

LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU Royaume-Uni de 1873 A 1970

Conférence faite au grand amphi de la Sorbonne en 1998

Nota : ce texte est la transcription de la conférence, pas un article

Notre intervention portera sur l'évolution des relations industrielles au Royaume-Uni, de 1880 à 1970. Au sens étroit du terme, les relations industrielles désignent les rapports sociaux au sein des entreprises, notamment entre les dirigeants et les ouvriers d'usine. Au sens le plus large, les relations industrielles englobent toute l'histoire du syndicalisme (le terme britannique correspondant est *trade-unionisme*) et l'histoire des conflits sociaux. De plus, l'Etat devient au XXème siècle l'un des principaux acteurs des relations industrielles, d'abord en fixant des lois et des règles, ensuite en devenant l'interlocuteur privilégié des syndicats et des patrons dans une gestion collective des questions sociales.

Si l'on souhaite conserver la perspective chronologique du thème industrialisation et société, l'histoire des relations industrielles peut être divisée en trois larges périodes :

- La période 1880-1913, avec la montée en puissance des revendications syndicales dans l'industrie.
- La période 1914-1945, période complexe en raison des deux guerres mondiales — qui changent radicalement la nature même des relations industrielles — et des crises économiques et sociales de l'entre-deux-guerres, qui affaiblissent paradoxalement le trade-unionisme.
- La période d'après 1945, des années d'austérité aux années d'abondance, est celle de l'apogée des Trade-Unions. Il se produit malgré la croissance une lente détérioration des relations industrielles, particulièrement sensible à la fin des années 60.

I/ 1880-1914

La période 1880-1914 est marquée par un ralentissement de la croissance du PNB et de la production industrielle, particulièrement par rapport à la période dite mid-victorienne. Ce ralentissement est sensible pendant la Grande Depression des années 1873-1896, et il se prolonge à l'époque édouardienne (soit de 1901 à 1914), alors que l'Allemagne et les Etats-Unis connaissent alors de forts taux de croissance

industrielle. De 32% de la production industrielle mondiale en 1870, le Royaume-Uni tombe en 1913 à 14%, dépassé par l'Allemagne (16%) et encore davantage par les Etats-Unis (36%).

A. La "Grande Dépression" a sur le plan social des effets contrastés. Malgré le maintien d'une pauvreté endémique dans les villes (près de la moitié des ouvriers vivent, selon les enquêtes philanthropiques, près ou en dessous du seuil de pauvreté dit "primaire"), les conditions salariales du monde ouvrier s'améliorent, particulièrement dans la frange aisée des ouvriers qualifiés (*skilled workers*). La baisse des prix permet une augmentation des salaires réels, en moyenne de 35% de 1880 à 1900, jusqu'à 50% pour les mineurs. Au tournant du siècle, la semaine anglaise (arrêt du travail le samedi midi) s'est quasi généralisée dans l'industrie. *Contrario*, la "Grande Dépression" produit une très grande irrégularité du marché de l'emploi : le chômage moyen tourne autour de 5% de la population active, mais peut varier conjoncturellement de 2% à plus de 10% (ainsi en 1886) et il touche beaucoup plus les ouvriers non qualifiés que les ouvriers qualifiés, fortement soutenus par leurs syndicats.

Les syndicats ouvriers ou Trade-Unions sont majoritairement fédérés depuis 1868 dans le *Trades Union Congress*. Le TUC forme un agrégat de syndicats de métiers, ayant à sa tête une Commission élue par un Congrès annuel. De par ses positions politiquement modérées, il apparaît souvent comme le défenseur d'une aristocratie ouvrière jalouse de ses privilèges, mais il encourage aussi la création de "syndicats généralistes", ce que l'on appelle aussi nouvel-unionisme, plus spécifiquement destinés aux ouvriers non qualifiés.

Le TUC semble dépassé par l'ampleur de la crise sociale de la fin du XIX^{ème}. Le chômage et les difficultés économiques de la Grande Dépression ont pour effet une montée spectaculaire des revendications sociales dans l'industrie. Des émeutes ouvrières ont lieu en 1886 et 1887 (le *Bloody Sunday* à Londres) et des grèves très dures se développent entre 1889 et 1892. Face à ces grèves, les patrons réagissent violemment : appel systématique à la force publique, emploi d'ouvriers "jaunes", saisie des tribunaux compétents (en 1901 le syndicat des cheminots doit ainsi payer une somme énorme de dommages et intérêts à la Taff Vale Cie pour avoir organisé un piquet de grève illégal).

Cette radicalisation des conflits industriels à la fin du XIX^{ème} siècle n'est pas étrangère à l'émergence de mouvements socialistes, certains ouvertement marxistes comme la Fédération social-démocrate de Hyndman (née en 1881), d'autres réformistes comme la société fabienne ou l'Independent Labour Party du mineur écossais Keir Hardie. Dans ce contexte de tension sociale, le TUC pousse à la création d'un parti ouvrier : ce sera d'abord en 1900 un Comité de représentation du travail, puis en 1906 la création du Labour Party (travailleiste), lié structurellement au TUC qui le finance par les cotisations de ses adhérents.

B. La période édouardienne (de 1901 à 1913) est marquée par deux évolutions importantes dans les relations industrielles, dans une conjoncture économique qui reste assez médiocre. La première évolution est celle de la politique sociale du gouvernement libéral entre 1906 et 1911. Face à la montée du *Labour* (le Parti Travailleur obtient 22 sièges aux élections de 1906 et 40 à celles de 1910) et des syndicats (l'ensemble des *Trade Unions* compte 2 millions de membres en 1906 et plus de 3 millions en 1911), les Libéraux prennent des mesures qui s'apparentent déjà — malgré un manque de suivi et de cohérence — à une véritable politique sociale.

C'est le cas de la loi de 1906 sur l'indemnisation partielle accidents du travail, des lois de 1908 limitant la durée du travail des mineurs à 8 heures par jour (c'est d'ailleurs la 1^{ère} loi limitant le travail masculin), et interdisant le travail de nuit pour les femmes, de la loi de 1908 les pensions de vieillesse (5 shillings par semaine sont versées aux personnes de + 70 ans à faible revenu). C'est aussi le cas du système d'assurances sociales (National Insurance Act) instauré en 1911, dont les dispositions s'inspirent le système allemand de 1883. La population ouvrière est par ce système assurée contre la maladie et en partie contre le chômage. S'ils sont malades, tous les salariés perçoivent 10 shillings par semaine et peuvent consulter gratuitement des médecins payés par l'état, à condition de ne pas être imposables sur le revenu. L'assurance-chômage (la *dole*) est destinée aux ouvriers des constructions mécaniques et du bâtiment, où les fluctuations cycliques sont fortes.

C. Avec les Libéraux, le monde de l'industrie s'inscrit, pour la première fois dans l'histoire du capitalisme britannique, dans une perspective de dirigisme social, qui sera bien celle du XX^{ème} siècle jusqu'aux années 1980. Pourtant, cette politique ne suffit pas à dissiper ce qu'on appelé le grand malaise social (*great labour unrest*) des années 1911-1913. Le chômage est redescendu à un niveau assez bas, mais les prix montent et les salaires réels stagnent et même baissent dans certains secteurs. De plus, les militants ouvriers sont de plus en plus pénétrés d'idées socialistes. L'anarcho-syndicalisme révolutionnaire, qui trouve un certain écho dans l'industrie et dans les transports, cherche à déclencher des grèves sauvages et à provoquer par effet de contagion une grève générale dans tout le Royaume.

En 1910-1913 éclatent donc des grèves qui paralysent en partie la vie économique du pays. En 1910, des grèves se multiplient dans l'industrie cotonnière du Lancashire et dans les constructions navales ; entre 1910 et 1911, les mineurs du sud du pays de Galles cessent 9 mois le travail ; durant l'été 1911, les dockers bloquent la plupart des ports, dont Hull, Manchester, Londres et menacent le ravitaillement des îles britanniques. Les cheminots suivent le mouvement, ainsi que les charretiers et les conducteurs de trams. Une grève générale des mineurs de charbon est décidée pour le 1^{er} mars 1912, ce qui pousse le gouvernement à faire voter le *Minimum Wage Act*, loi fixant des salaires minimaux, notamment dans les bassins peu rentables. La grève générale tant redoutée n'a pas eu lieu, mais la situation demeure confuse jusqu'à la guerre et les tensions entre employeurs et employés demeurent

très vives. Ce sont 40 millions de journées de travail qui sont perdues en 1912, un record depuis la création du TUC. L'opinion publique — et particulièrement toute la classe moyenne — s'inquiète de plus en plus des dangers que la "Triple Alliance" — celle des mineurs, des cheminots et des transports publics, pacte d'action effectivement scellé en 1914 — fait courir à l'économie du pays. La guerre permet de mettre provisoirement un terme à ce genre d'inquiétudes.

II/1914-1945

A. La guerre de 1914-1918

Il faut d'emblée se méfier de tous les mythes unanimistes qui courent en Grande-Bretagne sur les deux guerres mondiales. Les guerres — et principalement celle de 1914 — ont certes atténué les conflits sociaux mais n'ont jamais pu les faire disparaître, loin de là. Avec la guerre, L'Etat prend le contrôle des secteurs-clés de l'économie et interdit en 1915 la grève. La conscription est établie en 1916, une mesure combattue par les pacifistes et les socialistes et peu encouragée par les Trade-Unions qui n'admettent pas facilement ce que l'on a appelé la dilution, c'est-à-dire le principe d'embauche d'ouvriers non qualifiés (ainsi que l'embauche des femmes) pour pallier le manque de main d'œuvre qualifiée. .

Une "trêve industrielle" est cependant conclue au début de la guerre entre le gouvernement, les industriels — regroupés en 1916 dans la FBI (Federation of British Industries) — et le TUC. De 10 millions de journées perdues en 1914 pour fait de grève, on passe à 3 millions en 1915 et 2,5 millions en 1916. La trêve a donc un effet réel mais très relatif. Le *great unrest* des années 1910-1913 se poursuit de façon plus ou moins larvée derrière la belle unanimité de façade. Des grèves sporadiques éclatent ainsi en 1915 et en 1916 (par exemple 200 000 mineurs gallois bravent en 1915 l'interdiction de la grève, menée par le leader charismatique Arthur Cook, un ancien prédicateur baptiste devenu socialiste-révolutionnaire, les chantiers navals de la Clyde en Ecosse sont perturbés par des grèves en 1915 et 1916, ce qui provoque l'arrestation et l'exclusion des meneurs pour faits de "sédition".

A partir du printemps 1917, la trêve sociale est rompue. Des grèves se produisent dans des secteurs-clés comme l'armement, la métallurgie, les mines, les constructions mécaniques et mettent en péril toute l'économie de guerre, avec 5,7 millions de journées perdues. Des enquêtes permettent de mieux comprendre les causes de cet *industrial unrest* : une minorité d'activistes est certes influencée par le mouvement socialiste et pacifiste international, mais une majorité d'ouvriers est surtout excédée par les conséquences socio-économiques de la guerre : horaires et cadences infernales, hausse des prix (les salaires n'arrivent pas à suivre une inflation de 25% par an), loyers chers, pénurie de logements et réapparition du surpeuplement, instauration du rationnement en 1916 (généralisé fin 1917). De plus, les énormes profits réalisés par les industriels sont fréquemment dénoncés. De

ce point de vue, on assiste en Grande-Bretagne à des événements similaires à ceux constatés en France et en Allemagne.

Le gouvernement est contraint par la force des choses à négocier et à trouver des compromis acceptables. Malgré la dénonciation des grèves comme "activités antipatriotiques" et le souhait de certains ministres d'établir la loi martiale et de réquisitionner les grévistes, le PM Lloyd George choisit une politique d'apaisement. Il peut compter sur l'appui du trade-unionisme modéré : en 1916 est créé un Ministère du Travail confié au leader syndical John Hodge. En 1917, un rapport sur les conflits industriels rendu par la commission Whitley (du nom du parlementaire libéral qui la préside) débouche sur la création de conseils composés dans chaque branche industrielle de représentants des employeurs et des employés, habilités à discuter des salaires, des conditions de travail ou de tout autres problèmes. Si Lloyd George estime les revendications de 1917 "légitimes" et "sincères", il dénonce fermement les dérives anarcho-syndicalistes et communistes. En 1918, un soviet d'ouvriers est dissous à Glasgow et son leader condamné à 5 ans d'emprisonnement ; en mars de la même année, le leader des mineurs Arthur.J.Cook, est poursuivi en justice pour ses appels répétés à la révolution.

Au total, entre 1914 et 1918, le gouvernement de coalition a réussi à maintenir globalement la paix sociale, à éviter toute grève générale et toute contagion révolutionnaire. Les ouvriers de l'industrie — grâce au sens du compromis des syndicats, des patrons et de l'état — ont en fait beaucoup obtenu : des hausses de salaire substantielles, notamment pour les femmes et les ouvriers non qualifiés, le relèvement des pensions de vieillesse, des assurances maladies et de l'allocation de chômage, le renforcement du pouvoir des Trade-Unions, la semaine de 45 heures pour les mineurs de fond, l'obtention dans certains secteurs de contrats de longue durée remplaçant les emplois journaliers. Ce bilan doit toutefois être pondéré par la hausse des prix, des taxes et de la fiscalité, qui ont fortement freiné la hausse du pouvoir d'achat ouvrier. De plus, les conditions de travail intensives ont usé prématurément des organismes souvent mal nourris et manquant de sommeil. L'Etat sanitaire des ouvriers n'est guère brillant en 1918, ce qui s'ajoute au lourd bilan des morts et des blessés à la fin du conflit mondial.

B. L'entre-deux-guerres

Les relations industrielles dans l'entre-deux-guerres connaissent deux périodes distinctes, coupées assez nettement par le fiasco de la grève générale de 1926, date noire dans l'histoire du trade-unionisme britannique.

• 1918-1926

Pendant la guerre, le TUC a su monter en puissance, augmentant ses effectifs de 2,7 millions en 1914 à 5,3 millions en 1918.. Si une révolution de type bolchévique semble très improbable (il existe depuis l'été 1920 un Parti communiste qui

revendique 10 000 membres et n'a guère d'écho dans la classe ouvrière) le sentiment de révolte contre un patronat "profiteur" de la guerre et un pouvoir politique jugé complice de ce patronat est très fort. Le retour dès 1919 aux rapports sociaux d'avant-guerre n'est pas fait pour apaiser les esprits. Les femmes perdent la place acquise dans l'industrie et les *unskilled workers* sont brutalement déclassés après avoir obtenu des salaires proches sinon égaux à ceux des *skilled workers*. Toutefois, cette loi est compensée la même année par une autre loi qui ouvre en principe toutes les professions aux femmes, à l'exception de celle de pasteur (il faudra attendre...1992). En 1921, ce sont 5.684 000 femmes qui travaillent pour 11 983 000 qui ne travaillent pas, soit une augmentation de 18%, mais surtout dans le secteur tertiaire.

Au début de 1919 ont lieu des grèves très dures à Glasgow, organisées par le TUC écossais et les ouvriers des chantiers navals de la Clyde pour réclamer la semaine de 40 heures. Les grèves se terminent par des affrontements avec la police (le *Bloody Friday* du 31 janvier 1919), l'arrestation des leaders et l'intervention de l'armée pour briser la grève -12 000 hommes, des mitrailleuses et 6 tanks ! L'intervention de la force armée n'atténue que très provisoirement le mouvement puisque 35 millions de journées sont perdues pour faits de grève en 1919, 27 millions en 1920 et 85 millions en 1921.

Heureusement pour le gouvernement de Lloyd George, la conjoncture de 1919-1920 est assez bonne. Un semblant de prospérité se dessine grâce aux exportations vers les pays détruits, mais la reprise n'est qu'apparente et très liée aux phénomènes inflationnistes. Le TUC est alors dominé par des leaders modérés, très favorables au dialogue de classe (Walter Citrine, Ernest Bevin, tout nouveau leader du syndicat des transports). Il parvient ainsi à obtenir quelques concessions sociales, comme la loi de 7 heures au fond des mines, des augmentations de salaire et surtout un nouveau système d'assurance-chômage (la *dole*), qui s'applique à l'ensemble des ouvriers et qui couvre, grâce à un système de cotisations tripartite (ouvrier, employé, état) les 15 premières semaines de chômage.

A partir de 1921, le changement de conjoncture économique est brutal.. Les exportations diminuent de moitié en valeur entre 1920 et 1921, passant de £ 1335 millions à £ 703 millions. Alors que l'industrie produit au maximum de ses capacités, notamment les *staples* (charbon, métallurgie, textile), la demande extérieure se tarit et les prix à l'exportation chutent (les prix de la tonne de charbon à l'exportation passent de 115 à 24 shillings). Les conséquences sont catastrophiques et annoncent déjà le marasme des années 1920 :

- Le chômage devient un véritable fléau. Selon les chiffres officiels calculés à partir des ouvriers bénéficiant de l'assurance-chômage, le taux de chômage passe de 3,9% des assurés en 1920 à 16,9% en 1921 (soit 12,2% de l'ensemble de la population active, chiffre record battu seulement en 1930).

- La baisse des salaires est générale. En prix courants, les salaires chutent de 43,7% de 1920 à 1923 ! La baisse des prix ne parvient pas à empêcher une érosion très sensible des salaires réels, notamment dans les mines de charbon. Dans ce secteur d'activité, les propriétaires rendus à la liberté du marché en février 1921 se déclarent contraints de baisser fortement les salaires pour compenser les pertes à l'exportation.

Chômage, déflation, austérité, abandon des projets de nationalisation, il n'en faut pas plus pour déclencher des actions de grève, qui trouvent leurs origines dans une profonde désillusion ouvrière. La grève lancée le 1er avril 1921 par les mineurs est très dure. La proclamation de l'état d'urgence par le gouvernement pousse certains syndicats du TUC — comme ceux des chemins de fer et des transports — à la négociation. La reculade du 15 avril 1921 est connue sous le nom de *Black Friday* et laisse les mineurs désespérés. Le *Black Friday* constitue une date honteuse dans l'histoire du mouvement ouvrier britannique, tout en révélant les contradictions du syndicalisme, partagé entre l'ouvriérisme romantique des mineurs et le pragmatisme d'hommes comme le leader des cheminots James Thomas et surtout Ernest Bevin, responsable du plus gros syndicat britannique, le Transport and General Workers's Union, la TGWU.

Les contradictions politiques du TUC se manifestent pendant toute la période 1922-26, marquée par un chômage massif (autour de 10% de la population active, avec des pointes à 12,5% en 1926 et des taux supérieurs à 15 voire à 20% dans les régions sinistrées du pays de Galles, d'Ecosse et d'Irlande du Nord, ainsi que dans certaines branches industrielles comme le charbon, les constructions navales, la coton et même la sidérurgie). Ces contradictions au sein du mouvement syndical vont s'exprimer de manière paroxystique dans la grève générale de 1926.

Le conflit de 1926 prend sa source dans le secteur charbonnier, l'un des bastions du syndicalisme depuis le XIX^{ème} siècle.

Pour compenser la perte des profits liés à la mévente du charbon (les exportations deviennent difficiles à la suite du rétablissement du Gold Standard en 1925), les propriétaires, au lieu de se regrouper, décident de baisser les salaires et d'augmenter le temps de travail dans les mines de 7 à 8 h. C'est inacceptable pour les mineurs dont les conditions de travail se sont dégradées depuis 1918 (vétusté des installations, faible mécanisation, nombreux accidents, 4 morts toutes les 24h).

Le gouvernement conservateur Baldwin temporise en subventionnant les charbonnages et en préservant les acquis syndicaux (c'est le *Red Friday* célébré en juillet 1925 par le TUC comme une victoire historique). Pourtant un rapport royal de 1926 sur l'état de l'industrie du charbon fait l'effet d'une douche froide et contraint les parties concernées à la discussion. Face à l'intransigeance patronale, les mineurs se mettent en grève et le TUC décide fin avril de lancer une grève générale de soutien, dont il cherche en réalité à sortir au plus vite. Le 12 mai, le

TUC accepte les propositions du gouvernement et laisse les mineurs seuls dans le conflit. Le conflit de 1926 et son dénouement ont des conséquences importantes :

-Le *Trade Disputes Act* de 1927 rend illégales les grèves de solidarité (qui ont permis la grève générale), interdit l'adhésion des fonctionnaires au TUC, limite les piquets de grève et règlemente le financement automatique du *Labour Party* par les cotisations syndicales (il doit désormais y avoir un véritable consentement du syndiqué).

- Sur le plan économique, le nombre de journées de travail perdues dans ce conflit est énorme et cette perte s'ajoute à celles déjà cumulées depuis la fin de la guerre.

-L'échec de 1926 est aussi un coup dur pour le trade-unionisme révolutionnaire (ou *syndicalism* selon la terminologie britannique) et pour le mouvement socialiste ouvrier dans son ensemble. La baisse des effectifs syndiqués — amorcée en 1920 — et les perspectives d'une révolution de type socialiste ou communiste s'éloignent à tout jamais. Au romantisme de l'action directe et violente visant à renverser le capitalisme des puissants se substitue un pragmatisme fondé sur la collaboration de classe et la modération. Une voie qui sera durablement celle du Trade-Unionisme come du Travailisme britanniques.

• 1927-1939

Après l'échec de la grève générale, le trade-unionisme entre dans une phase de repli, qui se prolonge jusqu'au milieu des années 30. La crise mondiale, qui touche fortement le Royaume-Uni en 1931-32 permet un timide regain de militantisme, mais les manifestations de sans-emplois, les marches de la faim qui convergent en 1930 et 1932 sur Londres en provenance des grandes cités industrielles sinistrées sont souvent spontanées et organisées sans le concours des syndicats traditionnels. La situation est alors dramatique (60% de chômeurs dans les chantiers navals) et les syndicats acquis à la modération n'ont aucune alternative politique à proposer.

A partir de 1933, le chômage tend à baisser sensiblement, en raison d'une vigoureuse reprise économique (c'est la "reprise" des années 30) : de 2 500 000 chômeurs en 1933 on passe à 1 500 000 en 1936. Les emplois industriels restent cependant encore très touchés (il y a encore 13,8% de chômage dans l'industrie en 1938), particulièrement dans le charbon, les constructions navales et le coton , tandis que toutes les industries nouvelles, ainsi que le secteur tertiaire créent des emplois. En 1936 sur 1000 chômeurs 123 sont des mineurs, 95 des ouvriers des chantiers navals, 67 des ouvriers du textile et 10 seulement des ouvriers dans l'automobile). Ce sont quelques régions — appelées dans les rapports officiels "déprimées" ou "sinistrées" — qui font les frais de ce chômage structurel. Malgré les politiques industrielles d'incitation menées dans les années 30, le marasme est profond et

durable au sud du pays de Galles, en Irlande du Nord, dans les vallées écossaises, dans le Nord-Est de l'Angleterre et certains comtés du Nord-ouest. C'est ce que les contemporains appellent l'Angleterre du chômage (*dole's England*), qui se distingue de plus en plus de l'Angleterre prospère du Sud et du Centre (Birmingham, le bassin de Londres).

Cette crise et les inégalités qui l'alimentent ont pour effet de réanimer un trade-unionisme très affaibli depuis 1926. Les membres du TUC passent de 3 294 000 en 1933 — l'étiage le plus bas de l'entre-deux-guerres à 4 669 000 en 1938 ; le total des syndiqués passe aux mêmes dates de 4 392 000 à 6.053 000. Ce renouveau des unions rompt la relative paix sociale des années 1926-1936. En octobre 1936, une immense marche de la faim est organisée à partir de la ville la plus sinistrée d'Angleterre, Jarrow, dans le Nord-Est. L'année 1937, marquée par une forte récession économique, ne compte pas moins de 1129 arrêts de travail et 3,4 millions de journées de grève (contre 1 million en moyenne en 1933 et 1934). Si le retour de l'agitation sociale traduit le profond malaise des régions sinistrées, celle-ci n'entame sérieusement ni les progrès de productivité et la reprise économique des années 30.

C. La guerre de 1939-45

•L.a mobilisation industrielle et syndicale

Plus encore qu'en 1914-1918, la guerre modifie très profondément les structures économiques et sociales du Royaume-Uni. Le pays passe en effet en quelques mois d'une économie de marché à une économie centralisée et dirigiste, grâce aux pouvoirs d'exception dévolus à l'Etat dans les *Emergency Power Acts* de 1939-40. La guerre permet, encore plus qu'en 1914-18, le contrôle quasi total de l'Etat sur l'économie, preuve de la constante adaptation du système parlementaire britannique aux conditions les plus difficiles de son histoire. En effet, le gouvernement d'Union nationale allie la personnalité de Churchill — conservateur atypique mais très hostile au socialisme — à celle du travailliste et syndicaliste Ernest Bevin, très officiellement ministre du Travail et du Service national et celle de l'économiste Keynes, très influent au sein du Trésor. S'il serait naïf de croire — comme pour 14-18— au mythe unanimiste de la "plus belle heure" et de la disparition des clivages politiques et socio-économiques, il importe de souligner l'existence d'un consensus social sur 3 points essentiels :

1 La mobilisation du peuple tout entier dans l'effort de guerre, au-delà des différences sociales et sexuelles qui sont temporairement effacées. La distribution des forces de travail est totalement transformée par la mobilisation du travail ou "guerre du peuple" . La population active passe de 19,7 millions en 1939 à plus de 22 millions en 1944 et le chômage a pratiquement disparu (1.270 000 sans-emplois en 1939, 200 000 en 1941 et 54 000 en 1944, étiage le plus bas du siècle). En raison de la mobilisation des hommes jeunes dans l'armée, la mobilisation du travail

touche tous les hommes jusqu'à 60 ans (et au-delà pour ceux qui devaient prendre leur retraite), les femmes jusqu'à 50 ans (notamment dans le secteur industriel) et même les étudiants à partir de 1943 (notamment dans les mines, y compris les élèves des public schools et des universités !).

2 La coopération tripartite entre le gouvernement, les syndicats et le patronat (les "commissions mixtes de production") permet d'éviter la multiplication des conflits comme en 1914-1918 et de maintenir une productivité correcte. Dans les branches industrielles, à la notable exception des charbonnages, la mise en place de ces commissions rencontre approbation sinon enthousiasme. Le ministre du Travail et du Service national Ernest Bevin exalte avec sa légendaire truculence et son accent populaire le travail ouvrier, condition de la résistance puis de la victoire. Malgré les impératifs de l'économie de guerre, des grèves sporadiques éclatent (les mineurs du Kent en 1942, ceux du Yorkshire et du pays de Galles en 1944) Si les journées de travail perdues se comptent en millions, ces actions revendicatives sont sans conséquences graves. Le maintien de la liberté syndicale et la tolérance de la grève (même si l'"ordre 1305" la restreint fortement et rend obligatoire les arbitrages en cas de conflit), ne sont sûrement pas étrangers à cet esprit de responsabilité qui caractérise la classe ouvrière anglaise pendant la guerre. De plus, la préservation de salaires relativement élevés, la généralisation du salaire minimum dans les secteurs industriels faiblement syndiqués — l'agro-alimentaire —, la garantie du versement des salaires en cas de chômage technique et d'interruption de la production permettent d'assurer sinon d'améliorer le pouvoir d'achat ouvrier. Ajoutons à ces considérations économiques la levée de l'hypothèque communiste après l'invasion de l'URSS par Hitler en 1941. Le Parti communiste, encore influent dans certains bastions ouvriers des pays noirs, soutient alors pleinement l'effort de guerre et condamne ouvertement les fauteurs de troubles et les appels à la grève.

3. La préparation des changements sociaux de l'après-guerre et notamment du Welfare State

C'est en novembre 1942 que le libéral William Beveridge rend son rapport sur les assurances sociales, popularisé par un livre et des émissions de la BBC. Le rapport dit rapport Beveridge est activement soutenu par les Trade-Unions ainsi que par l'Eglise anglicane et le Parti travailliste, dans la mesure où il constitue le socle de la nouvelle société de l'après-guerre. Il proclame en effet le droit à l'assurance sociale en cas de maternité, chômage, maladie, invalidité, retraite, à un système d'allocations familiales, à un salaire minimum et au plein-emploi. Il s'agit selon Beveridge de vaincre les tares socio-économiques de l'entre-deux-guerres : l'oisiveté, le besoin, la maladie, l'ignorance et la misère.

III. 1945-1970: vers l'Etat syndical

A. Le contexte d'après-guerre, très favorable aux Trade-Unions

Les Travaillistes au pouvoir entre 1945-1951 gouvernent en étroite collaboration avec le TUC, d'autant plus que les liens structurels —politiques et financiers — entre les deux organisations n'ont jamais été aussi forts. De nombreux parlementaires et des ministres sont d'anciens syndicalistes, ce qui permet de faire passer dans la classe ouvrière la pilule amère de l'austérité (le rationnement dure jusqu'au début des années 50) et ce qui permet aussi de mener une politique conforme aux grands objectifs socialistes de l'après-guerre :

- La nationalisation des charbonnages, des transports, du gaz et de l'électricité - tous de grands bastions syndicaux..

- Une politique salariale menée en concertation permanente avec les Trade-Unions et qui permet de maintenir le pouvoir d'achat ouvrier dans les temps d'austérité.

- Une politique de planification industrielle à travers la loi-cadre de juillet 1947 sur l'organisation et le développement industriel .

- La mise en place de l'Etat-Providence. Les grandes lois sociales de 1945-48 fondent un système ambitieux et très coûteux (700 milliards de £ dépensés en 1948) de sécurité sociale pour tous . Les 20 millions de salariés bénéficient des mêmes avantages sociaux : l'assurance chômage, l'assurance-maladie, l'allocation de maternité et de garde d'enfant, la retraite à 65 ans (hommes) et 60 ans (femmes), la pension de veuvage, l'allocation de décès. Les travailleurs indépendants ont les mêmes prestations, à l'exception de l'allocation-chômage.

B. Les Trade-Unions et les relations industrielles depuis 1950

La période 1950-1973 constitue l'apogée du trade-unionisme, à la fois de son influence politique et de ses effectifs globaux, qui passent de 8 millions de membres affiliés au TUC en 1945 à 10 millions en 1962 et 11 millions en 1970.

Le système tripartite Etat-patronat-syndicats, qui structure les relations industrielles depuis les années 1920, se renforce après 1945 et forme ce que certains auteurs ont appelé un *Corporate State*, à savoir un Etat néo-corporatiste reposant sur la concertation permanente, notamment sur le plan salarial. Le fonctionnement de ce Corporate State perd beaucoup de son efficacité dans les années 50 et 60, en raison des politiques économiques de stop-go et des contraintes inflationnistes, mais aussi en raison du manque de coopération des syndicats. Ayant perdu depuis longtemps tout penchant révolutionnaire — contrairement par exemple à l'Italie et à la France —, le Trade-unionisme est devenu un Etat dans l'Etat, une forme d'*Establishment* défendant sans relâche tous les avantages acquis, et refusant de coopérer lorsque ces avantages sont menacés. Les abus de pouvoir des syndicats sont dénoncés, mais sans effets concrets. Tout au plus remet-on périodiquement en cause quelques archaïsmes, comme la *political levy* (qui assure toujours au Parti travailliste une partie des cotisations syndicales retenues à la source), ainsi que le *closed shop*

system (monopole d'embauche d'ouvriers syndiqués dans de nombreuses branches de l'industrie).

Les dirigeants du TUC et des grands syndicats affiliés (*Amalgamated Engineering, National Union of Mineworkers, Transport and General Workers*) font partie de la génération de l'entre-deux-guerres, qui a connu le chômage massif par la crise industrielle des années 30. Cette génération de syndicalistes a fait sienne les idées de Keynes en matière économique et elle a pour objectif majeur l'établissement du plein-emploi dans un contexte de croissance de la consommation populaire : pour cela, il faut maintenir à tout prix l'emploi industriel, augmenter les salaires et le pouvoir d'achat des ouvriers. Toute résistance de l'Etat (dont l'arbitrage peut être refusé en fonction des conventions collectives) ou du patronat à ces exigences sans cesse renouvelées se paye au prix fort, celui du conflit, de la grève, et souvent de l'action "sauvage" qui échappe à tout contrôle. De 1946 à 1953, 43% des jours perdus pour fait de grève le sont dans l'industrie minière nationalisée, essentielle au redressement du pays. De 1953 à 1970, si l'on exclut les charbonnages, la moitié des grandes grèves ont lieu dans les industries à gros effectifs comme l'automobile et les constructions navales, ainsi que dans les transports. Le niveau des conflits industriels reste assez élevé entre 1945 et 1973, avec des années noires (1957, 1962) et des années calmes (les années 50, en général) et une très forte augmentation des jours de grève entre 1968 et 1972 (plus de 5 millions par an en moyenne).

La deuxième moitié des années 60 marque une détérioration des relations industrielles dans un pays qui aurait plutôt besoin de paix sociale pour combler ses retards de productivité. La politique du travailliste Harold Wilson est de plus en plus mal acceptée par des syndicats qui estiment avoir fait trop de concessions à son allié depuis 1964 : augmentation de la fiscalité, qui finit par toucher les *skilled workers*, blocage des salaires et budgets d'austérité en 1966 puis en 1968-70, retour d'un taux de chômage assez élevé. En 1968, une Commission (Commission Donovan) sur les relations industrielles dénonce les mouvements de grève "sauvages" et préconise une nouvelle réglementation. La grève est de plus en plus impopulaire en raison des inconvénients quotidiens (surtout dans les transports), mais aussi de l'absence de limites légales : les conventions collectives prévoient dans certaines branches des préavis de grève, mais ceux-ci ne sont pas obligatoires, pas plus que les votes à bulletins secrets, ou les procédures de conciliation. Le ministre travailliste de l'Emploi et de la Productivité, Barbara Castle, approuve les principales recommandations de la commission Donovan, ce qui renforce le militantisme syndical dans certaines grandes branches professionnelles du TUC (transports, métallurgie, mines qui sont les plus radicales). Un "Livre blanc" de 1969 tendant à préciser le rôle des principaux partenaires dans les conflits sociaux et à réglementer la grève est assimilé par certains à une "atteinte au droit de grève". Le secrétaire général, modéré, du TUC, George Woodcock, est remplacé par un "dur", (Victor Feather) aux revendications maximalistes. Le gouvernement accepte un "compromis", qui se solde par l'abandon du projet de 1969 et par des

augmentations de salaires très importantes (10% soit trois fois plus que les objectifs annuels).

Quant aux patrons, ils ont surtout pratiqué dans les années 60 une gestion laxiste des conflits industriels. En cas de problème, les entrepreneurs — suivant volontiers l'exemple de l'Etat avec les secteurs nationalisés — cèdent sur presque tout afin de préserver la paix sociale, sans d'ailleurs toujours y parvenir. Et les concessions faites sur les salaires, le temps et conditions de travail, la gestion des personnels sont généralement répercutées sur les prix. De ce point de vue, il y a même parfois d'importants reculs : la suppression des 3X8 dans les années 60 affaiblit la productivité britannique par rapport à des concurrents européens qui ont généralisé ce système.

L'action syndicale de 1945 à 1970 doit être jugée avec sévérité, sans mésestimer le poids du passé économique et social ni affranchir les élites politiques, les entrepreneurs et les banquiers de leurs responsabilités dans le mal britannique (*English disease*). La défense aveugle de l'emploi dans les secteurs en déclin (textile, constructions navales, charbon, sidérurgie), le maintien contre toute logique industrielle de sureffectifs, le refus de certaines relocalisations géographiques indispensables, la défiance envers les nouvelles méthodes de gestion et de management et même envers les nouvelles machines qui "cassent les emplois", les positions syndicales adoptées de 1945 à 1970 sont peu compatibles avec les exigences de rendement et de productivité (sans parler du profit, un mot tabou !). A cela s'ajoute une politique salariale du "toujours plus", qui alourdit dangereusement les coûts de production et diminue les profits et les possibilités d'investissement.

Le Royaume-Uni devient ainsi dans années 70 un pays de non-droit syndical, sur fond de crise économique et sociale accélérés. La parenthèse conservatrice (et très libérale) de 1970-1974 ne fait qu'agrandir le fossé creusé dans les années 60 entre les partenaires sociaux. Edward Heath a beau déclarer en 1970 qu'il va "changer le cours de l'histoire de la nation", il ne peut s'attaquer à une forteresse syndicale de 11 millions de membres et à des organisations puissantes comme la TGWU (le syndicat des Transports, 2 millions de syndiqués, désormais dirigé par le communiste Jack Jones), sans remettre en cause le consensus d'après-guerre. Ainsi, en 1974, une nouvelle grève très dure des mineurs amène le Premier ministre à organiser des élections générales, qui sont perdues par les Conservateurs !. Les grandes grèves impopulaires de l'hiver 1978/79 (*the winter of discontent*) font le lit des Conservateurs les plus durs et permettent la victoire de Margaret Thatcher, bien décidée à casser définitivement le pouvoir *politique* des Trade-unions. Très affaiblis par 15 ans de pouvoir conservateur, les Trade-Unions sont revenus à plus de pragmatisme. Ils ont entrepris ces dernières années une rénovation qui a devancé et qui a aussi préparé la rénovation spectaculaire du *New Labour* de Tony Blair.