

# De l'« hiver du mécontentement » à la contestation du néo-syndicalisme : reflux, résistances et reconfigurations du mouvement syndical en Grande-Bretagne de 1979 à la fin des années 2000

Marc LENORMAND

## Résumé

Les syndicats britanniques ont connu depuis le début des années 1980 un fort déclin numérique et vu leurs modalités d'action sévèrement encadrées par la loi. Les causes de ce déclin, et sa portée dans le monde du travail, font cependant débat. Les organisations syndicales ont développé des stratégies pour y faire face. Sur le plan organisationnel, elles ont dû s'efforcer de sortir de leurs bastions traditionnels. Sur le plan institutionnel, leurs relations avec le Parti travailliste, le gouvernement britannique et les institutions européennes ont été profondément remodelées.

**Mots-clés :** syndicats, Grande-Bretagne, Parti travailliste, gouvernement, modernisation, militantisme.

## Abstract

The period since the early 1980s has been marked in Britain by a dramatic decline in trade union membership, and by the introduction of legislation aimed at neutralising the trade union movement. However, the causes of this decline, as well as its impact on British industrial relations, have been debated. While the trade unions' relationship with the Labour Party has been transformed by the new political and economic situation, trade unions have developed a more positive approach to legislation and the European Union to secure workers' rights, and tried new organisational models and strategies.

**Keywords:** trade unions, Britain, Labour Party, government, modernisation, militancy.

« Now is the winter of our discontent  
Made glorious summer by this son of York. »

William SHAKESPEARE, *Richard III*, I, 1, v. 1-2<sup>1</sup>.

Dans tous ses champs d'action, le mouvement syndical britannique apparaît en déclin depuis le début des années 1980. Ce déclin est tout d'abord numérique. Alors qu'en 1979 13,3 millions de salariés, c'est-à-dire près de 55 % de la population active britannique, appartenaient à un syndicat, ils n'étaient plus que 7,6 millions en 2001, soit moins d'un sur trois, et 6,2 millions fin 2008<sup>2</sup>. À ce déclin en tant que force sociale

1. Le terme d'« hiver du mécontentement » (*winter of discontent*) fait référence aux premiers vers de *Richard III*, de Shakespeare. C'est Larry Lamb, alors rédacteur en chef du quotidien *The Sun*, qui a popularisé son usage pour désigner les conflits sociaux de l'hiver 1978-1979.

2. Chris HOWELL, *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton, Princeton University Press, 2005, p. 131 ; Hélène MULHOLLAND, « Union membership falls by 300 000 amid recession », *The Guardian*, 11 September 2009.

s'ajoute un déclin en termes de poids économique. Les secteurs qui constituaient les bastions traditionnels du syndicalisme britannique, comme l'industrie manufacturière, les mines, la métallurgie et les transports ferroviaires, continuent d'éprouver une contraction de l'emploi, entamée parfois depuis plusieurs décennies. Dans les années 1980 et 1990, nombre d'entreprises ont été le théâtre d'une offensive anti-syndicale de la part de leurs dirigeants. Il en résulte qu'au début des années 2000, seuls 35 % des salariés sont encore couverts par un accord collectif sur les salaires et les conditions de travail. Surtout, sur près d'un tiers des lieux de travail, il n'y a plus aucune présence syndicale, ni même aucune structure de représentation des salariés<sup>3</sup>. Cette reprise en main managériale dans le monde du travail s'accompagne d'une marginalisation des syndicats sur la scène politique. Les négociations tripartites annuelles entre les directions syndicales, le patronat et le gouvernement ne sont plus les éléments marquants du calendrier économique, pas plus que les conférences annuelles des syndicats ne dictent désormais le calendrier politique. Ce déclin politique se conjugue enfin à une déchéance symbolique. Thème culturel obsédant dans les années 1960 et 1970, et présenté par les commentateurs comme un pilier institutionnel de l'État britannique jusqu'au début des années 1980<sup>4</sup>, le mouvement syndical est devenu quasi-invisible.

La thématique du déclin ne saurait cependant être le seul axe d'analyse des évolutions du mouvement syndical depuis les années 1980. L'année 1979, qui marque, avec l'arrivée au pouvoir de la nouvelle droite conservatrice de Margaret Thatcher, le début d'une période de repli pour les syndicats britanniques, constitue aussi l'apogée, dans l'effervescence de l'« hiver du mécontentement », d'une période de développement sans précédent des syndicats britanniques. Ceux-ci ont connu à la fois un renforcement des capacités d'expertise et de communication des directions syndicales, une professionnalisation du travail des permanents, une radicalisation d'une fraction du mouvement syndical et la mise en œuvre de tactiques nouvelles. Ces processus parfois divergents, s'ils sont freinés à partir des années 1980, continuent néanmoins de produire leurs effets. Cet article propose donc certes d'expliquer le reflux du mouvement syndical, mais surtout de comprendre comment ce déclin économique et politique a orienté les transformations des stratégies et des pratiques des syndicats britanniques, ainsi que la reconfiguration profonde de la relation des syndicats avec le Parti travailliste.

3. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 131.

4. Robert TAYLOR, *The Fifth Estate*, Londres, Pan Books, 1980. Pour les références culturelles multiples, voir notamment le film *I'm All Right Jack* de Roy et John Boulting, ou encore la chanson « Part of the Union » du groupe The Strawbs.

## Le débat sur les causes du déclin

Si les chiffres du déclin du mouvement syndical font consensus, il n'en va pas de même de l'analyse des causes de ce reflux. Le débat a notamment opposé une présentation des syndicats comme responsables de leurs difficultés, à une vision de ceux-ci comme victimes d'une offensive gouvernementale. Cependant, si naturellement les explications avancées par les éditorialistes de la presse conservatrice divergent de celles fournies par les défenseurs du mouvement syndical, les analyses ne se répartissent pas seulement en fonction des opinions partisans des commentateurs. Ainsi, l'analyse qui présente les syndicats comme victimes de leur *hybris* militante des années 1970 ne caractérise pas les seuls récits thatchériens. Elle est partagée par une fraction importante du mouvement syndical et du Parti travailliste, notamment leur aile modernisatrice, dont l'apogée a été marqué par l'arrivée au pouvoir conjointe de John Monks à la tête du Trades Union Congress<sup>5</sup> (TUC) en 1993, et de Tony Blair à la direction du Parti travailliste en 1994. Ces modernisateurs acceptent la description des années 1970 comme le point culminant d'un militantisme radical, et y voient l'origine de la désaffection à l'égard du mouvement syndical dans les années 1980, ainsi que des revers électoraux subis par les travaillistes<sup>6</sup>. À l'opposé de cette condamnation, les commentateurs proches de la gauche du Parti travailliste et d'une fraction plus radicale du mouvement ouvrier présentent les syndicats britanniques comme les victimes d'une offensive conservatrice. En effet, à partir de 1979, les syndicalistes ne sont plus associés par le gouvernement à l'élaboration des politiques sociales et économiques, comme c'était le cas depuis 1945. Les instances tripartites de gestion de l'économie, qui rassemblaient syndicats, gouvernement et patronat, sont progressivement démantelées<sup>7</sup>. Cette marginalisation du mouvement syndical, associée à une disqualification symbolique de celui-ci, connaît un épisode retentissant lorsqu'en 1984 le gouvernement conservateur bannit les organisations syndicales de son centre d'écoute et de renseignement, le *Government Communications Headquarters* (GCHQ), au motif que l'intérêt national britannique serait compromis par une présence syndicale<sup>8</sup>.

5. Le Trades Union Congress, formé en 1868, est une fédération qui rassemble la grande majorité des syndicats britanniques.

6. Philip GOULD, *The Unfinished Revolution: how the modernisers saved the Labour Party*, Londres, Abacus, 1999 ; Richard HEFFERNAN, *New Labour and Thatcherism: political change in Britain*, Basingstoke, Macmillan, 2001.

7. Alastair J. REID, *United We Stand: A History of Britain's Trade Unions*, Londres, Penguin Books, 2005, p. 398.

8. Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN (eds), *Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2000, p. 579.

Cette stratégie de marginalisation, mise en œuvre dès le premier mandat du gouvernement Thatcher (1979-1983), se double à partir du deuxième mandat (1983-1987) d'une répression policière et judiciaire. Celle-ci est particulièrement féroce à l'encontre des mineurs qui, lors de la grève de 1984-1985, protestent contre les fermetures de leurs mines annoncées par le *National Coal Board*. Près de 11 000 ouvriers sont arrêtés, dont 8 000 poursuivis en justice suite à des heurts violents qui opposent les mineurs de la National Union of Mineworkers (NUM) aux forces de police mobilisées par le gouvernement. Une gigantesque opération de surveillance est montée par les services secrets britanniques, et les ressources de la NUM saisies par la justice<sup>9</sup>. Cette offensive judiciaire, qui touche également le syndicat de l'imprimerie un an plus tard, est rendue possible par la législation mise en place par les conservateurs. Entre le premier *Employment Act* de 1980 et le *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993, ce ne sont pas moins de huit lois qui se succèdent. Les tactiques militantes auxquelles les salariés peuvent recourir sont sévèrement restreintes, le monopole d'embauche syndical (*closed shop*) progressivement interdit, les immunités légales dont bénéficiaient les syndicats en cas de conflit avec un employeur supprimées. Même le fonctionnement interne des organisations syndicales est désormais soumis à une législation prescriptive qui détaille les modalités d'élection des dirigeants<sup>10</sup>. L'État britannique joue un rôle moteur dans cette dérégulation des rapports sociaux, grâce notamment à une vague de privatisations qui débute en 1984 avec la vente de British Telecom, et se poursuit jusqu'à la fin du gouvernement Major avec le démantèlement de British Rail entre 1994 et 1997. Le modèle d'organisation managérial, et le programme de gestion des ressources humaines, sont importés du secteur privé dans ce qui reste du service public. En 1991, la possibilité est offerte aux établissements du NHS de devenir des unités autonomes<sup>11</sup>. Outre les économies budgétaires ainsi réalisées, l'objectif de ces réformes est d'affaiblir les syndicats encore très présents dans le secteur public. À côté des explications qui mettent en cause les syndicats ou le gouvernement conservateur, nombre d'historiens insistent quant à eux sur le rôle joué par la crise économique du début des années 1980, et soulignent que la contraction des effectifs syndicaux n'a rien de surprenant dans un contexte

9. Kenneth O. MORGAN, *Britain Since 1945: The People's Peace*, Oxford, Oxford University Press, 2001, p. 472-475.

10. Robert TAYLOR, *The Trade Union Question in British Politics*, Oxford, Blackwell, 1993, p. 321-322 ; Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 148 ; Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN (eds), *op. cit.*, p. 599 ; John MULLEN, « La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunités pour les syndicats », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 73-85.

11. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 153-155.

où le chômage augmente depuis le milieu des années 1970, et atteint plus de trois millions de personnes actives en 1983<sup>12</sup>. Ce chômage trouve une première source dans le déclin, entamé dès l'après-guerre, des industries traditionnelles — mines, chemins de fer, textile. À partir du milieu des années 1970, l'acier et le secteur manufacturier sont à leur tour touchés. Or l'industrie était, jusque dans les années 1970, le principal bastion du mouvement syndical. Dès lors, le débat porte sur les choix effectués par le gouvernement Thatcher en matière de politique économique face à la récession du début des années 1980. Fidèle au programme de rupture avec les grandes orientations de la politique économique des gouvernements britanniques depuis l'après-guerre, le gouvernement Thatcher refuse de mettre en œuvre des politiques de relance de l'économie d'inspiration keynésienne. Bien au contraire, il espère que la récession va accélérer les processus de rationalisation, de réduction des coûts et de reprise en main managériale dans le secteur manufacturier<sup>13</sup>. En pleine récession, celui-ci est également fortement pénalisé par une politique monétaire de hausse des taux d'intérêts et de monnaie forte, qui privilégie le secteur financier au détriment des industries d'exportation.

Ainsi, la politique économique et monétaire du gouvernement conservateur a renforcé les effets de la crise sur le mouvement syndical, de même que la récession et l'affaiblissement économique des syndicats ont facilité la mise en œuvre du programme thatchérien de neutralisation des organisations de travailleurs.

## L'évolution des stratégies syndicales

Si les directions syndicales, les responsables travaillistes et une grande partie des historiens et économistes proches du mouvement ouvrier considèrent, dans les premières années du Gouvernement Thatcher, que celui-ci court à sa perte s'il poursuit la mise en œuvre de politiques néfastes pour l'emploi, la situation change radicalement après 1983<sup>14</sup>. Le gouvernement Thatcher, fort de sa récente victoire militaire dans la guerre des Malouines (*The Falklands War*), est réélu triomphalement face à un Parti travailliste affaibli par la défection de son aile droite qui a formé en 1981 le Social Democratic Party (SDP). Dès lors, le TUC abandonne la politique de non-coopération avec le gouvernement conservateur, et opère un revirement qualifié de « néo-réaliste » par son promoteur,

12. *Ibid.*, p. 159.

13. Kenneth O. MORGAN, *op. cit.*, p. 446.

14. Robert TAYLOR, *op. cit.*, 1993, p. 268.

le secrétaire général du TUC Len Murray. Cette tentative pour rétablir les voies de communication avec le gouvernement Thatcher est stoppée net par la répression anti-syndicale au GCHQ et lors de la grève des mineurs. S'il a tourné court, ce tournant « néo-réaliste » s'inscrivait cependant dans un programme plus vaste de modernisation des syndicats britanniques<sup>15</sup>. Celui-ci, qui s'inscrit dans la continuité de la dynamique de professionnalisation et de démocratisation des syndicats à l'œuvre depuis la fin des années 1960, prend un sens nouveau dans les années 1980.

### *La professionnalisation des syndicats*

L'année 1968 est une date clé pour l'histoire des organisations syndicales en Grande-Bretagne. Pour la première fois, le TUC publie un rapport qui présente une analyse de la situation économique de la Grande-Bretagne<sup>16</sup>. Au tournant des années 1970, de nombreux syndicats se dotent pareillement d'un département recherche, ou font appel à des experts du monde universitaire en vue de repenser leur fonctionnement. Ce tournant intellectuel affecte principalement les syndicats du secteur des services<sup>17</sup>, qui sont également les premiers à développer une politique de gestion de leur image à travers la mise en place de services de communication. La nécessité de contrôler l'image projetée par les syndicalistes devient un souci plus large dans le mouvement syndical après l'« hiver du mécontentement » de 1978-1979 : ainsi les images d'hôpitaux fermés et de détritrus s'amoncelant dans les rues de Londres ont-elles facilité le déploiement de la rhétorique anti-syndicale des conservateurs. Dans les années 1980, les directions syndicales modernisatrices s'emploient donc à projeter une image de modération. Cette entreprise connaît quelques succès, comme en 1988-1989 lors de la grève des ambulanciers, dont la réussite doit beaucoup au soutien des médias et de l'opinion publique, que les syndicats ont cherché à ménager. Ce rejet du syndicalisme militant associé à la décennie précédente se traduit également dans les années 1980 par la promotion d'un syndicalisme de services. Les syndicats proposent désormais à leurs adhérents des services à la personne tels que des assurances, des cartes de crédit ou encore des voyages à prix réduit. Ce syndicalisme de services comporte également un versant culturel, qui passe par le soutien financier apporté à

15. Alastair J. REID, *op. cit.*, p. 411 ; Robert TAYLOR, *The TUC : from the General Strike to new unionism*, Basingstoke, Palgrave, 2000, p. 249-250.

16. John MCILROY, Nina FISHMAN, Alan CAMPBELL, *British Trade Unions and Industrial Politics*, vol. 2, *The high tide of trade unionism, 1964-1979*, Aldershot, Ashgate, 1999, p. 211.

17. Robert MAILLY, Stuart J. DIMMOCK, Amarjit Singh SETHI (eds), *Industrial Relations in the Public Services*, Londres, Routledge, 1989, p. 38.

des clubs de football et à des festivals, et est destiné principalement à attirer les jeunes salariés vers le syndicalisme<sup>18</sup>.

### *La recomposition du paysage syndical*

La transformation profonde que connaît le paysage syndical à partir des années 1980 se situe aussi dans la continuité de logiques initiées depuis l'entre-deux-guerres. Le nombre de syndicats affiliés au TUC continue ainsi de baisser, de 454 en 1979 à 233 en 1998<sup>19</sup>. Cette concentration croissante des syndicats répond à la fois à la nécessité de peser face aux chefs d'entreprise, et à un impératif de rationalisation face aux difficultés économiques auxquelles les syndicats sont confrontés. Les nouvelles organisations sont principalement de deux sortes. D'une part, les syndicats du secteur de l'industrie, fortement affaiblis par la crise du début des années 1980, se regroupent dans les années 1990 autour des grands syndicats généralistes, la General Municipal and Boilermakers Union (GMB), la Transport and General Workers Union (TGWU) et Amicus. La fusion de la TGWU et d'Amicus en 2007 pour former *Unite* a abouti à la création d'un super-syndicat fort de plus de deux millions de membres. D'autre part, dans le secteur des services, une série de fusions a permis la formation dans les années 1990 de grands syndicats dans les médias, le secteur public, les communications et l'administration<sup>20</sup>. Au sein du TUC, les rapports de forces entre les organisations syndicales sont profondément modifiés. Alors que les syndicats du secteur de l'industrie détenaient une majorité inébranlable à la conférence annuelle et au sein de l'exécutif du TUC jusque dans les années 1970, leur suprématie a été fortement entamée par leur déclin numérique, alors même que le taux de syndicalisation demeure stable dans le secteur public<sup>21</sup>. Ce poids croissant des syndicats du secteur public a imprimé sa marque sur les priorités et stratégies du mouvement syndical britannique.

### *Les nouveaux syndicalistes*

Le secteur public est en effet caractérisé par une plus forte proportion de femmes et de travailleurs appartenant à des minorités ethniques. Les syndicats de ce secteur ont donc été parmi les premiers, dès les années 1970, à devoir s'interroger sur leur propre représentativité, et

18. Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 63.

19. *Ibid.*, p. 591 ; Alastair J. REID, *op. cit.*, p. 407-409.

20. Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 593.

21. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 160-161.

sur la place occupée par différentes catégories de membres dans les instances décisionnelles des organisations. Cet *aggiornamento* s'est étendu dans les années 1980 et 1990 à la plupart des organisations syndicales. Les postes réservés aux femmes, dans les exécutifs des syndicats, ont permis l'émergence d'un cadre dirigeant féminin, et les années 1990 ont vu l'élection de dirigeants noirs à la tête de syndicats puissants<sup>22</sup>. De même, si la politique de démocratisation et de redynamisation de l'activité locale engagée par des syndicats comme la TGWU et la National Union of Public Employees dans les années 1970 a perdu son ambition de transformation radicale de la société, elle a continué de produire ses effets dans les années 1980 et 1990. Elle a constitué un héritage militant positif qui a contrebalancé le tournant vers un syndicalisme principalement gestionnaire. Les syndicats ont mobilisé leurs adhérents à l'occasion de campagnes de recrutement visant à la fois à renforcer la présence syndicale dans les secteurs déjà fortement syndiqués, et à former de nouveaux permanents pour développer la présence syndicale sur de nouveaux lieux de travail. Le TUC a joué un rôle moteur dans ce processus, grâce à la mise en place en 1998 d'une Organising Academy chargée de la formation de permanents spécialisés dans le recrutement de nouveaux adhérents<sup>23</sup>. L'enjeu pour le mouvement syndical britannique est d'être capable de recruter hors des frontières du mouvement ouvrier traditionnel. Les syndicats se sont ainsi efforcés de dépasser leur particularisme ouvrier en s'associant à des groupes et des organisations non gouvernementales pour lancer des campagnes sur des thèmes tels que la précarité, le chômage, les droits des minorités et des personnes âgées<sup>24</sup>. Les syndicats sont également contraints de sortir de leurs bastions traditionnels, dans l'industrie et les services publics, pour étendre leur recrutement à la fois vers les travailleurs bien rémunérés spécialisés dans la finance ou les technologies de l'information, et vers les travailleurs précaires, souvent employés sur la base de contrats flexibles et temporaires<sup>25</sup>. Là encore,

22. Sue LEDWITH, « Vive la différence ? Women and trade unions in Britain », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 87-112.

23. Edmund HEERY, Melanie SIMMS, Dave SIMPSON, *Research Bulletin: New Unionism Research Project*, n° 5, June 1999, Cardiff University; John KELLY, Paul WILLMAN (eds), *Union Organization and Activity: The Future of Trade Unions in Britain*, Londres, Routledge, 2004. Voir aussi le site internet du TUC consacré à l'Organising Academy, <<http://www.tuc.org.uk/theme/index.cfm?theme=newunionism>>, 22 janvier 2009, et « Unions celebrate 10<sup>th</sup> anniversary of TUC Organising Academy », <<http://www.tuc.org.uk/organisation/tuc-15476-f0.cfm?theme=newunionism>>, 22 janvier 2009.

24. Le TUC s'est ainsi associé à des campagnes menées par la Consumer's Association, la National Association of Pensions Funds, Help the Aged ou encore Stonewall. Voir Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 606 ; Edmund HEERY, « The Relaunch of the Trades Union Congress », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 36, n° 3, 1998, p. 339-360.

25. Marc LENORMAND, « Entre tournant réaliste et nouveau radicalisme : les syndicats, le Parti travailliste et l'État britannique, de la révolution thatchérienne au néo-travaillisme », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 174-175.

ce tournant militant est passé par des campagnes ciblées, comme « Justice for Cleaners », lancée en 2005 par la TGWU, et qui a permis d'organiser collectivement les employés des sociétés de ménage chargés du nettoyage des bureaux dans les quartiers d'affaires de Londres<sup>26</sup>. Sur ce modèle, la TGWU — qui fait désormais partie de Unite — a lancé une campagne dans le secteur de l'agroalimentaire. Le syndicat a embauché en 2005 des permanents d'origine polonaise et portugaise, afin de surmonter la division linguistique dont tirent profit les employeurs du secteur. Ce programme a porté ses fruits, puisqu'en 2009 ce sont par exemple 75 % des salariés des usines de transformation du poulet qui sont syndiqués à Unite. L'année 2005 a aussi vu la première grève dans le secteur de l'agriculture depuis les années 1920, lorsque les cueilleurs de fraises immigrés se sont mis en grève pour obtenir un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail. La TGWU s'est immédiatement emparée de leur cause en organisant des manifestations devant les grandes surfaces. Cette campagne a connu un nouvel épisode fort en juin 2009 lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires du groupe de distribution Tesco, où Unite a présenté une motion dénonçant les salaires inférieurs payés aux travailleurs immigrés dans les usines du groupe<sup>27</sup>.

### *Stratégies institutionnelles*

Le poids croissant des syndicats du secteur public permet aussi de comprendre l'abandon progressif de la doctrine du « volontarisme », qui avait dominé les pratiques du mouvement syndical et les études sur le monde du travail en Grande-Bretagne pendant un siècle. Ce principe, né au XIX<sup>e</sup> siècle de l'hostilité des tribunaux et de la loi anglaise à l'égard de l'organisation collective des travailleurs, affirmait que les syndicats étaient les mieux placés pour obtenir de meilleures conditions de travail pour leurs salariés, et qu'il fallait donc préserver le monde du travail de toute tentative gouvernementale de légiférer. L'offensive thatchérienne des années 1980, et l'incapacité du mouvement syndical à y résister, ont cependant fait voler en éclat l'illusion d'une autonomie du monde du travail par rapport au pouvoir politique<sup>28</sup>. À partir de la seconde moitié des années 1980, le mouvement syndical opère donc un tournant institutionnel et législatif, et s'emploie à obtenir du Parti travailliste la promesse d'une législation sociale favorable aux travailleurs. Ce programme

26. Heather STEWART, « Dirty business: cleaning up the Square Mile's mess », *The Observer*, 17 décembre 2006. Voir le site de la TGWU, <<http://www.tgwu.org.uk/Templates/Campaign.asp?Action=Display&NodeID=92473>>, 25 septembre 2009.

27. Felicity LAWRENCE, « Union takes migrant worker fight to Tesco AGM », *The Guardian*, 30 juin 2009.

28. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 5-6.

législatif est partiellement mis en œuvre au retour des travaillistes au pouvoir en 1997. Le Parlement adopte le principe d'un salaire minimum en 1999, mais, sous la pression du patronat, la commission chargée de l'élaboration du dispositif fixe son niveau très bas, et le gouvernement intervient pour diluer plus encore ses effets au nom de la flexibilité du marché du travail. Pareillement, l'Employment Relations Act de 1999 facilite la reconnaissance des syndicats sur les lieux de travail, mais son impact sur les rapports sociaux au sein de l'entreprise est délibérément restreint par le gouvernement<sup>29</sup>. Enfin, conformément à ses promesses de campagne, le Gouvernement Blair signe en 1997 le volet social du traité de Maastricht, ainsi que la directive européenne sur le temps de travail. Cette revendication de voir le droit communautaire inscrit dans la loi britannique constitue un revirement profond pour le mouvement syndical britannique, longtemps hostile à une Communauté européenne qu'il considérait comme un club capitaliste au service du patronat transnational. Cependant, dans le contexte politique national défavorable des années 1980, l'Europe apparaît comme une source de législation sociale susceptible d'atténuer les effets du démantèlement du système de régulation collective du monde du travail, et de conférer aux salariés britanniques des droits individuels<sup>30</sup>.

### La transformation du lien avec le Parti travailliste

Cette renégociation des rapports que les syndicats entretiennent avec les institutions nationales et européennes s'est doublée d'une reconfiguration profonde de la relation entre les syndicats et le parti qu'ils ont fondé en 1906. Les élections de 1983, et la reconduction du Gouvernement Thatcher, constituent une rupture dans l'histoire des relations entre le Parti travailliste et les syndicats. Neil Kinnock, le nouveau leader travailliste à la Chambre des communes, met en œuvre un programme de modernisation du parti, qui passe par une prise de distances avec des syndicats considérés comme un handicap électoral. La direction travailliste se fait ainsi discrète pendant la grande grève des mineurs de 1984-1985, menée par une direction syndicale de gauche hostile aux modernisateurs. Les nouvelles défaites aux élections de 1987 et 1992 renforcent, dans l'aile droite du parti, la conviction qu'une victoire électorale

29. *Ibid.*, p. 180 ; Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 603.

30. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 181-182 ; Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 602 ; Anne-Marie MOTARD, « Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 113-131.

ne peut passer que par une rupture avec les politiques et les valeurs avec lesquelles les travaillistes sont traditionnellement associés.

### *La rupture néo-travailliste*

Ce repositionnement politique constitue, pour l'équipe dirigeante arrivée à la tête du Parti travailliste avec Tony Blair en 1994, un élément clé de la stratégie dite de « modernisation du parti ». La stratégie néo-travailliste consiste à présenter le New Labour comme le parti des classes aisées autant que des classes populaires, des employeurs autant que des salariés, des politiques sociales mais aussi de l'orthodoxie économique. Il est pour cela nécessaire de privilégier les inspirations libérales du travailisme au détriment des aspirations socialistes, et de nier la place centrale occupée par les syndicats dans l'histoire du parti<sup>31</sup>. Par-delà le discours de rupture avec les traditions du mouvement travailliste, la nouvelle direction du parti s'emploie à réduire progressivement le poids des syndicats dans les instances décisionnelles du parti. Leur part des voix à la conférence annuelle passe de 90 % à 70 % en 1993, puis à 50 % en 1995. Le système des blocs de voix, qui conférait au mouvement syndical son poids au sein du parti, est aboli au profit du scrutin individuel<sup>32</sup>. La direction néo-travailliste cherche également à réduire la dépendance financière du parti à l'égard des syndicats. La proportion des revenus qui proviennent des cotisations syndicales passe de 96 % en 1983 à 40 % au milieu des années 1990, puis à 30 % en 2002 et 22,8 % en 2005, grâce à un effort de rigueur dans la collecte des cotisations individuelles<sup>33</sup>. Le parti fait également appel, depuis 1996, à de riches mécènes pour assurer une part croissante de son financement. Sur le plan institutionnel, ce ne sont plus les représentants des syndicats qui sont invités à siéger dans les commissions mises en place par le gouvernement néo-travailliste, mais des syndicalistes choisis pour leur loyauté individuelle au gouvernement. Ces réformes organisationnelles au sein du parti tendent à neutraliser toute tentative de constituer un front syndical uni en opposition à la direction néo-travailliste. De leur côté, les syndicats continuent cependant de soutenir le Parti travailliste, notamment en fournissant l'essentiel des ressources militantes pour ses campagnes électorales<sup>34</sup>.

31. Philip GOULD, *op. cit.*, p. 24 ; Peter MANDELSON, *The Blair Revolution Revisited*, Westminster, Politico's Publishing, 2002, p. 1 ; LABOUR PARTY, *New Labour: Because Britain Deserves Better*, Londres, Labour Party, 1997.

32. Florence FAUCHER-KING, « La "modernisation" du Parti travailliste, 1997-2007. Succès et difficultés de l'importation du modèle entrepreneurial dans un parti politique », *Politix*, vol. 21, n° 81, 2008, p. 136.

33. Carole BACHELOT, « Parti socialiste français et Parti travailliste britannique. Le cas des groupes dirigeants », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, n° 96, octobre-décembre 2007, p. 119.

34. Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 599.

Il serait néanmoins erroné de voir les syndicats comme de simples victimes de la minoration de leur rôle au sein du parti. Nombre de syndicalistes ont en effet été les promoteurs actifs du projet néo-travailliste, comme Tom Sawyer, secrétaire général du Parti travailliste de 1994 à 1998, John Prescott, vice-premier ministre de 1993 à 2007, ou encore Alan Johnson, qui a occupé divers postes ministériels depuis 1999 et est depuis juin 2009 ministre de l'intérieur (*Home Secretary*). Par-delà ces exemples individuels d'adhésion à la refonte néo-travailliste du parti et en écho à celle-ci, le TUC s'est fait dans les années 1990 le porte-parole du partenariat social (*social partnership*) prôné par le Gouvernement Blair<sup>35</sup>. Si les architectes de la troisième voie blairiste définissent ce partenariat social à partir des modèles rhénans et scandinaves de démocratie sociale et de régulation collective, le partenariat social néo-travailliste vise plutôt à encourager la paix sociale en privilégiant une résolution consensuelle des conflits au sein de l'entreprise. Ainsi l'*Employment Act* de 2002, en plus d'accorder de nouveaux droits individuels aux travailleurs en matière de congés et d'activités syndicales, met-il en place, au sein des entreprises, des dispositifs afin d'éviter que les différends entre employeurs et salariés finissent devant une cour de justice.

### *Un nouvel équilibre des forces ?*

Outre une législation sociale plus favorable aux travailleurs, les syndicats ont obtenu depuis 1997 quelques victoires symboliques, comme la levée de l'interdiction d'une présence syndicale au GCHQ. Cependant, la volonté du gouvernement travailliste de ne pas remettre en cause les dispositifs légaux mis en place par les conservateurs pour museler les syndicats, et la poursuite de politiques d'orthodoxie économique, ont rapidement provoqué des réactions hostiles de la part des syndicats, notamment dans les services publics. Dès 1999, le secrétaire général de la Fire Brigades Union (FBU), le syndicat des sapeurs-pompiers, n'a pas hésité pas à critiquer le gouvernement travailliste à la tribune du TUC<sup>36</sup>. En 2002, le même syndicat des sapeurs-pompiers a mené une grève de plus de six mois pour obtenir une augmentation de salaire de 40 %. Les déclarations hostiles du Premier ministre Tony Blair, l'intransigeance du gouvernement et l'échec du mouvement des sapeurs-pompiers ont conduit la FBU à se désaffilier du Parti travailliste en 2004. La défiance à l'égard de la direction blairiste du Parti travailliste et de ses alliés néo-syndicaux s'est également marquée par l'élection de dirigeants issus de

35. Chris HOWELL, *op. cit.*, p. 177.

36. Jeremy WADDINGTON, Reiner HOFFMANN, *op. cit.*, p. 600.

l'aile gauche (*broad left*) du mouvement syndical, vite surnommés « les bras cassés » (*The Awkward Squad*) par leurs adversaires. Les difficultés financières éprouvées depuis 2007 par un Parti travailliste déserté par ses riches mécènes dans un contexte de baisse de popularité dans les sondages ont semblé esquisser la possibilité d'un rééquilibrage de la relation entre les syndicats et le parti. Les syndicats, qui sont intervenus pour sauver le Parti travailliste de la faillite, disposent de moyens de pression supplémentaires sur le gouvernement. Pendant l'été 2008, marqué par les conflits autour des salaires dans les services publics, les dirigeants des principaux syndicats affiliés au Parti travailliste — *Unite* et *GMB* notamment — ont demandé de nouveau l'abrogation des lois anti-syndicales mises en place dans les années 1980, et une inflexion des politiques menées par le gouvernement vers une plus grande redistribution des richesses<sup>37</sup>. En 2009, le gouvernement travailliste a adressé des signes d'apaisement, promettant d'améliorer les droits et les conditions de travail des salariés contractuels à l'horizon 2011, et de protéger les syndicalistes contre la répression patronale<sup>38</sup>. Le rapport de forces entre le gouvernement travailliste et les syndicats demeure cependant déséquilibré, et les menaces de rupture ou de retrait du soutien financier au Parti travailliste font partie d'un jeu convenu. Les syndicats britanniques, qui peinent toujours à se remettre de l'ère thatchérienne, ne sont tout simplement pas en mesure de dicter une politique sociale et économique au gouvernement travailliste. Les effectifs syndicaux se sont seulement stabilisés depuis l'arrivée au pouvoir des travaillistes en 1997, et sont de nouveau menacés par la récession qui affecte la Grande-Bretagne depuis 2008<sup>39</sup>. Les réductions budgétaires considérables annoncées par Gordon Brown lors de la conférence annuelle du Parti travailliste en 2009 et les vaines protestations des dirigeants syndicaux face aux projets de contraction du secteur public marquent leur statut de partenaires subalternes dans leurs relations avec le gouvernement travailliste.

37. Michael LEA, « Union chief calls for a tax squeeze on the top earners », *The Daily Mail*, 7 juin 2008 ; Patrick WINTOUR, Nicholas WATT, « Unions put new demands to Brown », *The Guardian*, 30 juin 2008 ; Andrew PIERCE, Richard TYLER, « Trade unions cash support for Labour in return for policy changes », *The Daily Telegraph*, 13 juillet 2008.

38. Patrick WINTOUR, Haroon SIDDIQUE, « Agency workers to receive equal rights after 12 weeks in job », *The Guardian*, 8 mai 2009 ; Rob EVANS, « Blacklisting of union members by companies to be outlawed », *The Guardian*, 10 mai 2009.

39. Les effectifs des 61 syndicats affiliés au TUC sont passés, au cours de l'année 2008, de 6 537 545 à 6 201 359. Voir Hélène MULHOLLAND, « Union membership falls by 300 000 amid recession », *The Guardian*, 11 septembre 2009.

## Le nouveau radicalisme

Si l'étude de ses relations avec le Parti travailliste fournit un bon indicateur du poids institutionnel du mouvement syndical britannique, sa capacité d'action dans le monde du travail apparaît plus clairement à travers l'analyse des luttes sociales récentes. Celles-ci se sont déroulées dans un contexte de réductions budgétaires et de réorganisations du travail dans le secteur public, de restructurations d'entreprises et de rationalisations dans le secteur privé, et de mise en concurrence de la main-d'œuvre locale avec une main-d'œuvre immigrée dans le cadre du marché du travail européen.

### *Résistances du secteur public*

Les conflits sociaux dans le secteur public ont porté sur deux motifs majeurs de désaccord entre les syndicats et le gouvernement travailliste. D'un côté, ce qui reste des services publics après les privatisations de l'ère conservatrice a continué d'être soumis à une réforme de ses principes de gestion, sur le modèle des entreprises du secteur privé. Unison, principal syndicat dans le service national de santé, a condamné la décision du gouvernement néo-travailliste de financer la construction de nouveaux hôpitaux grâce à des partenariats public-privé. Vanté par le gouvernement en raison du faible investissement initial qu'il demande à l'État, ce système de financement d'infrastructures publiques est critiqué par les syndicats. Ceux-ci dénoncent le coût excessif de ce dispositif à plus long terme, qui pousse le gouvernement à opérer des réductions budgétaires. Ils mettent aussi en cause une construction parfois défectueuse et une gestion guidée par la recherche de profits rapides. De la même façon, le syndicat des transports RMT, qui regroupe les employés du métro londonien, s'est opposé à la mise en place d'un partenariat public-privé, voulu par le gouvernement, pour la maintenance et la rénovation de l'infrastructure du métro londonien<sup>40</sup>. Si ce sont principalement les syndicats du secteur public qui se sont opposés aux partenariats public-privé, dans lesquels ils voient une forme de privatisation déguisée, le projet de privatisation partielle du service des postes *Royal Mail*, défendu par les experts du gouvernement, s'est heurté à une vague massive d'opposition au sein du Parti travailliste. Les travaillistes au pouvoir ont dû

---

40. Ce partenariat public-privé, qui a pris le nom de Metronet à sa création en 2003, a fait faillite en 2007, et a été réintégré à Transport for London, la régie publique qui gère les transports collectifs à Londres. Les analyses de RMT sur l'épisode Metronet sont disponibles sur son site internet, <<http://www.rmt.org.uk/Templates/Internal.asp?NodeId=101017>>. En ce qui concerne l'opposition de Unison aux partenariats publics privés, voir également son site internet, <<http://www.unison.org.uk/pfi/>>.

ajourner le projet. Le programme de modernisation de *Royal Mail*, voulu par la direction de l'entreprise, se poursuit en revanche en dépit de l'hostilité de la Communication Workers Union (CWU), qui syndique la plupart des postiers. Les craintes que ce programme suscite, en termes de suppressions de postes et de dégradation des conditions de travail, ont été à l'origine de longs conflits sociaux, en 2007 et à nouveau en 2009<sup>41</sup>. Une deuxième série de conflits a été provoquée par les restrictions budgétaires imposées par le gouvernement travailliste et les faibles augmentations de salaires accordées aux salariés du secteur public dans un contexte général d'inflation. Après la grève des pompiers de 2002, c'est surtout chez les employés des collectivités locales et du service national de santé que ces revendications se sont manifestées. Menaçant chaque année de mettre fin à son soutien financier au Parti travailliste, le syndicat *Unison* a organisé à l'été 2008 une grève de deux jours, qui a mobilisé près de 600 000 employés du secteur public<sup>42</sup>. Depuis fin 2008 et l'entrée en récession de l'économie britannique, ce n'est plus tant le retard pris par les salaires des travailleurs du secteur public dans un contexte d'inflation qui soucie les syndicats, que les suppressions de postes et le gel des salaires mis en place par de nombreux employeurs du secteur public, alors que le gouvernement travailliste, après avoir envisagé une politique de relance active de l'économie par des dépenses publiques, annonce des coupes dans le budget de la santé, de l'éducation et des services sociaux afin de réduire le déficit public. Cependant, en dépit des éditoriaux annonçant un prochain « hiver du mécontentement », l'incapacité de *Unison* à obtenir un infléchissement de la politique du gouvernement travailliste à l'égard du secteur public suite à la grève de l'été 2008 révèle l'inefficacité présente du militantisme des syndicats du secteur public.

### *La crise, facteur de paix sociale dans le secteur privé ?*

Si la capacité d'action des syndicats du secteur public dépend des priorités des gouvernements en place, celle des syndicats du secteur privé est influencée par la situation économique. Ainsi, les crises économiques, avec leurs conséquences en termes de suppressions d'emploi et de rationalisations, ont souvent été un facteur de reflux du militantisme.

41. Oliver MORGAN, « Royal Mail braced for six months of strike », *The Observer*, 24 juin 2007 ; Christopher HOPE, « The "Spanish practices" at heart of the dispute », *The Daily Telegraph*, 9 octobre 2007 ; Tim WEBB, James MEIKLE, « Postal workers and Royal Mail in talks over strike action », *The Guardian*, 17 septembre 2009.

42. Andrew GRICE, Ben RUSSELL, Andy MCSMITH, « As strike bites, unions press Brown to raise taxes on rich », *The Independent*, 17 juillet 2008.

La dépression des années 1930 et la crise du début des années 1980 ont ainsi vu l'effondrement numérique et la désorganisation des syndicats de l'industrie manufacturière. Il s'agit donc de savoir si la crise amorcée en 2008 va affaiblir pareillement les organisations de travailleurs<sup>43</sup>. C'est ce que semble indiquer par exemple la décision du syndicat Unite d'accepter une baisse de salaire pour ses adhérents à l'usine Honda de Swindon. Dans un contexte où la production de l'usine a été réduite de moitié, où les salariés ont été mis au chômage technique pendant quatre mois avec un salaire réduit de moitié, et où l'entreprise a procédé à 1 400 licenciements volontaires, la direction de Honda a en effet posé comme alternative au syndicat soit la suppression de 500 postes, soit une diminution de 3 % du salaire des ouvriers<sup>44</sup>. Ainsi la crise semble-t-elle favoriser une atmosphère de paix sociale, saluée par le patronat. La Confederation of British Industries (CBI)<sup>45</sup> indiquait en 2009 que 60 % des entreprises adaptaient leurs méthodes de travail à la crise, et se réjouissait de la mise en place sans heurts d'horaires flexibles<sup>46</sup>.

### *Le retour des militants ?*

Ce diagnostic de paix sociale a cependant été démenti par plusieurs conflits longs et fortement médiatisés, notamment la grève des employés de la construction dans les raffineries en 2008 et 2009, dont le déroulement permet de mieux comprendre l'état du mouvement syndical trente ans après l'arrivée au pouvoir de la nouvelle droite thatchérienne. Un premier conflit éclate au printemps 2008 à la raffinerie de Grangemouth, en Écosse. Les salariés se mettent en grève pour obtenir une revalorisation de leur salaire et de leur future retraite, et obtiennent satisfaction. Le soutien que les employés de Grangemouth reçoivent pendant le conflit laisse également apparaître un mécontentement plus large dans le secteur de l'énergie, autour notamment des tentatives patronales de faire baisser les salaires en embauchant une main-d'œuvre d'origine étrangère, à laquelle la législation européenne permet de verser des salaires plus faibles. En janvier 2009, une quarantaine de délégués syndicaux venus des principaux sites de Grande-Bretagne se réunit à Londres pour réfléchir à une stratégie commune. Évitant d'impliquer la structure officielle des syndicats pour ne pas tomber sous le coup de la législation

43. Heather STEWART, « Recession sparking revolution in industrial relations, says CBI », *The Guardian*, 23 juin 2009.

44. Heather STEWART, « Union says yes to Honda pay cut », *The Guardian*, 22 juin 2009.

45. Équivalent britannique du Medef.

46. Tim WEBB, « Rift between unions and bosses narrows as recession bites », *The Guardian*, 3 juillet 2009.

anti-syndicale, mais laissant entendre, sur des forums électroniques, qu'ils ont le soutien officiel de Unite pour lancer une campagne dans le secteur de l'énergie, ils organisent courant janvier 2009 des manifestations sauvages devant la centrale électrique de Staythorpe près de Newark dans le Nottinghamshire. Le 28 janvier, à Lindsey dans le Lincolnshire, sur le site de la troisième raffinerie de Grande-Bretagne, un millier d'ouvriers débutent une grève sauvage pour protester contre l'embauche de quatre cents ouvriers étrangers non-syndiqués et sous-qualifiés. Un comité de grève local est constitué. Deux jours plus tard, près de trois mille ouvriers du secteur se joignent au mouvement. Le 5 février, un accord signé entre Unite et les employeurs, qui satisfait l'essentiel des revendications des ouvriers de Lindsey, met fin au conflit. Ce succès local encourage les travailleurs d'autres sites à protester à leur tour contre la mise en concurrence des employés locaux avec une main-d'œuvre moins chère importée du continent. Des grèves sauvages se déclenchent en février à Staythorpe, et en mai au terminal de South Hook au Pays de Galles, ce mouvement se soldant une nouvelle fois par une victoire des revendications des ouvriers. Chacun de ces nouveaux conflits donne lieu à des débrayages de solidarité sur d'autres sites. En juin 2009, un sous-traitant de Total licencie cinquante et un ouvriers qualifiés sur le site de Lindsey, pendant qu'un autre sous-traitant embauche une soixantaine d'autres ouvriers pour travailler sur le même chantier. Les ouvriers licenciés ont été au cœur du conflit de janvier et février et considèrent qu'il s'agit de représailles à leur égard. Près de 1 200 ouvriers de la raffinerie se mettent en grève en signe de protestation. Des piquets de grève volants sont formés, qui vont inciter les ouvriers des autres sites à soutenir le mouvement. Le 18 juin 2009, alors que neuf sites sont déjà en grève en signe de protestation, la direction de Lindsey licencie six cent quarante-sept ouvriers, et exige qu'ils postulent à nouveau pour être réembauchés. Le lendemain, plusieurs milliers d'ouvriers du secteur débraient par solidarité, ce que la législation conservatrice anti-syndicale interdit explicitement. Le 26 juin 2009, un accord est signé entre le sous-traitant à l'origine du conflit et les syndicats Unite et GMB, qui prévoit que les travailleurs licenciés retrouvent leur poste<sup>47</sup>. Ce conflit a été marqué par la constitution d'un réseau militant informel dans l'ensemble du secteur, et par le développement de nouvelles armes militantes. Délégués et militants syndicaux ont utilisé messages électroniques, téléphones

47. Audrey GILLAN, Andrew SPARROW, « Strikes spread across Britain as oil refinery protest escalates », *The Guardian*, 30 janvier 2009 ; Martin WAINWRIGHT, Sam JONES, « "Deal agreed" to end wildcat strikes over foreign workers », *The Guardian*, 4 février 2009 ; Graeme WEARDEN, « Lindsey oil refinery workers walk out in redundancies row », *The Guardian*, 11 juin 2009 et « Deal ends Lindsey oil refinery dispute », *The Guardian*, 26 juin 2009.

portables et blogs pour faire connaître leur lutte auprès de leurs collègues sur d'autres sites, et les encourager à se mettre en grève en signe de solidarité<sup>48</sup>. Cependant, le conflit à la raffinerie de Lindsey a également été marqué par des accusations de racisme portées par la classe politique et les médias, particulièrement aux mois de janvier et février. Si des tabloïds comme le *Sun*, le *Daily Mail* et le *Daily Express*, habituellement prompts à condamner les travailleurs en lutte, se réjouissent de la réaction d'hostilité des ouvriers anglais face aux travailleurs étrangers, le patronat et les éditorialistes des quotidiens de qualité, condamnent la xénophobie des ouvriers de Lindsey. Le gouvernement travailliste refuse, quant à lui, de s'exprimer officiellement. Cependant, si certains ministres comme Jack Straw et Alan Johnson affirment soutenir les ouvriers de Lindsey à titre individuel, Peter Mandelson défend la décision de l'entreprise, prise en toute légalité, et Gordon Brown dénonce une grève « contre-productive » et « raciste<sup>49</sup> ». Dans tous les cas, les motivations du conflit sont présentées comme xénophobes. Seule la gauche du mouvement ouvrier refuse cette catégorisation xénophobe. Des députés travaillistes comme Jon Cruddas ou un chroniqueur du *Guardian*, Seumas Milne, comprennent l'attitude des ouvriers de Lindsey comme le refus de voir leurs salaires et conditions de travail mis à mal par une alliance des employeurs, du droit européen et de la législation britannique<sup>50</sup>.

Ce conflit semble donc présenter toutes les caractéristiques d'un renouveau militant, espéré depuis trois décennies par la gauche britannique. Ainsi, dans une tribune du *Guardian*, Seumas Milne part-il de l'exemple de Lindsey pour montrer que, même dans un contexte économique défavorable, un syndicalisme militant se révèle efficace, et qu'un groupe de travailleurs déterminé et solidement organisé peut défier ouvertement l'arsenal législatif mis en place par les gouvernements conservateurs. Milne souligne également le retour de tactiques militantes typiques des années 1970. Ainsi, des occupations d'usines chez Visteon, un sous-traitant de Ford, à Waterford Crystal en Irlande et à Prisme Packaging à Dundee en Ecosse ont-elles permis la satisfaction des revendications des salariés<sup>51</sup>. Cependant, si certains groupes de travailleurs sont en mesure de tirer profit de la disposition des entreprises

48. Robert BOOTH, Matthew TAYLOR, « Unofficial action spread by phone in a day », *The Guardian*, 5 février 2009 ; Martin WAINWRIGHT, « Sympathy strikes likely to spread after oil refinery talks collapse », *The Guardian*, 19 juin 2009 et « Lindsey strikers appeal for support by text », *The Guardian*, 24 juin 2009.

49. « Brown condemns "indefensible" wildcat strikes in foreign labour row », *The Guardian*, 1<sup>er</sup> février 2001.

50. Seumas MILNE, « The target of this campaign of strikes is now obvious », *The Guardian*, 5 février 2009 ; Jon CRUDDAS, « This is a race to the bottom », *The Guardian*, 31 janvier 2009.

51. Seumas MILNE, « Even in a slump, strikes and occupations can get results », *The Guardian*, 24 juin 2009.

à éviter à tout prix un conflit long, il est nécessaire d'attirer l'attention sur la situation spécifique des secteurs concernés. Comme Seumas Milne le concède, la forte rentabilité du secteur de l'énergie donne une plus grande marge de négociation aux employeurs, et les ouvriers de Lindsey se singularisent par leur statut d'ouvriers qualifiés et leur solidarité. Il n'en va pas de même dans l'ensemble du monde du travail.

### **Conclusion : un nouveau syndicalisme britannique ?**

Trente années d'un déclin numérique continu, de marginalisation politique et de répression législative, judiciaire et policière ont mis fin aux illusions entretenues par le mouvement syndical britannique sur son autonomie vis-à-vis de la sphère politique et sa force, et l'ont contraint à opérer un tournant dans deux directions majeures. D'une part, il s'est orienté, à l'instar des centrales syndicales du continent, vers des stratégies institutionnelles visant à renforcer les droits individuels des travailleurs face au démantèlement des régulations collectives du marché du travail. D'autre part, s'inspirant du modèle des confédérations nord-américaines et australiennes, le TUC a tenté de redynamiser l'activisme local par un programme d'*aggiornamento* organisationnel, dont l'adoption par les syndicats britanniques demeure néanmoins fragmentaire et marginale. Cependant, ces efforts concomitants de professionnalisation et de démocratisation des structures syndicales s'inscrivent dans la continuité de dynamiques anciennes, plutôt qu'ils ne constituent une rupture complète avec la période précédant l'arrivée des conservateurs au pouvoir en 1979. La représentation du mouvement syndical anté-thatchérien comme résolument militant et socialiste, appuyé sur des organisations centralisées et autoritaires, et dominé par les bataillons disciplinés des syndicats de mineurs, de dockers et de marins, est un fantasme partagé aussi bien par ses adversaires conservateurs et néo-travailleurs que par une gauche radicale nostalgique. Pourtant, depuis les années 1960, les tendances lourdes dans le paysage syndical britannique sont la montée en puissance des syndicats du service public au sein du TUC, la féminisation de la base et le développement des capacités d'expertise et de représentation des permanents syndicaux. Avant même la transformation économique et politique des années Thatcher, ce sont ces évolutions du monde du travail et des organisations syndicales qui ont amorcé les tournants législatif, institutionnel et professionnel qui se sont confirmés depuis les années 1980. C'est du côté de la conflictualité sociale qu'il est possible de trouver de véritables différences quantitatives avec les années 1970. Le nombre et la durée des conflits ont baissé continuellement du milieu

des années 1980 à la fin des années 1990, et se maintiennent depuis à un niveau historiquement bas, en dépit d'explosions sporadiques et localisées de militantisme syndical — grève des dockers de Liverpool de 1995 à 1997, grève nationale des sapeurs-pompiers de 2002-2003, multiplication des grèves dans les raffineries à l'hiver et au printemps 2009. Cependant, cette paix sociale ne révèle pas tant l'abandon du syndicalisme de lutte au profit d'un syndicalisme résolument partenarial, que l'affaiblissement profond des organisations syndicales, et leur incapacité à peser sur les décisions politiques, comme en témoigne le faible infléchissement qu'a connu la législation anti-syndicale thatcherienne depuis le retour au pouvoir des travaillistes en 1997.

## Bibliographie

- BACHELOT Carole, « Parti socialiste français et Parti travailliste britannique. Le cas des groupes dirigeants », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, n° 96, octobre-décembre 2007, p. 107-121.
- CROUCH Colin, *The Politics of Industrial Relations*, Londres, Fontana, 1979.
- FAUCHER-KING Florence, « La "modernisation" du Parti travailliste, 1997-2007. Succès et difficultés de l'importation du modèle entrepreneurial dans un parti politique », *Politix*, vol. 21, n° 81, 2008, p. 125-149.
- GOULD Philip, *The Unfinished Revolution: how the modernisers saved the Labour Party*, Londres, Abacus, 1999.
- HEERY Edmund, « The Relaunch of the Trades Union Congress », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 36, n° 3, 1998, p. 339-360.
- , SIMMS Melanie, SIMPSON Dave, *Research Bulletin: New Unionism Research Project*, n° 5, juin 1999, Cardiff University.
- HEFFERNAN Richard, *New Labour and Thatcherism. Political Change in Britain*, Basingstoke, Palgrave, 2001.
- HOWELL Chris, *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton, Princeton University Press, 2005.
- KELLY John, WILLMAN Paul (eds), *Union Organization and Activity: The Future of Trade Unions in Britain*, Londres, Routledge, 2004.
- LEDWITH Sue, « Vive la différence ? Women and trade unions in Britain », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 87-112.
- LENORMAND Marc, « Entre tournant réaliste et nouveau radicalisme : les syndicats, le Parti travailliste et l'État britannique, de la révolution thatcherienne au néo-travaillisme », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 167-187.
- MAILLY Robert, DIMMOCK Stuart J., SETHI Amarjit Singh (eds), *Industrial Relations in the Public Services*, Londres, Routledge, 1989.
- MANDELSON Peter, *The Blair Revolution Revisited*, Westminster, Politico's Publishing, 2002.

- MCILROY John, FISHMAN Nina, CAMPBELL Alan, *British Trade Unions and Industrial Politics*, vol. 2, *The high tide of trade unionism, 1964-1979*, Aldershot, Ashgate, 1999.
- MORGAN Kenneth O., *Britain Since 1945: The People's Peace*, Oxford, Oxford University Press, 2001.
- MOTARD Anne-Marie, « Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 113-131.
- MULLEN John, « La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunités pour les syndicats », *Revue française de civilisation britannique*, vol. XV, n° 2, 2009, p. 73-85.
- REID Alastair J., *United We Stand: A History of Britain's Trade Unions*, Londres, Penguin Books, 2005.
- TAYLOR Robert, *The Fifth Estate*, Londres, Pan Books, 1980.
- , *The TUC: from the General Strike to new unionism*, Basingstoke, Palgrave, 2000.
- WADDINGTON Jeremy, HOFFMANN Reiner (eds), *Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2000.