

À la découverte des syndicats anglais...

PAR ISABELLE VOSS, AVEC LA COLLABORATION DE PHILIPPE LECOQ, FREDDY VANDERLINDEN ET JULIEN DEJON (ÉTUDIANTS DU GROUPE X DE L'ISCO-CNE-TRANSCOM)

À L'ORIGINE DU PROJET

Du 6 au 7 juin dernier, les étudiants ISCO de l'École syndicale CNE-Transcom ont rencontré à Londres des représentants de deux syndicats britanniques. L'objectif du séminaire était d'aborder la question «de la personnalité juridique au droit de grève, l'héritage thatcherien des syndicats britanniques et ses conséquences sur le mouvement syndical en Grande-Bretagne». Cette démarche s'inscrivait dans le cadre du programme de la 4^{ème} année, axée sur l'approche internationale des questions socio-politiques et économiques et qui visait l'étude des enjeux supranationaux. Les étudiants ont ainsi eu la possibilité de mettre sur pied un projet de rencontre avec des organisations syndicales européennes pour échanger sur les systèmes et acquis sociaux, les enjeux et les stratégies déployées en termes d'action collective.

Vu l'actualité syndicale belge et les attaques du gouvernement Michel contre les droits sociaux et syndicaux (notamment, le projet d'imposition de la personnalité juridique et de limitation du droit de grève), le choix du groupe s'est tout naturellement orienté vers les syndicalistes britanniques, ces derniers ayant déjà expérimenté le «thatcherisme», qui a contribué de manière dramatique, à, non seulement, limiter l'influence des syndicats, mais également à réduire considérablement leurs affiliés. En plus, le référendum sur le Brexit du 13 juin constituait un autre sujet d'étude,

puisqu'il permettait de lier la crise du déficit démocratique en Europe, à l'importance croissante du projet ultra-libéral, deux sujets traités dans la formation. En prélude au voyage, une visite au Syndicat européen des services publics (EPSU) a permis de mieux cerner le contexte hostile, dans lequel évoluent les syndicats britanniques. Trois points y ont été abordés:

- Les conséquences de l'adoption du statut juridique des syndicats et des limitations strictes du droit de grève, depuis les années 1980, par le gouvernement Thatcher et ses successeurs, dont le projet de loi syndicale ou *Trade Union Act* et leurs répercussions sur l'établissement du rapport de force, la représentativité en entreprise et le taux de syndicalisation;
- Les similitudes entre la position du gouvernement fédéral belge actuel et son homologue britannique et les dangers à prendre en compte pour les syndicats;
- Les perspectives d'avenir et les nouveaux combats à mener.

INTERPELLÉS PAR CES RENCONTRES

À Londres, les rencontres avec des représentants des syndicats de UNITE the UNION¹ et de UNISON² ont permis de mieux comprendre le fonctionnement des syndicats britanniques, mais également les enjeux et les restrictions sur leur droit de grève. Depuis l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher en 1979, le droit de grève a fait l'objet d'attaques incessantes de la part des différents gouvernements³. Actuellement, le Royaume-Uni se classe parmi les pays possédant la législation la plus sévère en la matière⁴. En mai 2016, le gouvernement conservateur de David Cameron a voté la loi syndicale *Trade Union Act* renforçant les mesures coercitives en matière de droit

de grève, et réduisant l'activité politique des syndicats⁵. Cette loi modifie les règles sur les fonds politiques syndicaux constitués par les cotisations politiques des membres de manière à promouvoir cet axe du travail du syndicat. Auparavant, les adhérents, qui se refusaient à la perception de ce montant, avaient la possibilité de se désengager de cette obligation (opt-out), mais depuis ils doivent déclarer leur engagement (opt-in). Un double objectif est poursuivi par cette loi: déforcer le pouvoir des syndicats en limitant leurs actions et porter un coup fatal au Parti travailliste, dont les syndicats affiliés pourraient perdre une bonne partie de leurs cotisants.

Au Royaume-Uni, on regroupe sous le terme «grève» aussi bien les grèves classiques, les grèves perlées, l'interdiction de prester des heures supplémentaires et les grèves du zèle. Les conditions de grève sont les suivantes:

- La grève doit être en rapport avec un litige lié au travail, ce qui exclut les grèves dites «politiques»;
- Le litige doit être en rapport avec son propre employeur, ce qui complique les actions collectives touchant des groupes de travailleurs, tels que les personnes «outsourcées»⁶ dépendant d'employeurs différents, mais travaillant au même endroit;
- Le vote en faveur de la grève doit avoir lieu par bulletin secret;
- 50% des personnes habilitées à voter (en ce compris les non-syndiqués) doivent être en faveur de la grève dans le respect de règles très précises;
- Dans six des services publics considérés comme «essentiels», la grève n'est autorisée que si elle a le soutien d'au moins 40% des membres éligibles au vote (et d'une majorité des votants);
- Si plus de 50 personnes sont impliquées, le résultat du scrutin doit



© REPORTAGE PHOTO & 91
© NAIMA REQUERAS

faire l'objet d'une vérification indépendante et un préavis de grève doit être déposé;

- L'embauche d'intérimaires en tant que briseurs de grèves est permise;
- Les superviseurs aux piquets de grève sont tenus de donner leur nom à la police et doivent détenir une autorisation écrite du syndicat⁷;
- Un code de pratiques sur la tenue du piquet et sur l'usage des médias sociaux a été mis en place;
- Les travailleurs ne sont pas protégés contre le licenciement en cas de grèves sauvages, de même que les participants à des actions de solidarité.

DU CÔTÉ DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

La manière de conclure des accords collectifs constitue une autre différence majeure avec le système belge. La Grande-Bretagne se classe en avant-dernière position en Europe, en termes du nombre de travailleurs couverts par la négociation collective⁸. De manière générale, les négociations collectives sont annuelles et n'ont pas force de loi. Elles se concentrent essentiellement sur les salaires, les conditions de travail, l'égalité au travail, la santé et la sécurité au travail, les procédures disciplinaires, les politiques internes aux entreprises (alcool et drogues, absences au travail, formation, etc.).

Néanmoins, bien qu'un processus formel existe dans la plupart des grandes entreprises et aboutisse à un accord écrit, des accords verbaux peuvent aussi être conclus, le plus souvent dans des petites structures, même si ceux-ci sont uniquement valables pour les entreprises affiliées aux organisations syndicales. Les négociations peuvent se faire à plusieurs niveaux (niveaux de l'entreprise, de l'unité technique d'entreprise et des sites locaux ou national) avec les délégués d'entreprise et sans aide de leur permanent, mais aussi sans nécessairement se retrouver sur un document officiel. Ce type de négociation se déroule de manière graduelle.

Comme la négociation collective n'est pas obligatoire, les employeurs sont en position de force, et ce, d'autant plus que les représentants du personnel pas nécessairement syndiqués, peuvent siéger au Conseil d'entreprise. En cas de conflit grave et long, un organe d'arbitrage représentant les travailleurs l'Arbitration and Consultation Service (ACAS) intervient en tant que médiateur. Le gouvernement n'est jamais impliqué, sauf dans la mise en œuvre de certaines réglementations, comme la législation

européenne. En parallèle à la négociation, on peut toujours faire appel à la consultation, notamment en ce qui concerne les pensions.

Malgré toutes ces restrictions, les syndicats britanniques continuent à mobiliser leurs membres pour augmenter leurs affiliés, en ciblant les nouveaux types de travailleurs: les migrants et les jeunes, à qui ils octroient des avantages et des services en fonction de leurs besoins. Ils s'investissent aussi dans des campagnes nationales et internationales avec d'autres acteurs de la société civile, en soutien des droits humains et syndicaux, par exemple dans leur travail sur les chaînes d'approvisionnement ou dans la lutte contre la mauvaise gouvernance.

De par leur engagement politique, les syndicats ont réinvesti la scène politique en ré-établissant le lien avec le Parti travailliste et en formant des militants prêts à s'engager pour favoriser le New Labour et son leader Jeremy Corbyn⁹. Les objectifs visés sont de contribuer à les soutenir aux prochaines élections et de construire un message anti-austérité et anti-crise puissant. Enfin, au niveau national, ils luttent contre les contrats «zéro heure»¹⁰ et les faux indépendants.

SITUATION DES TRAVAILLEURS DES SOINS DE SANTÉ

La rencontre avec l'UNISON nous a permis de comprendre les défis auxquels les travailleurs des soins de santé sont confrontés: privatisations à outrance, regroupements d'hôpitaux, difficultés d'accès aux soins pour les patients, médecine à deux vitesses, emploi de main d'œuvre issue des pays d'Europe de l'Est, manque de reconnaissance du personnel. Là encore, le Royaume-Uni fait office de précurseur tant les attaques sur le système des soins de santé (National Health Service, NHS) de la part des derniers gouvernements et de l'actuel ont été virulentes.

EN CONCLUSION

Au lendemain du 13 juin, nos collègues britanniques se sont réveillés groggy. Ils souhaitaient que le Brexit n'obtienne jamais la faveur de leurs concitoyens. Ce projet de sortie de l'Union européenne ne pouvait s'avérer que totalement improductif dans leur cas, sachant qu'un avenir «moins thatchérien» pour leur modèle syndical ne pourrait pas se réaliser sans garder de liens forts avec l'Europe et un syndicalisme plus ancré dans la vie socio-économique. Et le Brexit promettait tout le contraire. Pourtant, ils avaient

pris au sérieux le risque d'un Brexit, mais à leurs yeux ce n'était pas un plan «B», mais plutôt un plan «Z».

Au-delà du renforcement des contacts intergroupes, cette visite de deux jours à Londres nous a permis de sortir de l'actualité de nos entreprises pour aller à la rencontre de collègues évoluant dans un environnement différent. Ces moments d'échange et de partage ont renforcé nos convictions et nous motivent encore davantage à mener le combat, tant au niveau de nos entreprises, nos secteurs qu'au niveau intersectoriel, contre cette droite ultra-libérale, qui a considérablement amoindri la force syndicale de l'autre côté de la Manche et qui s'est attaquée aux plus faibles, en redessinant complètement le système des soins de santé. Le résultat du référendum sur le Brexit nous a encore montrés à quel point la solidarité, l'activisme et la vigilance constituent plus que jamais les maîtres-mots de nos luttes. ■

1. L'UNITE the UNION est l'un des plus grands syndicats britannique. Il est actif dans les secteurs du transport, de l'aéronautique civile et des dockers, de construction, de la construction automobile, de l'industrie manufacturière, chimique, graphique et pharmaceutique, des services, des soins de santé, de l'éducation, de l'alimentation, des finances, des services publics, du non-marchand, des communes ou de l'État gouvernement.
2. Syndicat actif dans les services publics, l'UNISON couvre les secteurs suivants: gouvernements régionaux, soins de santé, éducation, police et justice, non-marchand, énergie, eau et transport et sous-contractants dans les soins de santé.
3. <https://worksmart.org.uk/work-rights/trouble-work/industrial-action/can-our-employer-refuse-pay-us-when-we-were-strike>, consulté le 7 novembre 2016.
4. *Violations des droits syndicaux dans le monde*, CSI, juin 2016, p. 80.
5. Keith EWING et John HENDY QC, «Loi syndicale draconienne au Royaume-Uni: à qui le prochain?», dans *Equaltime*, consulté le 15 octobre 2015.
6. L'outsourcing est l'externalisation (ou sous-traitance) pour une entreprise de certaines de ses activités auprès d'un prestataire de service spécialisé dans le domaine concerné.
7. *Equaltimes*: consulté le 15 octobre 2015 - *Loi syndicale draconienne au Royaume-Uni: à qui le prochain?*, par Keith Ewing, John Hendy QC: disponible: *Equaltimes*: 7 novembre 2016-http://www.equaltimes.org/si-le-royaume-uni-passe-ce-projet#.WCDw_MszVlk
8. *Ibid*, p. 5.
9. Élu à la tête du New Labour en 2015, Jeremy Corbyn, pacifiste partisan du maintien de son pays dans l'Union européenne, a insufflé un virage à gauche au Parti travailliste, après des années de centrisme sous la direction de Tony Blair.
10. Illégal en Belgique, ce type de contrat est de plus en plus répandu en Grande-Bretagne: l'entreprise ne s'engage pas à employer le salarié un nombre minimum d'heures. Ainsi, certaines semaines, le travailleur travaille 10, 20, voire 50 heures ou plus tandis que d'autres semaines, zéro heure. Avec ce contrat, aucun droit aux congés de maladie, au congé de maternité.