

# *Syndicalisme et inégalités*

PAR

François POIRIER\*

## **RÉSUMÉ**

### **SYNDICALISME ET INÉGALITÉS**

Les syndicats britanniques ont longtemps éprouvé un certain malaise devant les questions, liées entre elles, de l'égalité des salaires entre hommes et femmes et des bas salaires. Le présent article s'efforce de montrer, à partir d'exemples pris dans la période 1942-1951, quelles attitudes produit la tradition culturelle spécifique du syndicalisme de métier.

## **ABSTRACT**

### **TRADE UNIONS AND INEQUALITY**

*For a long time, British trade unions have maintained an uneasy attitude to the interconnected issues of low pay and equal pay. This article is an attempt, with examples taken from the 1942-1951 period, to show the attitudes produced by the specific culture and tradition of craft-based organisations.*

\* UFR LSHS, Université Paris XIII, avenue J-B. Clément, 93430 VILLETANEUSE.

Le Royaume-Uni possède un mouvement syndical parmi les plus puissants du monde – nonobstant son amoindrissement des vingt dernières années. Mais c'est aussi l'un des pays où l'inégalité des salaires entre hommes et femmes reste la plus marquée<sup>1</sup>, malgré la vigueur et la précocité des mouvements féministes, tandis que l'établissement d'un salaire minimum légal a dû attendre l'extrême fin du XX<sup>e</sup> siècle, malgré l'ancienneté et l'étendue de l'État-Providence, malgré surtout l'évidence statistique d'inégalités de revenus... sans égales<sup>2</sup>. Et il est trop facile d'en faire porter la responsabilité à Margaret Thatcher ou à ses héritiers : le phénomène les précède de loin.

Lorsqu'on se penche pour la première fois sur l'étude du comportement syndical à l'égard de la pauvreté et de l'inégalité, on s'attend à trouver chez les syndicalistes une condamnation claire des inégalités les plus extrêmes, telles que les illustrent les très bas salaires de certaines activités, et une vibrante revendication de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Or, il n'en est rien outre-Manche. Les syndicats britanniques – ou du moins certains d'entre eux, longtemps dominants – ont manifesté sur ces questions une prudence si frileuse qu'elle ressemble parfois à une hostilité invouée, et certaines organisations affiliées au Trades Union Congress (TUC) ont même parfois franchement clamé leur refus de traiter ou la question des bas salaires, ou celle de l'égalité entre hommes et femmes, ou les deux.

Car les deux questions sont étroitement liées : le constat statistique, c'est que les bas salaires sont essentiellement des salaires féminins. Relever les bas salaires est donc l'une des façons d'arriver à égaliser la situation des hommes et des femmes ; l'autre, bien entendu, repose sur l'affirmation du principe « à travail égal, salaire égal », bientôt remplacé par la formulation du Bureau international du travail (BIT) où il s'agit non plus de « travail égal », qui n'existe guère et se mesure mal, mais de « travail de valeur égale » (*work of equal value*).

Comment se fait-il donc que le syndicalisme britannique ait éprouvé pareil embarras devant des questions, certes complexes au plan économique, mais parfaitement simples au plan de l'éthique syndicale ? C'est ce que nous allons tenter de voir au travers d'une étude qui couvrira à peu près les années 1942-1951. Il est toutefois nécessaire de remonter brièvement à un passé plus ancien.

<sup>1</sup> Selon *Eurostat 1996*, le salaire horaire féminin s'établit en 1995 à 64,4 % du salaire horaire masculin au Royaume-Uni, contre 72,9 % en France et 84 % en Suède et au Luxembourg. Le salaire des ouvrières britanniques est à 69,2 % de celui de leurs collègues masculins, contre 82,1 % en France et 84,5 % au Danemark. Chez les employés, le salaire féminin s'établit outre-Manche à 60,3 % du salaire masculin, contre 71,1 % en France et 78,8 % en Finlande. Données citées pp. 128-129 dans Rachel SILVERA, « Les salaires toutes choses inégales par ailleurs ? », pp. 127-138 in Margaret MARUANI (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris : La Découverte / MAGE, 1998, 287 p.

<sup>2</sup> Au début des années 1990, 20 % des salariés britanniques à temps plein touchent moins des deux tiers du salaire médian, contre 14 % en France et 5 % en Belgique. Voir Nicole LANFRANCHI et Véronique SANDOVAL, « La protection des bas salaires en Europe des pratiques différenciées », pp. 212-217 in Pierre-Alain AUDIRAC (dir.), *La Société Française. Données sociales 1993*, Paris : INSEE, 1993, 598 p.

### ***Bonnes résolutions et bons employeurs***

En effet, c'est de 1942 que date l'accord tripartite entre le TUC, la confédération patronale (alors appelée *British Employers' Confederation*) et le gouvernement sur la mise à jour de la *Fair Wages Resolution*. Du fait de la guerre, cette résolution<sup>3</sup> ne sera finalement adoptée par les Communes que le 14 octobre 1946. Mais le principe d'une *Fair Wages Resolution* est, quant à lui, plus ancien. De quoi s'agit-il ? Alors que les gouvernements successifs refusent d'intervenir directement dans la fixation des salaires, une agitation pour partie syndicale, mais surtout socialiste et philanthropique dénonce la surexploitation qui règne dans les petites entreprises de certains secteurs, en particulier lorsque celles-ci interviennent dans des contrats de sous-traitance. Le compromis trouvé, c'est que les marchés publics imposent aux entreprises qui les obtiennent d'observer et de faire observer par leurs sous-traitants les taux de rémunération et les conditions de travail résultant des conventions collectives ou, en leur absence, de la pratique des « bons » employeurs.

La toute première *Fair Wages Resolution* a ainsi été adoptée le 13 février 1891. Elle tient en quelques lignes dont un commentaire rapide éclairera la suite. Les Communes votent donc :

*Que de l'avis de la Chambre, c'est le devoir du gouvernement dans tous les marchés publics de se prémunir contre les maux récemment révélés devant la commission sur la surexploitation (the Sweating Committee), d'insérer dans les contrats des clauses protégeant contre les abus de la sous-traitance, et de s'efforcer d'obtenir le paiement de taux de salaires généralement reconnus comme ceux qui prévalent dans chaque branche de métier pour un ouvrier compétent.*<sup>4</sup>

Cette résolution reçoit le soutien de bon nombre d'employeurs, fatigués de la concurrence déloyale que pratiquent les adeptes du *dumping* social – exactement comme en 1998, le salaire minimum légal de Tony Blair reçoit le soutien de nombre d'employeurs pour les mêmes raisons. Il faut donc au passage ne pas perdre de vue que la régulation des inégalités les plus extrêmes n'est pas qu'une intervention sur les effets de la concurrence entre travailleurs sur le marché de l'emploi ou sur le déséquilibre dans le rapport de forces entre employeurs et salariés. C'est aussi une intervention qui vise à égaliser les conditions de la concurrence entre employeurs.

Mais la dernière clause de la résolution originelle nous dit autre chose encore : elle parle de taux reconnus, elle parle de métier, elle parle d'ouvrier compétent (*competent workman*) – c'est-à-dire qu'elle ne parle que de travailleurs qualifiés et très largement syndicalisés. Elle ne parle pas, en réalité, de tous ces travailleurs sans qualification, ou sans qualification reconnue, émiettés entre de toutes petites entreprises, et donc hors d'état d'arriver à cette force collective qu'est l'organisation

<sup>3</sup> Son usage en sera multiple, puisqu'elle servira, entre autres, à mettre en cause la politique des revenus du gouvernement travailliste dans les années 1970. Voir *LRD Guide to the Pay Policy Stage Two*, Londres : Labour Research Department, 1976, 4 p.

<sup>4</sup> Cité p. 138 dans MINISTRY OF LABOUR AND NATIONAL SERVICE, *Industrial Relations Handbook*, Londres : HMSO, 1944, 1953, 1955, vi+284 p.

syndicale. Alors que cette *Fair Wages Resolution* est en grande partie suscitée par l'indignation devant le contenu des dépositions qu'a recueillies le *Sweating Committee*, elle s'adresse, en réalité, à d'autres catégories.

C'est pourquoi en 1909, après les campagnes très intenses contre la surexploitation menées en particulier par la Fabian Society<sup>5</sup>, on aboutit à une nouvelle *Fair Wages Resolution* et la même année est créé le premier mécanisme de fixation d'un salaire minimum légal dans quatre branches d'activité. Ce mécanisme, c'est celui des *Trade Boards*, qui deviendront les *Wages Councils* à partir de 1945. Ce mécanisme, d'ailleurs, ne déroge pas au principe de non intervention directe, non plus qu'au compartimentage par métier. En effet, le gouvernement ne dit rien sur ce que doit être le minimum qui aura force de loi dans telle ou telle branche. Il se contente d'obliger des représentants de salariés et d'employeurs, par groupes de métiers, à se rencontrer pour fixer ensemble ce minimum. Tout ce qu'a fait la loi, c'est de créer un mécanisme de négociation là où, spontanément, les parties étaient incapables d'atteindre un niveau d'organisation suffisant pour en prendre elles-mêmes l'initiative. Mais c'est bien aux partenaires sociaux et non au gouvernement que revient la responsabilité finale de fixation des minima<sup>6</sup>. Les *Trade Boards*, puis les *Wages Councils* ne sont donc, aux yeux des syndicalistes comme aux yeux des employeurs, qu'un succédané nécessaire en l'absence de syndicalisme suffisamment structuré. Dans cette optique, le renforcement des syndicats doit signifier la fin de la fixation légale des salaires.

### *La culture du métier*

Ces idées, on les retrouve toujours présentes à la fin de Seconde guerre mondiale. Ainsi le syndicaliste Ernest Bevin, ancien leader des dockers et maintenant ministre de la main-d'œuvre du gouvernement de coalition, s'adresse-t-il en ces termes aux délégués du congrès syndical mondial réuni à Londres en février 1945 :

*Je ne connais aucun autre organisme au monde, si divers que nous soyons par la couleur, la race, la croyance et la nationalité, où les hommes se serrent les coudes comme les travailleurs doivent le faire. Un mineur est un mineur, partout au monde. Le fermier reste un fermier partout au monde. Le cheminot – prenez n'importe quel cheminot sur n'importe quelle locomotive de par le monde – et c'est toujours la même chose d'un pays à l'autre. Le métallo, le filateur, et les autres travailleurs de nos grandes entreprises industrielles*

<sup>5</sup> Voir entre autres FABIAN SOCIETY, *The Case for a Legal Minimum Wage*, Londres : Fabian Society (Fabian Tract No. 128), juillet 1906, 20 p.; NATIONAL ANTI-SWEATING LEAGUE, *Report of Conference on a Minimum Wage held at the Guildhall, London, October 24th, 25th & 26th, 1906*, Londres : Cooperative Printing Society, 1907, 103 p.; Beatrice WEBB *et al.*, *Socialism and National Minimum*, The Fabian Socialist Series, No. 6, London : A.C. Fifield, 1909, 91 p.

<sup>6</sup> Voir p. 145 in MINISTRY OF LABOUR, *op. cit.* « L'idée fondamentale d'autorégulation dans le monde des entreprises [in industry] est maintenue ». C'est cet argument qui permettra aux syndicats d'empêcher le gouvernement d'utiliser les *Wages Councils* comme instrument du gel des salaires en 1948. Cf. *infra*.

*illustrent les mêmes caractéristiques.*<sup>7</sup>

Il est remarquable que celui qui fut à la tête du plus gros syndicat de travailleurs sans métier de l'histoire du Royaume-Uni<sup>8</sup> ancre à ce point son discours dans la référence au métier, et il en sera de même tout au long de la période que nous avons choisi d'étudier ici, chez la plupart de ceux qui s'expriment au nom des travailleurs.

Avant de poursuivre plus avant, il faut déjà tirer toutes les conséquences que l'on peut de cette affirmation culturelle. C'est que dans ce système de référence l'identité sociale des travailleurs ne se fait reconnaître d'abord par les autres travailleurs, puis par l'ensemble de la société, que par le métier. Les modalités d'accès au métier ne sont pas, dès lors, qu'une simple formation professionnelle couronnée par un contrôle des connaissances, mais un temps d'initiation, avec ses rites et ses passages. Et dans le monde de ceux qui ont un métier, une subtile hiérarchie s'établit, qui se fait et se défait au rythme des évolutions technologiques ou du rapport des forces. Pour que cette hiérarchie soit reconnue, il faut une mesure commune. Et cette mesure commune, c'est la rémunération que commande le métier et qui confère le *status*. Dès lors, les revendications de salaire sont très facilement posées en termes de concurrence intercatégorielle, en terme d'écart de salaires à maintenir ou à combler, en termes de *wage differentials*.

Si telle est l'inclination spontanée que suscite la culture spécifique du monde du travail britannique, on comprend dès lors deux constantes de l'attitude politique des syndicats à l'égard de toute politique des revenus : d'une part, ils acceptent volontiers un très large éventail des rémunérations, seul moyen de classer tout le monde dans un système hiérarchique où le signe « égale » ne se rencontre guère. D'autre part, chaque organisation syndicale représentant un métier ou un groupe de métiers défend farouchement son indépendance en matière de revendications et de négociations salariales : pas question de se soumettre à des critères extérieurs à la dynamique propre du métier.

Il y a, bien entendu, des limites à cette présentation des attitudes syndicales, dont la première est le refus d'accepter qu'où que ce soit existent des revenus trop bas : l'indignation morale, mais aussi le calcul économique (il ne faut pas que la grille hiérarchique parte de trop bas si l'on veut qu'elle monte assez haut) provoquent un rejet catégorique – mais peu suivi d'action. Car par définition, ceux qui se trouvent à ces très bas niveaux de revenu se trouvent aussi, le plus souvent, en dehors de toute syndicalisation possible – d'où les *Trade Boards* de 1909, transformés en *Wages Councils* en 1945. La seconde limite, c'est que la vigueur et l'agressivité avec lesquelles s'affirme la culture du métier dépendent pour une part de la conjoncture.

### ***Des acquis de la guerre à la première crise***

A l'issue de la guerre, le monde ouvrier a fait l'expérience de revenus réels plus

<sup>7</sup> p. 252 in : *Report of the World Trade Union Conference, February 6th to 17th 1945, County Hall, London*, Londres : TUC, 1945, 268 p.

<sup>8</sup> *Transport & General Workers' Union*, syndicat formé en 1922 par fusion de syndicats « généraux » de travailleurs non qualifiés.

élevés que jamais, du plein emploi – voire du suremploi –, et même du travail féminin qualifié. Il y a alors peu de très bas salaires et la question de la parité des rémunérations entre hommes et femmes est l'objet d'un discours si insistant de la part des dirigeants qu'on soupçonne que, peut-être, une base reste à convaincre, ou que le discours remplace l'action. D'ailleurs, les femmes vont se redéployer vers les emplois de service – et non pas massivement retourner au foyer comme après la Première guerre mondiale – et ce sont les syndicats de la fonction publique qui vont supporter l'essentiel de l'effort en la matière.

Surtout, les syndicats ont le sentiment qu'avec la guerre, ils ont obtenu collectivement une part de pouvoir plus grande que jamais. Selon un petit manuel d'histoire du syndicalisme que publie le TUC un peu plus tard : « *En 1945, les syndicats avaient fini par être associés à la définition et à la mise en œuvre des politiques concernant pratiquement tous les aspects de la guerre, à l'exception des questions purement militaires.* »<sup>9</sup> Mais pareil pouvoir implique bien évidemment que « *les syndicats se saisirent de toutes les occasions d'obtenir les améliorations qu'ils revendiquaient depuis longtemps et que l'on pouvait satisfaire sans nuire à l'effort de guerre.* »<sup>10</sup> Il y a donc non seulement un partage du pouvoir redéfini, mais aussi, pour les travailleurs, un partage de la richesse nationale plus avantageux que jamais : rentes et profits ont, pensent-ils, une part moindre. La première question est alors pour eux de maintenir ou d'améliorer cet avantage et ils se divisent en un courant de gauche, assez dévoreur, et un courant modéré de simples grignoteurs. Mais c'est là une question centrale car dès lors qu'elle est posée, il est permis de ne pas se demander si la grille hiérarchique parmi les salariés doit ou non connaître des aménagements.

Evidemment, à partir de 1947, le ton change : c'est l'heure des comptes. Après les années de guerre où les États-Unis disaient en quelque sorte à la Grande-Bretagne : « *Achetez maintenant, payez plus tard* », le moment de payer est venu. La reconversion aux industries de paix, tandis que l'Europe continentale se reconstruit rapidement, est moins aisée qu'on ne l'avait espéré. Le confort social acquis pendant la guerre devient un coût qui freine les exportations, une dépense qui gonfle les importations. Fin 1947, le gouvernement commence à parler de modération salariale, à quoi le TUC répond en décembre que rien ne saurait remplacer la libre négociation collective. Finalement, le 4 février 1948, le gouvernement publie son *Personal Incomes, Costs and Prices*<sup>11</sup> qui propose franchement le gel des salaires et cherche le soutien des syndicats.

Le TUC convoque alors, non pas un congrès extraordinaire, mais une conférence des directions des syndicats affiliés le 24 mars. La direction du TUC a décidé de soutenir le gouvernement et développe une rhétorique présentée comme « factuelle » dont la première détente consiste à décerner un satisfecit au gouvernement travailliste qui a sorti le peuple travailleur de la « misère », et dont la seconde repose sur le réflexe de solidarité avec ce même gouvernement lorsque les circonstances économiques deviennent difficiles – et les difficultés sont peintes avec une noirceur

<sup>9</sup> p. 50 in : *Two Centuries of Trade Unionism*, Londres : TUC, 1952, 63 p.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Cmnd. 7321.

accentuée. Ainsi s'exprime sur la question le rapporteur de la commission *ad hoc* qu'a créée en son sein le TUC :

*Tandis qu'avant la guerre, nous avions des créances à hauteur de £3 milliards et demi, nous avons désormais des dettes à hauteur de £4 milliards et demi. Ce changement fantastique de la position de créancier à celle de débiteur dans notre compte des changes illustre mieux qu'aucune autre statistique l'immensité du sacrifice que nous avons consenti pour financer la guerre, sacrifice en termes d'investissement à l'étranger et d'hypothèque de notre avenir.<sup>12</sup>*

Il faut, selon l'orateur, augmenter la production de 28 % par rapport à 1939 si l'on veut retrouver le niveau de vie moyen d'alors – propos curieux lorsqu'on sait qu'en réalité le niveau de vie des moins nantis s'est, lui, considérablement amélioré grâce à la guerre. En outre, il faut se rendre compte de cette contradiction, et mesurer son action en conséquence :

*Le facteur même du plein emploi est, d'un côté, une occasion en or pour imposer des augmentations de salaire, mais d'un autre côté, en imposant ces augmentations nous risquons de détruire le plein emploi par l'impossibilité où nous nous trouverons de vendre nos produits sur les marchés étrangers.<sup>13</sup>*

Le maintien du *statu quo* est très exactement ce que revendique l'orateur dans le cadre de la politique d'austérité qui commence : « *On ne peut pas nous demander de freiner l'évolution des salaires si le niveau général des profits actuels se maintient.* »<sup>14</sup> Mais ce n'est qu'une formule creuse et plus concrètement, le rapporteur indique que le Conseil général du TUC trouve acceptable le gel des salaires à condition que cinq conditions soient réunies : 1°) le maintien de la liberté de négociation ; 2°) l'autorisation d'augmentations gagées sur des gains de productivité ; 3°) le relèvement des bas salaires ; 4°) l'autorisation de hauts salaires dans les industries qui subissent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ; 5°) le maintien des écarts de salaires.

Le point 3 est très vaguement formulé : « *L'ajustement des salaires de travailleurs qui n'atteignent pas un niveau de subsistance raisonnable peut être acceptable du point de vue de l'intérêt national.* »<sup>15</sup> Par contre, les quatre autres points sont parfaitement clairs. Mais la liberté des négociations a pour corollaire le fait que les plus forts prennent toujours plus d'avance sur les plus faibles, les travailleurs qualifiés sur les non qualifiés, les hommes sur les femmes, les travailleurs des industries de grande entreprise sur ceux des industries émietées. Les gains de productivité se feront d'abord dans les entreprises dites *capital-intensive* où un travail qualifié utilise un bon niveau d'investissements, plutôt que dans les entreprises *labour-intensive*, où qualifications et rémunérations sont faibles. La Grande-Bretagne connaît alors une très importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée, si l'on en croit les rapports de la

<sup>12</sup> p. 4 in : *Report of Proceedings at a Special Conference of Executive Committees of Affiliated Organisations held at Central Hall, Westminster, S.W.1 on Wednesday, 24th March, 1948*, Londres : TUC, 1948, 56 p.

<sup>13</sup> p. 6 *ibid.*

<sup>14</sup> p. 9 *ibid.* En réalité, nous assistons à l'inversion de la dynamique qu'avait créée la guerre.

<sup>15</sup> p. 9 *ibid.*

commission anglo-américaine sur la productivité<sup>16</sup>, et l'on voit donc mal comment les travailleurs les plus qualifiés pourraient se voir refuser une augmentation que le libre jeu du marché leur accorderait de toute façon. Et si jamais leur industrie ne connaissait pas de pénurie de leur catégorie, la dernière condition, celle du maintien des écarts de salaires, en les rendant dépendants à la fois des bas salaires et de ceux des autres travailleurs qualifiés, assure leur évolution favorable.

Il n'est en réalité pas possible de maintenir l'ensemble de ces conditions dans le cadre du *statu quo* sur la répartition des richesses : elles appellent toutes une nouvelle avancée de l'ensemble des salaires au détriment du profit ou de la rente. Or, c'est très exactement ce qui ne va pas se passer : nous sommes en période de réaugmentation de la part des profits et le gouvernement ne veut pas d'augmentation des salaires. La seule marge de compression possible se situe donc alors, dans la conjoncture politique, entre salariés : les cinq conditions sont autant de vœux pieux et c'est d'ailleurs ce que va souligner le représentant du syndicat des techniciens du cinéma.

### *Le débat*

Dans cette conférence de directions syndicales, les inquiétudes fusent immédiatement : le gouvernement aurait déjà adressé une circulaire aux membres des *Wages Councils*, qui régulent les bas salaires, pour leur demander de modérer leur ardeur. Et effectivement, cette circulaire a bien été émise mais, à la demande du TUC, elle a été retirée la veille, et remplacée par une seconde circulaire... qui en promet une troisième pour bientôt. Les mineurs soulignent la différence entre industries à forte capitalisation et industries de main-d'œuvre. Le représentant des cuirs et crépins veut savoir ce qu'il faut entendre par « *un niveau de subsistance raisonnable* ». Devant ces deux questions, le secrétaire général se retranche derrière le principe de l'indépendance des organisations affiliées : c'est à elles de répondre, chacune pour ce qui la concerne. Le délégué des employés de banque demande que la liberté de négociation soit non seulement maintenue, mais étendue aux branches d'activité, comme la sienne, qui n'ont aucune négociation. Les électriciens demandent s'il est vrai qu'en 1947 la production a augmenté de 9 %, le coût de la vie de 8 %, les bénéfices avant impôt de 24 % et les salaires de moins de 5 % pour les deux tiers des salariés. Un autre demande comment on peut exiger des restrictions de salaire lorsqu'il n'y a aucune garantie que les prix seront contrôlés. Le délégué des métallos déclare, pour sa part, que si personne ne sait ce qu'est un niveau de vie décent, tout le monde sait ce qu'il n'est pas. Et sur cette base, ces métallos, qualifiés, plutôt pas si mal payés, mais résolument à gauche, décident de rejeter le projet gouvernemental et le rapport du TUC qui le soutient.

---

<sup>16</sup> ANGLO-AMERICAN COUNCIL OF PRODUCTIVITY, *Report of the First Session: November 1948*, Londres, 1948, 7 p. ; ANGLO-AMERICAN COUNCIL OF PRODUCTIVITY, *Report of the Second Session: March-April 1949*, Londres, 1949, 12 p. Voir aussi *Productivity Report Presented by the General Council to the Special Conference of Trade Union Executive Committees held in the Central Hall, London, 18th November, 1948*, Londres : TUC, 1948, 11 p., et *Productivity. Report of a Conference of Trade Union Executive Committees held at the Central Hall, London, November 18, 1948*, Londres : TUC, 1948, 40 p.



Il y a même une discussion sur la théorie économique, entre Sir George Chester, qui rapportait, et Ian Mikardo, alors délégué du syndicat des cadres. Sir George a dit que la pression essentielle sur les prix venait des salaires, et Mikardo conteste. Il y a aussi un pompier qui, de façon confuse, souligne la divergence d'attitude entre les syndicats de travailleurs qualifiés et les autres. Un ouvrier des tabacs raconte que si les produits de luxe se vendent bien, c'est que les riches sont encore trop riches. Le délégué des employés du commerce, où les rémunérations sont très faibles, presque au niveau de celles que couvrent les *Wages Councils*, demande comment son syndicat peut espérer, avec la nouvelle politique gouvernementale, opérer une remontée. Et le syndicat des employés de bureau de la fonction publique raconte ceci :

*Nous avons vu Sir Stafford Cripps<sup>17</sup> il y a quelques semaines sur une autre question que quelqu'un a déjà soulevée ici aujourd'hui – la question de l'égalité des salaires pour les femmes; et Sir Stafford Cripps nous a dit qu'il reconnaissait complètement la justice de la demande et que, s'il n'y avait pas eu le White Paper, il satisferait la revendication. Il a admis, en fait, que les objections financières n'étaient pas très importantes, mais que le vrai problème, c'est qu'une fois que le gouvernement aurait commencé à accorder des augmentations à son propre personnel, il ne pouvait pas espérer empêcher le patronat privé de faire de même. Par conséquent, je dis que prétendre qu'il nous reste la moindre liberté de négociation est hypocrite.<sup>18</sup>*

Un technicien du bâtiment dira, lui, que c'est une farce. Et le délégué des travailleurs des services publics exige que les hauts revenus soient plafonnés, les revenus de « ceux qui paradent à Ascot et Aintree. »<sup>19</sup> Le ton semble monter et le sentiment général est celui de l'hostilité à une politique dont on sent plus ou moins clairement qu'elle met un terme à la dynamique des avancées obtenues depuis l'entrée des travaillistes dans le gouvernement de guerre. Pourtant, finalement, le vote donne près de 5 millions et demi de mandats pour la position de soutien au gouvernement et seulement 2 millions contre. Ceux qui soutenaient la position officielle se sont tus presque tout du long, ils ont laissé opérer l'exutoire de la palabre en sachant par avance ce qu'étaient déjà les positions prises par les uns et les autres.

### ***La clôture du débat***

Dans les semaines et les mois qui suivent, la discussion sur le partage des richesses ne s'entendra plus qu'à l'initiative d'une minorité de plus en plus isolée. Au congrès de 1951, le rapport du Conseil général<sup>20</sup> note que les profits ont augmenté de 24 % en un an et les salaires de 12 % tandis que le coût de la vie augmenté de 10 %. La motion des électriciens, qui estime que « le niveau de vie du peuple doit être

<sup>17</sup> Le Chancelier de l'Echiquier d'alors.

<sup>18</sup> p. 25 *ibid.*

<sup>19</sup> p. 29 *ibid.*

<sup>20</sup> p. 279 in : *Report of the 83rd Annual Trades Union Congress held at Blackpool September 3 to 7 1951*, Londres : TUC, 1951, 614 p.

*amélioré au détriment des profits* »<sup>21</sup>, est battue à 2 contre 5 sans vraie discussion<sup>22</sup>; à main levée, on rejette une motion qui demande au Conseil général d'étudier la résolution de la contradiction entre la volonté de planifier l'économie et celle de maintenir la liberté de négociation.

Deux jours plus tôt au même congrès, un débat assez vif avait opposé entre elles les déléguées de la conférence des femmes syndiquées, sur la question de savoir si une conférence distincte se justifiait toujours. Mais du coup était complètement oublié le rapport du Conseil général rappelant que le Chancelier de l'Échiquier ne voulait toujours pas appliquer son engagement de parité des rémunérations entre hommes et femmes dans la fonction publique. La politique de représentations modestes et graduées en la matière ne subissait donc aucune contestation de la part de quiconque aurait été plus pressé d'agir.

La suite de l'histoire jusqu'à nos jours, c'est qu'il a fallu attendre 1970 pour qu'une loi (applicable à partir de 1975) fasse de l'égalité des salaires un principe, 1986 pour que la revendication d'un salaire minimum légalement garanti devienne une revendication du TUC, 1998 pour qu'un gouvernement travailliste légifère en ce sens (application à compter de 1999)<sup>23</sup>. Ces retards ne sont pas dus uniquement aux atermoiements de gouvernements soucieux de limiter toute dépense. Ils sont aussi le produit d'une culture syndicale qui n'a pas fini de résoudre la tension où s'oppose une culture traditionnelle profondément inégalitaire – celle du métier – et une culture solidariste et égalitaire un peu hétéroclite – celle d'un socialisme plus à gauche, celle de la récente militance des sans-grade, celle d'un féminisme renouvelé.

---

<sup>21</sup> p. 519 *ibid.*

<sup>22</sup> C'est pourtant cette idée que reprend le manifeste électoral des travaillistes en octobre 1951 – mais ce sera la dernière fois. Si le manifeste de 1955 parle encore des « dividendes » (plutôt que des profits) contre les salaires, celui de 1959 ne s'intéresse plus qu'aux laissés-pour-compte : les vieux, les malades.

<sup>23</sup> Pour des études sur une période plus longue, voir François POIRIER, « Le débat des syndicats et du parti travailliste sur la revendication du salaire minimum », pp. 33-50 in *Annales de l'Université de Savoie*, n° 12, 1989. Voir surtout Tim WHITTON, *Les "Wages Councils" et la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne*, thèse nouveau régime, Université Paris 3, 1991.