



LE DIALOGUE SOCIAL : LA FIN DU "MENAGE A TROIS"

Contrairement aux idées reçues, le mouvement syndical est robuste et très influent sur la scène politique britannique : le taux de syndicalisation est plus de trois fois plus important au Royaume-Uni qu'en France !

Taux de syndicalisation et acteurs du dialogue social en France et au Royaume-Uni

	France	Royaume-Uni
Taux de syndicalisation en 1980	15%	51%
Taux de syndicalisation en 2003	8%	31%
Autour de la table des négociations	Etat et CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC (syndicats salariaux) et MEDEF, CGPME, UPA (syndicats patronaux)	TUC ¹ et CBI ²

Sources : Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale (France), *Trade Union Congress* (Royaume-Uni)

Pourtant, paradoxalement, les syndicats semblent moins visibles outre-Manche, et les relations avec le gouvernement plus apaisées. Comment expliquer ce décalage ?

Des négociations bipartites et la recherche du bon compromis

Une des grandes réussites de réforme britannique est en fait d'avoir transformé la donne – et donc l'efficacité – du dialogue social. A l'origine tripartites entre syndicat, patronat et Etat, les négociations sociales ont évolué vers un mode bipartite. En effet, sous l'impulsion de Margaret Thatcher, puis de Tony Blair, le gouvernement s'est petit à petit retiré du jeu pour ne jouer que le rôle d'exécuteur de recommandations – ce qui est au départ son rôle. Il a laissé la place à « un partenariat social » entre le patronat, les syndicats et des parties tierces qui ont pour rôle l'arbitrage et la médiation des conflits et disputes.

Au Royaume-Uni, le tripartisme ne fonctionnait pas plus qu'ailleurs et donnait des airs de mascarade à ce qui était imposé au final par le gouvernement. Aujourd'hui, le

¹ TUC : *Trade Union Congress* (consortium de 70 syndicats ayant une approche syndicale et non politique mais qui reste néanmoins l'un des piliers du Parti travailliste)

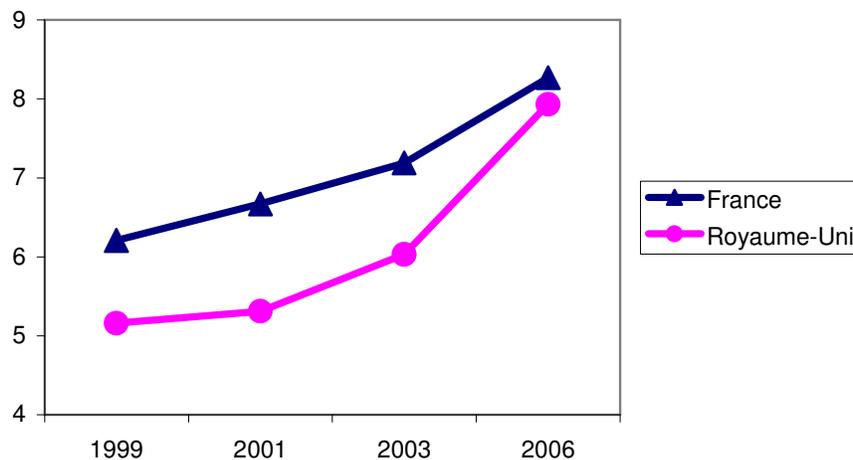
² CBI : *Confederation of British Industry*

dialogue à deux oblige au résultat, d'autant plus les syndicats sont devenus plus pragmatiques et se sont ralliés à l'idée que la survie de l'entreprise est bonne pour l'emploi. Compte tenu notamment de la forte baisse du taux de syndicalisation (moins 15% en 10 ans), « *les syndicats ont réalisé que leur survie dépendait de leur bonne entente avec les employeurs, et ils ne voulaient pas être ceux qui accéléreraient le déclin de l'industrie au Royaume-Uni* », Kay Carberry, TUC Assistant General Secretary. Ils sont donc progressivement devenus pro-business et pro-emploi, ce qui a permis d'instaurer un dialogue social moins mouvementé et plus efficace.

Un exemple de succès du bipartisme : le *minimum wage*

C'est dans ce cadre de discussion dé conflictualisée que le Royaume-Uni a par exemple pu instaurer en 1999 le *minimum wage* (salaire minimum). C'est la *Low Pay Commission*, organisme indépendant composé de 9 personnes³, qui décide des valorisations des salaires minimums. En premier lieu, les universitaires membres de la Commission établissent un plan économique simulant ces valorisations. Ce plan est ensuite proposé au TUC et au CBI qui le discutent et proposent leurs recommandations communes au gouvernement. Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours accepté leurs recommandations, et le salaire minimum britannique est aujourd'hui égal à € 7,93/heure, c'est-à-dire presque au même niveau que son équivalent français, le SMIC ! (il est de € 8,27/heure en France)⁴. Et les patrons sont heureux. La création du *minimum wage* et son augmentation continue sont considérées comme une avancée positive par le patronat: « *L'augmentation du minimum wage est perçue comme une évolution positive par le CBI : petits commerces et entreprises doivent respecter la loi qui s'applique à tous, ce qui évite la concurrence sauvage* »⁵.

Valeur horaire du salaire minimum (en €)



Sources : Insee (France), *Directgov*, site des services publics britanniques (Royaume-Uni)

³ Représentants du TUC, du CBI et d'experts – notamment des professeurs d'économie et de finance des meilleures universités britanniques

⁴ *Minimum wage* revalorisé le 1er octobre 2006, le SMIC au 1^{er} juillet 2006.

⁵ « *The rise of the Minimum Wage is seen as a positive move by the CBI : small businesses and companies have to follow the law which applies to everyone and which avoid wild competition* », John Cridland

En France, le salaire minimum est décidé et imposé par le gouvernement alors qu'au Royaume-Uni, il est décidé par les acteurs économiques et sociaux puis appliqué par le gouvernement.

Des règles respectées par tous permettent un partenariat social apaisé

Aussi, le succès du partenariat social n'est plus fondé sur la logique de l'affrontement mais sur une vision commune de ce qui doit être fait pour favoriser le *business*. Pour parvenir à ce dialogue social, il faut cependant des règles ou codes de conduite respectés par tous. Au Royaume-Uni, l'ensemble des acteurs sociaux reconnaît de fait que le recours à la grève reste la pratique de l'ultime recours. L'obligation d'arbitrage avant la grève par l'intermédiaire du Service consultatif d'arbitrage et de conciliation (Advisory Conciliation Arbitration Service, ACAS), la proportionnalité, le vote de la grève à bulletin secret sont des règles reconnues et adoptées par tous. L'exemple de l'ACAS montre que le gouvernement britannique accorde un poids considérable aux organismes consultatifs et collaboratifs. L'ACAS a comme premier rôle la médiation et l'arbitrage des conflits du travail et l'amélioration des relations professionnelles grâce aux services consultatifs qu'il offre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants. Bien que financé par le gouvernement, il est indépendant et n'est pas assujéti aux instructions ministérielles. Il est administré par un conseil composé d'un président et de neuf membres. Trois des membres sont nommés après consultation du CBI et trois autres le sont après consultation du TUC. Médiateur et arbitre, l'ACAS permet de désamorcer certains conflits en rendant le dialogue social plus apaisé.

Au final, le bipartisme a redonné du pouvoir aux acteurs sociaux, a motivé le changement, et rendu les réformes structurelles plus douces puisque soutenues par les syndicats salariaux et patronaux. Avec la fin du ménage à trois et la priorité redonnée aux syndicats mais également aux organismes tierces de médiation, le Royaume-Uni est parvenu à apaiser les négociations sociales, et donc à favoriser la force de proposition et de renouvellement. Les conflits entre patronat et syndicat sont dédramatisés et le compromis s'obtient par le dialogue, la flexibilité des méthodes, la mixité et surtout l'expertise des commissions. Et le gouvernement n'intervient pas. L'Etat est à sa place, c'est-à-dire celle d'exécuteur des recommandations. Contrairement à ce qui se passe en France, il n'est plus à la fois juge, partie et exécutant. Il a cédé la place aux syndicats, pour le meilleur.