



Revue Française de Civilisation Britannique

French Journal of British Studies

XV-2 | 2009

Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau?

Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen

The Tuc and Europe, a radical move in the Thatcher years: from symbolic international commitment to pro-european pragmatism

Anne-Marie Motard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rfcb/1143>

DOI : 10.4000/rfcb.1143

ISSN : 2429-4373

Éditeur

CRECIB - Centre de recherche et d'études en civilisation britannique

Édition imprimée

Date de publication : 27 juillet 2009

Pagination : 113-131

ISBN : 978-2-9115-8028-4

ISSN : 0248-9015

Référence électronique

Anne-Marie Motard, « Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen », *Revue Française de Civilisation Britannique* [En ligne], XV-2 | 2009, mis en ligne le 01 novembre 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rfcb/1143> ; DOI : 10.4000/rfcb.1143



Revue française de civilisation britannique est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen

Anne-Marie MOTARD

Université Paul Valéry – Montpellier III

L'évolution de la position de la Confédération des syndicats britanniques (Trades Union Congress) sur la question européenne depuis 1945 est un parcours sinueux qui l'a menée de l'internationalisme de principe de l'après-guerre au prosélytisme pro-européen de l'après-Thatcher. L'une des premières organisations indépendantes de représentation des syndicats dans le monde, le Trades Union Congress (TUC), créé à Manchester en juin 1868, constitue à ses débuts une sorte de club jouant le rôle de groupe de pression auprès des instances de représentation politique afin de promouvoir les droits syndicaux et de protéger les syndicalistes des excès de certains employeurs. Après la première guerre mondiale, le TUC apparaît comme l'organe représentatif des syndicats britanniques au niveau national, avec une influence renforcée à la fois par des réformes structurelles internes et par l'échec du militantisme direct pratiqué par certains syndicats. De plus, la confédération syndicale resserre, à ce moment-là, ses liens avec les travaillistes en mettant en place des commissions mixtes de consultation et d'élaboration du programme politique du parti.

L'influence du TUC va se renforcer pendant les années 1920 et 1930, et plus encore pendant la deuxième guerre mondiale au cours de laquelle les leaders syndicaux vont être étroitement associés aux responsabilités gouvernementales. La nomination d'Ernest Bevin, secrétaire général du puissant syndicat des transporteurs (TGWU), à la tête du ministère du travail symbolise l'importance du rôle joué par le mouvement syndical pendant la guerre, notamment pour assurer la mobilisation de la main d'œuvre. Walter Citrine, secrétaire général du TUC de 1926 à 1946, souligne le renforcement de la légitimité des syndicats qui a résulté de leur participation à l'effort de guerre : « *L'influence des syndicats s'est extrêmement renforcée pendant la guerre, et à aucun autre moment de l'histoire britannique la contribution des organisations de travailleurs n'a été plus facilement et largement reconnue*¹ ». En 1945, la puissance des syndicats britanniques paraît incontestée, et leur rôle dans la société clairement établi. Or, pendant la période qui suit, le TUC maintient une relation distanciée avec ses partenaires européens, qui oscille entre l'indifférence, la méfiance ou même l'hostilité, et un intérêt mesuré, une curiosité

¹ "The influence of the trade unions has been enormously strengthened during the war and at no period in British history has the contribution which the organised workers have made to the success of their country been more widely and readily recognised". (Taylor, p. 76)

teintée de perplexité. La prudence dont la confédération fait preuve vis-à-vis de tout engagement européen dans les années 1950 et 1960 se transforme en véritable rejet dans les années 1970. Mais un changement d'attitude se fait jour dans les années 1980 qui va aboutir à un véritable retournement de situation, le TUC se faisant à la fin du XX^e siècle et au début du XXI^e siècle le chantre de l'intégration européenne. Comment expliquer la persistance des attitudes anti-européennes au sein du TUC, et, au-delà dans les syndicats en général, pendant des décennies ? Comment le changement d'attitude à la fin des années 1980 s'est-il opéré ? A-t-il été la conséquence d'un revirement soudain ou l'aboutissement d'un long processus ? Quelle influence le TUC a-t-il sur la définition des priorités économiques et sociales du gouvernement ? Quel rôle joue-t-il dans la société britannique ? Après la crise qui a touché l'ensemble du mouvement syndical dans les années 1980 a-t-il même encore un rôle à jouer ? On peut esquisser des réponses à ces questions en analysant l'évolution du discours de la confédération sur l'idée européenne et en mettant en perspective les transformations du mouvement syndical britannique, tout à la fois soumis à l'évolution sociale, économique et politique de la Grande-Bretagne et acteur du changement.

Il apparaît en fait que l'engagement européen du TUC varie d'une manière inversement proportionnelle à la puissance nationale du mouvement syndical. La construction européenne est négligée, voire repoussée, tant que le mouvement syndical est en position de force dans la société britannique. A contrario, elle devient une ressource fortement revendiquée par un syndicalisme en crise qui se tourne vers l'Europe pour tenter de juguler sa perte d'influence.

Puissance du TUC, ignorance de l'Europe

Après la deuxième guerre mondiale, l'attitude du mouvement syndical reflète le climat politique britannique : la Grande-Bretagne sort du conflit du côté des vainqueurs et il semble qu'un sentiment de supériorité morale et d'assurance quant à son rôle de grande puissance soit partagé par l'ensemble des couches sociales. Les prises de position du TUC en matière de relations internationales s'inscrivent sans difficulté dans les trois cercles de la politique étrangère définis par Churchill en 1948 par ordre d'importance décroissante : le Commonwealth, la « relation spéciale » avec les États-Unis et, en dernier lieu, l'Europe. Ce qui domine alors est un internationalisme de principe qui paraît incompatible avec tout engagement européen.

Le TUC affirme régulièrement son attachement aux principes de solidarité entre les travailleurs du monde entier, sans privilégier aucune aire géographique. Mais le laconisme des leaders syndicaux et l'absence de véritables débats lors des congrès de l'époque témoignent d'un manque d'intérêt réel pour les questions internationales. Au-delà des déclarations de principe et de l'intervention traditionnelle de quelques confrères, l'action internationale du TUC reste discrète. De fait, les actions concrètes entreprises occupent une place restreinte dans les rapports du General Council, exécutif du TUC : guère plus d'une page ou deux, relatant essentiellement des rencontres avec des représentants de syndicats étrangers ou des visites outre-mer.

Cependant, deux aspects spécifiques de l'action internationale du TUC méritent d'être soulignés. Tout d'abord, l'aide à la reconstruction du mouvement syndical allemand constitue l'une des préoccupations internationales du TUC après la guerre: appui financier mais aussi appui organisationnel afin de mettre en place une structure cohérente et efficace de représentation des salariés. Cette action reste dans la mémoire collective du TUC comme un acte important de réconciliation qui, aux dires des dirigeants de l'époque comme de ceux d'aujourd'hui, a porté ses fruits, aboutissant à la mise en place de syndicats capables de jouer un rôle économique et social de premier plan. Par ailleurs, la confédération porte une attention particulière aux travailleurs des pays du Commonwealth envers lesquels les syndicats britanniques se sentent investis d'une responsabilité particulière relevant d'un certain paternalisme.

Qu'il s'agisse de l'aide aux syndicats allemands ou à ceux des pays du Tiers Monde, le TUC présente le système de relations entre les partenaires sociaux en Grande-Bretagne comme le modèle à suivre. Le leadership du TUC s'inscrit ainsi dans la conception de l'équilibre international défendue par le Foreign Office et représentative de l'idéologie alors dominante au sein des élites politiques britanniques. Les rencontres informelles mais régulières entre dirigeants du TUC et responsables des Affaires Etrangères attestent cette sorte de consensus entre les élites de l'époque - consensus loin d'être sans faille mais reposant au moins sur une certaine idée de l'intérêt national qu'il convenait de préserver, en particulier, de la menace communiste.

La lutte contre le communisme est en effet un autre aspect significatif de la politique internationale du TUC dans les années 1950 et fonde, pour une large part, les actions de soutien aux syndicats étrangers bien que la légitimation idéologique qui en est donnée repose sur l'affirmation de valeurs humanistes de solidarité et de fraternité. De fait, le TUC reprend à son compte l'idée du « rideau de fer » popularisée à la suite du discours de Winston Churchill à Fulton en 1946. Sous la direction de Walter Citrine, le TUC est à l'avant garde de la lutte contre les infiltrations communistes dans les syndicats britanniques et contre les efforts de Staline pour contrôler la Fédération internationale des syndicats (World Federation of Trade Unions). En décembre 1949, le TUC organise un congrès international qui mène à la création de la Confédération internationale des syndicats libres (International Confederation of Free Trade Unions), organisation qui va concurrencer la précédente. Au début des années 1950, la plupart des grands leaders syndicaux sont d'ailleurs hostiles, en raison de leur anti-communisme, à la gauche du Parti travailliste, ce qui aura une influence déterminante sur les rapports de force au sein du parti.

Lors du congrès du TUC à Blackpool en 1945, la seule référence à l'Europe est critique : il s'agit de l'éventualité d'une politique européenne commune en matière de transport. Le rapport présenté par l'exécutif souligne les dangers d'un affaiblissement de la souveraineté du gouvernement britannique et prône la nationalisation des transports publics dans le cadre d'objectifs strictement nationaux :

...la Commission s'est inquiétée du danger qu'il y aurait à limiter

*l'autorité de notre gouvernement en matière de transport public... [...] ...le système de transport national devrait être nationalisé ou contrôlé par la puissance publique afin qu'il puisse être géré en vue d'atteindre les grands objectifs de notre politique nationale, tel qu'une répartition équilibrée de l'industrie.*²

Jusqu'au milieu des années 1950, tout comme les responsables politiques de l'époque, le TUC s'oppose à toute démarche européenne intégrée, qu'il s'agisse de la CECA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) ou des tentatives de création d'une Communauté Européenne de Défense. Le soutien à l'AELE³ ne marque pas un rapprochement avec l'Europe mais témoigne au contraire de l'hostilité du mouvement syndical à la construction européenne. Ce soutien est avant tout d'ordre réactif ; il convient de réagir au Traité de Rome qui vient d'être signé. Au congrès de 1957, l'exécutif du TUC souligne l'importance des échanges commerciaux avec les six pays de la CEE et l'inéluctabilité du changement en Europe. Pour la direction du TUC l'adhésion de la Grande-Bretagne à l'AELE doit permettre de contrebalancer le poids de la CEE et donc de préserver les intérêts nationaux, en premier lieu le plein-emploi qui constitue la préoccupation fondamentale des syndicats britanniques depuis la fin de la guerre –conséquence du traumatisme social provoqué par la crise économique des années 1930. Bien que le débat ne porte pas sur une adhésion éventuelle de la Grande-Bretagne à la CEE mais uniquement à l'AELE, le congrès ne se prononce pas et laisse la question en suspens jusqu'au congrès suivant car de nombreuses voix s'élèvent contre toute forme de coopération transnationale, en particulier l'abolition des barrières douanières. Les intérêts nationaux, envisagés dans le cadre de la planification, doivent passer au premier plan : «...notre responsabilité est d'assurer l'élection d'un gouvernement qui puisse planifier l'économie de notre pays sans interférence d'aucune autre source⁴ ... ». Les réticences qui s'expriment lors des débats du TUC portent également sur la question de l'harmonisation sociale ; les syndicats britanniques craignant une révision à la baisse de leurs avantages sociaux, tout en admettant néanmoins que la plupart des grands pays européens ont un niveau de protection sociale à peu près similaire à celui de la Grande-Bretagne. Un autre aspect qui apparaît régulièrement dans les débats est l'attachement des syndicats à la liberté de négociation entre les partenaires sociaux (free collective bargaining); toute intervention étatique, et a fortiori, européenne est envisagée avec la plus grande circonspection.

Ce n'est qu'au cours des années 1960 que le TUC va opérer un rapprochement

2 “...the Committee could foresee the undesirability of limiting the authority of our government in matters of transport policy... [...] ...internal transport services should be brought under public ownership or control so that they may be operated in a manner most likely to achieve the wider objectives of national policy such as a balanced distribution of industry”. (TUC, General Council's Report, 1945, p.192).

³ L'Association Européenne de Libre Echange (EFTA en anglais), née en 1959, regroupe à l'origine sept pays (Autriche, Danemark, Norvège, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse) opposés à la CEE qui établissent entre eux une zone douanière de libre échange.

⁴ “...our job [...] is to secure the election of a government in this country which can plan the economy of our country without interference from any other source”. (TUC, 1957, Conference Proceedings, p.429).

prudent avec l'Europe. En 1961, le rapport présenté au congrès annuel par le General Council, intitulé *L'Unité Economique Européenne*, témoigne d'une évolution significative des opinions puisque l'exécutif du TUC soutient la décision du gouvernement Macmillan d'entamer des négociations avec la CEE en vue d'une éventuelle adhésion. L'accent est cependant mis sur la nécessité de préserver les intérêts nationaux ainsi que ceux du Commonwealth et de l'AELE. Bien que le soutien à la construction européenne ne soit pas très appuyé, cet accord de principe marque une étape importante dans le parcours européen du TUC. Cette prise de position s'appuie sur une appréciation de la construction européenne en termes d'avantages concrets et non d'a priori idéologiques. En effet, le pragmatisme est au cœur de la démarche du TUC : « Le Conseil général, quant à lui, adopte une approche pragmatique, plutôt que théorique, du supranationalisme⁵ ». À partir de 1962, le TUC, sous la direction de George Woodcock, s'implique de manière plus active dans la coopération avec le gouvernement britannique et, en particulier, dans le processus de négociation entre le Royaume-Uni et la CEE. Les dirigeants du TUC participent aux réunions organisées entre les syndicats des pays de la CEE et de l'AELE, sont régulièrement informés et consultés par le gouvernement. Le Lord Privy Seal (ministre sans portefeuille) les rencontre mensuellement à la suite de chaque réunion interministérielle traitant de la négociation européenne. Dans un mémorandum que le General Council remet au gouvernement en 1962, quatre préoccupations essentielles apparaissent : la question de la politique agricole commune, le souci de préserver des relations privilégiées avec le Commonwealth, les difficultés de l'harmonisation sociale et la volonté de maintenir le plein emploi. En jouant ainsi un rôle de représentation des intérêts des salariés dans le système politique, le TUC participe pleinement au mouvement de repositionnement idéologique des élites britanniques de l'époque vis-à-vis de l'Europe et des relations internationales.

Cependant, si, tout au long, des années 1960, la direction du TUC est plutôt favorable à un engagement européen de la Grande-Bretagne, les débats très vifs menés lors des congrès indiquent que cette position est loin de faire l'unanimité. Après l'échec des premières négociations avec la CEE, le mouvement d'opposition à l'adhésion se consolide, mené par de grandes figures du monde syndical et politique comme Frank Cousins, secrétaire général du syndicat des transporteurs (TGWU) et ancien ministre du premier gouvernement Wilson, et va se renforcer dans les années 1970. Le décalage entre la position du leadership du TUC et les syndicats affiliés est récurrent tout au long de cette période. Dès 1962, alors que la direction du TUC défend une position réaliste⁶ et souligne les répercussions inéluctables de l'intégration européenne sur le rôle international et la politique économique et

⁵ "The General Council for their part take a pragmatic, rather than a theoretical, view of *supranationalism*". (TUC Report, 1961, p.253).

⁶ « We are the oldest industrial nation in the world. We are one of the most highly developed industrial nations in the world. That is why the Common Market is the most important thing that has hit us in the economic sphere for half a century. Our whole future will be affected by it, whether we like it or not. We shall live either with it or in it. The only certain thing is that we cannot either now or in the future ever ignore it. That is not an opinion, that is a fact. » (TUC Report, 1961, p.403).

sociale de la Grande-Bretagne, que celle-ci adhère ou non à la CEE, des voix s'élèvent pour manifester leur désaccord. Les arguments avancés par les opposants à la demande d'adhésion sont nombreux et vont être développés au cours des années 1970. Ils craignent en particulier un affaiblissement des liens de la Grande-Bretagne avec le Commonwealth, une entrave à la planification de l'économie nationale, les atteintes aux droits des travailleurs, ainsi que le maintien de la division entre Europe de l'Ouest et Europe de l'Est. Les solutions alternatives qu'ils proposent s'inscrivent dans la ligne politique qu'ils souhaitent maintenir, fondée sur l'internationalisme (échanges commerciaux avec tous les pays du monde sans condition politique préalable), la planification économique et l'aide aux pays sous-développés, en particulier ceux du Commonwealth.

Il semble que l'opposition à la CEE relève pour une large part d'une crainte collective et diffuse vis-à-vis du changement qui dépasse largement le mouvement syndical et reflète les difficultés d'un certain nombre de Britanniques à accepter que leur pays joue un rôle amoindri sur le plan international dans la deuxième moitié du XX^e siècle. Si les élites politiques et économiques commencent, au début des années 1960, à prendre la mesure des réajustements auxquels la Grande-Bretagne doit procéder afin de trouver sa place dans le nouvel ordre mondial, il n'en est pas de même pour la majorité des Britanniques. Un sentiment de malaise prévaut qui illustre bien le mélange de radicalisme moderniste (par exemple, dans le domaine de la libéralisation des mœurs) et de pesanteurs sociologiques fortes coexistant dans la société de l'époque (par exemple, la difficulté pour le mouvement syndical d'accepter un code de bonne conduite lors de leur conflit avec le gouvernement Wilson sur les propositions de réforme des relations entre partenaires sociaux avancées par le rapport publié en 1969, *In Place of Strife*). L'intervention du représentant d'un des grands syndicats du textile (*National Union of Tailors & Garments Workers*) au congrès de 1962, témoigne avec grandiloquence de ce malaise qui va bien au-delà de simples préoccupations d'ordre économique ou social. Ce sont les fondements mêmes de l'identité britannique qui seraient menacés :

Le Parlement devrait céder une part de sa souveraineté en conformité avec le Traité. Nous abandonnerions une part de notre grand héritage *démocratique, façonné par d'innombrables* générations de Britanniques au cours des 800 ans de notre histoire. Nous céderions une part de nos droits historiques pour des avantages économiques et politiques extrêmement hypothétiques. Selon moi, cela est trop cher payé et trop douloureux, mais je *suis sûr d'une chose : ce n'est pas seulement l'avenir économique et politique de notre pays qui est menacé* en ce moment mais le tissu démocratique de notre nation.⁷

⁷ "Parliament will have to abandon part of its sovereignty in accordance with the Treaty. We shall be surrendering part of our great democratic heritage, built up over 800 years of British history by countless generations of British people. We shall be selling part of our birthright for extremely hypothetical economic and political gains. In my opinion the price is too painful and too high, but of one thing I am certain : it is not only the economic and political future of *this country which is now in danger but the democratic fabric of the nation*". (TUC Report, 1962, p.409).

Peu de syndicats soutiennent activement la demande d'adhésion et ceux qui y sont les plus favorables, comme certains syndicats de salariés de l'administration ou de l'industrie chimique, le font de manière mesurée et prudente – allant parfois jusqu'à retirer leurs motions afin de ne pas créer trop de dissensions internes. Pourtant, leur soutien s'appuie sur une vision claire des enjeux auxquels est confronté le mouvement syndical. Par exemple, Mr Grantham, parlant au nom du Clerical and Administrative Workers' Union, exhorte son auditoire à participer à la construction européenne et à ne pas chercher refuge dans un nationalisme étroit et contre-productif :

Le vrai prix à payer si nous ne rejoignons pas les Six est de devenir *l'homme malade de l'Europe*. Nos opposants ont choisi de soutenir une politique nationaliste bornée sous un gouvernement conservateur au nom du Socialisme. Il n'y a pas de réelle possibilité de changer la politique infructueuse menée au cours des dix dernières années si nous n'éliminons pas les contraintes qui pèsent sur notre économie en négociant une base juste et équitable pour adhérer au Marché commun.⁸

Dans les années 1970, nombre de syndicats vont suivre une évolution parallèle à celle du Parti travailliste, que d'aucuns ont qualifiée de « dérive gauchiste ». Au congrès de 1970 l'exécutif du TUC, qui présente aux délégués un rapport intitulé La Grande-Bretagne et la CEE mettant en évidence les coûts et les avantages de l'entrée dans le marché commun, est accusé de pusillanimité sur la question européenne. De nombreux intervenants lui reprochent de ne pas prendre clairement position contre la CEE. De fait, Vic Feather, secrétaire général du TUC de 1969 à 1973, est extrêmement prudent et pèse le pour et le contre, soulignant d'un côté les conséquences bénéfiques de l'ouverture d'un grand marché européen pour l'industrie britannique et, de l'autre, le risque de déséquilibre de la balance des paiements qui pourrait entraîner une augmentation du coût de la vie.

Le TUC bascule dans l'anti-européanisme au congrès de 1971, à la suite de longs débats et d'interventions virulentes des opposants au marché commun, et va mener de nombreuses campagnes contre l'intégration européenne dans les années qui suivent. L'opposition au marché commun est fondée sur une argumentation avant tout d'ordre économique : « La conclusion du Conseil général est que *l'adhésion selon les conditions qui ont été négociées ne serait pas avantageuse pour les Britanniques. Nous pensons qu'il n'y a pas de raison pour que la Grande-Bretagne ne développe pas son potentiel économique au maximum en dehors de la*

⁸ «The real price for not joining the Six is to become the poor man of Europe. Our opponents are opting to stick to narrow, nationalistic policies under a Conservative government in the name of Socialism. There is no real possibility of changing the unsuccessful policies of the past ten years unless we remove the basic constraints on our economy by negotiating a fair and equitable basis for joining the Common Market”. (TUC Report, 1970, p.679).

CEE⁹ ». Néanmoins, aux arguments économiques s'ajoutent des objections de principe. En effet, certains opposants à la construction européenne fondent leurs critiques sur une approche idéologique marxisante : la CEE n'est qu'un club capitaliste dont il convient de réduire l'influence. Le TUC, représentant la classe ouvrière, ne peut en aucun cas cautionner une entreprise qui vise à assurer la mainmise du grand capital international sur les richesses économiques des pays européens et l'exploitation des masses salariées.

L'opposition au Marché commun se durcit de 1971 à 1975, date du référendum organisé par le Premier Ministre conservateur Edward Heath, à l'occasion duquel le TUC mène une campagne virulente en faveur du non. Le résultat du scrutin qui indique qu'une majorité de Britanniques est favorable au maintien de leur pays dans la CEE est perçu avec embarras et perplexité par le TUC qui avait fondé, entre autres, son argumentation anti-européenne sur le fait que les citoyens n'avaient pas été démocratiquement consultés jusqu'alors. La quasi disparition de la question européenne des débats lors du congrès annuel à partir de ce moment-là est révélatrice du malaise causé par le verdict des urnes.

À partir de 1977, une légère évolution de la position du TUC se fait jour au travers du rapport du General Council qui recommande la participation aux instances consultatives de la CEE, orientant le TUC vers une stratégie de réforme des institutions plutôt que d'opposition systématique. Malgré des interventions violemment opposées à tout rapprochement avec la Communauté européenne, le rapport est accepté et ouvre la voie à un timide engagement européen qui va peu à peu, quoique discrètement, se confirmer. Le TUC est particulièrement actif au sein de la confédération européenne des syndicats, European Trade Union Confederation (ETUC), qui mène campagne auprès des gouvernements européens sur des thèmes chers aux syndicats britanniques comme le maintien de la croissance et du plein-emploi. Des représentants du TUC participent également aux travaux de diverses institutions communautaires, comme le Comité économique et social de la Communauté.

Il faut souligner que, malgré la virulence des anti-européens, les motions qu'ils soumettent au congrès sont, du moins pendant les années 1960 et 1970, généralement rejetées ou adoptées à une courte majorité. Se pose la question de la représentativité des délégués syndicaux : leurs prises de position publiques reflètent-elles véritablement l'opinion dominante chez les syndiqués ? Ou y a-t-il distorsion des opinions ? Par ailleurs, le décalage entre l'agitation publique anti-européenne et la relative stabilité du soutien à l'exécutif du TUC ne viendrait-il pas du système du vote bloqué qui obère les résultats dans la mesure où les leaders syndicaux mettent dans la balance électorale tout le poids de leur organisation ? Les grands syndicats jouent un rôle déterminant dans le processus décisionnel du congrès mais représentent-ils fidèlement leurs adhérents ? À titre d'exemple, lorsque le TUC adopte en 1972 la motion 65 qui engage le mouvement dans le rejet de l'Europe, le

⁹ “*The General Council conclude [...] that entry on the terms negotiated would not be advantageous to the British people. They believe there is no reason why Britain should not develop her economic potential to the full outside the EEC....*”. (TUC Report, 1971, p. 328).

document est loin de faire l'unanimité¹⁰. Que signifie donc cette majorité ? Pour quelle raison les syndicats favorables à l'entrée de la Grande-Bretagne dans le marché commun n'interviennent-ils pas dans les débats ? Ne se sentent-ils plus dans « l'air du temps » ? Craignent-ils d'accentuer les divisions internes au TUC et au Parti travailliste ? Ces questions mériteraient d'être étudiées de manière approfondie pour affiner l'analyse des évolutions idéologiques au sein du mouvement syndical. À travers les débats du TUC, on peut simplement relever les tendances « lourdes » de cette évolution.

Si force est de constater que le virage idéologique négocié au début des années 1970 a eu des conséquences importantes sur la pratique du mouvement syndical dans les années qui ont suivi, il ne faut cependant pas en surestimer l'impact. De fait, le rejet total de l'Europe n'a duré que quelques années (de 1971 à 1977) et les tentatives des syndicats anti-européens pour imposer leurs vues au congrès sont devenues de plus en plus sporadiques au fil du temps.

Faiblesse du TUC, importance de l'Europe

Au cours des années 1980, le TUC va (re)découvrir l'Europe et ce qu'elle peut apporter à un mouvement syndical mis à mal par la politique de Margaret Thatcher. Cette approche, initiée par la crise du syndicalisme britannique, est avant tout inspirée par le souci pragmatique de contenir le déclin, mais va peu à peu se transformer en axe central d'une recomposition idéologique.

Le déclin syndical se traduit tout d'abord par la baisse des effectifs syndicaux qui, après un pic à la fin des années 1970, chutent rapidement et considérablement : le TUC avait 12 millions d'adhérents en 1979, il n'en compte plus que 7 millions en 1998, avec un taux de syndicalisation de seulement 19% dans le secteur privé (contre 60% dans le secteur public). Seulement 44% des salariés sont employés dans des entreprises qui reconnaissent, officiellement les syndicats¹¹. La forte augmentation du chômage dans les années 1980 contribue également à la fragilisation des syndicats. Le déclin est aussi d'ordre qualitatif : en raison de l'évolution socio-économique, il s'accroît dans les secteurs industriels traditionnels qui ont longtemps constitué des fiefs du syndicalisme : mines, chantiers navals, métallurgie, textile, etc. Le syndicaliste type (de sexe masculin, blanc, employé à temps plein dans une grande entreprise, éventuellement nationalisée, ou dans le service public, avec une faible mobilité professionnelle) est en voie de disparition. De nouvelles catégories de salariés apparaissent (femmes ou salariés à temps partiel par exemple) ainsi que de nouvelles formes de travail qui remettent en question l'action habituelle des syndicats. Non seulement l'activité salariée change de nature mais tout ce qui a contribué à la formation d'une culture syndicale forte tend à disparaître, ce qui va amener le TUC à réfléchir sur son rôle et les modalités d'adaptation du mouvement à la nouvelle donne économique.

Le contexte politique est radicalement modifié lorsque Margaret Thatcher arrive au pouvoir en 1979 avec un programme hostile aux syndicats. Elue après une

¹⁰ Motion 65 contre le marché commun : 4 892 000 voix pour, 3 516 000 voix contre (TUC Report 1972, p. 456).

¹¹ The Guardian, 04/05/99 et 11/09/99.

campagne virulente contre le pouvoir syndical jugé excessif, en particulier à la suite de l'hiver 1979 (*The Winter of Discontent*) marqué par des grèves qui paralysèrent la vie du pays pendant de longues semaines, elle entame un bras de fer avec les syndicats en s'appuyant sur une partie de l'opinion publique dont la méfiance à l'égard des syndicats est soigneusement entretenue par la presse populaire. Le symbole de l'affaiblissement syndical est l'échec de la longue grève des mineurs de 1984-85 à l'issue de laquelle le leader de la National Union of Miners, Arthur Scargill, est obligé de capituler face à la détermination du gouvernement, perdant peu à peu le soutien de ses confrères et de la direction du Parti travailliste.

Les gouvernements conservateurs successifs des années 1980 vont contribuer à l'affaiblissement du pouvoir syndical essentiellement par la mise en place d'une législation répressive (voir l'article de John Mullen : La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunité pour les syndicats). De plus, le mouvement de privatisation de l'économie entrepris au cours de cette période concourt à la mise en place d'un nouveau système de relations entre les partenaires sociaux dans lequel le gouvernement s'implique peu. L'abolition d'instances consultatives comme le célèbre *Neddy*¹² ou, du moins, leur perte d'influence contribuent également à marginaliser les syndicats. Il semble que la marginalisation du mouvement syndical a été d'autant plus nette et rapide en Grande-Bretagne que les fédérations sont peu impliquées dans le processus décisionnel menant à la mise en place des politiques publiques. Par exemple, à la différence de la plupart des pays européens, les syndicats britanniques n'ont jamais assumé de responsabilité de type administratif comme l'organisation du régime des retraites ou d'assurance-maladie. Quoique pendant la deuxième guerre mondiale et au cours des années 1960 et 1970, le TUC ait participé à un fonctionnement tripartite, au sein de divers organismes, peu de résultats concluants à long terme ont été enregistrés. Les partenaires sociaux, au premier chef le mouvement syndical, sont fortement attachés à leur autonomie et à leur liberté de négociation (*free collective bargaining*). Par crainte de voir se développer une concentration excessive du pouvoir, les partenaires sociaux n'ont pas établi de procédure de concertation durable. De ce fait, les syndicats ont pu être assez facilement écartés des processus décisionnels.

Le mouvement syndical britannique, confronté à un environnement hostile et à un rôle réduit sur le plan national, va chercher à retrouver une influence et, peu à peu, l'idée européenne va s'imposer comme la seule alternative possible. Avec l'élection de Norman Willis à la tête du TUC en 1984, la confédération va lentement se tourner vers l'Europe qui apparaît maintenant comme une ressource pouvant favoriser le renouveau syndical. Le nouveau secrétaire général est personnellement favorable à l'intégration européenne et est soutenu dans sa démarche par David Lea, secrétaire général adjoint, qui va jouer un rôle moteur dans le changement de position du TUC vis-à-vis de la Communauté Européenne. David Lea, impressionné par le discours de Jacques Delors au congrès de l'ETUC à Stockholm au début de l'année 1988, fait inviter ce dernier au congrès du TUC à Bournemouth en septembre. Ce congrès constitue une étape décisive dans l'histoire du TUC car il marque un retournement radical de la position du mouvement syndical britannique et le début du renouveau politique et idéologique qui va s'opérer dans les années 1990.

¹² National Economic Development Council (NEDC)

Dans le plaidoyer pro-européen que fait Jacques Delors devant les syndicats britanniques, c'est son insistance sur la dimension sociale de l'intégration qui va emporter leur adhésion. Pour lui, le dialogue social et la solidarité sont les corollaires de la déréglementation économique ; tous les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans le système européen qu'il défend. Jacques Delors parvient à présenter de manière convaincante sa vision d'un modèle social européen spécifique fondé, en dépit des différences culturelles et politiques, sur un certain nombre de valeurs communes :

Nous devons préserver et mettre en valeur la singularité du modèle *social européen*. [...] *une solidarité et une collaboration étroites* ainsi que la concurrence sont les conditions de notre succès collectif. Il est *impossible de construire l'Europe seulement par la déréglementation*. [...] *la dimension sociale est un élément vital*. [...] *Ce modèle varie* selon les pays mais partout en Europe nous retrouvons les mêmes mécanismes de solidarité sociale, de protection des plus faibles et de *négociation collective*. [...] *Selon moi, le dialogue social et la négociation collective* constituent les fondements de notre société démocratique et du progrès social¹³.

Le Président de la Commission Européenne, non seulement esquisse les grandes lignes d'un projet politique et social et européen mais propose un certain nombre de mesures concrètes qui correspondent aux attentes des syndicats, en particulier concernant la garantie des droits sociaux, le statut du travail temporaire, la représentation syndicale dans les entreprises et la formation continue. Il offre aux syndicats la possibilité de s'exprimer et d'être partie prenante du changement au niveau européen, ce qui leur est refusé dans le cadre national : « Votre mouvement a un rôle majeur à jouer. *L'Europe a besoin de vous*¹⁴ ». Le rapport du General Council au congrès de 1988 et la motion 16 qui engage résolument le TUC dans la voie de l'intégration européenne sont adoptés, à la suite de l'intervention de Jacques Delors, par un vote à main levée, donc à une large majorité.

Bien que l'intervention de Jacques Delors au congrès de Bournemouth en 1988 ait été le révélateur du changement d'attitude du TUC, le processus d'ouverture à l'idée européenne avait déjà été entamé comme en témoigne la part croissante consacrée à l'Europe dans les rapports d'activité du General Council au cours des années précédentes. Le rapprochement s'était manifesté par une participation plus active aux instances de consultation européenne, relativement discrète mais efficace. En 1988, dans le cadre de la préparation du congrès, le General Council présente un rapport spécial sur la mise en place du marché unique, Rapport du TUC sur

¹³ “*We must preserve and enhance the uniquely European model of society. [...] ...close cooperation and solidarity as well as competition are the conditions for our common success. It is impossible to build Europe only by deregulation. [...] ... the social dimension is a vital element. [...] This model varies from country to country, but throughout Europe we encounter similar mechanisms of social solidarity, of protection of the weakest and of collective bargaining. [...] In my opinion, social dialogue and collective bargaining are essential pillars of our democratic society and social progress*”. (TUC Report, 1988, p.568-570).

¹⁴ “*...your movement has a major role to play. Europe needs you*”. (ibid., p.570).

l'Europe –1992, qui témoigne des changements au sein du mouvement syndical. L'approche du TUC est essentiellement pragmatique : l'intégration européenne est une réalité, une majorité de gouvernements européens sont favorables au dialogue social, le rôle des syndicats est reconnu et important, ils peuvent influencer sur le cours des événements. L'Europe n'est plus considérée comme une menace pour les salariés mais devient une opportunité à saisir, ce qui constitue une idée nouvelle pour les syndicats britanniques : « Le rôle du TUC et du mouvement syndical européen dans son ensemble est d'utiliser au maximum les aspects positifs du changement et d'en réduire au minimum les inconvénients auprès des salariés¹⁵ ».

Quelques semaines seulement après le congrès de 1988, une commission est mise en place pour impulser la réflexion et coordonner les actions autour du projet Europe 1992. Dès 1989, on peut constater, d'un simple point de vue quantitatif, que la part consacrée à l'Europe dans les rapports annuels de l'exécutif du TUC s'accroît ; les thèmes abordés sont de plus en plus variés, touchant à la vie quotidienne des salariés britanniques. L'idée européenne se concrétise ainsi par des discussions et des propositions concernant l'aménagement des horaires de travail, la formation continue, les droits des mères de famille salariées, l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail, etc. Ce qui n'était pour beaucoup de syndiqués qu'une idée vague se matérialise et commence à prendre du sens. L'exécutif du TUC rend compte de son action au niveau européen : rencontres avec des membres de gouvernements étrangers, propositions faites auprès de la Commission –en particulier dans le domaine social, participation à de nombreux colloques et séminaires européens, campagnes de sensibilisation communes à différentes confédérations syndicales européennes. À titre d'exemple, le TUC organise en mai 1990 une campagne d'information sur les opportunités offertes par l'intégration européenne aux femmes salariées en Europe (*Les femmes en Europe : l'impact de 1992*) ou encore, au mois de juin de la même année, plusieurs séminaires sur la formation professionnelle en Europe. En février 1992 le TUC organise un colloque de grande envergure, *Le défi de l'Europe sociale*, rassemblant non seulement des représentants de syndicats britanniques et étrangers mais aussi du Parti travailliste, du Parti libéral-démocrate, des chambres de commerce et divers organismes européens. Le thème central de ce colloque, qui se déroule alors que la campagne pour les élections législatives d'avril bat son plein, est la nécessité pour la Grande-Bretagne de ratifier la Charte Sociale Européenne. Lors du congrès de septembre 1992, la direction du TUC met en évidence quatre domaines majeurs dans son action européenne : influence sur la définition de la législation et des programmes européens ; étude des conséquences de l'intégration européenne pour le Royaume-Uni ; renforcement de la coopération entre les syndicats européens ; soutien financier de la Commission Européenne à certains programmes du TUC.

On perçoit, au travers de la présentation de la politique européenne du TUC, le lien qui est peu à peu établi entre son engagement européen et la redéfinition de son rôle : «Au cours du débat sur le rôle du TUC, le Conseil général a souligné que la

¹⁵ “The task of the TUC and the European trade union movement as a whole is to make the most of the advantages of the change and reduce to the minimum the disadvantages to *working people*”. (TUC Report on Europe 1992, p.1).

réflexion du TUC sur la Communauté Européenne était un thème central pour *l'avenir*¹⁶ ». Le TUC est donc passé progressivement d'une stratégie attentiste à une stratégie participative : il mène, à partir de 1988, une politique active de lobbying, à la fois réagissant aux initiatives de la Commission et cherchant à influencer sur la définition de l'agenda européen par des propositions constructives. Il est significatif qu'à partir de 1990, plus aucune motion hostile au principe de la construction européenne n'est présentée devant le congrès. La continuité du processus de rapprochement avec l'Europe indique que le changement d'attitude du TUC n'a été pas un revirement soudain mais, au contraire, l'aboutissement d'un mouvement de fond. L'adhésion à l'Europe en 1988 a été le fruit d'une longue maturation, latente mais néanmoins profonde, au sein du mouvement.

Avec l'élection de John Monks à la tête du TUC en 1993 la confédération s'engage de manière encore plus nette dans la construction européenne et, geste symbolique, ouvre un bureau à Bruxelles dans le quartier des institutions européennes. Pour le nouveau secrétaire général, les pays européens partagent un certain nombre de valeurs qu'il convient de préserver : « *...une confiance mutuelle, un sens de la solidarité, la volonté d'éliminer la pauvreté, d'avoir des villes civilisées, de s'assurer que la richesse ne soit pas trop ostentatoire...*¹⁷ ». Ces valeurs paraissent bien floues pour véritablement constituer l'axe d'une nouvelle recomposition idéologique. Néanmoins, John Monks cherche, par l'affirmation de ces quelques principes généraux, auxquels il serait difficile de ne pas adhérer, à rallier l'ensemble des adhérents. Il défend un « modèle social européen » fondé sur l'idée de partenariat. Il souligne que, si les syndicats subissent en Grande-Bretagne une marginalisation politique et sociale, leur légitimité est reconnue dans les autres pays européens. Considérés comme des interlocuteurs à part entière, ils ont un rôle à jouer dans la mise en place des politiques publiques et dans les décisions d'ordre macro-économique.

L'articulation entre l'engagement européen du TUC et ses tentatives pour retrouver un rôle majeur sur le plan politique et social national est essentielle dans la démarche de la direction. En 1996, le TUC lance une campagne de modernisation, *New Unionism*, qui a pour but d'endiguer le déclin du mouvement et d'adapter son action au monde contemporain. L'action syndicale ne se situe plus dans le cadre d'une lutte entre acteurs sociaux ou de la « lutte des classes » ; au contraire, l'idée d'une social-démocratie revitalisée par le partenariat devient centrale. La nouvelle stratégie du TUC n'est plus de s'opposer au patronat, mais de collaborer avec lui pour améliorer à la fois les performances économiques de la Grande-Bretagne et les conditions de vie et de travail des salariés.

On peut se demander quelle est la fonction du nouveau discours du TUC : au-delà des adhérents, ce discours ne s'adresse-t-il pas en fait au patronat britannique

¹⁶ «As part of their review of the role of the TUC the General Council have identified the *TUC's work on the European Community as a key theme for the future*»

¹⁷ «*...a sense of mutual reliance, the sense of working together, the sense of seeking to eliminate poverty, to have civilised cities, to that wealth is not too conspicuous...*» (Taylor, p.267).

auprès de qui le TUC tente de redevenir un interlocuteur à part entière ? L'idée de partenariat pourrait être considérée comme le recours du faible vis-à-vis du puissant ; ne pouvant prendre le dessus dans un rapport de force devenu foncièrement inégalitaire, le TUC veut s'engager dans un dialogue qu'il feint d'initier mais qui constitue la preuve même de sa faiblesse. Ayant une marge de manœuvre réduite, le TUC érige en valeur fondamentale ce qui n'est que l'aboutissement d'une contrainte, l'acceptation pure et simple de son statut diminué. Cependant, les changements profonds qui s'opèrent au sein du TUC s'inscrivent dans la durée et ne peuvent être réduits à une simple réaction aux contingences du moment. Si la nécessité de surmonter des difficultés à un moment donné a initié le changement, on peut penser que l'engagement européen du TUC va au-delà d'un simple calcul pragmatique et a pris une place centrale dans le corpus idéologique du mouvement syndical.

Un renouveau idéologique sous influence européenne

La part consacrée à l'Europe dans les rapports d'activité du General Council à la fin des années 1990 non seulement augmente quantitativement, en tant que question spécifique, mais également apparaît dans pratiquement tous les aspects de la réflexion et des propositions du TUC. La dimension européenne a été complètement intégrée dans la pensée du TUC, qu'il s'agisse du domaine économique (compétitivité de l'industrie britannique, adhésion à l'Euro, etc.) ou social et politique (protection des salariés, amélioration des conditions de travail, droit à l'information et à la consultation, etc.). C'est, semble-t-il, une véritable révolution culturelle qui a eu lieu au sein du TUC dont l'activisme pro-européen est maintenant avéré : « ... *plus vous êtes positif vis-à-vis de l'Europe, plus vous avez d'influence. [...] En Europe, vous ne perdez pas votre identité ; vous gagnez de l'influence*¹⁸ ». De nombreuses déclarations émanant de responsables syndicaux importants vont dans le même sens. Par exemple, Sir Ken Jackson, secrétaire général de l'un des grands syndicats d'ingénieurs, (Amalgamated Engineering and Electrical Union) insiste sur les liens étroits entre la Grande-Bretagne et l'Europe : « *La Grande-Bretagne a besoin de L'Europe. L'Europe a besoin de la Grande-Bretagne. Toute notre prospérité et notre sécurité dépendent de la place qu'occupe la Grande-Bretagne en Europe*¹⁹ ».

Dans le rapport du General Council au congrès du TUC de septembre 2000, les conséquences bénéfiques des mesures européennes sur les conditions de vie et de travail des salariés britanniques sont détaillées ainsi que l'activité du TUC au sein des instances européennes, comme le Comité économique et social. Le TUC porte la plus grande attention aux rencontres intergouvernementales et dénonce le mécanisme du « opt-out » qui permet à un gouvernement de refuser certaines décisions européennes. Il souligne sa participation à diverses campagnes de sensibilisation à l'échelle européenne, par exemple sur la ratification d'une charte européenne des droits des salariés, sur l'adhésion à la monnaie unique ou sur la

¹⁸ « ... *the more positive you are on Europe, the more influence you wield. [...] In Europe you do not lose your identity ; you gain influence* ». (TUC Report, 1999, p.155).

¹⁹ « *Britain needs Europe. Europe needs Britain. Our whole prosperity and security is dependent on Britain in Europe* » (TUC Report, 1999, p.155).

création d'emplois. Le TUC fait également pression pour la mise en place de Comités d'entreprise européens (European Works Councils) et la rédaction d'une directive européenne sur l'information et la consultation des salariés. Le rapport du TUC indique que l'adoption par la Commission Européenne d'un nouveau programme dans le domaine social (Social Policy Agenda) va permettre de développer plus avant, au niveau européen, le dialogue entre les partenaires sociaux sur la définition d'une politique globale mais aussi sur des questions précises comme le travail temporaire et à temps partiel, la formation continue, le transfert des pensions des retraités ou encore l'impact des nouvelles technologies sur le travail salarié. L'action de la confédération européenne des syndicats est également mise en avant ainsi que celle des différents organismes qui en dépendent comme l'Institut syndical européen (ETUI) ou le Bureau technique syndical européen pour la sécurité et la santé. De plus, le TUC joue un rôle actif dans le fonctionnement de réseaux tels que Europe Monitoring Group ou Network Europe Contact Points.

Créée en 1998, une association qui vise à promouvoir l'idée européenne au Royaume-Uni, Trade Unionists for Europe (TufE) rassemble plusieurs grands syndicats qui s'inscrivent dans le droit fil de la politique du TUC : GMB, AEEU, GPMU, ISTC et KFAT. L'argumentation développée est toujours duale : d'une part, un constat réaliste de la situation économique de la Grande-Bretagne (conséquences de la globalisation, perte d'influence de l'État-nation, orientation de la balance commerciale vers les pays de l'Union Européenne, etc.) ; d'autre part, une affirmation de valeurs européennes communes qui sous-tendent tout engagement européen des syndicats britanniques. « Nos partenaires européens sont plus que simplement nos plus proches voisins. Ils partagent nos valeurs fondamentales²⁰ ». L'Europe devient ainsi une référence dans le discours syndical et constitue l'aune à laquelle est jugé le niveau de protection sociale des salariés britanniques. Son engagement européen conduit le TUC à mener une action pédagogique auprès de ses adhérents, et, au-delà, auprès des salariés dans leur ensemble. Il joue un rôle actif d'information et de formation sur l'Europe : très concrètement, il publie prospectus et magazines présentant les avancées sociales résultant de l'intégration européenne et organise de nombreuses conférences ou séminaires sur l'Euro, l'emploi, les conditions de travail, etc.

Par ailleurs, le TUC joue son rôle de groupe de pression auprès des instances gouvernementales nationales, ce qui ne manque pas de soulever des difficultés, notamment quand les travaillistes reviennent au pouvoir en 1997. En effet, les liens entre les syndicats et le Parti travailliste, bien qu'affaiblis par différentes réformes internes menées d'abord par Neil Kinnock et John Smith puis par Tony Blair, restent forts. Mais les relations entre les deux mouvements ne sont plus privilégiées ; le temps des réunions à la bonne franquette autour d'un verre de bière et de quelques sandwiches entre barons du syndicalisme et ministres au 10, Downing Street est bien révolu dans la Grande-Bretagne du New Labour. Le secrétaire général du TUC, John Monks puis Brendan Barber qui lui succède en 2003, tout comme de nombreux responsables syndicaux, dénonce le manque de clarté du gouvernement sur la question européenne. Il est quelque peu paradoxal que le gouvernement de Tony

²⁰ "Our European Union partners are more than just our nearest neighbours. They also share our fundamental values" (A Trade Union Agenda for Europe, p. 6).

Blair, qui se différencie des leaders conservateurs qui l'ont précédé par un discours très favorable à la construction européenne, soit critiqué par les syndicats britanniques pour son manque d'engagement européen.

Les deux principales questions soulevées par le TUC auprès du gouvernement traitent du développement de l'Europe sociale et de la mise en place de la monnaie unique (voir l'article de Carine Berbéri, *Les syndicats britanniques face aux questions monétaires européennes 1988-2008*). Le but du TUC, et du mouvement TUE, qui en est très proche, est tout d'abord de convaincre les adhérents syndicaux, et au-delà les Britanniques en général, du bien fondé de l'intégration européenne. Mais, un autre objectif, encore plus pressant, est de pousser le gouvernement travailliste à prendre clairement position en faveur de l'Euro et à appliquer sans réserve les directives européennes en matière de protection sociale. Le lien entre la dimension sociale et l'intégration monétaire est clairement établi : « Un referendum sur la monnaie unique, lorsqu'il viendra, sera gagné ou perdu dans les usines, les magasins et les bureaux du pays. La dimension sociale européenne sera un point clé de la campagne en faveur de l'Euro²¹ ». Lors du débat sur la « Dimension Européenne » au congrès de Glasgow en septembre 2000, John Edmonds, secrétaire général du GMB, chargé de la présentation du rapport du General Council sur la question, n'hésite pas à critiquer la politique monétaire du gouvernement, en soulignant notamment ses conséquences néfastes pour les entreprises britanniques. Par ailleurs, il s'insurge contre le manque de volonté politique du gouvernement de Tony Blair pour intégrer les directives européennes dans le cadre législatif britannique : « *J'aimerais voir un gouvernement travailliste prenant l'initiative du débat sur le progrès social en Grande-Bretagne, non pas un gouvernement rejoignant le long convoi de ceux qui font montre d'une arrogance désapprouvée...²²* ».

Les débats évoqués plus haut illustrent le décalage entre les attentes du mouvement syndical et la réalité des décisions gouvernementales. Outre John Edmonds, de nombreux syndicalistes remettent en cause la « culture des longues heures de travail » au Royaume-Uni et critiquent l'inaction du gouvernement en la matière. Le mouvement Trade Unionists for Europe accuse le gouvernement de ne pas respecter les directives européennes ou de les appliquer dans le sens le plus restrictif : « *Qu'il s'agisse du temps de travail, du congé parental ou du travail à temps partiel, les droits des salariés reconnus en Europe ne doivent pas être édulcorés au Royaume-Uni²³* ». Le TUC mène d'ailleurs régulièrement des actions auprès des institutions européennes pour promouvoir les droits des salariés britanniques, comme par exemple la saisine de la Cour de Justice Européenne au

²¹ “A referendum on the single currency, when it comes, is going to be won or lost in the factories, shops and offices of Britain. Europe’s social dimension will be a key point in positive campaigning on the Euro”. (A Trade Union Agenda for Europe, p. 7).

²² “I would like to see a Labour Government in Britain leading the debate on social improvement, not being the last in a very long convoy expressing arrogant disapproval”. (TUC Report 2000, Debate on The European Dimension).

²³ “Whether it be on working time, parental leave or part time work, rights agreed in Europe must not be watered down in the UK”. (A Trade Union Agenda for Europe, p. 8).

sujet du droit au congé parental, appliqué de manière très restrictive en Grande-Bretagne.²⁴

La démarche idéologique du TUC au cours des années 1980 et 1990 s'est inscrite dans une vision globale de l'Europe telle qu'elle était présentée par un certain nombre d'instances et de dirigeants européens. Les leaders syndicaux ne cherchaient donc pas simplement à influencer les décisions des responsables mais semblaient, au travers de leur discours, en harmonie avec le modèle de société sur lequel se serait accordée une majorité d'Européens. La question qui se pose est celle de la réalité et de la longévité de ce consensus présumé : le vif débat entre Tony Blair, Lionel Jospin et Gérard Schröder sur la définition de la « Troisième voie » a montré, dès 1999, que même les gouvernements sociaux-démocrates européens étaient loin de partager une même vision du « modèle social européen ». En 2009, alors que les électeurs s'apprentent à voter pour leurs représentants au Parlement européen, les syndicats britanniques se font discrets sur la question européenne et le grand élan pro-européen du TUC sous le leadership de John Monks et de ses collègues réformateurs modérés paraît avoir laissé la place à la prudence et au scepticisme. L'idée européenne, quel que soit le degré de réalité sur lequel elle reposait, a sans nul doute joué un rôle essentiel dans la redéfinition des objectifs du TUC et permit à celui-ci de retrouver une voix et une légitimité au niveau national dans le contexte politique et social néo-libéral de la période Thatcher et Major, particulièrement hostile au mouvement syndical. Néanmoins, alors que la social-démocratie européenne a du mal à trouver des solutions à une crise économique mondialisée et que la construction européenne semble en panne, la confédération syndicale britannique peine à trouver une grande idée mobilisatrice lui permettant à la fois de rassembler des salariés en perte de repères et de participer au débat national et européen de manière convaincante.

Bibliographie

AMADIEU, Jean-François, Les syndicats en miettes, Paris : Seuil, 1999.

BAINES, G. S. & Price, R., Profiles of Union Growth, Oxford: Blackwell, 1980.

BLAIR, Tony, New Britain, My Vision of a Young Country, London: Fourth Estate, 1996.

BLYTON P. & Turnbull, P., The Dynamics of Employee Relations, London & Basingstoke: Macmillan, 1988.

BOTELLA L., Les syndicalismes en Europe, Paris : Le Petit Pavé, 1999.

BROAD, Roger, *Labour's European Dilemmas from Bevin to Blair*, Basingstoke: Palgrave, 2001.

²⁴ Le gouvernement jouait sur la date de l'entrée en vigueur de la législation (15 décembre 1999) et refusait que ce congé, inscrit dans la Charte Sociale, fût accordé aux parents d'enfants de moins de trois ans nés avant le 15 décembre 1999.

- BURGIN, L'État britannique contre les syndicats, Paris : Kimé, 1992.
- CENTRE FOR PUBLIC SERVICE, Private Finance Initiative and Public Private Partnerships : what future for public services ? Sheffield: 2000.
- CULLY M., WOODLAND S., O'REILLY A. and DIX G., Britain at Work, As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey, London: Routledge, 1999.
- DRIVER, Stephen, MARTELL, Luke, New Labour. Politics after Thatcherism, Cambridge: Polity Press, 1998.
- FODEN, David et MAGNUSSON, Lars, Trade Unions and the Cardiff Process. Economic reform in Europe, Bruxelles : ETUI, 2002.
- FRASER, W. Hamish, A History of British Trade Unionism 1700-1998, Basingstoke & London: Macmillan, 1999.
- GAMBLE, Andrew, WRIGHT, Tony, (ed.), The New Social Democracy, The Political Quarterly, Oxford: Blackwell Publishers, 1999.
- GOSPEL, H. et WOOD, S., Representing workers, Union recognition and membership in Britain, London: Routledge, 2003.
- JONES, Kathleen, The Making of Social Policy in Britain. From the Poor Law to New Labour, London and New Brunswick: The Athlone Press, 2000.
- KELLY, J. et WILLMAN, P., Union Organization and Activity, London: Routledge, 2004.
- KESSLER, Sid, BAYLISS, Fred, Contemporary British Industrial Relations, London & Basingstoke: Macmillan, 1998.
- LABBE D., COURTOIS S., Regards sur la crise du syndicalisme, Paris : L'Harmattan, 2001.
- MARSH, David, The New Politics of British Trade Unionism. Union Power and the Thatcher Legacy, London: Macmillan, 1992.
- McCARTHY W.E.J. (dir.), Trade Unions: Selected Readings, Harmondsworth: Penguin Books, 1985.
- McILROY J., FISHMAN N. and CAMPBELL A. (1999) British Trade Unions and Industrial Politics, The High Tide of Trade Unionism, 1964-79, Vol.2, Aldershot: Ashgate, 1999.
- McILROY J., FISHMAN N. and CAMPBELL A., British Trade Unions and Industrial Politics, The Post-War Compromise, 1945-64, Vol.1, Aldershot: Ashgate, 1999.
- McILROY, John, Trade Unions in Britain Today, Manchester University Press, (1988), 2^{ème} édition 1995.
- MINKIN, Lewis, The Contentious Alliance, Edinburgh University Press, 1991.
- MURRAY, A., A New Labour nightmare, the return of the awkward squad, London: Verso, 2003.
- PELLING, Henry, A History of British Trade Unions, London & Basingstoke:

Macmillan, 1987.

PERRIMAN, Mark, ed., *The Blair Agenda*, London: Lawrence & Wishart, 1996.

PIMLOTT, Ben, COOK Chris ed., *Trade Unions in British Politics, the First 250 Years*, London & New York: Longman, 1982 (2^{ème} édition 1991).

ROBERT J.L., FRIEDHELM B., DELORS J., *L'invention des syndicalismes, le syndicalisme en Europe Occidentale*, Paris : Publications de la Sorbonne, Série Internationale, 1997.

ROSANVALLON P., *La question syndicale*, Paris : Calman-Levy, 1988.

SELDON, Anthony (ed.), *The Blair Effect. The Blair Government 1997-2001*, London, Little Brown: London, 2001.

SEWELL, Rob, *In the Cause of Labour. History of British Trade Unionism*, London: Welred Publications, 2002.

TAYLOR, Robert, *The TUC, From the General Strike to New Unionism*, Basingstoke: Palgrave, 2000.

THORNETT, Alan, *Inside Cowley, trade union struggle in the 1970s : who really opened the door to the Tory onslaught ?*, London: Porcupine Press, 1998.

TRADES UNION CONGRESS, Blackpool, *Organising for fairness, Conference Proceedings and General Council's Report*, 1998.

TRADES UNION CONGRESS, Brighton, *Partners @ work, Conference Proceedings and General Council's Report*, 1999.

TRADES UNION CONGRESS, *Conference Proceedings and General Council's Report, (1945-1988)*.

TRADES UNION CONGRESS, Glasgow, *Winning at Work, Conference Proceedings and General Council's Report*, 2000.

TRADES UNION CONGRESS, *Winning at Work, Glasgow, Conference Proceedings and General Council's Report*, 2000.

TRADE UNIONISTS FOR EUROPE, *A Trade Union Agenda for Europe*, GMB, London, 2000.

UNIONS 21, *From reassurance to radicalism, Challenges facing trade unions in Labour's second term*, London, 2001.

UNISON-LABOUR LINK, Unison, London, September 2001.

WADDINGTON, Jeremy et HOFFMANN, Reiner, *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, ETUI, 2000.

WHITTON, Timothy, *Le New Labour, rupture ou continuité ?* Presses Universitaires de Rennes, 2000.

WRIGLEY, Chris, *British Trade Unions, 1945-1995*, Manchester University Press, 1997.