Royaume-Uni

Congrès du TUC après la victoire du New Labour

Christian DUFOUR

Quatre mois après la victoire du *New Labour* aux élections législatives, le TUC tenait son congrès annuel. Les observateurs font état d'une atmosphère plus détendue dans l'enceinte d'un congrès qui réserve normalement peu de surprises. L'intervention du Premier ministre Tony Blair devant les congressistes était le point focal de l'attention. Que peut attendre le TUC de la nouvelle situation politique ?

Les promesses à tenir dans l'avenir

Trois promesses avaient été faites par le candidat Tony Blair aux syndicalistes. Elles devraient être tenues, sans que les délais de mise en œuvre soient toujours précisés.

La première concerne la mise en place d'un salaire minimum. Ce thème a été fort débattu au sein des précédents congrès. La tradition syndicale anglaise n'est pas porteuse d'un minimum salarial défini par la puissance politique. Jusqu'avant l'ère Thatcher, des commissions locales paritaires de syndicalistes et d'employeurs servaient à harmoniser les conditions salariales dans le champs de leurs responsabilités. Ces commissions ont petit à petit été dissoutes. Aujourd'hui il n'existe plus de lieu formel de négociation centralisé ni d'autorité susceptible d'imposer un salaire minimum. Les syndicats ont d'abord dû accepter l'idée que la période de la négociation librement consentie par les employeurs avait disparu pour accepter de faire leur une revendication qui prive le mouvement syndical d'une partie de ses responsabilités. Cette revendication est ensuite apparue comme un possible boulet pour les résultats électoraux du parti travailliste. L'affichage par les *trade-unions* d'une demande de salaire minimum pouvait être utilisée par les conservateurs comme un argument contre le retour du dirigisme économique. Le parti travailliste a donc retardé le plus possible l'apparition de cette revendication au sein des syndicats. Lors du congrès du TUC de 1995, le principe de ce salaire a été acquis mais aucun montant minimum n'a été officiellement revendiqué par les syndicats, là encore pour ne pas effrayer une partie de l'électorat. Cela n'a pas empêché certains syndicats de préciser leur revendication. Mais s'agissant d'un salaire minimum interprofessionnel leur engagement n'avait pas la portée de celui du TUC lui-même. Après l'élection des travaillistes une commission a été mise en place, qui réunit à la

fois des syndicalistes et des représentants patronaux. Les travaux de cette commission sont loin d'être terminés. Mais déjà quelques tendances se sont manifestées. D'une part le niveau de salaire retenu sera significativement moins élevé que les 4 £ de l'heure que certains syndicats du TUC ont avancés, plus ou moins officiellement avant le congrès de 1995 [1]. Le salaire minimum ne serait pas applicable à l'ensemble de la population salariée. La question du niveau et la liste des dérogations possibles sont liées. Mais il est fortement question d'un « SMIC jeune ». Il est encore difficile de dire jusqu'à quel âge il serait imposé (le seuil de 25 ans est évoqué), et comment en serait organisée la sortie pour éviter des effets pervers sur les jeunes vieillis. Il faut aussi traiter de la question de son mode d'évolution. Il s'agit d'un point particulièrement crucial, puisque ce salaire minimum devrait avoir un effet « balai », qui pousse à la hausse l'ensemble de la pyramide salariale. Aucun résultat concret n'est attendu avant mai 1998, et à ce moment on mettrait en place « un squelette, avant de poser de la chair dessus », selon un expert du TUC.

Les conditions d'implantation de la représentation syndicale dans les entreprises sont le deuxième chantier en cours. Au même congrès de 1995 le TUC a pris position en faveur d'une législation sur l'introduction des syndicats dans les lieux de travail. Il s'agit là aussi d'un *aggiornamento* important des syndicats britanniques réticents jusque là à toute mesure de réglementation de leur implantation. Cette atteinte à la liberté syndicale est cependant devenue indispensable pour combattre la mauvaise volonté patronale en la matière. Il s'agit maintenant de prévoir les conditions d'entrée des syndicats dans des lieux qui n'ont pas de définition évidente. Sur le continent européen, la notion d'établissement ou d'entreprise s'impose avec une certaine évidence, après des décennies de réglementation juridique. En Grande-Bretagne la liberté syndicale est comprise comme la liberté de définir des « unités de négociation » sans aucun contour a priori. Les traditions locales, la nature des syndicats présents, les relations entre les salariés et les syndicats, les résistances patronales sont toujours susceptibles de constituer des unités de négociation originales. Les syndicalistes présents dans ces « unités », et les salariés qui les composent s'identifient beaucoup à ces découpages. Les relations – plus ou moins conflictuelles ou coopératives – entre syndicats sont aussi le produit de ces originalités multiples. Il ne suffit donc pas de prévoir des mesures législatives centrales qui ne tiennent pas compte de la réalité historique de ce qu'est le syndicalisme et les syndicalistes. Des mesures mal conçues et une application brouillonne pourraient avoir des effets désastreux sur les syndicats eux-mêmes et les affaiblir là où ils sont plutôt que les renforcer là où ils ne sont pas. Le principe retenu est simple : dès lors qu'une moitié de salariés le demande, l'employeur serait obligé de reconnaître une unité de négociation. Cela laisse encore la porte ouverte à la constitution d'unités qui ne répondent pas aux désirs syndicaux mais aux stratégies patronales. Pour beaucoup de syndicalistes, la crainte reste forte que ces changements ne soient la porte ouverte à l'introduction de « *works councils* » élus, au détriment de la représentation syndicale elle-même.

Le troisième chantier, et sans doute paradoxalement le plus simple, est celui de la charte sociale européenne. Les travaillistes se sont engagés à la ratifier dans des délais brefs, et avec elle à accepter la création de comités d'entreprise européens. Les syndicalistes britanniques attendent beaucoup de cette introduction officielle parce qu'elle va leur permettre de se confronter à des modes d'organisation qui ne sont pas les leurs, mais dont ils entrevoient qu'ils pourraient les aider dans la situation nouvelle. Des enquêtes menées auprès de représentants anglais dans des comités déjà créés soulignent qu'ils sont aussi très intéressés par les contacts qu'ils sont ainsi amenés à créer avec des collègues anglais des établissements ou des entreprises rattachés au même groupe européen qu'eux-mêmes. La notion syndicale d'entreprise étant peu développée, les comités européens permettent de créer un premier chaînage national. On reviendra plus bas sur les enjeux européens pour le TUC.

Les rapports au parti : *it's a long way*

La question des relations organiques avec le parti travailliste n'était pas un sujet officiel du congrès. Il n'y a tout simplement pas matière : ce sont les syndicats du TUC qui alimentent les fonds politiques et sont membres à ce titre du parti, et eux seuls. On a d'ailleurs revu les mêmes intervenants dans le congrès du parti qui s'est tenu quelques semaines après celui du TUC, comme il est de tradition. La question mérite cependant d'être soulevée, parce qu'il paraît inévitable que de nouveaux équilibres soient amenés à se constituer.

La nouvelle équipe politique n'est arrivée au pouvoir que par la mise en question de la place des syndicats au sein du parti. Ils n'y font plus la loi dans les instances décisives. En particulier ils n'ont plus la haute main sur les « *constituencies* » qui désignent les candidats à la députation. L'équipe de Tony Blair a au contraire pris en charge avec une certaine vigueur la sélection des candidats aux diverses élections, et rappelé aux députés travaillistes européens récalcitrants que le parti avait une loi interne sans faiblesse. Les syndicats restent toujours les bailleurs de fonds les plus importants du *New Labour*. Mais cette position de force est moins déterminante dans une période de pouvoir qui pourrait durer si les conservateurs continuent leur descente aux enfers. Tony Blair a pris les devants en matière financière, en lançant une campagne de donation pour le parti, avec l'objectif explicite de réduire l'intervention syndicale. Les syndicats ont en outre besoin, comme on l'a vu plus haut, que des changements importants dans le cadre juridique les aident à se réinstaller dans des lieux de travail où ils ont beaucoup perdu pied. Le parti travailliste leur est donc indispensable. Tony Blair le sait pertinemment, qui a admonesté les dirigeants syndicaux réunis au congrès du TUC, en leur précisant nettement qu'ils étaient là pour aider les entreprises à se moderniser, et pas pour organiser des conflits. Rien ne laisse croire dans l'attitude et les convictions du Premier ministre qu'il s'agisse d'un discours tactique. Il s'agit au contraire d'une indication stratégique. Après avoir refusé de remettre en question les lois thatchériennes « anti-syndicales », le *New-Labour* in-

1. Des revendications tournant autour de ce niveau font l'objet de débats au sein de plusieurs syndicats. Les 4 £ représentaient 30 FF, lorsque certaines organisations en ont fait état dans la période du congrès de 1995. Fin 1997, elles représentent environ 38 FF, suite au renchérissement de la livre. D'où l'importance corrélative du débat sur l'entrée de la Grande-Bretagne dans l'euro (*cf. infra*).

dique à son financeur principal ce qu'il doit avoir comme ligne de conduite s'il veut obtenir les évolutions législatives souhaitées. La rénovation syndicale déjà effectuée n'a pas suscité un mot d'approbation de la part du nouveau Premier ministre, qui a au contraire souligné que les syndicats « n'avaient à perdre que leurs dogmes ».

Officiellement la question des relations parti-syndicats n'est donc pas posée : ces derniers sont des membres fidèles du parti du gouvernement, et les leaders des grandes organisations syndicales soutiennent en congrès politique l'orientation du *New Labour*. Il y a peu de chance qu'éclate dans un délai bref des conflits frontaux entre le parti et les syndicats. Personne n'y a vraiment intérêt, et surtout pas les syndicats. Les problèmes risquent plutôt de se manifester au sein même des organisations syndicales. Une question comme celle du niveau du salaire minimum et de son mode d'application pourrait être un thème particulièrement brûlant. Il est déjà clair que les positions à ce sujet sont très diverses, et que des oppositions envers le gouvernement qui ne pourront pas se déclarer comme telles devront trouver un terrain d'expression dans les syndicats eux-mêmes. D'autres sujets d'affrontement plus ou moins directs pourraient se manifester. Cela a été le cas sur le thème de l'entrée de la Grande-Bretagne dans l'euro. Lors de l'annonce par le chancelier de l'échiquier du report à plus de cinq ans d'une éventuelle disparition de la livre, le leader du TUC n'a pas manqué l'occasion de faire la leçon au nouveau Premier ministre. Il lui a reproché de façon peu voilée de faire de l'électoralisme, et de ne pas envisager avec assez de clairvoyance les intérêts économiques du pays. Nombre d'employeurs sont d'accord avec cette position. Il est probable qu'une livre indépendante risque d'être surévaluée par rapport à l'euro, ce qui défavorisera les investissements et qui renchérit le coût du travail : par exemple celui des bas salaires. Le TUC s'est fait, malgré des réticences internes, le champion de l'Europe dans un pays qui manque de conviction à ce sujet. Le parti travailliste doit en tenir compte. Surtout, le TUC compte sur les liens renforcés avec le continent pour imposer un modèle de relations professionnelles plus régulé au niveau central que le modèle proposé par le *New Labour*. Dans sa déclaration concernant l'intégration future de la Grande-Bretagne dans la monnaie européenne le gouvernement britannique a souligné que pour lui cette intégration devait se faire conjointement avec une libéralisation du marché du travail. Les convergences avec le TUC ne sont pas très évidentes à ce sujet, et un sondage réalisé par la confédération montre qu'elle est appuyée par la population dans sa volonté de ne pas laisser procéder à une dérégulation poussée. Selon ce sondage, 77 % de sondés sont d'accord avec les projets de modification des droits de reconnaissance des syndicats dans les entreprises. 80 % approuvent la signature de la Charte sociale européenne. Les trois quarts sont d'accord pour que le gouvernement crée un salaire minimum, et 76 % souhaitent une mesure législative interdisant une durée du travail hebdomadaire dépassant 48 heures. 93 % souhaitent qu'il y ait un minimum de trois semaines de congés payés par an. Le TUC, passé maître dans l'art de la communication, souligne que plusieurs de ces mesures sont déjà sur « l'agenda » du gouvernement, ou feint d'appuyer la création du salaire minimum comme s'il s'agissait d'une proposition gouvernementale à laquelle il se rallie.

Il attend en fait qu'avec une série de mesures apparemment disjointes le *New Labour* transforme profondément les relations professionnelles en Grande-Bretagne. Les plus optimistes parlent même de re-régulation en évoquant les perspectives d'avenir : un salaire minimum, l'obligation pour les employeurs d'accepter la représentation des salariés, des mesures contre les licenciements abusifs, la protection des contrats de travail en cours de grève, la reprise des directives européennes, forment un ensemble auquel le syndicalisme anglais saurait s'habituer. On entend même évoquer des bouleversements possibles dans les pratiques patronales suite au retour des travaillistes. Le pragmatisme pourrait conduire à retrouver le chemin des comités locaux des salaires, pour éviter la fixation d'un salaire minimum national.

En attendant, le TUC cherche à retrouver une position d'interlocuteur central dans la société britannique. L'invitation inhabituelle mais très remarquée de l'archevêque de Canterbury au congrès du TUC fait partie de cette ambition. Le prélat leader de l'église anglicane a évoqué devant un congrès enthousiaste des normes de justice sociale et des jugements sur le marché («un bon serviteur, mais un mauvais patron ») que plus d'un syndicaliste aurait pu reprendre, sinon rétorquer au premier ministre. Le TUC cherche des alliances.

Sources

Financial Times, La Repubblica, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Labour Research, IRS