

# LE SYNDICALISME BRITANNIQUE À L'HEURE DE L'AUSTÉRITÉ



MARC LENORMAND \*

**D**epuis le congrès syndical de Manchester, en 1868, qui marque la création du *Trades Union Congress* (TUC), la confédération des syndicats britanniques, l'histoire du mouvement syndical britannique a été marquée par quatre grandes orientations qui, chacune à leur tour, ont dominé le programme des organisations syndicales : l'affrontement direct avec le patronat et l'État britannique ; le repli dans le monde du travail et la revendication d'une autonomie de la sphère des relations professionnelles ; la recherche d'un appui juridique sous la forme de droits individuels pour les travailleurs et travailleuses et d'un soutien gouvernemental à l'action syndicale ; le renforcement de l'influence syndicale par le biais de l'alliance historique et de l'imbrication organisationnelle avec le parti travailliste. Si ces orientations sont en tension, elles ont aussi coexisté historiquement, d'autant qu'elles ont été portées de manière concurrente par divers syndicats du TUC – des syndicats pour la plupart sectoriels – ou par les factions politiques qui luttent pour le contrôle de chacune des organisations.

---

\* UNIVERSITÉ PAUL-VALÉRY MONTPELLIER 3, EMMA EA741

## Les contours historiques du syndicalisme britannique

Il est donc impossible de proposer une périodisation trop nette de l'histoire du mouvement syndical britannique. On peut toutefois souligner quelques tendances. Le syndicalisme de type révolutionnaire, reposant sur la mobilisation collective des travailleurs et des travailleuses dans des grèves dures et dans l'affrontement avec les institutions de l'État britannique – gouvernement, justice, police –, a constitué une orientation importante du mouvement syndical britannique lors de deux longues vagues de mobilisation : une première fois au tournant du vingtième siècle, dans la période qui va de l'expansion du syndicalisme à de nouveaux secteurs dans les années 1880 et 1890 à l'échec de la grève générale de 1926<sup>1</sup> ; une seconde fois pendant la vague de grèves qui commence au tournant des années 1970 pour s'achever avec la défaite du syndicat des mineurs pendant la longue grève de 1984-1985. C'est la deuxième orientation, celle du repli sur le monde du travail et de la revendication d'une autonomie de la sphère des relations professionnelles, qui prédomine entre ces deux grandes vagues de grèves. Il s'agit d'une revendication ancienne, face à l'hostilité que les tribunaux britanniques ont manifestée à l'égard de l'organisation collective des travailleurs et des travailleuses et des grèves – considérées comme une rupture du contrat de travail – tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle. Les syndicats obtiennent satisfaction en 1906, lorsque le gouvernement libéral, soutenu par le parti travailliste nouvellement créé, accorde aux organisations syndicales une immunité contre toute poursuite civile de la part des employeurs. La grève est désormais possible, mais en tant que pratique collective portée par les syndicats, et non en tant que droit individuel de chaque travailleur et travailleuse.

<sup>1</sup> Les deux dernières décennies du XIX<sup>e</sup> siècle sont marquées par le phénomène du « *New Unionism* », ce nouveau syndicalisme qui permet l'extension de l'organisation collective des travailleurs et des travailleuses, jusqu'alors limitée pour l'essentiel aux artisans et aux ouvriers qualifiés, à l'ensemble du prolétariat britannique. Cette entreprise de syndicalisation est portée par des syndicats dits généralistes qui remettent en cause les frontières corporatistes du syndicalisme traditionnel et sont au cœur de la conflictualité sociale de forte intensité qui touche le Royaume-Uni dans la période qui précède la Première Guerre mondiale, et reprend à partir de 1917. Le gouvernement britannique mobilise tout l'appareil d'État pour briser la grève générale de mai 1926, qui donne à cette dynamique syndicale un coup d'arrêt brutal.

À partir de ce moment-là, et plus encore après la défaite de la grève générale de 1926, les syndicats britanniques utilisent leur force numérique et la protection juridique dont ils bénéficient pour faire pression sur le patronat et obtenir, entreprise par entreprise et secteur par secteur, des augmentations salariales et une amélioration des conditions de travail. Cette orientation peut pleinement se déployer dans les années de prospérité de l'après-guerre, grâce au renforcement numérique et politique des syndicats et la victoire des travaillistes aux élections de 1945. Ce modèle d'action syndicale bénéficie principalement aux syndicats puissamment organisés de l'industrie manufacturière, des transports et de l'énergie. Comme ces syndicats contrôlent également la direction collégiale du TUC, ils sont en mesure de rejeter les revendications portées tout particulièrement par les syndicats qui ne bénéficient pas du même rapport de force, comme dans les services publics, et souhaitent que les travailleurs et travailleuses bénéficient également de droits individuels et de conditions de rémunération et de travail minimales fixées par la loi. Sous l'effet de la transformation de l'économie britannique dans les années 1960 et 1970, marquée par la contraction de l'emploi industriel et l'expansion rapide de l'emploi dans les services, ce sont toutefois ces syndicats qui connaissent la progression numérique la plus rapide et accompagnent la féminisation croissante du mouvement syndical. En 1980, le TUC bénéficie d'un poids numérique inédit, avec plus de 13 millions d'adhérent-e-s dans les syndicats affiliés, représentant pour la première fois plus de la moitié de la population active.

119

### **L'héritage thatchérien**

Telle est la situation du mouvement syndical britannique lorsqu'un gouvernement conservateur dirigé par Margaret Thatcher arrive au pouvoir en mai 1979. S'ensuivent dix-huit années (1979-1997) d'offensive néolibérale qui marquent une rupture profonde dans la trajectoire du mouvement syndical britannique et l'épuisement des deux orientations jusqu'alors dominantes. La perspective de victoires syndicales par la mobilisation collective des travailleurs et des travailleuses dans un affrontement direct avec l'appareil d'État britannique, comme cela avait été le cas lors de deux grèves nationales des mineurs en 1972 et 1974, est brisée par l'échec de la longue grève de 1984-1985. Cette grève, qui ne parvient pas à enrayer le programme politique de destruction des

charbonnages britanniques, amorce le déclin final de ce secteur et du syndicat des mineurs, l'un des bastions les plus puissants et les plus radicaux du mouvement syndical britannique. Les syndicats de l'imprimerie sont également brisés par la répression policière et judiciaire. Le gouvernement conservateur incite le patronat à se montrer plus offensif et démantèle les protections juridiques dont bénéficiait l'action syndicale, réduisant de manière drastique la possibilité pour les syndicats de recourir à la grève de manière efficace. Le cadre dans lequel syndicats et patronat négociaient les conditions de rémunération et de travail est donc profondément remodelé au détriment des organisations de travailleurs et de travailleuses, par ailleurs affaiblies économiquement par la récession qui touche le pays au début des années 1980 et de nouveau au tournant des années 1990, et provoque la désindustrialisation rapide du pays. Alors que les syndicats avaient été considérés par les gouvernements depuis 1945 comme des institutions œuvrant à la bonne régulation du monde du travail et associés à la réflexion des gouvernements sur la modernisation de l'économie britannique, ils perdent tout accès aux ministères et sont redéfinis comme l'« ennemi intérieur », selon la formule célèbre appliquée par Margaret Thatcher au syndicat des mineurs.

C'est dans ce contexte que de nouvelles orientations s'imposent au sein du mouvement syndical britannique, sous l'effet combiné de la marginalisation politique du TUC et de sa recomposition au profit des syndicats des services publics. La recherche de droits individuels pour les travailleurs et les travailleuses et la revendication d'un cadre juridique protecteur deviennent partie intégrante du programme du TUC. La Communauté économique européenne (CEE) puis l'Union européenne (UE), longtemps cibles de l'hostilité syndicale en tant qu'outil de libéralisation et de mise en concurrence entre les économies des États-membres, font l'objet d'une réévaluation à partir du moment où, sous l'impulsion du président de la Commission, Jacques Delors (1985-1995), elles développent également un volet social : le TUC espère trouver dans les institutions européennes et le droit européen un contrepoids au programme de dérégulation et de destruction des droits syndicaux mené par les gouvernements conservateurs de Margaret Thatcher (1979-1990) et John Major (1990-1997)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Jeremy Waddington et Reiner Hoffmann, *Trade Unions in Europe : facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2000, p. 602.

Sur le plan intérieur, la recherche d'un cadre juridique protecteur nécessite le retour au pouvoir du parti travailliste. L'alliance avec le parti travailliste, que les syndicats ont contribué à fonder au tournant du xx<sup>e</sup> siècle et auquel les principaux syndicats du TUC sont affiliés, constitue une orientation ancienne pour le mouvement syndical britannique. Les syndicats, dont la contribution financière constitue une source majeure de revenus pour le parti et dont les militant-e-s jouent un rôle important lors des campagnes électorales, disposent d'ailleurs d'une voix importante, souvent décisive, au congrès annuel du parti travailliste, dans son exécutif national et lors de l'élection du *leader* du groupe parlementaire<sup>3</sup>. Les relations entre les syndicats affiliés et le parti ont pourtant été historiquement mouvementées : si les syndicats participent à la définition des orientations du parti et à l'écriture du programme sur lequel le parti fait campagne, les gouvernements travaillistes de 1964-1970 et de 1974-1979 ont été des périodes de forte tension, qui se sont achevées dans la division profonde entre les ailes politique et syndicale du mouvement travailliste, après que les gouvernements travaillistes ont donné la priorité à la stabilité monétaire et plus largement aux intérêts du capital, par rapport à ceux du travail. C'est une des raisons pour lesquelles la voie parlementaire n'a longtemps constitué qu'une orientation parmi d'autres et ne s'est imposée comme planche de salut pour les syndicats que lorsque les autres perspectives d'action syndicale se sont trouvées fermées.

121

### La modernisation des syndicats britanniques

Le retour au pouvoir des travaillistes constitue une priorité pour le TUC entre 1979 et 1997, au point que les syndicats acceptent en grande majorité le processus dit de « modernisation » du parti mis en œuvre sous la direction des *leaders* travaillistes Neil Kinnock (1983-1992), John Smith (1992-1994) et Tony Blair (1994-2007),

---

<sup>3</sup> En dépit des spécificités historiques du parti travailliste, le *leader* du parti parlementaire – qui devient Premier ministre en cas de victoire électorale – est élu par les parlementaires travaillistes jusqu'en 1981, lorsque la constitution du parti est réformée pour permettre l'élection du *leader* et de son adjoint, le *deputy leader*, par trois collèges électoraux : un collège des parlementaires, un collège des syndicats et un collège des adhérent-e-s. C'est le système qui prévaut jusqu'aux réformes engagées sous l'impulsion du *leader* Ed Miliband, qui aboutissent en 2014 au remplacement du système des trois collèges par un collège électoral unique, donnant donc une voix prépondérante aux adhérent-e-s.

qui implique le recentrage politique du parti, l'abandon de son programme de socialisation de l'économie, l'affaiblissement du poids des syndicats dans les processus de décision et la mise à distance symbolique du référentiel syndical. Lorsque les travaillistes arrivent au pouvoir en 1997, ils créent effectivement de nouveaux droits pour les travailleurs et les travailleuses, en incorporant dans le droit britannique les dispositions européennes favorables aux salarié(e)s et en faisant adopter par le Parlement la mise en place d'un salaire minimum, fixé toutefois à un niveau très bas pour ne pas froisser le patronat dont le gouvernement néotravailleiste de Tony Blair cherche à s'attirer les bonnes grâces.

Le cadre juridique antisyndical mis en place par les conservateurs pour neutraliser les luttes sociales est par ailleurs conservé. Les syndicats, dont les possibilités d'action demeurent limitées, poursuivent leur déclin numérique. Plus largement, les gouvernements travaillistes de Tony Blair (1997-2007) et Gordon Brown (2007-2010) se refusent à remettre en cause le cadre économique mis en place par les conservateurs, caractérisé par une priorité accordée au secteur financier, une absence de soutien au secteur industriel, une privatisation des secteurs de l'énergie et des transports, une privatisation partielle des services publics, la contraction des budgets des collectivités locales ; aussi les acquis syndicaux de la période 1997-2010 sont peu nombreux. Ils sont principalement de nature organisationnelle.

Le gouvernement travailliste met en effet à la disposition des directions syndicales des sommes d'argent considérables, sous la forme du *Union Learning Fund* et du *Union Modernisation Fund*, créés respectivement en 1998 et 2005. Si ces deux dispositifs ancrent les syndicats dans une position de dépendance à l'égard du gouvernement et reflètent ainsi leur faiblesse, ils permettent toutefois d'accompagner le processus de modernisation engagé par les syndicats sous la houlette du TUC à partir du milieu des années 1980. Ce processus prend lui-même des directions parfois contradictoires<sup>4</sup> : partenariat social ; syndicalisme de services ;

---

<sup>4</sup> Ce processus de modernisation prend le nom ambigu de « *New Unionism* », qui renvoie à la fois à la phase d'expansion syndicale du « *New Unionism* » de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au programme contemporain de recentrage du parti travailliste transformé en « *New Labour* », un néotravailleisme dont le néosyndicalisme du TUC serait le pendant.

expansion vers de nouveaux secteurs<sup>5</sup>. La logique de « partenariat social », qui vise à associer les syndicats aux restructurations menées par le patronat, est promue par le gouvernement néotravailleiste : adoptée par les directions de certains syndicats de l'industrie face aux difficultés du secteur, elle les amène à accompagner les suppressions de postes et est fortement contestée au sein du mouvement syndical. Le syndicalisme de services, inspiré du *business unionism* des organisations nord-américaines, renvoie un modèle de syndicalisme dans lequel des organisations extrêmement professionnalisées, percevant des cotisations élevées, jouent à l'égard de leurs adhérent-e-s le rôle de prestataires de services, qui vont souvent par-delà la simple défense des droits individuels et collectifs pour inclure des prestations sociales, bancaires ou récréatives. Ce programme, s'il est difficilement applicable au Royaume-Uni où les syndicats perçoivent des contributions modestes de leurs adhérent-e-s, peut toutefois s'appuyer sur le processus de professionnalisation engagé par les syndicats britanniques depuis les années 1960, qui ont renforcé leur capacité d'expertise et le champ d'action de leurs permanents. L'expansion vers de nouveaux secteurs de l'économie est également inspirée du syndicalisme nord-américain, quoique de manière très différente : par contraste avec le *business unionism*, l'*organising model* pointe vers un syndicalisme visant à la dynamisation et l'autonomisation des adhérent-e-s du syndicat conçu-e-s comme autant d'activistes, dans une perspective d'accroissement numérique des syndicats et de reconstitution d'un rapport de force favorable aux travailleurs et travailleuses sur leurs lieux de travail.

En 1998, le TUC lance une *Organising Academy* qui vise à former, au profit des organisations affiliées, des permanents syndicaux spécialisés dans le recrutement syndical dans de nouveaux secteurs et dont la mission est de chapeauter la constitution d'équipes syndicales autonomes sur les lieux de travail<sup>6</sup>. Le bilan de cet *Organising Academy*, tant du point de vue des syndicalistes qui en sont sortis que de celui des universitaires qui l'ont observée, est

<sup>5</sup> Andy Danford, Mike Richardson et Martin Upchurch, « "New Unionism", organising and partnership : a comparative analysis of union renewal strategies in the public sector », *Capital & Class*, n° 76, 2002, p. 1-27.

<sup>6</sup> Edmund Heery, John Kelly et Jeremy Waddington, « Union Revitalization in Britain », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n° 1, 2003, p. 79-97.

modeste, mais cela ressort probablement avant tout de la faiblesse structurelle d'un TUC dont les ressources sont bien inférieures à celles des syndicats affiliés les plus puissants. Un syndicat comme la TGWU (*Transport and General Workers Union*), bénéficiant de vastes ressources, met en place ses propres campagnes d'*organising*, dans les secteurs du nettoyage, de l'agriculture et de l'agro-alimentaire, où certains lieux de travail affichent à la fin des années 2000 des taux de syndicalisation spectaculaires. Ce programme, qui vise à redonner une impulsion militante au mouvement syndical, est principalement porté par l'aile gauche du mouvement syndical, qui se renforce au cours des années 2000. Outre les syndicats traditionnellement radicaux, comme ceux des pompiers (*Fire Brigades Union*, FBU) et des cheminots (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers*, RMT), qui finissent par mettre fin à leur affiliation au parti travailliste, des dirigeants de gauche arrivent au pouvoir dans plusieurs organisations numériquement puissantes, tout particulièrement dans les syndicats des services publics *Unison* et *PCS* (*Public and Commercial Services Union*), ainsi que dans le syndicat généraliste TGWU, qui fusionne avec le syndicat du secteur manufacturier *Amicus* pour former le « super-syndicat » *Unite* en 2007.

124

## La lutte contre l'austérité

Par rapport au mouvement syndical qui faisait face à la droite thatchérienne en 1979, c'est donc un mouvement syndical transformé qui voit arriver au pouvoir, en 2010, une coalition formée par le parti conservateur et le petit parti centriste des libéraux-démocrates. Les conservateurs sont parvenus à imposer comme thème central des élections de mai 2010 la question du déficit public que les travaillistes ont créé – en venant au secours des banques du pays et en menant une politique de relance pour éviter l'écroulement de l'économie britannique – et la coalition au pouvoir se donne pour objectif la réduction drastique et rapide du déficit public. La période qui s'ouvre en 2010 est donc marquée par la lutte contre les politiques d'austérité qui organisent le démantèlement des services publics et s'accompagnent de suppressions massives d'emplois.

Ces luttes sont marquées par la situation dans laquelle le mouvement syndical se trouve au tournant des années 2010 : un mouvement syndical affaibli par trois décennies de déclin numérique,

économique et politique, mais aussi un mouvement syndical qui s'est engagé dans un processus de refondation organisationnelle et qui, s'il a abandonné la perspective de l'affrontement direct avec l'appareil d'État britannique, cherche à reconstituer sa capacité de mobilisation par des alliances avec les autres organisations du mouvement social. Depuis les années 1990, le TUC a ainsi mené campagne aux côtés d'associations de consommateurs, d'organisations de retraités ou encore de groupes de lutte contre les discriminations, cependant qu'au niveau local, certains *trades councils*, déclinaisons locales du TUC, ont essayé de se constituer en centres de ressources et lieux de convergence pour les luttes menées localement<sup>7</sup>.

La période 2010-2012 constitue un épisode remarquable dans l'histoire récente des luttes sociales au Royaume-Uni. Le programme d'austérité du gouvernement de coalition suscite la formation de coordinations syndicales, comme la *Public Services Alliance* qui rassemble des organisations des services publics, d'une multitude de groupes locaux visant à organiser la résistance contre la mise en œuvre par les collectivités locales de la destruction des services publics, ainsi que de nouveaux collectifs militants qui acquièrent une audience nationale, comme *UK Uncut*, qui mène des actions fortement médiatisées contre l'évasion fiscale, sous la forme d'occupations de magasins et d'agences bancaires. Ces mobilisations parallèles convergent en 2011-2012 autour de deux grandes manifestations unitaires derrière le TUC – « *March for the Alternative* » le 26 mars 2011 et « *A Future that Works* » le 20 octobre 2012, des journées nationales de grève les 30 juin et 30 novembre 2011, ainsi que par des actions conjointes, comme celle menée le 3 mars 2011 par UK Uncut et la GMB (*General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union*), une des plus puissantes organisations syndicales britanniques. Lors des congrès annuels du TUC, les délégués saluent la constitution d'une alliance anti-austérité inédite.

Cette convergence, renforcée par les luttes étudiantes de l'automne 2010 contre l'augmentation des frais de scolarité dans les universités britanniques<sup>8</sup>, redonne au mouvement social

<sup>7</sup> Jane Parker, « The Trades Union Congress and civil alliance building : towards social movement unionism ? », *Employee Relations*, vol. 30, n° 5, 2008, p. 562-583.

<sup>8</sup> En dépit d'une promesse des libéraux-démocrates de s'opposer à toute augmentation des frais d'inscription, le gouvernement de coalition relève le plafond annuel des frais

britannique une vigueur inespérée, sinon inédite, après trente années de transformation néolibérale du pays. Toutefois, ce cycle de mobilisations s'avère incapable de contraindre le gouvernement de coalition à rompre avec le paradigme de l'austérité. Les alliances constituées localement pour faire obstacle aux politiques d'austérité se sont certes pérennisées après 2012 et la *People's Assembly Against Austerity*, lancée en 2013 avec le soutien de la gauche travailliste, a ambitionné de garantir la continuité du mouvement anti-austérité, mais les syndicats ont opéré un retrait progressif par rapport à cette logique de mouvement social. La journée de grève organisée dans les services publics le 10 juillet 2014 ainsi que la manifestation du 18 octobre 2014 ont été conçues comme des initiatives avant tout syndicales, et c'est la *People's Assembly* qui a continué à porter le mot d'ordre de la lutte unitaire contre l'austérité lors de journées d'action qui se sont tenues en 2014 et 2015.

Surtout, l'affaiblissement des syndicats s'est poursuivi sous l'effet de la récession que l'économie britannique a subie en 2008-2009 et de ses conséquences durables sur le monde du travail. Dès juin 2009, le syndicat *Unite* acceptait une baisse de salaire pour ses adhérent-e-s à l'usine Honda de Swindon afin de préserver les emplois<sup>9</sup>. En 2014, *Unite* était de nouveau humilié lorsque le syndicat a dû accepter une révision défavorable des conditions d'emploi et de rémunération des salarié-e-s de la raffinerie de Grangemouth en Écosse<sup>10</sup>. Dans les deux cas pourtant, il s'agissait de groupes de travailleurs et de travailleuses qualifiés, bien payés et puissamment organisés. Alors que les travailleurs et travailleuses britanniques ont connu depuis 2008 la plus longue période de stagnation ou de baisse des salaires depuis les années 1860, la conflictualité sociale a atteint en 2015 son plus faible niveau depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

Les possibilités d'action demeurent de toute manière limitées par le carcan juridique mis en place par les conservateurs dans les années 1980 et 1990. Depuis 2008, les entreprises britanniques recourent de manière croissante à des injonctions obtenues auprès

---

d'inscription pour les étudiant-e-s britanniques et européens, qui passe de 6 000£ à 9 000£ pour la rentrée 2011.

<sup>9</sup> Heather Stewart, « Union says yes to Honda pay cut », <theguardian.com>, 22 juin 2009.

<sup>10</sup> Richard Seymour, « How Ineos humiliated Unite in Grangemouth », <theguardian.com>, 9 novembre 2013.

des tribunaux pour faire obstacle à des grèves, pourtant décidées à la majorité et votées à bulletin secret par les adhérent-e-s d'un syndicat<sup>11</sup>, et ont ainsi pu faire échec à des grèves prévues chez le personnel de vol par *Unite* et chez le personnel de maintenance des voies ferrées par la *RMT*<sup>12</sup>, deux syndicats qui continuent de recourir à l'arme de la grève, avec un succès certain en ce qui concerne le syndicat des cheminots. Si les syndicats ainsi déboutés par les tribunaux peuvent organiser de nouvelles consultations de leurs membres, les dynamiques d'action collective sont fortement entravées par la menace de l'injonction.

### **Perspectives politiques incertaines pour le mouvement syndical britannique**

L'échec du cycle de luttes contre l'austérité de 2010-2012 a conduit le mouvement syndical britannique à se replier sur l'unique perspective du retour au pouvoir d'un gouvernement allié. La résilience de l'alliance entre les principaux syndicats britanniques et le parti travailliste constitue un aspect tout à fait remarquable de la période récente, en dépit des tentatives de débarrasser le parti de tout référentiel prolétarien ou syndical lors de la période d'hégémonie de la faction droitière, néotravailleuse du parti<sup>13</sup>. La volonté de briser l'association symbolique avec les syndicats s'est traduite par une réduction progressive du poids des syndicats dans les instances décisionnelles du parti. La part des voix qui leur sont réservées à la conférence annuelle du parti est passée de 90 % à 70 %

127

---

<sup>11</sup> Le *Trade Union Act* de 1992, dernière loi dans l'arsenal antisyndical élaboré par les gouvernements Thatcher et Major, contient une disposition selon laquelle les syndicats sont tenus de fournir des informations détaillées et exactes aux directions des entreprises concernant les employés qui ont participé au vote de la grève. Cette disposition, oubliée dans les années 1990, a été redécouverte dans les années 2000 par les avocats spécialisés dans le contentieux et a permis à des dizaines d'entreprises d'obtenir des injonctions contre des grèves puisque, de leur côté, les employeurs ne sont pas tenus de fournir aux syndicats les informations détaillées qui leur permettraient de procéder à un vote sans irrégularité au regard de la loi.

<sup>12</sup> Matthew Weaver, « National rail strike off as court grants injunction », *theguardian.com*, 1er avril 2010 ; Helen Pidd et Dan Milmo, « BA strike cancelled after airline wins high court injunction », 17 mai 2010.

<sup>13</sup> Peter Fairbrother, « British Trade Unions Facing the Future », *Capital & Class*, n° 71, 2000, p. 11-42.

en 1993, puis à 50 % en 1995<sup>14</sup>. La direction du parti a pareillement cherché à réduire sa dépendance financière à l'égard des syndicats. Alors qu'en 1983, 96 % des revenus du parti provenaient des contributions syndicales, la professionnalisation de la collecte des cotisations individuelles a permis de réduire cette proportion en dessous de 40 % au milieu des années 1990, puis à 22,8 % en 2005<sup>15</sup>. Par ailleurs, le parti a fait appel depuis 1996 à de riches mécènes pour assurer une part croissante de son financement. Enfin, la réduction de l'influence des syndicats est passée par la suppression du système du soutien individuel apporté par les syndicats à des parlementaires travaillistes (*sponsoring*) et par l'accent mis sur la participation individuelle des syndicalistes à la vie du parti et à l'élaboration des politiques gouvernementales.

Les syndicats ont toutefois continué à soutenir le parti, en dépit du *Trade Union Act* conservateur de 1984 qui prévoyait que le soutien financier au parti fasse l'objet d'un vote tous les dix ans au sein de chaque organisation et visait à rompre à terme le lien historique entre les ailes politique et syndicale du mouvement travailliste. Lors des scrutins successifs qui se sont déroulés depuis 1984, une écrasante majorité des syndicats affiliés se sont prononcés en faveur du maintien d'un soutien financier au parti travailliste. Depuis 1994, le lien entre le parti et les syndicats qui y sont affiliés a même été renforcé par la mise en place de la *Trade Union and Labour Party Liaison Organisation* (TULO), qui non seulement coordonne le soutien organisationnel et financier des syndicats affiliés au parti en période électorale, mais formalise également les communications entre la direction du parti et les syndicats. Les syndicats continuent de fournir l'essentiel des ressources financières et militantes pour les campagnes électorales du parti. C'est d'autant plus vrai qu'après la défaite des travaillistes aux élections de mai 2010, les mécènes qui s'étaient rapprochés des néotravaillistes se sont, pour beaucoup, éloignés du parti, renforçant la dépendance financière du parti à l'égard des syndicats demeurés loyaux.

<sup>14</sup> 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. 125-149.

<sup>15</sup> Carole Bachelot, « Parti socialiste français et parti travailliste britannique. Le cas des groupes dirigeants », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, n° 96, 2007, p. 107-121.

La période récente a été marquée par des dynamiques contradictoires quant aux perspectives politiques offertes aux syndicats par l'alliance avec le parti travailliste. Les syndicats ont contribué de manière décisive, à l'automne 2010, à l'élection d'Ed Miliband comme *leader* du parti en remplacement de Gordon Brown. Ce soutien syndical à « *Red Ed* », comme la presse a rapidement surnommé ce dirigeant pourtant centriste, et les accusations d'influence excessive portées par la droite du parti contre les syndicats, ont amené à la refonte du mode d'élection du *leader* du parti, confiée depuis 2014 à l'ensemble des adhérent-e s selon le principe « un-e adhérent-e, une voix », expérimenté pour la première fois suite à la nouvelle défaite travailliste aux élections de mai 2015. Loin de faciliter l'accès au pouvoir des candidat-e-s de l'aile droite, ce système électoral a porté à la tête du parti une des figures historiques de la gauche du parti, Jeremy Corbyn, et l'a même conforté lors d'une nouvelle élection organisée en 2016 après qu'une partie du groupe parlementaire avait tenté de le renverser. D'une certaine manière, l'élection de Corbyn constitue le prolongement politique différé des luttes contre l'austérité de la période 2010-2012, ainsi que le résultat de la décomposition politique du néotravaillisme qui a dominé le parti du début des années 1990 jusqu'au début des années 2010. À la fois cause et résultat de « l'effet Corbyn », la gauche et les militant-e-s de la lutte contre l'austérité ont réinvesti massivement le parti travailliste, faisant passer le nombre d'adhérent-e-s d'un peu moins de 200 000 à plus de 500 000 entre début 2015 et fin 2016, un chiffre inédit depuis les années 1970.

Plus encore qu'Ed Miliband, Corbyn est proche de l'aile gauche du mouvement syndical. Il a pu trouver en Len McCluskey, à la tête de *Unite* depuis 2011, le plus puissant syndicat britannique, un allié qui a pesé de tout son poids en faveur de son élection en 2015 et de sa réélection en 2016 et qui s'est fait l'un des critiques les plus virulents des adversaires de Corbyn au sein du parti travailliste. Pour la première fois, l'aile gauche du mouvement syndical bénéficie en effet d'une direction travailliste qui partage son programme de défense des intérêts des travailleurs et des travailleuses et son hostilité à l'austérité et à la destruction des services publics. Pour la première fois aussi, le *leader* du parti travailliste doit son élection et son maintien au pouvoir non aux parlementaires travaillistes – majoritairement hostiles – mais au soutien des adhérent-e-s du parti et des organisations syndicales. Cela contribue à une extension inédite

des luttes pour le contrôle du parti vers les organisations syndicales et à une inversion des accusations d'ingérence traditionnellement adressées par la droite du parti aux organisations syndicales : lors de la campagne pour l'élection du secrétaire général de *Unite* au printemps 2017, McCluskey, qui se présente à un nouveau mandat, a ainsi accusé son principal concurrent, Gerald Coyne, d'avoir bénéficié de l'assistance illicite de parlementaires travaillistes qui cherchent à renverser Corbyn en le privant de son principal soutien syndical<sup>16</sup>.

La lutte interne pour le contrôle du parti travailliste et le maintien d'une orientation de gauche se double d'une lutte pour la constitution d'une coalition électorale susceptible de permettre au parti de revenir au pouvoir. Cette perspective est rendue confuse par une conjoncture dominée depuis le début de la décennie par les débats constitutionnels sur l'indépendance de l'Écosse et sur l'appartenance du Royaume-Uni à l'UE, à la suite du succès du parti indépendantiste SNP (*Scottish National Party*) aux élections au Parlement écossais de 2011 et à la promesse faite par David Cameron, alors *leader* du parti conservateur et Premier ministre, d'un référendum sur l'appartenance à l'UE en cas de victoire aux élections de 2015. Les deux référendums de 2014 et de 2016 ont déplacé le débat politique du terrain social à un terrain constitutionnel sur lequel le parti travailliste est historiquement divisé. Le référendum écossais de septembre 2014, lors duquel la direction du parti travailliste a adopté un positionnement unioniste, a poussé un électorat populaire majoritairement indépendantiste vers le SNP, ce qui a conduit à un réaligement politique majeur lors des élections à la Chambre des Communes de mai 2015 et lors des élections au Parlement écossais de 2016, où l'ancien bastion travailliste écossais a basculé de manière écrasante vers le SNP, rendant la victoire en Angleterre nécessaire à un retour au pouvoir des travaillistes en tant que parti majoritaire.

Il est pour l'instant difficile d'analyser les effets politiques à moyen terme du référendum sur l'appartenance à l'UE, pour lequel la direction du parti travailliste a adopté une position prudente. Les prédictions d'un basculement du nord de l'Angleterre vers le parti d'extrême-droite UKIP ne semblent pas se réaliser, mais les conservateurs sont parvenus à contenir leurs dissensions internes et semblent en meilleure posture pour aborder de futures élections

<sup>16</sup> Ewen MacAskill et Toby Helm, « Labour MPs accused of 'dirty tricks' in Unite poll by Len McCluskey », *theguardian.com*, 8 avril 2017.

## LE SYNDICALISME BRITANNIQUE À L'HEURE DE L'AUSTÉRITÉ

que le parti travailliste qui demeure agité, plus d'un an et demi après l'arrivée de Corbyn comme *leader*, par des luttes internes pour le contrôle du parti. Alors que le retour au pouvoir des travaillistes semble constituer la seule perspective pour la plupart des dirigeants syndicaux, le renouveau du mouvement syndical britannique demeure un horizon incertain.

*Février-mars 2017*

### **Résumé**

Les trois dernières décennies ont été marquées par un lent déclin numérique, économique et politique du mouvement syndical britannique. Aussi, lorsque la récession de la fin des années 2000 s'est combinée au retour au pouvoir des conservateurs, le mouvement syndical n'a pas été en mesure de mettre en échec les politiques d'austérité conservatrices. En dépit d'alliances inédites avec les nouveaux groupes qui se sont formés dans les luttes contre l'austérité, le puissant cycle de mobilisation qui a agité le Royaume-Uni en 2010-2012 a été un échec. Les perspectives politiques qui s'offrent aujourd'hui au mouvement syndical sont rendues confuses par une conjoncture dominée, depuis le début des années 2010, par une séquence constitutionnelle qui a conduit à des réalignements politiques et a affaibli le parti travailliste, principal allié du mouvement syndical.

131

