

DOSSIER GRANDE-BRETAGNE

L'Office for National Statistics vient d'annoncer que l'économie du Royaume-Uni a reculé de 0,5% au troisième trimestre 2008, après une croissance de 0% au deuxième. Par rapport au troisième trimestre 2007, la croissance est de 0,3%, la plus basse sur un an depuis 16 ans. Cela ne constitue qu'un signal d'une récession profonde et durable qui s'inscrit dans le cadre d'une crise du capitalisme mondialisé.

Selon le Center for Economics and Business Research, le secteur dit des services – qui avait constitué le «moteur de l'emploi» au cours des dix dernières années – connaîtra une contraction sans précédent.

Comme le note Chris Harman – dans une note éditoriale de la revue qu'il anime *International socialism (ISJ)*, automne 2008, N° 120 – le revenu disponible (après paiement des dépenses fixes et contraintes) des ménages moyens a baissé de 15% entre la période de 2004-2005 et 2006-2007. Le chiffre de 2 millions de chômeurs (selon les critères du BIT), pour décembre 2008, est officiellement pronostiqué. Une récession accompagnée de cet accroissement du chômage ainsi que la hausse des prix de l'électricité, du gaz, des biens alimentaires, comme de la montée des taux hypothécaires (dans des secteurs salariés très endettés) vont réduire fortement les revenus des ménages de travailleurs. En avril 2008, le nombre de ménages pauvres atteignait déjà 4,5 millions.

C. Harman souligne : «*De tels événements ne peuvent qu'affecter l'ensemble du climat politique en Grande-Bretagne. Durant plus de 15 ans après 1992, l'inflation et la récession ne constituaient que de mauvais souvenirs pour les gens, à l'exception de ceux qui sont embourbés dans les régions industrielles et minières laissées à l'abandon. Les jeunes qui intègrent le marché du travail ou commentent des études aujourd'hui ne s'en rappellent même pas, car ils ne les ont jamais vraiment connues. Aujourd'hui, soudainement, les jeunes et les plus âgés, conjointement, s'inquiètent face à une telle réalité.*»

Au-delà des divers sondages sur la popularité du premier ministre Gordon Brown, C. Harman écrit : «*Le problème ne réside pas dans la personnalité de Brown. Le New Labour fait face à cette double crise (récession et inflation) et n'a ni le désir ni la capacité de resserrer les liens avec la classe des travailleurs qui a constitué sa base électorale.*»

Un électorat qui n'a cessé de décliner : 13 518 167 votes en 1997 ; 10 724 953 en 2001 et 9 562 122 en 2005. «*Les élections britanniques de 1997, par exemple, furent les premières qui virent une majorité d'enseignants et d'infirmières voter pour les travaillistes.*

Ces secteurs, au fil de trois décennies, en étaient arrivés, lentement, à se considérer comme faisant partie de la classe ouvrière au plan syndical, pour la première fois ils commençaient à le faire aussi sur le plan électoral.» (*ISJ*, N° 119)

Par contre, en juin 2008 – selon diverses enquêtes – le New Labour était quasiment à la même hauteur que les conservateurs parmi les travailleurs semi-qualifiés et non qualifiés et était devancé de 7% parmi les salarié-e-s qualifiés, une catégorie incluant aussi les contremaîtres et les indépendants.

Selon l'éditeur d'*ISJ*, toutefois, «*la réaction instinctive contre le thatchérisme est toujours là*». D'ailleurs, les conservateurs et leur leader David Cameron ont dû recomposer leur image, avec des «*discours sur la sollicitude pour les pauvres, des dénonciations de la fermeture de bureaux de poste et un souci pour les libertés civiles*», afin de récolter des votes (*ISJ*, N° 119). Néanmoins, «*le fait que les conservateurs gagnent des appuis a des implications politiques importantes. Cela démoralise des militants qui regardaient en direction de Labour dans le passé, ce qui crée chez eux une sensation d'impuissance.*» (*ISJ*, N° 120)

Dans le contexte de la crise économique où Gordon Brown semble avoir repris la main, une nouvelle phase du débat s'ouvre entre le New Labour et les conservateurs. Toutefois, comme l'écrit l'hebdomadaire de la City, *The Economist* : «*les différences entre les partis ne devraient pas être exagérées*» (25 octobre 2008, p. 42).

Chris Harman dans ses contributions insiste sur un fait d'évidence : les critiques contre le New Labour, entre autres dans le mouvement syndical, n'équivalent pas à une «*claire alternative politique et idéologique*». Et, à la différence des années 1980, il semble plus qu'improbable qu'émerge une gauche à la Tony Benn au sein du Labour.

Donc «*actuellement, il y a un grand vide sur la gauche, avec un fort mécontentement à la recherche d'un point de référence qui n'existe pas*». C'est une des questions que pose le Socialist Workers Party et à laquelle il cherche des réponses, dans un contexte où des grèves pour les salaires sont plus nombreuses ; mais, où, de même, des forces de la droite extrême cherchent à se réaffirmer.

Nous avons indiqué, ici, quelques éléments d'une analyse de la situation britannique. Pour mieux saisir l'arrière-fond de ces discussions, nous publions deux articles, tirés de l'*ISJ*, consacrés aux changements au sein du salariat en Grande-Bretagne et aux évolutions de la syndicalisation. (*Réd.*)

MARTIN | SMITH ★

P O R T R A I T

LE VISAGE ACTUEL DE LA CLASSE OUVRIÈRE BRITANNIQUE

20

EN EUROPE, EN GÉNÉRAL, L'INTÉRÊT POUR LA SITUATION POLITIQUE EN GRANDE-BRETAGNE SE CONCENTRE SUR LE NEW LABOUR ET LE BLAIRISME. LE PLUS SOUVENT EST IGNORÉE LA MORPHOLOGIE DE LA CLASSE OUVRIÈRE AU SENS LARGE. DANS CET ARTICLE, MARTIN SMITH DÉBAT AVEC CERTAINES INTERPRÉTATIONS ET PROPOSE CE QUI LUI SEMBLE ÊTRE LES TRAITS FORTS DE L'ÉVOLUTION DU PROLÉTARIAT EN GRANDE-BRETAGNE DANS LA PHASE ACTUELLE. – RÉD.

« Il fut un temps où dans le monde un grand bateau sur quatre était construit sur la Clyde [à Glasgow, en Ecosse] et plus d'un million des travailleurs du Royaume-Uni étaient des mineurs du charbon. Aujourd'hui, c'est Tesco, le géant des supermarchés, qui emploie juste un peu plus de 250 000 travailleurs, ce qui en fait le plus grand employeur du secteur privé du Royaume-Uni. » [1] Ainsi commençait un reportage de *Newsnight*, l'émission de nouvelles du soir sur la BBC 2. L'émission considérait comme allant de soi l'idée de « bon sens » que la classe ouvrière traditionnelle en Grande-Bretagne est en déclin terminal et que ce qui la remplace est une force de travail précarisée, con-

centrée dans le secteur des services, avec des bas salaires, non organisée syndicalement et travaillant à temps partiel.

Ces conclusions sont tirées de deux postulats principaux. Le premier, c'est le déclin des industries manufacturières dans tous les principaux pays capitalistes. Le deuxième, c'est celui qui est mis en avant par le New Labour et par des personnalités telles que Polly Toynbee [journaliste connue, écrivant entre autres dans *The Guardian*] et Will Hutton [essayiste et journaliste influent à la tête de la Work Foundation], qui prétendent que la majorité des gens en Grande-Bretagne forment aujourd'hui une classe moyenne de cols blancs, propriétaires de leur maison. Et de citer comme preuve l'immense croissance des emplois de cols blancs dans l'enseignement, les administrations locales, le service public, le design et la technologie, traditionnellement considérés comme des professions de classe moyenne.

Ils pensent que la force de travail britannique ressemble à quelque chose comme un sablier, avec un large volume au sommet pour contenir environ 70 % de la population, prospère ou raisonnablement

* Martin Smith a été responsable du travail syndical du SWP (Socialist Workers Party) de Grande-Bretagne. Il a publié cet article dans le n° 113 de la revue trimes-trielle *International Socialism*, janvier-mars 2007, une revue théorique associée au SWP, ouvrant ses colonnes à des auteurs non membres du SWP. Cet article a été édité pour intégrer quelques données statistiques plus récentes et supprimer quelques passages datés.

prospère, tandis que le fond, plus petit, contient les autres 30%, les pauvres, chômeurs, travailleurs à temps partiel, et salariés des services mal payés. Toynbee croit que le développement du secteur des services implique que ces salariés ne jouissent plus du pouvoir économique ou de la force revendicative qu'avaient leurs prédécesseurs industriels. La ligne politique sous-jacente est celle de Margaret Thatcher, et par la suite de Tony Blair, avec leur croyance que nous vivons dans "une société sans classes".

Et pourtant les arguments à propos de la mort de la classe ouvrière n'ont rien de nouveau. Ils ont resurgi régulièrement au cours des cinquante dernières années. Dans les années 1950, par exemple, des universitaires prétendaient que les travailleurs de l'industrie automobile s'étaient "embourgeoisés" parce qu'ils pouvaient se payer un réfrigérateur, une voiture et des vacances à l'étranger. Le théoricien français André Gorz déclarait alors dans un article écrit au début de 1968 que « dans un futur prévisible il n'y aura pas de crise du capitalisme européen si dramatique qu'elle conduise la masse des travailleurs à des grèves générales révolutionnaires ». L'historien Eric Hobsbawm, de son côté, affirmait dans les années 1980 à plusieurs reprises que la classe ouvrière se trouvait dans un déclin terminal [2].

Appartenons-nous aujourd'hui tous à la classe moyenne? A quoi ressemble la classe ouvrière en Grande-Bretagne aujourd'hui? Les syndicats sont-ils en voie de disparition [voir article ci-après]? Voici les questions auxquelles je veux essayer de répondre. Je me propose aussi de réfuter l'idée que la classe ouvrière est en déclin. Je vais argumenter au contraire qu'elle est devenue plus nombreuse et plus diverse dans sa composition.

QUI FAIT PARTIE DE LA CLASSE OUVRIÈRE ?

Avant d'examiner qui compose la classe ouvrière en Grande-Bretagne aujourd'hui, il est important de définir ce qui détermine l'appartenance de quelqu'un à la classe ouvrière, plus exactement au prolétariat au sens large.

Pour Marx, dans le capitalisme, il y a ceux qui sont propriétaires des moyens de production, les usines, les bureaux, les chemins de fer, etc. Ils forment la classe dominante. Et il y a ceux qui pour survi-

vre vendent leur force de travail. Ils constituent la classe ouvrière. Dans le *Manifeste communiste* de 1848, Marx et Engels expliquaient que la classe dominante avait donné naissance à « la classe des ouvriers modernes qui ne vivent que tant qu'ils trouvent du travail et qui n'en trouvent que tant que leur travail augmente le capital. Ces ouvriers, obligés de se vendre par portions successives, sont une marchandise comme tout autre article du commerce et sont donc exposés de la même manière à tous les aléas de la concurrence, à toutes les fluctuations du marché. » [3] En d'autres termes, la classe sociale est un rapport social.

L'historien marxiste G.E.M. de Ste Croix l'explique de la manière suivante: « La classe sociale (essentiellement un rapport) est l'expression sociale collective de la réalité de l'exploitation, la manière dont l'exploitation est incarnée dans une structure sociale. Par exploitation, j'entends l'appropriation d'une partie du produit du travail des autres: dans une société marchande, c'est ce que Marx appelait "plus-value". Une classe sociale (une classe sociale particulière) est un groupe de personnes dans une communauté, qui sont identifiées par leur position dans tout le système de la production sociale, position qui est définie principalement selon leur rapport (premièrement en termes du degré de propriété ou de contrôle) aux conditions de production (c'est-à-dire, les moyens de production et le travail) ainsi que leur rapport à d'autres classes. » [4]

Cependant, la structure de la société capitaliste est plus compliquée que simplement divisée en deux classes symétriquement opposées, la classe dominante et la classe ouvrière. Une substantielle « classe moyenne » existe en Grande-Bretagne. Les sociologues affirment qu'elle représente environ 15 à 20% de la population: contremaîtres, directeurs subalternes, médecins, directeurs d'écoles, etc. Ces personnes sont confrontées à des pressions contradictoires. D'un côté, leur richesse et leur position sociale signifient qu'elles adhèrent au système; d'un autre côté, parce qu'elles vendent aussi leur force de travail, elles peuvent également se trouver en conflit avec lui et être amenées à chercher une réponse collective. Les forces des classes qui les entourent façonnent leur réaction aux événements.

Il est intéressant de remarquer qu'un nombre croissant de personnes se décri-

[1] *Newsnight*, 15 novembre 2005.

[2] A. Gorz, « Réforme ou révolution », in Ralph Milliband et J. Saville, *Socialist Register 1968*, p. 111. Voir aussi Eric Hobsbawm, *L'Âge des Extrêmes* (éd. orig. Londres, 1994), pp. 413-415 de l'édition anglaise.

[3] Karl Marx et Friedrich Engels, *Le Manifeste du parti communiste* (1848), GF Flammarion, Paris 1998, p. 81.

[4] G.E.M. de Ste Croix, *The Class Struggle in the Ancient World*, Londres, 1981, p. 43.

vent elles-mêmes comme « classe travailleuse » (*working class*). En 1994, 51 % des personnes interrogées par Mori se décrivaient ainsi ; en 2002, ce chiffre était monté à 68 % [5]. Les marxistes rejettent l'idée commune que ce qui définit votre origine de classe a quelque chose à voir avec votre style de vie, votre revenu, votre accent ou comment vous vous sentez dans votre position de classe.

Il est important de comprendre qu'appartenir à la classe ouvrière, c'est d'abord un rapport objectif ; la position de classe *de facto* des individus ne dépend pas de ce qu'ils ressentent à propos de la classe à laquelle ils appartiennent, mais du fait qu'ils soient contraints ou non de vendre leur force de travail. La position de classe n'est pas la même chose que la conscience de classe. Les travailleurs restent des travailleurs même s'ils votent conservateurs, possèdent des actions ou achètent une maison construite par leur municipalité.

Certains voient la classe ouvrière au travers du prisme de l'aspect qu'elle avait dans les années 1950. Par conséquent, ils concluent que puisque le nombre de mineurs en Grande-Bretagne était de 600 000 en ce temps-là alors qu'aujourd'hui ils sont moins de 4000, c'est que la classe ouvrière est en déclin.

C'est une caractéristique du capitalisme qu'il révolutionne constamment les moyens de production. Cela signifie que depuis ses débuts, un de ses traits majeurs fut la restructuration : des industries qui avaient été dynamiques entrent en déclin et des nouvelles apparaissent. Parallèlement croissent des villes et des régions nouvellement développées, et des nouvelles organisations du travail. Plus important, cela signifie que le prolétariat, lui aussi, change constamment. Ce processus de constant bouleversement des moyens de production fut enregistré par Marx et Engels quand ils écrivaient en 1848 : « *Les antiques industries nationales ont été anéanties et continuent de l'être chaque jour. Elles sont évincées par des industries nouvelles, dont l'introduction devient une question de vie et de mort pour toutes les nations civilisées...* » [6]

Ce processus est aussi ancien que le capitalisme lui-même. La base de la plus grande partie de la Révolution industrielle avait été l'industrie textile. Alors que le siècle tirait à sa fin, c'est le charbon et l'industrie lourde qui étaient devenus la

colonne vertébrale du capitalisme britannique. Ces ouvriers mâles à col bleu sont ce qui façonne l'image qu'ont beaucoup de gens de ce à quoi doit ressembler un ouvrier. Ce n'est pas vrai que ces ouvriers étaient automatiquement militants et syndicalistes. J'ai vu une fois une exposition au Musée du mouvement ouvrier, situé dans l'East End de Londres, musée fermé depuis lors. On y voyait exposées côte à côte deux photos d'un chaudronnier fabriquant des chaudières à vapeur, dans l'East End justement. Sur la photo prise en 1886, il apparaît, entouré de ses apprentis, avec l'allure d'un monsieur de classe moyenne. Sur la seconde, prise en 1900, il porte un bleu de travail avec, épinglé, l'insigne du syndicat, et entouré d'une douzaine d'hommes vêtus comme lui. Sa transformation était due à deux choses : la déqualification de son travail et la vague de grèves du Nouveau Syndicalisme (New Unionism) qui frappa le pays en 1889.

Dans les années 1930, la Grande-Bretagne vit se développer de nouvelles industries telles l'automobile et l'industrie légère. Si vous considérez l'automobile, la plus grande partie des nouvelles usines furent établies sur des sites nouveaux et verts comme Dagenham, Coventry et Oxford dans les années 1920 et 1930. Ces usines étaient à la pointe de la technique et hostiles aux syndicats. Ils étaient nombreux ceux qui à l'époque disaient qu'il était impossible d'y syndiquer les ouvriers parce qu'ils avaient été achetés. Des affirmations semblables sont faites aujourd'hui à propos des employés de banque, des télécommunications et des médias. Dans les années 1950, les ouvriers de l'automobile constituaient les secteurs les mieux syndiqués et les plus militants de la classe ouvrière. C'est l'expérience du travail, la lutte et l'organisation collectives qui avaient produit ces changements.

Les socialistes se doivent de saisir les conditions qui font de la classe ouvrière une « classe en soi », selon une formule de Marx, et comment cette classe peut développer des idées révolutionnaires et devenir capable de faire une révolution, devenir une « classe en soi » (classe pour elle-même) [7].

L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

Le rapport 2007 *UK Social Trends* constate : « *Au cours des vingt-cinq dernières années, l'économie du Royaume-Uni a connu un changement structurel. La croissance la plus importante des postes de travail occupés par des employés l'a été dans les secteurs de la banque, de la finance et des assurances, où le nombre d'employés a doublé entre juin 1981 et juin 2006, passant de 2,7 millions à 5,4 millions. Il y a aussi eu une augmentation importante des emplois dans l'administration publique, l'éducation et la santé (environ 40%) et dans la distribution, les hôtels et la restauration industrielle et rapide (34%). Par contre, le secteur des mines et de l'extraction ainsi que les secteurs productifs – incluant l'agriculture, la pêche, l'énergie, l'eau, l'industrie manufacturière et la construction – ont connu un déclin de 43%, passant de 8,2 millions d'emplois en 1981 à 4,7 millions d'emplois en 2006. L'industrie manufacturière proprement dite participe à hauteur de 80% dans ce recul, le nombre de salariés dans ce secteur étant diminué quasiment par deux : de 5,9 millions en 1981 à 3 millions en 2006.* » [8]

Ces tendances ne montrent pas non plus de signes d'inversion. Néanmoins, les travailleurs de l'industrie manufacturière représentent encore un secteur nombreux et puissant de la classe ouvrière. Pour le mettre en perspective, environ un travailleur sur sept de la force de travail britannique est employé dans le secteur manufacturier. Ils travaillent souvent dans grandes entreprises, bien syndiquées, comme la métallurgie, l'automobile et l'industrie alimentaire. Bien que leur nombre ait décliné, ces travailleurs qui y ont encore des emplois sont devenus de plus en plus productifs et dans un certain sens plus puissants.

Prenez par exemple l'industrie automobile au Royaume-Uni. Ces trente dernières années, le nombre de travailleurs qu'elle emploie a énormément chuté. Néanmoins, la production de voitures à peine a baissé. Au sommet de la production d'automobiles dans le Royaume-Uni au cours des années 1970, le secteur produisait environ 1,7 million de voitures par année. En 2006, la production a totalisé 1,8 million, avec 820 000 salariés. La technologie nouvelle fait qu'un ouvrier de l'automobile peut produire huit fois plus que

ses prédécesseurs d'il y a trente ans [9]. Polycell, le fabricant de papiers peints, de peintures et produits de bricolage, a vu sa productivité monter de près de 300% au cours des vingt-cinq dernières années. Cela bien que son personnel ait été divisé par deux durant ce laps de temps [10]. Chaque ouvrier est plus productif et par conséquent potentiellement plus puissant.

LES COLS BLANCS

La nature des emplois des cols blancs a changé massivement depuis un siècle. Au XIX^e siècle, les employés de bureau étaient considérés comme appartenant à la classe moyenne. Leur salaire, leur statut et même leur habillement les apparentaient plutôt aux directeurs. Un emploi de bureau était un emploi convoité. C'était habituellement aussi un emploi à vie, qui nécessitait, souvent, un haut niveau de qualification. Bien peu d'employés de bureau se voient ainsi aujourd'hui. Certes, l'envol du nombre de cols blancs a provoqué l'émergence d'une couche de cadres moyens.

La croissance des emplois des cols blancs durant le siècle écoulé s'est accompagnée d'une énorme augmentation du nombre de femmes employées. Durant les quarante dernières années, le travail de bureau s'est vu de plus en plus déqualifié et dépendant d'une mécanisation. Le travail est devenu ennuyeux et répétitif. L'introduction d'une technologie coûteuse (ordinateurs, fax et photocopieuses) a changé les modalités de travail. Un processus analogue a eu lieu dans l'enseignement, la banque et les administrations locales.

Un travailleur employé dans l'administration des logements municipaux décrivait ainsi la pénibilité de son travail : « *Nous n'avons pas besoin de timbrer comme devait le faire mon père quand il travaillait à l'usine. Nous avons maintenant un ordinateur, je l'appelle le contremaître caché. Il est utilisé par la direction pour enregistrer et surveiller la quantité de travail que nous faisons. Il sait à quelle heure je commence le travail, à quelle heure je finis, combien de temps je mets pour aller pisser. Il surveille à combien d'appels téléphoniques je réponds et avec un clic sur un bouton le superviseur peut accélérer le rythme de notre travail.* » [11]

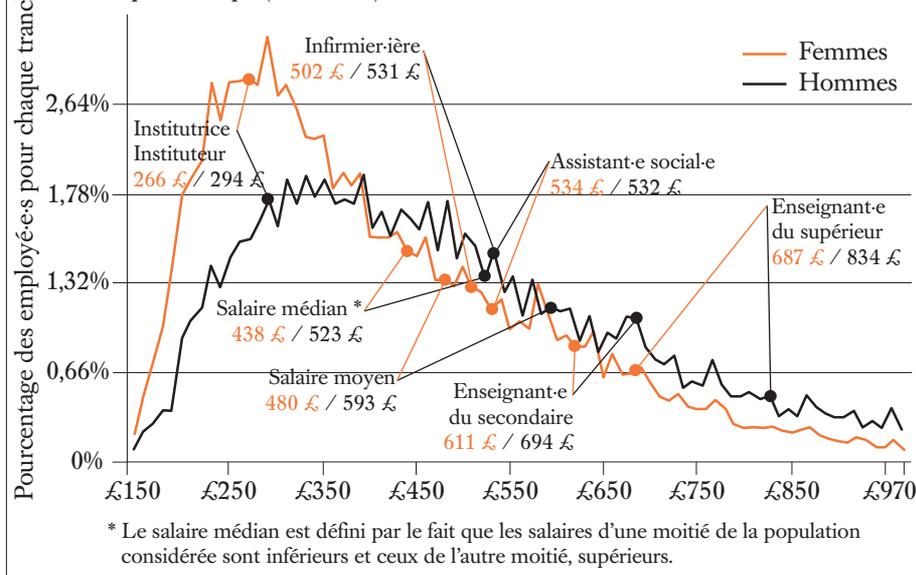
L'investissement dans des machines entraîne que les cols blancs n'ont plus un

horaire de 9h à 17h. Une fraction d'entre eux doit travailler par équipes. Beaucoup de bureaux sont désormais ouverts 24 heures sur 24. En termes de salaire, un employé de bureau qui fait une tâche routinière appartient assurément à la classe ouvrière. Un fonctionnaire subalterne gagne environ 17 000 livres par année (34 000 CHF), ça n'est pas plus qu'un ouvrier manuel chez Ford.

Aujourd'hui, le mythe qui veut que les travailleurs en col blanc n'appartiennent pas au prolétariat est aussi fort qu'il a toujours été. Pourtant les taux de syndicalisation et les grèves dans ce secteur réfutent ce mythe. La tendance à attaquer les conditions de travail, les niveaux de qualification et le salaire de ces salarié-e-s au cours des trente dernières années a été accompagnée du développement des syndicats dans le secteur public. Le graphique 1 montre les échelles de salaires bruts des travailleurs du secteur public. Elle démontre que la majorité des salaires de cols blancs sont comparables à ceux des travailleurs manuels. Elle démontre aussi que les femmes se trouvent de manière prédominante dans les emplois les moins bien payés [12].

GRAPHIQUE 1. NIVEAUX DE SALAIRE DANS LE SECTEUR PUBLIC EN FONCTION DU GENRE

Distribution selon le salaire hebdomadaire brut pour un travail à plein temps (avril 2005)



[5] Enquête Mori : Etes vous d'accord avec la phrase : "En fin de compte, j'appartiens à la classe ouvrière et j'en suis fier.", 16 août 2002, <http://www.mori.com/mmr/2002/co20818.shtml>

[6] *Le Manifeste du parti communiste*, op.cit. p. 78.

[7] Karl Marx, *La misère de la philosophie*, Editions Sociales, 1948.

[8] Office for National Statistics, *Social Trends 2007*, p. 47.

[9] « What Happened to the Car Industry? », BBC News, 21 Mars 2002 et pour les chiffres de production de voitures les plus récents : www.ukinvest.gov.uk/2/d/10191/en/GB/l.o.html

[10] Interview par l'auteur d'un délégué d'atelier GBM, juin 2006.

[11] Interview d'un travailleur des services du logement du centre de Londres, mai 2006.

[12] IDS, *Pay in the Public Services (Salaires dans les services publics)*, Londres, 2006, p. 21.

Les employés de bureau comme beaucoup d'employés des administrations locales et enseignants constituent un vaste secteur de la force de travail britannique (voir article ci-après). A l'image de leurs grands-parents dans les manufactures textiles, dans les mines et dans l'automobile, la croissance du syndicalisme du secteur des cols blancs s'est faite sur une période relativement longue et comme résultat d'un certain nombre de conflits du travail, de grèves et de campagnes syndicales.

Durant les vingt dernières années, la Grande-Bretagne a connu un énorme développement des centres d'appel. Ils emploient aujourd'hui approximativement 850 000 salarié.e.s. Certaines études les décrivent comme des cols blancs et d'autres comme appartenant à l'économie des services. Mais ils sont aussi communément décrits comme les nouveaux mineurs du charbon du XXI^e siècle [13]. Si vous lisez ce que vous en dit habituellement la presse, vous devez penser que ces salariés sont complètement atomisés et impuissants, et dans la peur constante que leur travail soit délocalisé vers l'Inde ou la Roumanie. Mais de nouveau, ce n'est pas le véritable tableau de la réalité. Une série d'études récentes a montré que la plupart des entreprises exploitant ces centres d'appel s'attendent à ce que leur nombre continue de croître, bien qu'à un rythme plus ralenti. Pour chaque exemple d'une délocalisation en Inde, il y en a un autre concernant un nouveau centre d'appel construit en Grande-Bretagne, ce que la presse ignore généralement [14].

En fait un reportage dans le *Guardian* fait remarquer que des entreprises comme Kwik-Fit Assurance et Powergen (distribution électricité et gaz), qui avaient délocalisé leurs activités de call center en Inde, sont en train de les ramener au Royaume-Uni pour des raisons d'efficacité. Ironiquement, c'est *ICICI One Source*, une entreprise de sous-traitance de Mumbai, qui annonçait qu'elle construisait un centre d'appel de 1000 personnes à Belfast à cause de « sa force de travail hautement qualifiée et des prix de l'immobilier relativement bas » [15].

Des emplois qui augmentent à nouveau et une pénurie de personnel qualifié dans ce secteur font que les travailleurs des centres d'appel se sentent assez sûrs pour exi-

ger des salaires plus élevés et des conditions meilleures. En 2006, je me suis entretenu avec un salarié d'un centre d'appel de Newcastle. Voici ce qu'il m'a rapporté: « Il y a cinq centres d'appel dans notre parc industriel. Tous publient continuellement des offres d'emploi pour du personnel qualifié. A la pause repas dans les cafés et dans les pubs du coin, vous finissez par rencontrer des travailleurs des autres centres d'appel. Evidemment, vous trouvez qui a le meilleur horaire et qui reçoit le meilleur salaire. Tout ce qui vous reste à faire, c'est de demander à votre superviseur une augmentation ou une modification de vos conditions. S'ils disent non, vous n'avez qu'à traverser la route pour vous rendre au centre d'appel le plus proche. Il y a un nivellement naturel par le haut, du moins dans cette conjoncture. C'est la bonne vieille économie de l'offre et de la demande. » [16]

Il apparaît également que les syndicats comme la CWU (Communication Workers Union), Amicus et Unison organisent des salariés dans certains de ces centres d'appel.

LE SECTEUR DES SERVICES

L'augmentation des emplois de cols blancs est allée de pair avec l'augmentation des emplois dans les services. L'image qui est habituellement donnée du secteur des services est celle d'emplois de bas salaires, à temps partiel, genre McDonald's. La réalité est un peu différente. Beaucoup de salariés des services occupent des emplois qu'on aurait considérés comme traditionnels pour la classe ouvrière. Le personnel non infirmier des hôpitaux, les dockers, les chauffeurs de camion, ceux des bus et des trains, les postiers, tous travaillent dans le secteur des services. On ne peut pas vraiment décrire ces emplois comme "nouveaux" : ils font partie intégrante de la force de travail du Royaume-Uni depuis vraiment un bon bout de temps. Ces dix dernières années, les salariés de la poste et des chemins de fer ont été parmi les groupes les plus militants.

Considérez la grande distribution, les supermarchés. Tesco est aujourd'hui le plus grand employeur du secteur au Royaume-Uni. Tesco a concentré toute sa distribution de marchandises, alimentaires et non alimentaires, dans une demi-douzaine de dépôts gigantesques répartis

dans tout le pays. Tesco fait usage de méthodes de distribution "juste à temps". Dans ces dépôts travaille un personnel de plusieurs centaines de manutentionnaires, conducteurs de chariots élévateurs et autre personnel d'appui. S'ils arrêtaient le travail, tout le système s'écroule. C'est ce qui a été démontré durant l'été 2005 quand les travailleurs de la distribution d'Asda ont fait grève dans une centrale du nord-est [17].

Certains affirment que la croissance du secteur des services a amené plus d'insécurité de l'emploi, et des emplois à temps partiel et temporaires. C'est vrai bien sûr que les politiques néolibérales ont imposé la flexibilité du travail. Mais cela n'a pas provoqué une restructuration radicale de la vie au travail en Grande-Bretagne. Selon l'étude *Social Trends 2006*, plus d'un quart des salariés travaillaient à temps partiel au printemps 2005 et environ quatre sur cinq étaient des femmes [18].

LES FEMMES TRAVAILLEUSES

Le jeudi 28 mars 2006, près de 1,5 million de travailleurs ont fait grève pour les pensions de vieillesse dans ce qui a été la plus grande démonstration d'unité depuis la grève générale de 1926. Ce fut aussi la plus grande grève d'un jour des femmes travailleuses en Grande-Bretagne et aussi la plus ethniquement diverse. Cette grève détruisit le mythe selon lequel les femmes ne peuvent pas être organisées au même titre que les hommes l'avaient été traditionnellement.

De plus en plus de femmes assument un rôle central au sein du prolétariat. Aujourd'hui, 13,6 millions d'emplois sont occupés par des femmes travaillent, soit quelque 50% du total des personnes occupées. Toutefois, presque 50% des emplois féminins sont à temps partiel par rapport à 1 sur 6 pour les hommes [19]. La vaste majorité des femmes sont des mères ou des épouses. Leurs emplois doivent s'adapter à leurs engagements familiaux et très souvent aux exigences de la garde des enfants. Beaucoup d'emplois à temps partiel sont permanents et cruciaux pour l'économie.

Actuellement, il y a une plus grande probabilité que les femmes soient membres d'un syndicat que les hommes. C'est une des révélations d'un rapport du Département du commerce et de l'indus-

trie. Il est basé sur des chiffres du Recensement de la force de travail réalisé en 2005. Il montre que pour la deuxième année consécutive, le taux de syndicalisation des femmes a dépassé celui des hommes. Durant les douze mois précédant l'automne 2005, le taux de syndicalisation chez les femmes a crû de 0,9% pour atteindre 29,9% tandis que celui des hommes a baissé de 0,3% pour atteindre 28,2% [20]. Le pourcentage de femmes employées à temps partiel qui sont organisées dans les syndicats ou les associations professionnelles est de 22% alors que chez les hommes ce pourcentage n'est que de 12% [21].

Mais les femmes gagnent toujours moins que leurs homologues masculins. Les chiffres disponibles les plus récents montrent que le salaire horaire moyen, sans les heures supplémentaires, des femmes employées à temps plein était de 10,56 livres (21 fr.), comparé à 12,88 livres (26 fr.) pour les hommes. Une commission du gouvernement sur les femmes et le travail a conclu que l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes était de 17% en 2006. Pour le salaire hebdomadaire moyen, l'écart est plus grand, 24,6%, en partie parce que les hommes reçoivent plus fréquemment des « compléments salariaux » pour les heures supplémentaires, le travail en équipes et diverses primes. La Commission pour l'égalité des chances (Equal Opportunities Commission) estime que, sur toute la durée de vie, le revenu individuel brut d'une femme est en moyenne inférieur de 51% à celui des hommes.

LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

En novembre 2006, les nettoyeurs mal payés et ceux qui les soutiennent ont pris d'assaut et occupé les bureaux au centre de Londres de la grande banque d'investissements Goldman Sachs. Ils portaient des pancartes qui disaient « Goldman Sucks! » (*Goldman suce!*) [22]. Les riches banquiers, qui ignorent habituellement ceux qui nettoient leurs bureaux, ont dû leur prêter attention pour une fois. Cela aurait pu être une scène du film de Ken Loach, *Bread and Roses*. Mais c'était vrai. Ce n'était pas à Los Angeles, c'était à Londres. L'action faisait partie d'une campagne en faveur d'un salaire décent pour les nettoyeurs et nettoyeuses employées par l'ISS Cleaning qui nettoient les

bureaux de quelques-unes des entreprises les plus puissantes et les plus profitables. Le représentant du syndicat TGWU (Transport and General Workers Union) impliqué dans le conflit déclarait que le personnel était constitué principalement d'immigré-e-s.

Dans la presse britannique, il semble qu'on ne peut lire que deux choses concernant les travailleurs immigrés : qu'ils commettent des crimes et qu'ils profitent de l'Etat. Il y a un grand nombre d'immigrés qui sont forcés de travailler illégalement en Grande-Bretagne. Pour des raisons manifestes, ils gagnent péniblement leur vie et se retrouvent aux marges de la société. Les estimations varient. Il y aurait entre 500 000 et 2 millions de travailleurs dits illégaux en Grande-Bretagne. Le gouvernement évalue l'apport de l'économie dite souterraine à 13% du PIB du Royaume-Uni. Beaucoup de ces travailleurs œuvrent dans des conditions terribles sans aucune protection et avec la peur d'être expulsés. La mort tragique à Noël 2004 de cueilleurs chinois de bivalves (coquillages) comestibles dans la Baie de Morecambe est l'exemple le plus manifeste des dangers et des conditions que beaucoup de ces gens connaissent [23].

Mais les immigrés ont été actifs dans le mouvement ouvrier depuis ses débuts. Les travailleurs irlandais ont constitué un aspect marquant de la Révolution industrielle et du mouvement syndical dès le XIX^e siècle. On peut lire des noms irlandais dans la liste des grévistes de la fameuse grève des travailleurs des allumettes Bryant and May de 1888. Après la Deuxième Guerre mondiale, des immigrés venus d'Italie et de l'Europe de l'Est ont rejoint ceux du Commonwealth pour « boucher les trous » dans la force de travail du Royaume-Uni.

La structure de l'immigration depuis les années 1950 a produit un grand nombre de minorités ethniques dans la population du Royaume-Uni. En 2001, la majorité de la population de la Grande-Bretagne était britannique blanche (88%). Les 6,7 millions de personnes restantes, soit 11,8% de la population, appartenaient à d'autres groupes ethniques.

En 2006, les personnes nées hors du Royaume-Uni constituent plus de 12% de la force de travail du pays [24]. Mais même cela ne nous fournit pas une image com-

De plus en plus de femmes assument un rôle central au sein du prolétariat.

25

[13] Il existe un remarquable site Internet www.centreconfidential.com. C'est un journal des travailleurs des centres d'appel qui fournit un tableau superbe de la pénibilité de ce travail, et du harcèlement de la surveillance et par la direction, tel que cela se passe dans un des plus grands centres d'appel de Grande-Bretagne.

[14] *Socialist Review*, décembre 2003.

[15] *Guardian*, 30 Juin 2006, p 29.

[16] Interview par l'auteur lors de *Marxism 2005*.

[17] « Asda Distribution Workers Strike Over Pay », *Socialist Worker*, 6 août 2006.

[18] *Social Trends* 36 (édition 2006), p. 50.

[19] Office of National Statistics, *Gender Working Lives, Labour Force Survey, April-June 2008*.

[20] *Employment Relations Research Series*, n° 56, *How Have Employees Fared? Recent UK Trends* (2006), p. 7. Disponible sur www.dti.gov.uk/publications, p 4.

[21] "Today's Trade Unionist", *Trade Union Trends Analysis of the 2001 Labour Force Survey*, pp. 6/7.

[22] *Financial Times*, 29 novembre 2006.

[23] Pour un récit émouvant et sympathique de la tragédie de Morecambe et le travail des clandestins en Grande-Bretagne, on ne peut rien lire de mieux que le récit de Hsiao]Hung Pai et David Leigh dans le *Guardian* du 13 janvier 2004.

[24] *Social Trends*, n° 36, édition 2006, p. 12.

plète. La proportion de minorités ethniques et de travailleurs immigrés sur le lieu de travail est plus grande. Il y a une raison évidente à cela. La plupart des gens qui se déracinent et migrent vers un autre pays tendent à être des jeunes et en tout cas en âge de travailler (a contrario, les statistiques officielles montrent que les Noirs des Caraïbes ont la plus grande proportion de personnes âgées de 65 ans et plus, ce qui reflète leur migration plus ancienne vers le Royaume-Uni) [25].

L'impact des travailleurs immigrés est plus grand dans certaines régions et dans certaines industries que dans d'autres. Un tiers de toutes les personnes qui vivent à Londres sont nées en dehors de Grande-Bretagne [26]. Selon l'Autorité du Grand Londres (Greater London Authority), 300 langues sont parlées à Londres. Le département des membres du syndicat CWU affirme que deux grands centres de tri de Londres ont un personnel constitué de jusqu'à 60% de travailleurs qui ne sont pas nés au Royaume-Uni [27].

Le pourcentage de travailleurs immigrés croît rapidement. Selon les chiffres officiels publiés par le Ministère de l'intérieur (Home Office), 427 095 immigrés provenant de pays non membres de l'Union européenne sont venus travailler en

Grande-Bretagne entre mai 2004 et septembre 2005 au titre du Worker Registration Scheme [28]. Le graphique 2 montre comment ce nombre se répartit par pays d'origine. Un des mythes ayant trait à ces travailleurs immigrés, c'est qu'ils ne travailleraient que dans des emplois à bas salaires et basses qualifications. Bien sûr que c'est le cas pour beaucoup d'entre eux et ces emplois sont vitaux pour le fonctionnement de l'économie. Comme un communiqué de presse du Home Office l'a rappelé, ils n'ont aucun effet sur le taux de chômage. Et des études montrent que de nombreux travailleurs immigrés travaillent dans des secteurs assez bien syndiqués de la classe ouvrière.

Dans l'ensemble, les salariés noirs et asiatiques ont un peu moins de probabilités d'être syndiqués (leur taux de syndicalisation est de 26%) que les travailleurs blancs (taux de syndicalisation 29%). Cependant, cette comparaison ne saisit pas vraiment le large éventail des taux de syndicalisation des différents groupes ethniques, qui va d'un pic se situant à 35% (les femmes noires africaines) à un creux de 18% (les hommes pakistanais). Un recensement moins détaillé a été réalisé par le Département du commerce et de l'industrie en 2005. Il a trouvé égale-

ment que les taux de syndicalisation étaient les plus élevés chez les salariés noirs ou noirs britanniques, mais plus bas parmi les salariés asiatiques ou asiatiques britanniques. Toutefois, cet écart semble se réduire [29].

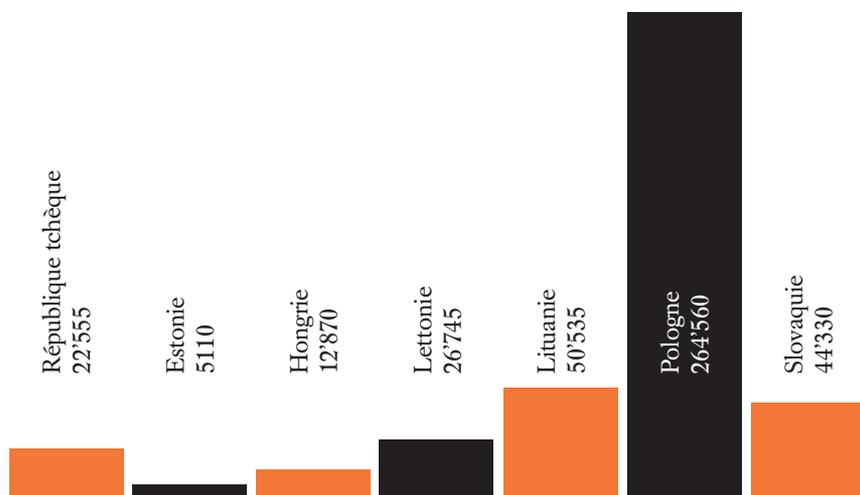
Finalement, on assiste également à nombre de grèves de travailleurs immigrés ou en défense de travailleurs immigrés. Il y a quelques années nous avons connu plusieurs grèves et campagnes de recrutement au syndicat dans des entreprises comme Price Check (distribution), Noons et JJ Fast Foods. Plus récemment, il y a eu le conflit sur l'égalité des taux de salaires pour le personnel polonais au sol de l'aéroport de Luton, une des bases d'EasyJet près de Londres, couronné de succès. Les syndicats qui représentent les travailleurs de la construction sur le site dans l'est londonien des Jeux olympiques de Londres 2012 ont signé un accord qui garantit des conditions de travail et de salaire pour tous les travailleurs sans égard à leur nationalité. Il y a eu une série de grèves et de protestations de travailleurs immigrés dans l'industrie de la récolte des fruits en East Anglia et des protestations des nettoyeurs et nettoyeuses aux bas salaires dans la City de Londres et à Canary Wharf, dans l'ancien port de Londres [30].

LA VIE DANS LA GRANDE-BRETAGNE DE TONY BLAIR ET GORDON BROWN

Immédiatement après la victoire électorale du New Labour en 1997, Peter Mandelson, qui est aujourd'hui le commissaire de l'UE au commerce, déclarait que le New Labour voyait « avec une totale décontraction le fait que des gens deviennent salement riches » [31]. Jamais ministre du New Labour n'avait prononcé mot plus juste.

Sous ce gouvernement travailliste, l'écart entre les riches et les pauvres continue de se creuser à une vitesse choquante. La part du revenu national que reçoivent les 10% les plus pauvres de la population de la Grande-Bretagne est la plus basse d'Europe, tandis que le 1% le plus riche possède presque un quart des actifs négociables, une part plus élevée que presque n'importe où en Europe. Dans le Royaume-Uni, pas moins de 7 millions de travailleurs gagnent moins de 6,50

GRAPHIQUE 2. PAYS D'ORIGINE DES TRAVAILLEURS D'EUROPE DE L'EST AU ROYAUME-UNI



Sources: Données du Home Office et tableau compilé par le *Daily Mirror*, 23.08.2006.

livres (13 fr.) l'heure et un tiers n'ont aucune prévoyance vieillesse. Deux travailleurs britanniques sur cinq travaillent plus de 40 heures par semaine (le double de tous les grands pays européens). Enfin trois travailleurs britanniques sur cinq craignent de perdre leur emploi. Insécurité, longues heures et bas salaires sont endémiques dans la société britannique.

L'image de la résistance au sein de la classe ouvrière est complexe. D'un côté, il y a un haut niveau de radicalisation politique en Grande-Bretagne. La Coalition *Stop the War* (contre la guerre en Irak) a créé un des mouvements de masse les plus puissants que ce pays ait jamais connus. Il n'est pas possible de mesurer l'impact du mouvement anti-guerre sur les syndicats en termes de militantisme revendicatif sur la place de travail. L'impact clé a été une radicalisation de la culture politique au sein du mouvement syndical. Cela a aussi eu pour effet de galvaniser l'opposition à Tony Blair et de poser la question de la nécessité d'une alternative socialiste au New Labour. A ce jour, deux petits syndicats, RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) et FBU (Fire Brigades Union), ont démissionné du New Labour. Même le syndicat favorable au New Labour, Unison, a retenu ses contributions financières lors de la campagne pour les élections de mai 2006.

D'un autre côté, les syndicats essaient toujours de se rétablir de la grande hémorragie de membres et de forces qui les a frappés dans les années 1980, sous le gouvernement de Margaret Thatcher (voir article ci-après).

Le niveau de lutte de classe reste bas, avec une relance récente de grèves. En 2004, il y a eu 905 000 jours de grève dans le Royaume-Uni, le double de 2003 (499 000) [32]. Le total de 2004 est plus élevé que la moyenne des années 1990 (660 000), mais considérablement plus bas que la moyenne tant des années 1980 (7,2 millions) que des années 1970 (12,9 millions).

Dans ma brochure *The Awkward Squad* («La bande malcommode»), j'écrivais en 2003 : «La forme qu'ont prise les conflits du travail au courant de ces dernières années a été façonnée tant par un militantisme nouveau que par un manque de confiance qui est le produit d'années de défaites. C'est pourquoi

nous avons vu d'un côté des explosions de colère, dont quelques-unes ont suscité un soutien généralisé et répandu au sein de la classe ouvrière. Les usines Rover et le conflit des pompiers sont deux exemples manifestes. Cela a été suivi de périodes de calme relatif.» [33]

Je crois que le tableau que je décrivais en 2003 reste vrai au début 2007. Vous pouvez ajouter à la liste le conflit à Gate Gourmet en septembre 2005 et la grève d'un jour à propos des pensions du secteur public en mars 2006. Sans vouloir exagérer le fait, beaucoup des votations de base (*industrial ballots*) montrent qu'une grande proportion des membres sont prêts à faire grève et quand ces conflits se matérialisent, ils jouissent d'un large soutien des membres de base des syndicats. Il y a aussi un air d'ambiance anticapitaliste autour de plusieurs de ces conflits, les actions éclair des nettoyeurs et les campagnes dans le Service national de la santé (NHS) en étant les meilleurs exemples.

Le mouvement syndical est confronté à plusieurs autres problèmes. Les directions des syndicats sont aujourd'hui «*trop mâles, pâles et rances*» (*too male, pale and stale*) [34]. Les femmes et les minorités ethniques constituent aujourd'hui une grande proportion du mouvement syndical. Mais vous pouvez compter sur les doigts d'une main le nombre de femmes et représentants des minorités ethniques qui dirigent des syndicats. Les travailleuses constituent aujourd'hui quelque chose qui approche des deux tiers des membres de syndicats comme Unison et le PCS.

Le principal problème sur le chemin d'un rétablissement de la classe ouvrière, c'est la bureaucratie syndicale. Sa timidité face aux attaques des employeurs est déprimante. Il y a quelques années, les choses semblaient pouvoir changer. Les élections des secrétaires généraux voyaient une nouvelle génération de dirigeants plus jeunes remporter les principaux postes. Ils soutenaient les mouvements de gauche et dans l'ensemble étaient partisans d'une forme de syndicalisme plus robuste. Ils s'appelaient eux-mêmes *The Awkward Squad*. Cependant, après plusieurs défaites, le conflit des pompiers et la débâcle des pensions étant les plus manifestes, la «bande malcommode» n'existe plus.



[25] Idem, p. 13.

[26] *Evening Standard London Lite*, 13 novembre 2006.

[27] Information fournie à l'auteur par l'office de presse du CWU. Une intéressante étude a été réalisée par le Working Lives Research Institute sur les entreprises de bus de Londres.

[28] Chiffres publiés par le Ministère de l'intérieur (Home Office), 22 août 2006.

[29] Department of Trade and Industry (Département du commerce et de l'industrie), «Employment Market Analysis and Research», mars 2006, p. 10.

[30] Pour des comptes rendus de ces conflits, voir les archives du *Socialist Worker*: www.socialistworker.co.uk

[31] Andrew Rawnsley, *Sunday Observer*, 17 septembre 2000.

[32] *Social Trends*, n° 36, édition 2006, p. 64.

[33] Martin Smith, *The Awkward Squad*, Socialist Workers Party, 2003, p. 12.

[34] J'aurais souhaité avoir pensé moi-même à cette petite expression mais hélas, ce n'est pas de moi. Je l'ai empruntée à Gregor Gall.

Je pense que nous entrons dans une période intéressante et peut-être passionnante. La question qui se pose, c'est comment les syndicats se rétablissent. Il ne suffit pas d'aborder la question syndicale selon le critère du niveau de lutte de classe. Ils sont nombreux ceux qui jugent la renaissance dans les syndicats seulement d'après le nombre de grèves, les effectifs de membres et le taux de syndicalisation. Ces statistiques sont un outil important mais n'offrent qu'une vue statique, et en deux dimensions seulement, de ce qui se passe.

J'écrivais en 2004 : « *Tout débat autour de la nature de la lutte de classe aujourd'hui ne doit pas seulement discuter de la situation économique mais examiner aussi les dimensions politiques et idéologiques de la lutte. Ils sont nombreux à gauche qui affirment qu'un retournement à la hausse des luttes syndicales viendra d'une lente marée montante du militantisme syndical. Les spécialistes académiques des relations industrielles citent souvent comme exemple le développement des syndicats dans les usines automobiles à partir du milieu*

des années 1950 et jusqu'au milieu des années 1970. Bien sûr, c'est un scénario sur la manière dont un retournement peut se produire, et cela pourrait se reproduire à nouveau. Mais la plupart des remontées des luttes syndicales ne se sont pas passées ainsi. Par exemple les vagues montantes de luttes de classes en Grande-Bretagne en 1889 et en 1910, les grèves avec occupations aux Etats-Unis en 1934-1936, Mai 68 en France et l'automne chaud italien de 1969 furent les produits de subites explosions de colère. » [35]

Dans la plupart des cas, ces révoltes furent dirigées par des groupes de travailleurs qui jusque-là n'avaient pas montré leur force potentielle. C'est dans le courant d'immenses luttes politiques et syndicales que la classe ouvrière peut commencer à se transformer d'une "classe en soi" en une "classe pour soi". Cette fois-ci, la classe ouvrière est enrichie par sa plus grande diversité et par une radicalisation politique profonde. La classe ouvrière est toujours la seule force sociale dans la société qui a le potentiel de défier le capitalisme et d'amener un changement durable. ✱

La plupart des remontées des luttes syndicales furent les produits de subites explosions de colère.

[35] « Trade Union Struggles in Britain Today: a debate », *International Socialism* 105 (Hiver 2004), p. 113.

PHOTOGRAPHIE DES FORCES ET FAIBLESSES DU SYNDICALISME

29

LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EN GRANDE-BRETAGNE FONT FACE À LA DOUBLE CRISE DE LA RÉCESSION ET DE L'INFLATION AVEC DES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI, EN GÉNÉRAL, CÈDENT DU TERRAIN DEPUIS QUELQUE TRENTE ANS. IL SERAIT TOUT À FAIT DÉPLACÉ D'AVOIR UNE ATTITUDE IMMODESTE FACE AUX PROBLÈMES DE LA RECONSTRUCTION D'UNE FORCE SYNDICALE ET DE LA SYNDICALISATION DE NOUVEAUX SECTEURS DE SALARIÉ·E·S. TOUTEFOIS, LES DÉCLARATIONS RÉPÉTÉES SELON LESQUELLES LES SYNDICATS ONT REFLUÉ AU POINT QU'ILS NE COMPTENT PLUS SONT FAUSSES. LES FORCES AINSI QUE LES FAIBLESSES RESSORTENT BIEN DE LA DERNIÈRE STATISTIQUE PUBLIÉE PAR L'INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUES [1].

Deux séries de données, légèrement différentes, illustrent le déclin sur le long terme de la force syndicale. La première indique le nombre total des membres syndiqués depuis la moitié des années 1970, tel que l'a calculé le *Certification Office* (graphique 1, p. 30). La seconde indique la densité [2] de la syndicalisation selon le *Labour Force Survey* [3] (graphique 2, p. 30).

* Editeur responsable de la revue trimestrielle *International Socialism* qui est associée au Socialism Workers Party.

[1] Grainger, Heidi, 2006, *Trade-Union Membership 2005*, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (Office for National Statistics).

[2] La densité syndicale est la mesure du nombre de membres des syndicats calculés à partir de la proportion des membres inscrits aux syndicats par rapport à l'ensemble des salarié·e·s qui pourraient l'être.

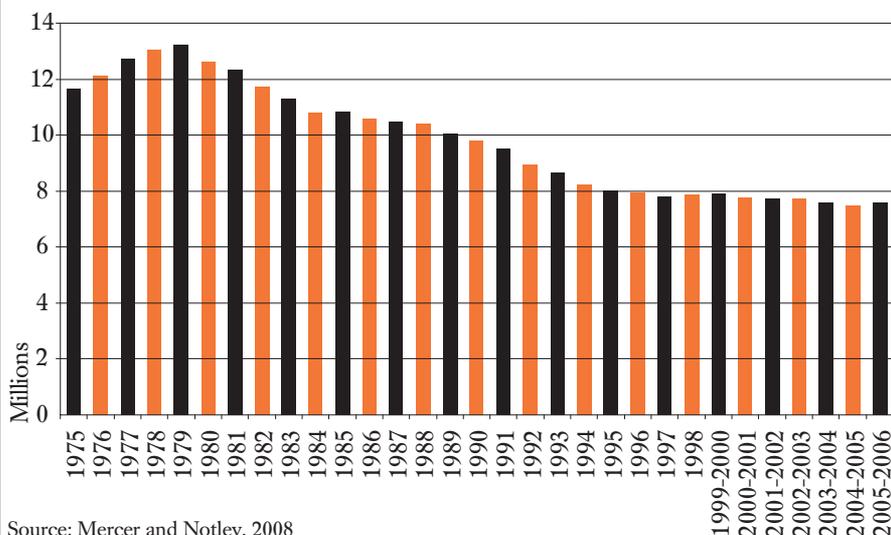
[3] Mercer and Notley, 2008, *Trade-Union Membership 2007*, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform (Office for National Statistics).

Ces données doivent être saisies dans une perspective de long terme. Malgré le recul, la proportion de travailleurs syndiqués reste plus élevée que celle enregistrée juste avant les deux grandes vagues de lutte de classes au cours du XX^e siècle : le *Great Unrest* (au cours des années précédant la Première Guerre mondiale) et l'explosion de militantisme ouvrier en 1919-20. Cela ressort clairement du graphique 3 (p. 30). En fait, la seule période marquée par une densité de syndicalisation durable et plus haute que l'actuelle était celle de la longue période du boom d'après-guerre et des quelques années qui ont suivi.

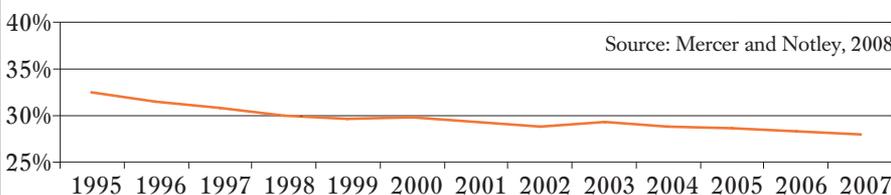
Les médias insistent beaucoup sur la faiblesse des syndicats dans le secteur privé, où seulement un travailleur sur sept est syndiqué. La syndicalisation est certainement plus basse ici que dans le secteur public (voir graphique 4, p. 30).

Les médias interprètent cela comme certifiant que les syndicats sont sans force >

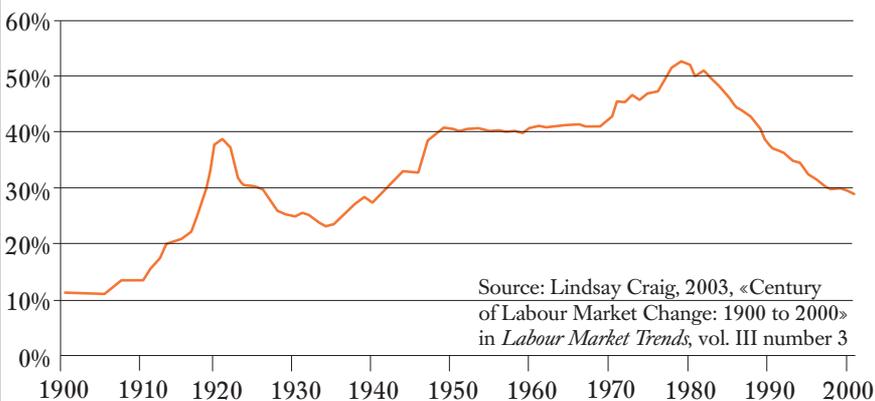
GRAPHIQUE 1.
NOMBRE DE MEMBRES DES SYNDICATS, 1975-2005/6



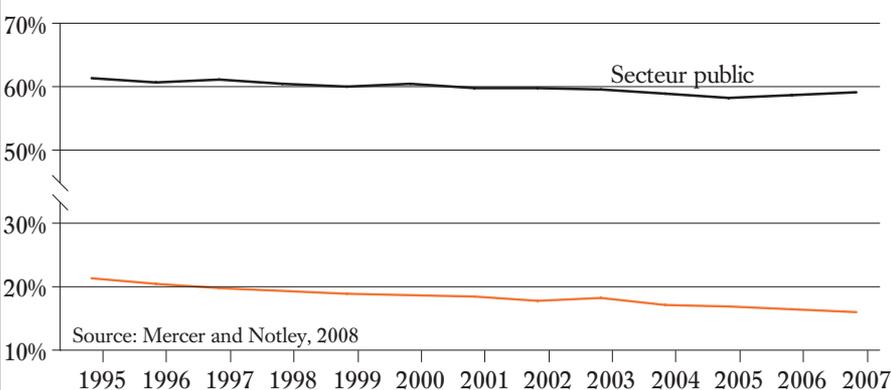
GRAPHIQUE 2. DENSITÉ SYNDICALE 1995-2007



GRAPHIQUE 3.
PROPORTION DES SALARIÉ·E·S SYNDIQUÉS 1900-2000



GRAPHIQUE 4.
DENSITÉ SYNDICALE PAR SECTEUR, 1995-2007



dans le secteur privé. Mais les données concernant la seule densité syndicale peuvent sous-estimer la diffusion de la syndicalisation et son influence. Cela se révèle par la proportion élevée d'emplois couverts par des conventions collectives et la proportion encore plus élevée (proche de 50%) de lieux de travail où sont présents des membres d'un syndicat [4] (voir graphique 5).

Une analyse plus détaillée des données chiffrées, secteur économique par secteur économique, montre que dans les plus importants du privé existent des concentrations syndicales significatives (voir graphique 6). La présence de membres syndiqués se manifeste dans 75% des entreprises du secteur de l'électricité, du gaz et de la distribution d'eau. Elle est de 60% dans celles du secteur des transports, de la logistique (entrepôts) et des communications. Dans ces deux grandes branches, le taux de syndicalisation (densité) est de 40%.

La situation est bien pire dans le secteur industriel manufacturier où un peu plus de 20% des travailleurs sont membres des syndicats (environ la même proportion, cela peut surprendre, que dans la branche de « l'intermédiation financière »). Le chiffre relativement bas ayant trait à l'industrie manufacturière reflète la perte de deux tiers des emplois dans ce secteur depuis le début 1970, avec la fermeture de bastions syndicaux tels qu'ils existaient dans la sidérurgie à Sheffield, dans l'automobile avec Rover à Birmingham ou dans l'usine d'assemblage Ford à Dagenham. La syndicalisation existe toujours parmi les 3 millions de travailleurs de l'industrie, y compris dans l'industrie automobile dont la production est aussi élevée que par le passé mais qui, actuellement, est

[4] Le terme de présence syndicale renvoie à l'existence sur un lieu de travail donné de membres du syndicat qui paient leurs cotisations, même si la présence syndicale en tant que telle est très limitée.

[5] Une décomposition de la densité syndicale par type d'emplois, opposée aux secteurs, est donnée par Mercer and Notley

concentrée dans des entreprises propriété du capital japonais avec peu de tradition militante. Plus de trois entreprises sur cinq dans le secteur manufacturier comptent des membres syndiqués et 30% des « opérateurs » sur machines, des travailleurs dans l'industrie dite de *process* (pétrochimie, production alimentaire, etc.) sont syndiqués [5].

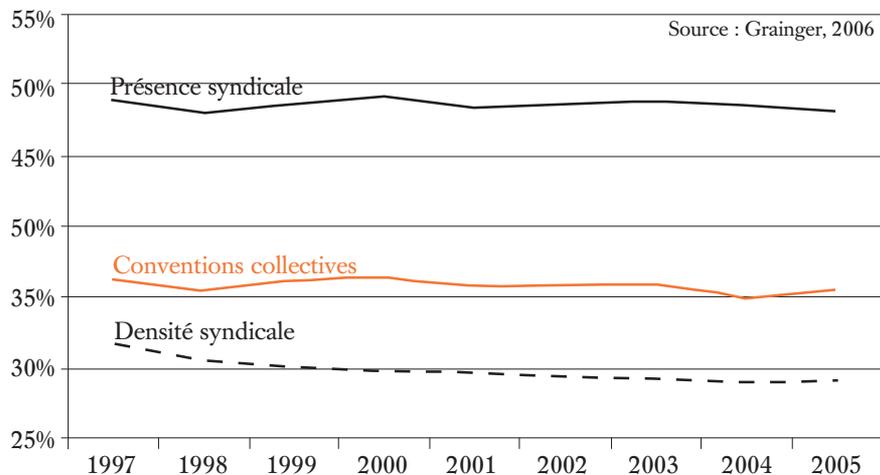
Trois facteurs importants, interconnectés, influencent la probabilité qu'un salarié soit syndiqué. Le premier est l'âge (graphique 7). Les travailleurs de plus de 50 ans participent le plus à la densité syndicale (35%). Par contre, pour ceux de 25 à 34 ans, elle se situe à hauteur de 22% et de 10% pour ceux entre 16 à 24 ans.

Le graphique 8 illustrant la densité syndicale des personnes ayant travaillé dans le même endroit durant des périodes de temps différentes montre les mêmes tendances. Aussi bien dans le secteur privé que public, les salarié-e-s qui occupent le même emploi durant dix ans sont beaucoup plus susceptibles d'être syndiqués que ceux qui ne travaillent que depuis un an dans une entreprise. Ceux qui ont un emploi depuis vingt-cinq ans dans le secteur privé, c'est-à-dire avant la défaite infligée aux mineurs et celle qu'ont connue les travailleurs de l'imprimerie au milieu des années 1980, ont un taux d'adhésion syndical comparable à celui en vigueur lors du boom des années 1950-1960. Cette deuxième tendance est importante.

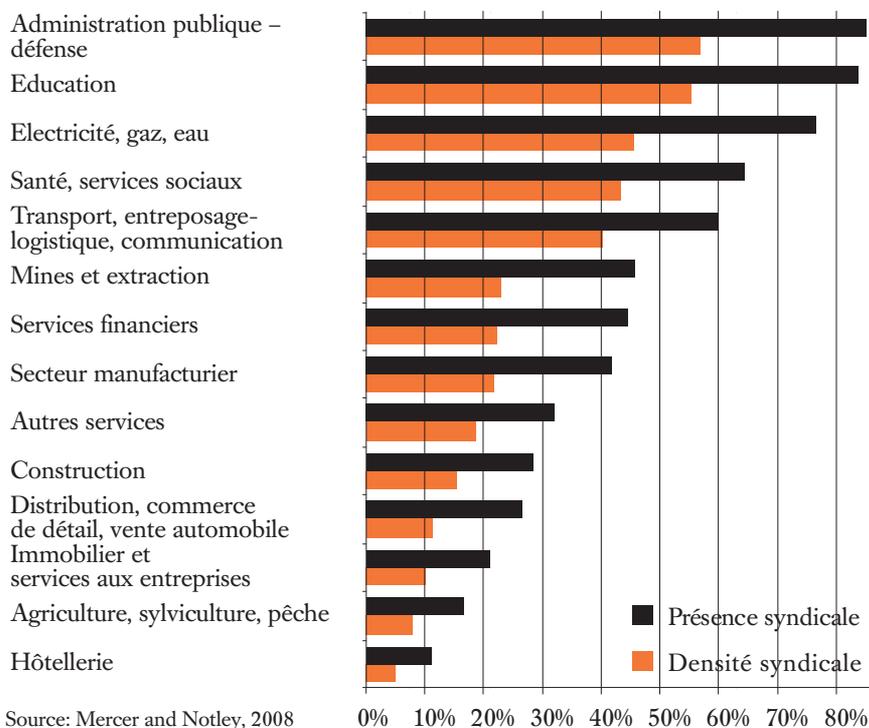


31

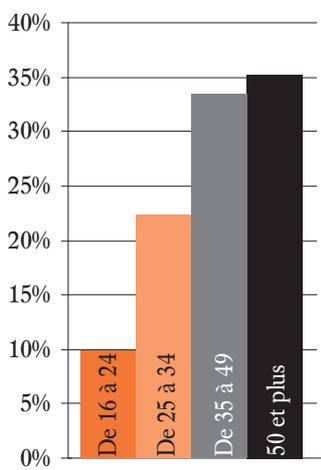
GRAPHIQUE 5. DENSITÉ SYNDICALE, PRÉSENCE SYNDICALE ET COUVERTURE PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES



GRAPHIQUE 6. DENSITÉ SYNDICALE ET PRÉSENCE PAR SECTEUR ÉCONOMIQUE, 2007



GRAPHIQUE 7. DENSITÉ SYNDICALE PAR ÂGE



GRAPHIQUE 8. DENSITÉ SYNDICALE ET DURÉE DE L'EMPLOI

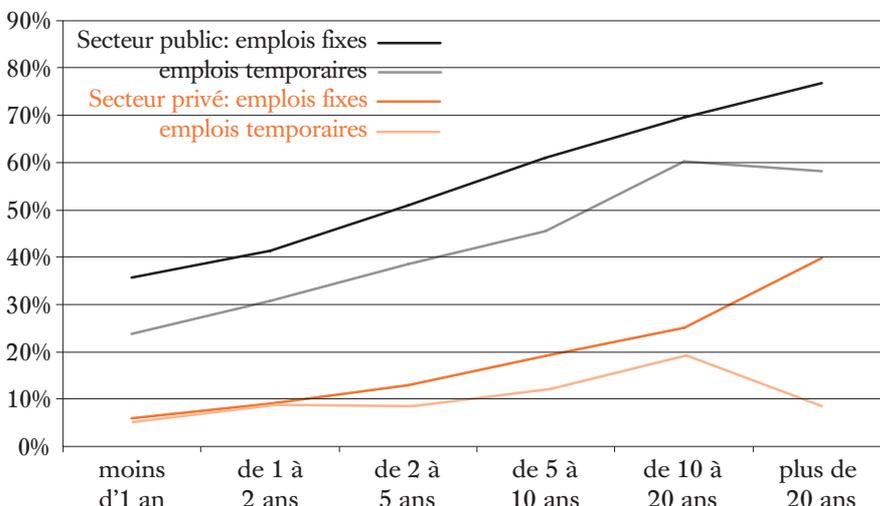


TABLEAU 1. DENSITÉ SYNDICALE SELON LA DIMENSION DE L'ENTREPRISE

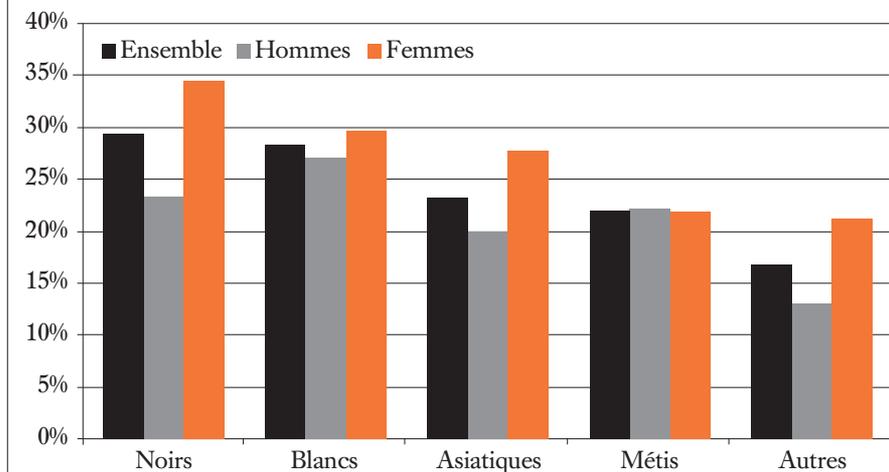
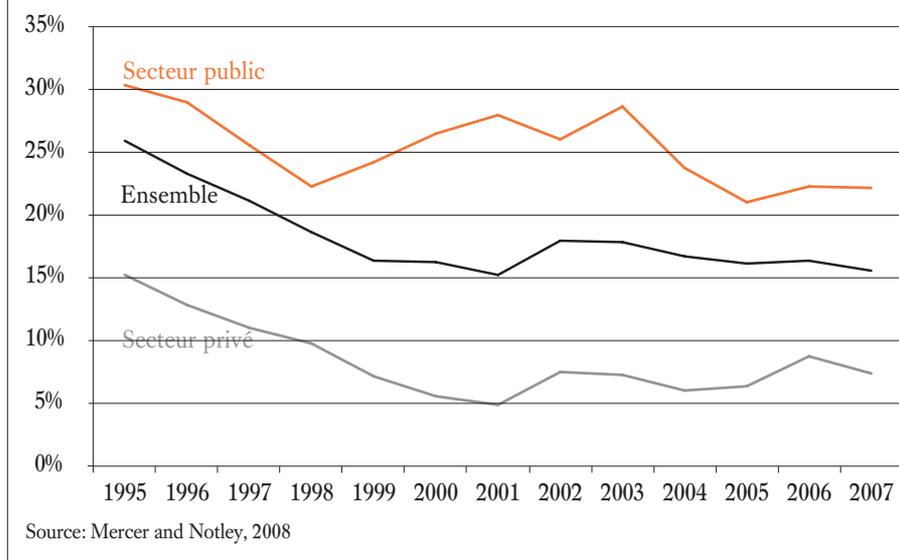
Dimension de l'entreprise	Densité syndicale
Moins de 50 salarié-e-s	16,6%
Plus de 50 salariés	35,7%

Source : Mercer and Notley, 2008

TABLEAU 2. DENSITÉ SYNDICALE SELON LE GENRE ET SELON L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL OU À TEMPS PLEIN

Ensemble des salarié-e-s	Genre		Statut	
	masculin	féminin	temps plein	temps partiel
28%	26,4%	29,6%	30,1%	21,9%

Source : Mercer and Notley, 2008

GRAPHIQUE 9. DENSITÉ SYNDICALE SELON LE GENRE ET LA «RACE», 2007**GRAPHIQUE 10. «PRIME SALARIALE» SYNDICALE MOYENNE, 1995-2007**

signifie que les traditions de syndicalisation continuent à exister au sein du salariat et, avec elles, le potentiel existe pour que l'organisation syndicale regagne sa force antérieure.

Enfin, un autre ensemble de données confirme cela : celles mesurant la force syndicale selon l'importance du lieu de travail. Le tableau 1 offre des données à ce propos concernant l'Angleterre. Ces chiffres sont aussi valables pour d'autres régions de la Grande-Bretagne. Dans les entreprises moyennes et grandes, le taux de syndicalisation reste à un niveau élevé, malgré le nombre de grèves relativement restreint au cours des deux dernières décennies comparé aux deux qui les précèdent.

32

DISSIPER DES MYTHES

Les données chiffrées récentes ayant trait à la syndicalisation dissipent d'autres mythes largement répandus selon lesquels les syndicats seraient le domaine des hommes (un mythe résumé par quelques féministes des classes moyennes au cours des années 1970 qui parlaient des syndicats comme étant le « mouvement des hommes »). Aujourd'hui, les travailleuses sont plus susceptibles que les travailleurs d'être membre d'un syndicat : on relève respectivement une densité syndicale de 29,6% (pour les femmes) par rapport à 26,4% (pour les hommes).

Une autre affirmation très diffuse s'avère aussi être erronée : celle selon laquelle les travailleurs à temps partiel constituent une couche « déstabilisée » ou « précaire » dans la classe ouvrière qui ne peut pas être organisée. La majeure partie des travailleurs et travailleuses à temps partiel sont en fait des travailleurs permanents et plus de deux sur cinq sont membres d'un syndicat. Le tableau 2 donne les chiffres concernant la densité syndicale selon le genre et le statut (plein temps / temps partiel).

D'autres données indiquent que même des travailleurs qui subissent les effets du travail temporaire peuvent se syndiquer ; la « précarité » ne représente pas une barrière absolue à l'organisation. Quelque 16% des travailleurs temporaires sont membres d'un syndicat ; 34,8% dans le secteur public et 6,7% dans le secteur privé. Ces chiffres à la fois indiquent le potentiel d'organisation et le bas niveau de sa concrétisation.

Les syndicats sont aussi loin d'être des organisations de la supposée « classe ouvrière blanche ». La densité syndicale se situe à un niveau similaire pour les travailleurs blancs et noirs. Elle n'est que de quelques pour-cent inférieure pour les travailleurs asiatiques. Le groupe le plus fortement organisé est celui des femmes noires (voir graphique 9).

Les travailleurs de toutes les catégories gagnent à être membres des syndicats. Le revenu moyen des membres des syndicats est de 15% supérieur à celui des non-membres ; bien que la différence soit plus grande dans le secteur public que dans le secteur privé. Le graphique 10 explicite cette « prime salariale » syndicale moyenne, soit la différence en pour-cent des gains horaires entre les syndiqués et les non-syndiqués.

INÉGALITÉS ET POSSIBILITÉS

La syndicalisation est distribuée de façon inégale au sein de la classe ouvrière britannique aujourd'hui. Cela ne s'applique pas seulement à la disproportion entre la présence syndicale dans le public et dans le privé. Il existe aussi une disparité entre les travailleurs dont la vie sous le capitalisme est vraiment très difficile et ceux pour qui elle est un peu meilleure ; ceux pour lesquels les conditions sont les plus dures en moyenne ont un degré de syndicalisation plus bas. L'*Office for National Statistics* regroupe différents emplois selon diverses catégories. Celles incluant la couche se trouvant dans l'échelle juste au-dessous des managers est la plus syndiquée : elle comprend des emplois qualifiés de « professionnels » et d'« assimilés professionnels » ainsi que des emplois techniques. Ce sont des catégories fourre-tout qui rassemblent des emplois très différents. Ainsi, la catégorie des « professionnels » inclut tous les enseignants au même titre que les médecins [une part encore importante du système de santé est publique] ou les juristes. Alors que celle des « assimilés professionnels » et des « emplois techniques » englobe les infirmières et le personnel analogue des services de santé, les travailleurs sociaux, les techniciens informaticiens, les pompiers, les conducteurs de train et les sous-officiers de la police. Leur niveau de syndicalisation est deux fois plus élevé que celui concernant les « emplois simples », soit

une autre catégorie fourre-tout composée pour l'essentiel de travailleurs de la terre, de dockers, d'éboueurs, d'agents de la restauration, mais incluant aussi les travailleurs de la poste ou encore une part du personnel des imprimeries. Dans ces emplois, le taux de syndicalisation est bien supérieur à celui relevé parmi les salarié-e-s de la vente et des services aux personnes (voir tableau 3). Le même écart dans le taux de syndicalisation se retrouve lorsque le critère pris en considération a trait au niveau de formation (voir tableau 4).

Ces deux tableaux indiquent la concentration des syndiqués dans le secteur public des cols blancs, c'est-à-dire des salarié-e-s qui, par le passé, se considéraient comme membres de la classe moyenne et qui ont été prolétarisés dans les décennies récentes. Il y a à peine quarante ans, le syndicat national des enseignants rejetait, lors d'un vote, leur adhésion au *Trades Union Congress* (TUC – Congrès des syndicats). Les enseignants se sont mis pour la première fois en grève il y a trente-neuf ans. Le changement d'attitude provenant de tels groupes de salarié-e-s devrait balayer la proposition du *New Labour* selon laquelle pour obtenir le soutien de « l'Angleterre moyenne » il faut rejeter les revendications salariales.

Toutefois, ces chiffres désignent la faiblesse des syndicats pour ce qui a trait à l'organisation de la classe ouvrière traditionnelle, manuelle – qui représente encore presque la moitié de l'ensemble de la force de travail – et à celle du nombre grandissant des employés du secteur privé occupant des postes au bas de l'échelle.

Dans l'analyse du revenu des syndiqués [6] ressort la même faiblesse du taux de syndicalisation : 17,5% pour celles et ceux dont les revenus sont inférieurs à 250 livres par semaine (quelque 500 CHF). Les salarié-e-s ayant un revenu se situant entre 500 et 999 livres par semaine (entre 1000 et 2000 CHF) ont un taux de syndicalisation de 41,9%. Il n'y a rien de nouveau dans la concentration des syndicats au sein de sections de la classe ouvrière qui connaissent des conditions moins difficiles que la majorité. Les salarié-e-s qualifiés plus que les non-qualifiés ont généralement réussi à maintenir leur organisation syndicale au cours de

TABLEAU 3. DENSITÉ SYNDICALE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, ROYAUME-UNI, 4^E TRIMESTRE 2007

Managers et responsables	17,4 %
Emplois professionnels*	47,1 %
Emplois assimilés à professionnels et techniques	41,5 %
Emplois administratifs et de secrétariat	22,8 %
Emplois qualifiés commerciaux	24,7 %
Emplois dans les services	30,4 %
Emplois dans la vente et les services personnalisés	12,2 %
Opérateurs sur machines et industrie de process	29,9 %
Emplois non qualifiés	20,3 %
* Peut inclure des professions telles que comptables, dentistes, médecins, enseignants, professeurs, architectes, pilotes, etc. Source : Mercer and Notley, 2008	

TABLEAU 4. DENSITÉ SYNDICALE EN RAPPORT AVEC LA FORMATION, ROYAUME-UNI, 4^E TRIMESTRE 2007

Diplômé universitaire ou équivalent	36,0 %
Autre éducation supérieure	40,5 %
Baccalauréat ou équivalent	25,5 %
Brevet (16 ans) ou équivalent	22,5 %
Autre formation	21,6 %
Sans formation	20,4 %
Source : Mercer and Notley, 2008	

périodes de défaite et de démoralisation. Ils subissent une moins grande pression, disposent de plus de temps et d'énergie pour se consacrer à des activités syndicales. Mais le danger a toujours existé que les plus qualifiés adoptent des attitudes « d'aristocrates ouvriers » qui traitent avec dédain la masse des travailleurs semi-qualifiés ou non qualifiés. Le danger aujourd'hui réside dans un activisme syndical qui pourrait se concentrer dans des secteurs tels que l'éducation, la santé, les employés municipaux ou des services publics. Un activisme qui serait coupé de la majorité des salarié-e-s. Parfois l'activité syndicale s'est centrée sur ceux qui jouaient un rôle en partie lié au management (cela se reflète dans le taux de syndicalisation de femmes ayant des fonctions de supervision [7]).

LES DYNAMIQUES DE LA CROISSANCE SYNDICALE

Ces notes donnent un aperçu, une photographie, d'un processus dynamique. Les syndicats ne recrutent pas simplement des membres et les conservent. Il y a un renouvellement permanent des membres, avec des nouveaux qui entrent sur le marché de l'emploi (en général jeunes) et d'autres, plus vieux, qui le quittent. Il existe aussi des transformations dans la structure de l'emploi et dans la masse des

salarié-e-s susceptibles d'être syndiqués à l'occasion de chaque changement dans la structure du capitalisme; ainsi qu'à l'occasion de chaque crise économique (nous entrons maintenant dans la cinquième au cours des trente-cinq dernières années). Finalement, la forte instabilité et imprévisibilité du système conduit à des changements brusques dans la volonté des salarié-e-s de défier leurs patrons. Et cela induit les organisations syndicales à opérer des percées dans de nouveaux secteurs économiques.

De telles vagues de militantisme expliquent l'essor soudain de la croissance syndicale après 1889, 1912, 1919 et à la fin des années 1960. Aujourd'hui, chaque fois qu'une grève a lieu, le résultat en est une poussée d'adhésion aux syndicats.

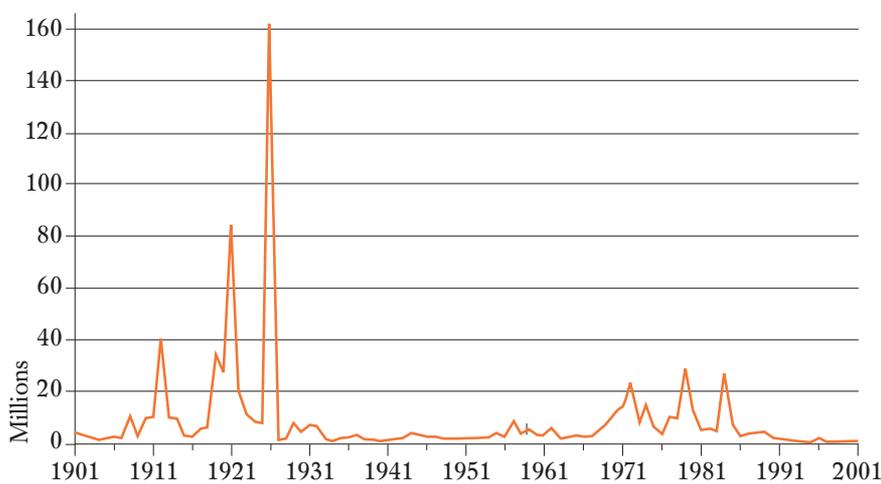
Dans aucune des vagues de luttes passées les directions établies des syndicats n'ont dirigé le processus d'organisation de nouveaux secteurs. Les syndicats sont des organisations bureaucratiques avec des structures faites pour les carrières des dirigeants, ce qui les encourage à préférer les assurances propres aux routines établies aux risques liés aux luttes, ou même à l'effort qu'implique le travail de recrutement de nouveaux membres aux syndicats – tout cela, certes, n'exclut pas des exceptions importantes.

Ainsi, les vagues de mobilisations militantes précèdent généralement le renforcement des syndicats. Au même titre, les défaites comme celles de la grève générale de 1926 ou des mineurs de 1985 précipitent des déclin importants. Les luttes contiennent toujours une forte dimension spontanée. Néanmoins, les militants socialistes ont joué un rôle important à chaque étape des vagues de mobilisations. Par exemple, à la fin des années 1880, Tom Mann (1856-1941), John Burns (1858-1943), William Thorne (1857-1946) et Eleanor Marx (1855-1898) participèrent à l'émergence du « nouveau syndicalisme » dans divers secteurs industriels.

De même, des syndicalistes ont joué un grand rôle au cours du *Great Unrest* de 1912 à 1914. Durant la Première Guerre mondiale a surgi le mouvement des *shop stewards* (délégués syndicaux de base). A la fin des années 1960 et au début des années 1970, des militants syndicaux de base, organisés, ont animé l'activité syndicale. Personne ne peut avec certitude indiquer comment diverses fractions du salariat en Grande-Bretagne vont réagir à la combinaison de la récession et de l'inflation qui, pour la première fois au cours d'une génération, porte atteinte au pouvoir d'achat et aux conditions de vie de ceux celles ayant des emplois (voir graphique 11).

Le long déclin des organisations syndicales signifie que de nombreuses sections du salariat souffrent toujours de l'amertume produite par les défaites des années 1980 et les vagues successives de restructuration de l'appareil productif. Toutefois, les données présentées ici montrent qu'une fraction importante des salarié-e-s est toujours attachée aux idéaux du syndicalisme, y compris sur des lieux de travail ou dans des secteurs où les syndicats existent à peine. La possibilité d'une explosion de colère reste. Comme l'indiquent les récents votes massifs en faveur de grèves dans le secteur public et les étincelles d'activité militante dans le secteur privé. Le rôle des socialistes révolutionnaires est de chercher ce que peu de permanents syndicaux veulent : donner une direction à ce courroux. Attirer de nouveaux groupes de travailleurs dans le syndicat, reconstruire une organisation enracinée et insuffler dans les syndicats une politique différente de celle du *New Labour Party*. ✱

GRAPHIQUE 11.
JOURS PERDUS POUR FAIT DE GRÈVE, 1901-2001



Source: Lindsay, 2003

[7] Mercer and Notley, *Trade Union Membership 2007*, p. 7.