Labour ne bloquent plus depuis 1989 leurs mandats sur une seule position (block vote).

Les positions défendues par Tony Blair accentuent le phénomène.

- D'un côté, une minorité significative de militants estiment ne plus avoir grand chose de commun avec un parti reprenant à son compte l'essentiel de la politique néo-libérale de Margaret Thatcher (cf. l'article d'Alex Gordon, www.inprecor.org n°491, avril 2004).

- De l'autre, le « New Labour » de Tony Blair veut s'émanciper de toute influence des syndicats.

ROYAUME-UNI

LE CONTEXTE POLITIQUE DU ROYAUME-UNI

* Le seul parti « de gauche » de premier plan est le Labour Party (Parti Travailleiste), et la seule confédération syndicale est le TUC (Trade Union Congress).

* Les syndicats ayant créé le Labour Party il y a plus d'un siècle, des liens étroits ont toujours existé entre eux. Mais un nombre croissant de militants radicaux, ont actuellement des responsabilités importantes au sein de certains syndicats.

Citons par exemple :

- Bob Crow, président de RMT (cheminots et matelots) ;

- Mark Serworka, du syndicat de fonctionnaires PCS.

* Le PC n'a jamais eu une grande influence, il dispose du quotidien «Morning Star».

* Le courant libertaire/anarchiste est beaucoup plus petit qu'en France, et il s'est effrité ces dernières années.

* Les nationalistes Gallois sont assez radicaux.

Si on veut faire des correspondances avec la France :

- l'organisation correspondant à Lutte Ouvrière n'existe pas,

- le groupe lié à la LCR (ISG) comporte moins d'une centaine de membres,

- le groupe correspondant au PT (lambertistes) a disparu (dans les années 60, Livingstone, le maire travailleiste de Londres, avait été membre du Workers' Revolutionary Party qui était lié à ce courant).

Les trois principales organisations d'extrême-gauche se réclament du trotskysme

1) La plus importante est le Socialist Workers Party (SWP) qui existe depuis 1951 et compte environ 4 000 membres. Le SWP édite le journal « Socialist Worker » et la revue « International Socialism ». Cette organisation antérieurement animée par Tony Cliff avait défendu au début des années 50 l'idée que l'URSS était un « capitalisme d'Etat ». Le SWP britannique a contribué en France à la naissance du petit groupe « Socialisme par en bas », qui a ensuite rejoint la LCR.

Le SWP participe aux FSE par le biais de Global Resistance.

2) Le « Socialist Party » est né en 1953. C'était il y a une quinzaine d'années le principal courant d'extrême-gauche. Ses militants étaient présents dans le Labour Party autour du journal « Militant ».

Le Socialist Party ne compte plus aujourd'hui qu'environ 700 membres. Certains de ses militants l'ont quitté au début des années 90 lorsque cette organisation a été exclue du Labour Party. La deuxième vague de départs a eu lieu à propos de la création du Scottish Socialist Party (voir ci-après).

3) Le Scottish Socialist Party (SSP) est, comme son nom l'indique, une organisation écossaise. Il a été fondé par des militants du Socialist Party (voir ci-dessus) et contre l'opposition de ce dernier. On y retrouve aujourd'hui des militants liés par ailleurs à divers courants politiques nationaux et internationaux.

Le SSP compte environ 3 000 membres, ce qui est énorme étant donné que l'Ecosse ne compte que 5 millions d'habitants. En mai 2003, lors des élections au Parlement écossais, le SSP avait obtenu près de 8 % des voix et six députés, dont Tommy Sheridan qui jouit d'une très grande popularité.

http://fr.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party

http://en.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party

A noter l'existence du groupe Socialist Action, fondé dans les années 80 par des trotskystes ayant décidé de militer au sein du Parti Travailleiste, notamment dans l'entourage de Livingstone, le maire de Londres.

BIBLIOGRAPHIE :

Labour research department : Worker représentation in Europe (may 2004) www.lrd.org.uk

IGAS : « Le financement des syndicats, étude d'administration comparée, le cas du Royaume-Uni » (septembre 2004)

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/044000591/index.shtml>

Alex Gordon : « Les cheminots chamboulent la gauche » www.inprecor.org/ n°491 avril 2004

Philippe Marlière : « La troisième voie dans l'impasse » (Syllepse 2003)

IRES : nombreux articles en ligne sur www.ires-fr.org/files/ires/IRES.htm

ROYAUME-UNI

REORIENTER LE SYNDICALISME

par Fred Leplat, région de Londres du syndicat UNISON

La physionomie des syndicats et de l'organisation sur le lieu de travail a radicalement changé au cours des 25 dernières années.

En 1979, lorsque Madame Thatcher a succédé aux travaillistes, il y avait 13,5 millions de syndiqués contre 7,3 millions aujourd'hui. La négociation collective concernait 70 % du salariat contre 36 % maintenant, et le nombre de délégués du personnel (shop stewards) a chuté de 500 000 à 230 000.

Aujourd'hui, l'implication des adhérents au sein des syndicats est faible, non seulement en ce qui concerne la participation aux réunions syndicales, mais également pour la participation à l'élection des responsables : cette année, seulement 8 % des adhérents ont pris la peine de voter pour élire la direction nationale (NEC) du syndicat UNISON. La pyramide des âges est également alarmante : l'âge moyen des membres d'UNISON, le plus grand syndicat comptant 1,3 million d'adhérents, est de 47 ans !

Mais c'est le niveau des grèves qui illustre le contraste le plus important entre les deux périodes. En 1979, il y avait eu 29,5 millions de « journées perdues » pour cause de grève, contre 904 000 en 2004. En 1999, un an après l'arrivée du New Labour au pouvoir, le nombre de « journées perdues » était tombé à 242 000, le chiffre le plus faible enregistré depuis que des statistiques existent. Depuis 1990, le nombre moyen de « journées perdues » est de 690 000.

Les statistiques relatives aux grèves sont importantes, car elles indiquent le niveau de confiance en elle-même de la classe ouvrière, et sa volonté d'agir pour défendre ses acquis ou engager l'offensive pour les améliorer. Le point culminant de l'action gréviste au cours des 100 dernières années a été 1921, avec 86 millions de « journées perdues » et 1926 (année de la grève générale¹) avec 162 millions.

Lors de la grève des mineurs de 1984/1985 on a compté 27 millions de jours de grève.

Même en 1944, lorsque les grèves étaient illégales, il y a eu 3,7 millions de « journées perdues ».

Le faible niveau des grèves ne veut pas dire pour autant que le mouvement syndical ait connu une défaite historique pour des dizaines d'années, ou que ce phénomène soit devenu irréversible. Il y a au contraire nombre de grèves d'ampleur qui ont débouché sur des succès de taille, notamment à British Airways et à la poste.

Le syndicalisme est encore solide, essentiellement dans le secteur public et dans une série de services et d'industries ayant été privatisés.

Actuellement il y a également une croissance limitée mais notable de la syndicalisation et d'accords reconnaissant la représentativité de syndicats (recognition agreements). Mais les grandes grèves survenant de temps à autre ainsi que la modeste croissance des syndicats ne constituent qu'une partie du tableau, qui est fondamentalement celui d'un déclin depuis 1979.

Décrire ainsi la situation actuelle des syndicats ne veut pas dire être « défaitiste », mais avoir une estimation honnête et réaliste des « rapports de forces », de façon à comprendre ce qui s'est produit dans les 25 dernières années et élaborer une stratégie pour y remédier. Les statistiques concernant la force des syndicats et le niveau des grèves ne sont que les symptômes de la crise politique dans laquelle se trou-

ROYAUME-UNI

W
R
O
R
U
W

vent les syndicats et de la peur des syndiqués de se lancer dans des luttes indépendamment de leurs responsables syndicaux.

La victoire des Conservateurs, lors des élections de 1979, est en partie dûe à la démoralisation des syndiqués. Ils étaient alors engagés dans de vastes grèves contre les attaques contre les services publics et les emplois, politique mise en oeuvre par leur propre gouvernement travailliste en train d'appliquer les mesures d'austérité du FMI. Un « contrat social » avait été préalablement signé entre les dirigeants syndicaux et le gouvernement travailliste pour maintenir la paix sociale, mais il avait volé en éclat face aux profondes blessures infligées par les coupes sombres du FMI.

Une fois élue, Thatcher a engagé l'offensive en mettant en place toute une série de lois anti-syndicales qui ont entravé l'action des syndicats, fait obstacle à leur efficacité organisationnelle par le biais de l'interdiction du « closed shop »² ainsi qu'à l'efficacité des grèves en imposant d'interminables procédures électorales préalables. Il est également devenu illégal de faire des actions de solidarité ou des grèves contre les décisions gouvernementales. Malgré des hurlements de protestation, les dirigeants syndicaux capitulèrent et se soumièrent à ces lois afin, comme il l'expliquèrent alors, de protéger la boutique syndicale, en d'autres termes la bureaucratie. En complément à cet efficace carcan légal sur les syndicats, Thatcher s'est engagée dans des restructurations et des fermetures d'entreprises appartenant aux industries traditionnelles comme l'acier, les mines, l'imprimerie et les transports maritimes. Cela a coïncidé avec les débuts de la « mondialisation », avec l'extension planétaire du transport à bas prix et de la main d'oeuvre bon marché, qui a par exemple permis lors de la grève des mineurs de remplacer le charbon britannique par des importations provenant de Pologne et d'Afrique du Sud. La privatisation des services publics et des industries ainsi que « l'externalisation » dans l'industrie privée a déstructuré les syndicats en créant simultanément une main d'oeuvre flexible ainsi qu'une baisse des salaires et des avantages acquis. Dans les chemins de fer, au lieu d'avoir un seul interlocuteur patronal comme il y a 10 ans, il y en a maintenant plus de 500.

Toute la puissance étatique, à la fois au niveau législatif et policier, a été utilisée pour briser les syndicats dans ces industries où ils étaient traditionnellement bien implantés (imprimerie, mines, activités maritimes et portuaires). Chaque branche industrielle a été attaquée successivement par le patronat avec le soutien total de l'appareil d'Etat et du gouvernement conservateur, tandis que la Confédération syndicale TUC et les dirigeants syndicaux se croisaient les bras, refusant d'organiser des actions de solidarité du type de celles qui avaient été mises en place dans les années 60 et 70 pour soutenir les dockers et les mineurs, par peur de voir mettre sous séquestre les biens du syndicat. Les conservateurs ont également encouragé le patronat à mettre en place de « nouvelles techniques de management » dans le secteur public comme dans le secteur privé : cercles de qualité, réunions de groupe, chartes d'entreprise, relations client-fournisseur, etc.

La réponse politique des dirigeants syndicaux a été de s'adapter au tournant à droite réalisé par Thatcher. Cette stratégie a été théorisée et a été baptisée le « nouveau réalisme ».

D'un côté, les dirigeants syndicaux s'abstinrent d'appeler à la grève générale contre cette attaque d'envergure nationale par peur de la loi, mais aussi parce qu'ils soutenaient l'orientation du parti travailliste suivant laquelle les électeurs ne voteront pas de nouveau pour les travaillistes si cela ramenait « les vieux jours où le pays était

ROYAUME-UNI

EMMERDEURS

rançonné par les syndicats ». A la place, on expliquait aux syndiqués et aux militants qu'il fallait être patient et travailler dur pour un retour du parti travailliste au gouvernement.

De l'autre côté, des syndicats se sont lancés dans des accords de « partenariat ». Certains comme EEPTU obtenant le monopole de représentation des salariés en échange de l'engagement d'empêcher toute grève, et même de recruter des "jaunes" pour détruire les syndicats de salariés de l'imprimerie lors des grèves du « Sun » et du « Times » à Wapping. La version soft du « partenariat » était les « négociations responsables », la coopération avec les nouvelles techniques de management, qui se sont maintenant généralisées, et l'offre de services aux adhérents comme des assurances, des voyages et des cartes de crédit.

L'élection qui a porté le « New Labour » au gouvernement en 1998, avec Tony Blair comme leader du parti et Premier ministre, n'était pas due au succès de la stratégie des syndicats mais bien davantage à l'épuisement des conservateurs, victimes des scandales et des conflits concernant l'Europe. En fait, la stratégie du partenariat avec le patronat et avec le parti travailliste a continué après 1998, avec les dirigeants du syndicat demandant aux adhérents de soutenir le gouvernement du « New Labour » bien qu'il poursuive la politique monétariste pendant son premier gouvernement, maintienne les lois anti-syndicales, et développe les privatisations à un niveau que même les conservateurs n'avaient pas osé atteindre.

Même aujourd'hui, les propos de Tony Woodley, secrétaire général du syndicat TGWU, au sujet de l'usine automobile Rover sont typiques de la politique de partenariat. Après avoir salué quatre ans plus tôt la précédente direction « Phoenix 4 » de Rover comme étant ce qu'il y avait de mieux pour l'avenir de l'usine, Woodley et le TGWU ont fait lamentablement faillite quand « Phoenix 4 » a fermé l'usine après l'avoir dépouillé de ses actifs et s'être rempli les poches avec de bonnes primes. Le TGWU n'a pas revendiqué la nationalisation de l'usine et sa reconversion dans la production de transports en commun, ni demandé le remboursement de l'argent donné à « Phoenix 4 ». Les salariés ont été démoralisés et complètement à plat. Maintenant, avec la perspective d'un rachat des actifs restants, Woodley est d'avis que l'offre de la SAIC est un meilleur pari que celle de Nanjing³ !

Après plus de 8 ans de gouvernement New Labour, avec la poursuite des privatisations et des attaques sur les retraites, la faillite de la stratégie du double partenariat avec le Labour et le patronat est en crise. Aucun responsable syndical ne veut désormais se présenter comme supporter de Blair, et pratiquement tous sont opposés à la guerre en Irak. Cela a conduit à ce que nombre d'entre eux, y compris Dave Prentis d'UNISON et Tony Woodley de TGWU, soient présentés dans la presse comme faisant partie de « la bande d'emmerdeurs ». Mais cette prise de distance avec Blair n'a pas suffi aux militants syndicaux qui ont été capables de faire victorieusement campagne pour les véritables emmerdeurs : Mark Sewotka dans PCS, Bob Crow dans RMT, et maintenant Matt Wrack dans FBU. Ces élections ont eu lieu à la suite de grèves, pas nécessairement victorieuses, comme cela avait été le cas pour FBU (Fire Brigade Union, syndicat des pompiers), dans lesquelles les adhérents et les militants ont eu la possibilité de tirer les leçons des rapports entre leur syndicat et le Labour. Le point commun entre ces trois nouveaux secrétaires généraux est qu'ils ont combattu le soutien inconditionnel du syndicat au Labour, et qu'ils encouragent ouvertement leurs adhérents à organiser des grèves, y compris des grèves nationales, sur les pro-

ROYAUME-UNI

LE DÉ BÂ T E M E N T

blèmes auxquels ils font face.

L'affiliation inconditionnelle des syndicats au Labour Party a été de toute évidence en débat ces dernières années. Le FBU s'est désaffilié après la campagne de dénigrement dont il a fait l'objet de la part du gouvernement du New Labour lors de sa grève pour une augmentation des salaires. RMT⁴ a été expulsé pour son soutien au SSP (Scottish Socialist Party)⁵ en raison de leur convergence sur la renationalisation du rail. Et alors que PCS n'avait jamais été affilié à un parti politique, Mark Sewotka a soutenu à titre personnel de façon très ouverte la coalition électorale RESPECT⁶. La remise en cause des relations existant traditionnellement entre les syndicats et le Labour est débattue partout, ainsi que l'appui aux seuls candidats du Labour (ou même d'autres partis) qui soutiennent les positions principales du syndicat. Dans UNISON, Dave Prentis est prêt à accepter des « évolutions » dans les liens entre le syndicat et le Labour, mais seulement dans le but de barrer la route au danger beaucoup plus sérieux d'une réduction du soutien financier accordé au Labour Party au niveau minimum exigé pour rester affilié. Mais même ces évolutions ont montré leurs limites lorsque Prentis s'est opposé, lors du congrès annuel d'UNISON, à un amendement demandant la publication des votes au Parlement des députés ayant eu le soutien d'UNISON.

Pour tenter d'en finir avec cette crise, et mobiliser pour la réélection du New Labour au gouvernement, les dirigeants du syndicat ont obtenu, lors de la réunion sur la politique nationale du parti qui s'est tenue à Warwick en juillet 2004, un accord sur des mesures mineures qui devraient être prises si le New Labour était réélu. L'accord de Warwick était en réalité si modeste qu'il n'incluait même pas l'arrêt des privatisations ou l'abrogation de quelques lois anti-syndicales. Mais cela était néanmoins trop pour Blair qui n'a pas inclus un seul point de l'accord de Warwick dans le Queen's speech (discours de la reine marquant le début de l'année parlementaire). En fait, la réélection du New Labour contribue à accroître la crise politique dans la mesure où des syndicats comme UNISON vont avoir à s'affronter au gouvernement au travers de grèves nationales pour stopper la réforme des retraites, tandis que la menace d'une privatisation de la poste pourrait conduire à une désaffiliation du CWU.

Un nouveau climat politique s'est installé dans le mouvement syndical avec l'élection de Mark Sewotka, Matt Wrack et Bob Crow comme secrétaires généraux de trois syndicats de plus petite taille, mais jouant un rôle important. Ils expriment clairement une stratégie alternative à celle du double partenariat avec le Labour et le patronat, et donnent confiance à ceux de leurs adhérents qui sont prêts à se battre. Le PCS prépare en ce moment une grève contre une suppression massive de 100 000 emplois dans la Fonction publique. RMT a fait campagne pour la renationalisation des chemins de fer lors des élections générales de mai 2005.

Une nouvelle direction syndicale de lutte, ayant rompu avec le partenariat à la fois avec le New Labour et le patronat, est une précondition au renouveau du syndicalisme. Cela signifie une rupture de la vieille relation politique inconditionnelle avec le Labour, au moment où la crédibilité du SSP⁷ et de RESPECT⁸ se renforce. Cela a déjà commencé, non seulement avec le soutien de Mark Sewotka à RESPECT, mais également au niveau d'autres militants syndicaux. Une réunion du SSP et de RESPECT en marge du congrès d'UNISON de cette année a réuni presque 500 personnes, soit un

ROYAUME-UNI

LE
D
O
R
U
E

quart des délégués, pour venir entendre George Galloway (député exclu du Labour pour s'être opposé à la guerre en Irak) et Colin Fox.

Il va être également nécessaire de revenir à des tactiques énergiques de construction de syndicats dans de nouveaux secteurs d'activité comme cela avait été fait au début du 20^e siècle. PCS est le syndicat qui se développe le plus rapidement en Grande-Bretagne, avec 300 000 adhérents sur 500 000 fonctionnaires, grâce à des grèves contre les réductions d'effectifs et les bas salaires. Même le TGWU s'est éveillé au besoin de s'engager dans le combat sur les bas salaires en organisant une grève du personnel de sous-traitance travaillant dans le nettoyage au Parlement : celui-ci est payé au minimum légal de 5 livres de l'heure, et a droit à 12 jours de congé annuel. Et dans l'est de Londres, une mobilisation regroupant le syndicat et la population a ciblé efficacement Canary Wharf ainsi que d'autres importants employeurs locaux au sujet des bas salaires.

Le retour à la stratégie des grèves nationales contre les attaques de niveau national, comme par exemple la réforme annoncée des retraites, doit faire partie de la réponse syndicale. La grève nationale n'est pas une option facile dans la situation actuelle avec l'utilisation continue des lois anti-syndicales, le recours à la sous-traitance, et l'utilisation intense de personnel en CDD et d'intérimaires. Le recours à des intérimaires est un outil particulièrement pernicieux pour briser les syndicats, avec un taux de 25 % dans les collectivités locales et même 70 % à l'usine BMW de Oxford Cowley. Les grandes grèves dans de grandes concentrations de salariés sont moins nombreuses aujourd'hui non seulement parce que certains de nos dirigeants syndicaux refusent d'organiser de telles grèves, mais aussi parce que de tels lieux de travail sont moins nombreux à Manchester comme à Mumbai. Les privatisations et la sous-traitance vers une multitude d'entreprises de plus petite taille se répandent à travers le monde. Les grèves nationales ne devraient pas mordre si fort et si rapidement dans des services publics comme la santé ou l'éducation, comparés à British Airways ou la Poste. Mais elles restent cependant une arme essentielle car elles permettent de mobiliser et d'unir tous les syndiqués, et c'est ainsi que le syndicat peut être pris au sérieux par le patronat. Cependant, la mondialisation capitaliste et le consensus sur le néo-libéralisme entre la droite et les sociaux-démocrates sont des éléments nouveaux dans la situation actuelle comparé à ce qui existait il y a 25 ans et il n'est pas possible de les ignorer.

Une autre conséquence de la mondialisation capitaliste est que les gouvernements de gauche et de droite ont signé des traités internationaux, comme l'AGCS (Accord Général sur le Commerce des Services), le projet de Constitution européenne ou le projet de Directive Bolkenstein, au travers desquels ils abandonnent leur capacité à réguler leurs économies nationales et les droits des salariés. Cela retire aux syndicats la possibilité de défendre les droits des salariés ou les services publics en faisant appel à leur gouvernement ou en engageant des actions juridiques. Simultanément, les pays en voie de développement se sont vu imposer des privatisations et l'ouverture de leur économie comme des conditions pour obtenir des aides.

Afin de faire face à cette nouvelle situation, les syndicats vont devoir se situer davantage au niveau politique en relevant directement le défi de la mondialisation capitaliste au travers de la recherche d'alliances aux niveaux européen et mondial, non seulement avec des syndicats, mais aussi avec le mouvement « social », c'est-à-

ROYAUME-UNI

LE DÉBUT

dire des organisations de la classe ouvrière prenant la forme d'organisations de citoyens en tant qu'habitants, retraités, consommateurs, et qui s'organisent contre l'offensive néo-libérale. De telles attaques sont capables de faire reculer certaines attaques néo-libérales comme par exemple la privatisation de l'eau et du gaz en Bolivie, obliger des multinationales comme Nike à changer leurs pratiques envers les salariés, et faire échec à des traités néo-libéraux, comme par exemple le vote pour le "Non" au projet de Traité constitutionnel européen en France.

Nous devons également être conscient du fait que la baisse de confiance envers les partis traditionnels du fait qu'ils ont tous opté pour le néo-libéralisme, comme en témoigne les niveaux records d'abstention lors des élections générales, affecte également d'autres organisations de masse traditionnelles comme les syndicats, en raison de leurs relations étroites avec l'Etat et les partis traditionnels de gouvernement. La perte de confiance des syndiqués et des travailleurs en général envers les syndicats en raison de leurs relations étroites avec le Labour peut être corrigée par une ouverture en direction d'autres partis comme le SSP⁷ et la coalition électorale de gauche radicale RESPECT⁶. Mais pour faire revenir la confiance, les syndicats devront aussi développer leur propre démocratie afin que les décisions des adhérents soient respectées et appliquées à tous les niveaux par leurs représentants élus, au lieu d'être bloquées par «l'establishment» du syndicat et la bureaucratie, comme cela se produit dans le cadre de la politique parlementaire.

1) En mai 1926, en réponse à un lock-out patronal dans les mines de charbon, une grève générale éclata suivie par 3 millions de travailleurs. Le gouvernement conservateur utilisa l'armée pour maintenir les services essentiels. Le TUC arrêta la grève au bout de 9 jours laissant isolés les mineurs, qui se sont sentis trahis. Le recours à la grève générale devint alors illégal.

2) Closed shop : entreprise qui n'emploie des salariés que s'ils sont membres d'un syndicat. Dans certains cas, les employés ont une date limite pour rejoindre le syndicat.

3) SIAC (Shanghai Automotive Industry Corporation) et Nanjing sont les deux entreprises chinoises qui étaient en compétition pour racheter Rover. Nanjing l'a finalement emporté et prévoit des délocalisations en Chine. Le sort des usines britanniques n'est donc pas réglé.

4) Alex Gordon : "Les cheminots chamboulent la gauche" www.inprecor.org/ n°491

5) Parti écossais de gauche radicale http://fr.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party
http://en.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party

6) Aux élections de mai 2005, la coalition de gauche radicale RESPECT a obtenu en moyenne 6,9% des voix là où elle présentait un candidat, et a fait élire au Parlement George Galloway qui avait été exclu du Labour Party pour s'être opposé à la guerre en Irak. <http://en.wikipedia.org/wiki/RESPECT> Inprecor 505/506 <http://www.inprecor.org/>

7) Le Scottish Socialist Party (SSP) est, comme son nom l'indique, une organisation écossaise. Il a été fondé par des militants du Socialist Party (voir ci-dessus) et contre l'opposition de ce dernier. On y retrouve aujourd'hui des militants liés par ailleurs à divers courants politiques nationaux et internationaux.

Le SSP compte environ 3 000 membres, ce qui est énorme étant donné que l'Ecosse ne compte que 5 millions d'habitants. En mai 2003, lors des élections au Parlement écossais, le SSP avait obtenu près de 8 % des voix et six députés, dont Tommy Sheridan qui jouit d'une très grande popularité.

http://fr.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party http://en.wikipedia.org/wiki/Scottish_Socialist_Party