

Université Lumière Lyon 2
Faculté des langues
Département d'études du monde anglophone

École Doctorale 484 – 3LA
Laboratoire Triangle UMR 5206

UNE HISTOIRE CRITIQUE DE L'« HIVER DU MÉCONTENTEMENT » DE 1978-1979 :

**LE MOUVEMENT SYNDICAL BRITANNIQUE
FACE À LA CRISE DU TRAVAILLISME,
L'EXTENSION DE LA CONFLICTUALITÉ SOCIALE ET
LA MONTÉE DE LA NOUVELLE DROITE THATCHÉRIENNE**

Volume 2

Par Marc Lenormand

Thèse de doctorat d'Études anglophones

Dirigée par Keith Dixon, Professeur à l'Université Lumière Lyon 2

Présentée et soutenue publiquement le 29 septembre 2012

Devant un jury composé de :

Agnès Alexandre-Collier, Professeur à l'Université de Bourgogne

Emmanuelle Avril, Professeur à l'Université Sorbonne Nouvelle Paris 3

Sophie Bérout, Maître de conférences à l'Université Lumière Lyon 2

Keith Dixon, Professeur à l'Université Lumière Lyon 2

3 Une anatomie du mouvement syndical britannique

Faisant le point en 1964 sur la situation du mouvement syndical britannique alors que les travaillistes arrivent au pouvoir, Victor Allen présente des syndicats parfaitement intégrés dans les institutions. Non seulement ils bénéficient de « droits » au regard de la loi, mais leurs relations avec les employeurs, les ministères et les médias sont stables et formalisées¹⁰⁹⁸. Allen veut pour preuve de ce nouveau statut des syndicats la continuité de la politique gouvernementale à leur égard sous les conservateurs¹⁰⁹⁹, les relations cordiales entre permanents syndicaux et directions d'entreprises, enfin la promotion sociale des syndicalistes¹¹⁰⁰. En 1968, le congrès du centenaire du TUC est marqué, en dépit des relations parfois tendues entre les syndicats et le gouvernement travailliste, par la tonalité optimiste des débats et la confiance affirmée dans la solidité du syndicalisme. Dans son allocution inaugurale, le président, Lord Wright, peut présenter le syndicalisme comme un pilier inébranlable de la civilisation britannique, dont les bienfaits ont été étendus à l'ensemble du monde¹¹⁰¹. Dix ans plus tard, dans un contexte économique pourtant différent, David Basnett qui préside le congrès du TUC de 1978 ne voit pas faiblir le pouvoir du mouvement ouvrier¹¹⁰². Ce n'est pas là une impression partagée par les seuls syndicalistes. Écrivant au

¹⁰⁹⁸ « Trade unions are a generally accepted phenomenon in Britain. They have rights in law which can be regarded in some respects as privilege; they have established relations with the great majority of employers which are written into constitutional procedures for settling industrial disputes; they are accorded public and governmental recognition as political pressure groups so that they have access to government ministers and are asked for their views on a range of economic and industrial matters; their opinions are heard or read on the media of mass communications and they are formally involved in the political decision-making process through their membership of government advisory committees. Hardly is a Royal Commission or government advisory body established nowadays which does not include trade union representation. » Victor Allen, « Trade Unions in Contemporary Capitalism », *Socialist Register*, 1964, p. 1-18.

¹⁰⁹⁹ « The public and political stature of unions no longer depends upon the politics of the government. There was no substantial change in the status of unions when the Conservative Party displaced the Labour Party from office in 1951. » Victor Allen, « Trade Unions in Contemporary Capitalism », *Socialist Register*, 1964, p. 1

¹¹⁰⁰ « The integration of trade unions into the structure of society has been given meaning in occupation and social terms. A trade union official can now be drawn into all levels of public and private industrial management because of his knowledge and understanding of unions, and he is not necessarily excluded if he sympathizes with them. A close association with unions is not a disqualification for entry into hitherto exclusive social circles. A formal entry is made possible by the offers of government honours to union leaders. A trade union peer or knight or recipient of a lesser award is not a figure of curiosity. Indeed a government honours list which does not include the names of some union officials is itself a curiosity. » *Ibid.*

¹¹⁰¹ « Britain, for centuries a centre of invention and exports, has brought forth and sent to the world no creation more indestructible and indispensable than trade unionism. Our land was the seed-bed of trade unionism – and the planting of the idea elsewhere was not under military, commercial or political duress. It spread by voluntary emigration and free acceptance. In the varying soils in which it has taken root it has grown to different shapes. But, wherever it has flourished freely, its flowers are human dignity and self-respect. And its fruits are higher standards for working people not only in material goods but in leisure and education, health and social security. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 94.

¹¹⁰² « The power of organised labour is here to stay. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 441.

tournant des années 1980, le journaliste Robert Taylor voit un TUC exerçant une influence croissante dans la société britannique, et ancré solidement au cœur des institutions¹¹⁰³.

Après deux ou trois décennies où la transformation de la structure économique de la Grande-Bretagne et l'inflexion des politiques et pratiques gouvernementales ont profondément affaibli le mouvement syndical, tant sur le plan numérique qu'économique et politique, les années 1960 et 1970 tendent à être considérées comme l'« apogée » du mouvement syndical britannique. Le volume collectif coordonné par John McIlroy, Nina Fishman et John Campbell s'intitule ainsi *The High Tide of British Unionism*, suggérant que le mouvement syndical britannique n'a fait que refluer depuis ce moment où il a atteint le sommet de sa puissance organisationnelle et politique. La rapidité du déclin du mouvement syndical dans les années 1980 en Grande-Bretagne mais aussi dans le reste de l'Europe et du monde occidental a pareillement conduit Michel Pigenet, Patrick Pasture et Jean-Louis Robert, dans l'introduction à un volume examinant les syndicalismes européens entre 1960 et 1985, à parler d'un « apogée paradoxal ». McIlroy et Campbell prennent soin cependant d'indiquer que la marginalisation politique et économique que les syndicats britanniques ont connue à partir de 1979 ne doit pas nous amener à lire rétrospectivement les années 1960 et 1970 exclusivement à la lumière de ces événements ultérieurs, et d'y voir nécessairement l'annonce ou l'amorce du déclin. Entre l'insistance des contemporains sur la force inébranlable du syndicalisme et les réflexions *a posteriori* sur les faiblesses intrinsèques du mouvement, McIlroy et Campbell suggèrent plutôt d'interroger les contours du mouvement syndical, d'examiner la façon dont sa puissance inédite s'exerce dans la société britannique, d'analyser sa dynamique d'expansion sans pour autant ignorer les contradictions de son développement¹¹⁰⁴. C'est d'ailleurs aussi à partir de ces contradictions que l'on peut comprendre la notion d'« apogée paradoxal ».

¹¹⁰³ « The Trades Union Congress (TUC) is now a mighty influence in the land. No government of whatever persuasion can afford to ignore its demands or spurn its advice. TUC bosses are a familiar sight going in and out of Downing Street and Whitehall departments and cabinet ministers are now visitors to Congress House, TUC headquarters in London's Great Russell Street, not far from the British Museum. No state body or Royal Commission is complete nowadays without some TUC worthy sitting on it. Its top leaders sit round the table with ministers and employers at monthly meetings of the National Economic Development Council [...]. On an ever-widening range of topics – from unemployment to public expenditure cuts, from football train hooliganism to race relations, from child benefits to the issue of early retirement – the TUC has a collective voice, which cannot go entirely unheeded in Whitehall ministries. » Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 71.

¹¹⁰⁴ « There was unity and class consciousness as well as fragmentation, solidarity as well as sectionalism. In 1979 British trade unionism was, in one sense, moving in the direction of a stronger, more inclusive collectivism, better able to provide, albeit still inadequate, protection to workers against the vicissitudes of an inequitable, exploitative class system. If restricted, variable and contingent, its reach, its legitimacy, its social presence, measured by membership, density, legislation and access to government, its potential to mobilize its members and its ability to bargain successfully with the state, were greater than at any other time in history. What was in

Les mouvements syndicaux européens bénéficient dans les années 1960 et 1970 d'une force numérique inédite dans l'histoire du continent. Pigenet et ses collègues mettent en effet en évidence la façon dont la force du syndicalisme se manifeste sous la forme d'une présence « aux multiples échelons et institutions du social ». Si le mouvement syndical britannique contribue relativement peu à l'administration des institutions de l'État social par rapport aux autres mouvements syndicaux européens, il est ainsi présent dans de multiples instances tripartites de gestion de l'économie. Cette participation institutionnelle rentre en tension avec une deuxième tendance lourde de la période, à savoir « la poussée de contestation de l'autorité patronale », cette dynamique que Xavier Vigna a nommé « insubordination »¹¹⁰⁵. On assiste donc à deux mouvements contradictoires : d'un côté l'élévation des syndicalistes au rang d'acteurs nationaux de la vie politique et économique, de l'autre le déplacement du centre de gravité des relations professionnelles vers les lieux de travail ; d'un côté une logique de professionnalisation des appareils syndicaux appelés à exercer des fonctions de gestion et d'expertise, de l'autre une revendication de faire des adhérents et des délégués locaux le cœur de l'activité syndicale. Ces logiques divergentes expliquent que, dans la Grande-Bretagne des années 1970, la gauche du mouvement ouvrier ait pu dénoncer l'intégration des syndicalistes à l'appareil étatique de contrôle des travailleurs cependant que la droite travailliste s'inquiétait de la perte d'autorité des appareils syndicaux sur les militants. Ces processus parallèles suggèrent néanmoins l'un comme l'autre une extension et un renforcement continu du mouvement syndical. C'est pourquoi l'impression contemporaine d'une puissance inédite du syndicalisme et la thèse rétrospective de l'apogée du mouvement syndical a pu être défendue en Grande-Bretagne, tant par la gauche du mouvement ouvrier qui s'enthousiasme de la radicalisation des travailleurs que par la droite travailliste qui souhaite voir le mouvement syndical s'inscrire pleinement dans les institutions sociales-démocrates de gestion de l'économie.

Ce sont ces contours du mouvement syndical britannique à la fin des années 1970 et ses logiques de développement pendant la décennie que nous nous employons ici à décrire et à comprendre pour rendre compte des formes que prend la mobilisation syndicale lors des conflits de l'hiver 1978-1979, depuis le rôle de médiateur joué par le TUC jusqu'à

question was its structure, its purpose, its politics, and the nature of its power, as well as its impact on capital and profit levels. » John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: Trade Unions and Industrial Politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, xxiv.

¹¹⁰⁵Michel Pigenet et al (ed), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005, p. 17 ; Xavier Vigna, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68 : Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.

l'affirmation d'autonomie des comités de grève locaux en passant par les tactiques employées par les travailleurs en lutte, les groupes de travailleurs qui sont mobilisés par les organisations et les récriminations entre syndicats. Nous faisons tout d'abord le point sur les grandes tendances de l'évolution du mouvement syndical. La première est le développement de la participation institutionnelle du mouvement syndical britannique, dont les modalités, l'impact organisationnel et les effets politiques sont examinés. La deuxième est l'évolution des rapports de force au sein du mouvement syndical et des organisations, dans un contexte de transformation du monde du travail et de déplacement du centre de gravité des relations professionnelles. La troisième et dernière grande logique qu'il nous semble nécessaire d'analyser est l'extension de la conflictualité sociale, qu'il faut retracer pour en comprendre les mécanismes et en évaluer l'impact. Une attention toute particulière est accordée aux services publics qui constituent un des nouveaux lieux de la contestation et sont au cœur des conflits de l'hiver 1978-1979. Ce sont ces conflits qui sont ensuite détaillés, depuis la présentation des modalités de l'organisation syndicale et l'histoire récente des mobilisations dans les différents secteurs jusqu'aux stratégies syndicales et aux tactiques employées par les travailleurs. Les tensions qui apparaissent entre les organisations syndicales et au sein de celles-ci sont également examinées. Enfin, nous nous employons à faire le bilan des luttes de l'hiver 1978-1979. Pour nous garder de la tentation téléologique d'y voir les prémises d'un effondrement ultérieur, nous restituons les différentes possibilités de développement des relations professionnelles envisagées par les contemporains pour la Grande-Bretagne dans les années 1980.

3.1 Participation institutionnelle et professionnalisation du mouvement syndical britannique

La participation des dirigeants du TUC aux institutions de gestion de l'économie et des relations professionnelles constitue l'un des principaux arguments mobilisés dans les années 1970 pour confirmer l'idée d'un poids politique accru du mouvement syndical. Ross Martin, qui publie en 1980 une histoire du TUC, compare le congrès du centenaire de 1968 au congrès fondateur de 1868. Il insiste sur la reconnaissance institutionnelle dont le TUC bénéficie désormais, et qui est selon Martin la mesure de son succès¹¹⁰⁶. Cette participation est aussi un outil de légitimation manié par les syndicalistes. En 1973, alors que les relations entre le TUC et le gouvernement conservateur sont tendues après la lutte contre l'*Industrial Relations Act* et l'imposition d'une politique des revenus, Jack Cooper, secrétaire général de la GMWU et président du congrès du TUC cette année-là, fait du TUC le garant de la raison économique et de la bonne gestion du pays. Il oppose la vision syndicale progressiste d'une adaptation nécessaire et négociée aux nouvelles conditions de travail au caractère doctrinaire de la politique du nouveau gouvernement¹¹⁰⁷ pour expliquer l'échec du programme conservateur doctrinaire qui a dû finalement revenir à des politiques d'intervention économique¹¹⁰⁸. Le TUC est ici présenté comme le défenseur des intérêts des entreprises et de

¹¹⁰⁶ « The 100th Congress of the world's oldest national trade union confederation was held in September 1968. Over one thousand delegates, representing almost nine million unionists, packed into the Blackpool opera house. Their deliberations, minutely reported by press, radio, and television, were also watched by official observers from 20 governments and agencies, 12 embassies, and the trade union movements of 38 countries. Their executive body's 300-page report listed eight specialised departments staffed with some 70 full-time personnel, and recounted numerous discussions on major political issues of the day with the Prime Minister, his colleagues, and officials. Their chairman was a member of the House of Lords, their secretary a Privy Councillor; and they elected to their executive two other lords, two knights, another Privy Councillor, and eight recipients of lesser royal honours. The first Congress had met in June 1868. Its 34 delegates, representing something over 100,000 unionists, required only a small room of the Mechanics' Institute in David Street, Manchester. [...] It is the contrast between the circumstances of these two Congresses which epitomises, in one way, what this book is about: the changing role of the Trade Union Congress. » Ross Martin, *op. cit.*, 1980, xvii.

¹¹⁰⁷ « I have seen vast industrial changes in my lifetime but perhaps the most outstanding development has been the advance of technology in the last decade – not, unfortunately, always accompanied by improvement in labour relations. To meet these changes our Movement and industrial unions have, in my view, adapted themselves remarkably well. But keeping pace is a real problem – a problem the Movement must be constantly seeking to solve. The greatest impediment in meeting the challenge of change is an instinctive habit of clinging to old beliefs. If trade unionists are ever guilty of this, they are by no means the worst offender. The present Government have applied their doctrinaire beliefs in private enterprise to the point of allowing industry to sink or swim according to the forces of the market. In labour relations, however, market forces are frowned upon and instead the Government take the view that labour is to be controlled and placed within a legal framework. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1971, p. 382.

¹¹⁰⁸ « Yet this most doctrinaire of all Britain's post-war governments have been forced to modify their attitude by hard facts. Even they could not bring themselves to acquiesce in the closing down of Rolls Royce. And at last we

la nation tout autant que de ceux des travailleurs, comme le tenant d'une position économique et sociale majoritaire contre l'extrémisme des conservateurs, comme le garant de l'économie mixte sur laquelle repose la société britannique et la cohésion du pays. Sa place est, selon Cooper, au cœur des institutions, en dialogue avec un gouvernement qui, quelle que soit son orientation politique, ne peut l'ignorer¹¹⁰⁹.

Il est donc tout d'abord nécessaire de décrire les mécanismes de participation à travers lesquels le mouvement syndical contribue à la gestion de l'économie britannique. Cette orientation participative ou intégrationniste produit des effets en retour sur le mouvement syndical. Il amène le TUC et ses dirigeants à s'interroger sur l'adéquation de la structure du mouvement aux missions qu'il remplit désormais. Le TUC, tout comme les syndicats qui lui sont affiliés, sont amenés à renforcer leurs capacités d'expertise, à recruter un nombre croissant de permanents et à développer le programme de formation syndicale à destination tant de leurs salariés que des adhérents. Les limites de la professionnalisation des syndicats ont cependant été soulignées, tout comme l'ont été celles de la participation institutionnelle des syndicats.

3.1.1 Les mécanismes de participation

Si la présence de syndicalistes dans diverses institutions gouvernementales suscite l'enthousiasme chez un grand nombre de commentateurs, c'est que celle-ci ne va pas de soi. Au dix-neuvième siècle, le syndicalisme peine à faire reconnaître sa simple existence et à se protéger de la répression étatique de ses activités. Les organisations collectives de travailleurs, dont les perspectives politiques restent à définir, ne bénéficient d'aucun accès privilégié aux gouvernements. Le développement de mécanismes de participation suppose qu'à la fois le gouvernement et les syndicats y voient leur intérêt et y soient disposés politiquement. Selon Robert Taylor, le *Treasury Agreement* signé en 1915 par le gouvernement Lloyd George et le TUC, qui organise le soutien entier du TUC à l'effort de guerre, marque le moment initial de

have seen them taking steps to activate demand for the products of our industries and so to put life into the economy. Though these steps are long overdue and probably not adequate enough we welcome them as a start. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1971, p. 383.

¹¹⁰⁹ « In the years ahead, our great national trade union centre must and will play its part, with resolution, dynamism and social conscience in helping the nation through its anxieties. To make our voice heard and our contribution effective, we must never relax in our efforts to strengthen our already powerful organisation. We must never stop pressing on the door of the inner councils of State with our just claims for the right of consultation on the industrial, economic and social affairs of the nation, whatever the political complexion of the Government. [...] No Government – not even this Government – can entirely ignore a trade union centre, which speaks on behalf of workers in every industry in the country, and which devotes more and more of its time and energy to increasing the power and influence of trade union members over their working environment. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1971, p. 384.

l'intégration progressive du mouvement syndical aux mécanismes institutionnels de gestion des relations professionnelles et de l'économie. La tendance au tripartisme reflue dans l'après-guerre marqué par la radicalisation des luttes syndicales, avant de revenir à la fin des années 1920 après les défaites du syndicalisme de lutte. Le TUC développe une orientation intégrationniste au moment où les travaillistes arrivent au pouvoir. À partir de 1929, le TUC est représenté dans des instances consultatives comme l'*Economic Advisory Council*. En 1932, il sollicite de la part du *National Government* de Ramsay MacDonald l'autorisation d'envoyer des représentants à la conférence d'Ottawa, où le principe de la « préférence impériale » est adopté. Une dizaine d'années plus tard, Bevin considère déjà que le TUC fait désormais partie intégrante de l'État britannique et est consulté et entendu sur tous les sujets. Taylor estime qu'il s'agit là d'une hyperbole, tant le TUC a peiné à faire entendre sa voix sur les questions économiques dans les années 1930. Il reconnaît néanmoins que les syndicats ont gagné la bataille de la respectabilité sous la direction des modérés et charismatiques Bevin et Citrine¹¹¹⁰. L'accélération de l'intégration du mouvement syndical à la gestion de l'économie pendant la Seconde Guerre mondiale a déjà été évoquée. En 1948, le TUC est désormais présent dans une soixantaine d'institutions gouvernementales. Taylor souligne cependant que dans les années 1950, ces postes souvent rémunérés tendent à être considérés comme des privilèges accordés en fonction de la hiérarchie au sein du mouvement syndical et non comme des possibilités réelles pour les syndicalistes de participer à la formulation des politiques publiques¹¹¹¹. Les années 1950 marquent donc une pause dans le processus d'intégration des syndicats : alors que le gouvernement conservateur ne remet pas en cause les positions désormais occupées par les syndicalistes mais s'emploie à se tenir à l'écart des mécanismes de régulation des relations professionnelles, le TUC de son côté ne cherche pas à entretenir des relations plus régulières avec le gouvernement conservateur.

Les années 1960 sont marquées par une double initiative – syndicale et gouvernementale – en faveur du renforcement de l'intégration du TUC à la gestion de l'économie. Le TUC a un nouveau secrétaire général en la personne de George Woodcock. Celui-ci ambitionne une refonte du mouvement syndical pour l'adapter à la nouvelle situation économique et lui donner les moyens de peser sur les politiques gouvernementales. Dès son arrivée à la tête du TUC en septembre 1960, Woodcock lance une enquête sur les missions du mouvement syndical et son fonctionnement. Affirmant que la structure du mouvement doit

¹¹¹⁰ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 152; Robert Taylor, *op. cit.*, 1993, p. 13; Ross Martin, *op. cit.*, 1980, p. 243. Ernest Bevin est secrétaire général de la TGWU de 1922 à 1945, Walter Citrine secrétaire général du TUC de 1926 à 1946.

¹¹¹¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 153.

être fonction de ses missions, Woodcock entend lancer tout d'abord une concertation sur ces dernières. Il met lui-même ses idées par écrit dans un mémorandum intitulé « *What are we here for ?* »¹¹¹². Woodcock y réaffirme certes le principe volontariste de la libre négociation collective et rejette toute perspective d'ingérence gouvernementale dans les relations professionnelles : il ne doit pas exister de limite juridique à l'activité syndicale. Le mouvement syndical doit selon lui être prêt néanmoins à imposer une limite pratique à ses revendications, en raison des effets potentiels de ses actions sur la nation. L'objectif de cet exercice modéré de la force syndicale est selon Woodcock de permettre au TUC de demeurer un interlocuteur du gouvernement et une institution jouissant dans le pays d'une autorité morale, et de préserver la solidarité du mouvement alors que les conditions économiques favorables rendent possible l'action égoïste de la part des organisations les plus puissantes. L'alternative pour Woodcock se situe entre d'un côté un mouvement syndical capable d'échanger la modération salariale contre la poursuite de politiques favorables au plein emploi, et de l'autre des excès syndicaux menant au retour de politiques déflationnistes et coercitives. Lorsque Woodcock présente ses vues au *Finance and General Purposes Committee* du *General Council* le 10 décembre 1962, l'accueil des dirigeants syndicaux est assez froid. Frank Cousins interroge, au nom de la gauche, la pertinence d'une modération syndicale unilatérale dans un contexte capitaliste de lutte de tous contre tous. William Carron, le droitier président de l'*Amalgamated Engineering Union*, profite de l'intervention de Woodcock pour condamner le militantisme des délégués syndicaux. Taylor estime donc que le programme de modernisation de Woodcock a échoué avant même d'avoir été lancé¹¹¹³. Woodcock n'en continue pas moins de défendre la perspective intégrationniste tout au long des années 1960. Dans le débat au congrès de 1968 sur la politique de modération salariale sur laquelle le TUC et le gouvernement se sont accordés, Woodcock présente l'avenir des relations professionnelles sous la forme d'une rationalisation des processus de négociation et de détermination des salaires sous l'égide d'un TUC aux capacités et à l'autorité renforcées¹¹¹⁴.

¹¹¹² Ce texte n'a pas été publié, mais a été exhumé des archives du TUC par Robert Taylor lorsque celui-ci préparait son histoire du TUC.

¹¹¹³ Robert Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 195-198.

¹¹¹⁴ « If there is to be a development of a more ordered, more sensible, more just collective bargaining system with better results from it, then I am sure that this Trade Union Congress as representing the whole of the working people of this country has got to play a big part in that development. It is not something that can be left to come out of the individual pressures and the individual appetites of the unions as they are constituted in this country at the present time. This is not "Big brother." This is, as I understand it, genuine trade unionism. Because it is only by accident that you have your present groupings. It is not part of any conscious design. There is no prescriptive right, there is nothing given by God or anybody that I know that says that "A" union or "B" union is the right form of organisation and it is competent within itself. [...] There is a constant history over the hundred years of the TUC's existence of the growth of the TUC authority, and we cannot stop where we are. So

En dépit de l'échec de la réflexion sur les missions du mouvement, Woodcock pose la question de la structure du mouvement. Le débat est également écourté en mai 1963 par la promotion explicite par Woodcock du principe de l'*industrial unionism*, c'est-à-dire de l'organisation syndicale sur des bases sectorielles. Woodcock en attend une rationalisation de la structure du mouvement syndical, qui lui permettrait à la fois d'éviter les conflits inter-syndicaux récurrents et de se présenter comme un interlocuteur cohérent face aux employeurs et au gouvernement. Cette proposition suppose de remettre en cause notamment l'existence des deux grands syndicats généralistes, la TGWU et la GMWU, dont les secrétaires généraux se prévalent au contraire face à Woodcock d'avoir contribué à la rationalisation du mouvement syndical par la fusion de nombreuses organisations. L'ambitieuse réforme des structures du mouvement est donc réduite dans les années suivantes à une incitation aux fusions entre syndicats¹¹¹⁵. Face à la résistance du *General Council* à ses propositions, Woodcock voit dans la *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, la Commission Donovan, une occasion de mener la réflexion qui a tourné court au sein du TUC, et insiste auprès du gouvernement pour en être membre. À partir des archives de la commission, Taylor décrit cependant un manque singulier d'assiduité de Woodcock aux réunions, et s'étonne du moment tardif où le TUC présente sa contribution devant la commission. Peut-être en raison des nombreuses contributions hostiles au mouvement syndical déjà présentées devant la commission, le TUC adopte alors une posture défensive de rejet de l'ingérence gouvernementale dans les relations professionnelles, et n'aborde quasiment pas la question de la participation institutionnelle du mouvement syndical.

Ce n'est donc pas à l'initiative du mouvement syndical que le principal développement en direction du tripartisme a lieu, mais à celle du gouvernement conservateur de Macmillan, qui propose en 1962 la création du *National Economic Development Council*. Woodcock, qui convainc à la fois le *General Council* du TUC d'accepter cette proposition et le gouvernement conservateur de laisser au TUC le choix de ses représentants, y voit un moyen d'élargir l'horizon des dirigeants syndicaux par-delà la simple défense de l'autonomie syndicale. Les réunions mensuelles du NEDC sont l'occasion d'aborder les problèmes généraux de l'économie britannique, de la productivité à la formation en passant par l'investissement. Les

incomes policy to us is part of a whole development both of collective bargaining in which the TUC must play a tremendous part and of the impact which the trade union Movement must make upon governments in the future who are involved with us in the development of our economic life. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 551-552.

¹¹¹⁵ Le TUC organise 24 conférences entre 1964 et 1966 pour encourager les rapprochements entre organisations. Robert Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 199-200.

comités sectoriels du NEDC, les « *little NEDDYS* », s'attachent aux difficultés pratiques de chaque branche ou secteur d'activité. Taylor souligne le rôle que ces « *little NEDDYS* » ont joué dans l'analyse des difficultés de secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, le textile et la construction mécanique, ainsi que dans l'élaboration des réponses gouvernementales. À la différence des autres instances dans lesquelles les dirigeants syndicaux sont présents, la participation des membres du *General Council* au NEDC est immédiatement envisagée comme une participation collective, qui donne lieu à un rapport devant l'*Economic Committee* et le *General Council* du TUC.¹¹¹⁶ À la fin des années 1970, le NEDC constitue le centre d'un réseau d'institutions et d'organismes tripartites dans lesquels le TUC est représenté. Les principaux sont ACAS, la *Manpower Services Commission*, le *Health and Safety Executive*, l'*Equal Opportunities Commission* et le *National Enterprise Board*. Taylor y voit la possibilité pour le mouvement syndical d'exercer une influence sur la vie sociale et économique du pays, sur le modèle des social-démocraties suédoise et autrichienne et des systèmes de participation allemand et belge¹¹¹⁷.

3.1.2 Le renforcement du TUC et de ses capacités d'expertise

Constitutionnellement et historiquement, le TUC n'est pas une direction du mouvement syndical. C'est plutôt une instance fédérale de régulation des relations inter-syndicales et de coordination de la politique des syndicats affiliés¹¹¹⁸. En dépit de la résistance des dirigeants syndicaux aux projets de Woodcock, deux facteurs contribuent néanmoins à transformer le TUC dans les années 1960 et 1970. Le premier est la participation aux institutions tripartites de gestion de l'économie et des relations professionnelles, qui appelle de la part du TUC la formulation d'un programme syndical concernant l'économie et les relations professionnelles. Le second est l'intervention croissante du gouvernement dans la négociation salariale, un domaine pourtant considéré comme réservé au mouvement syndical et dont ce dernier s'emploie à défendre l'autonomie, mais par rapport auquel le TUC est amené à formuler des contre-propositions. Alors que la participation institutionnelle et le contrôle des revenus sont vus par les gouvernements comme les deux termes d'un échange, le mouvement syndical varie dans son attitude à l'égard de ces deux éléments selon l'orientation du gouvernement et le rapport de force au *General Council* et au congrès du TUC. Le NEDC

¹¹¹⁶ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 156; Robert Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 205-207.

¹¹¹⁷ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 160-162. Au total, près de 2 000 syndicalistes choisis par le TUC siègent dans divers commissions tripartites. Les 39 membres élus du *General Council* se partagent à eux-seuls 180 postes, pour beaucoup rémunérés.

¹¹¹⁸ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 110.

est ainsi mis en place au moment où le gouvernement conservateur cherche à imposer un plafonnement des augmentations salariales, et peut donc être compris comme une contrepartie visant à obtenir le consentement du mouvement syndical au contrôle des revenus. La gauche syndicale considère que la participation au NEDC n'est acceptable qu'à condition de lui ôter cette dimension de légitimation de la politique salariale du gouvernement. Aussi, alors que le *General Council* avait accepté de voir figurer la question des salaires à l'ordre du jour des réunions du NEDC, la TGWU obtient au congrès du TUC de 1963 l'adhésion d'une majorité des délégués à une motion condamnant toute forme de modération salariale. Cette réaffirmation du programme volontariste neutralise toute future discussion au NEDC sur les salaires.

Les diverses tentatives gouvernementales pour modérer les augmentations salariales conduisent cependant à une transformation inexorable du rôle du TUC. On a vu que ces tentatives pouvaient consister en deux choses : soit un encadrement juridique de l'activité syndicale, soit la détermination par le gouvernement de la hausse des salaires acceptable pour l'année à venir. Lorsque c'est le gouvernement travailliste qui met en place un contrôle des revenus en 1966, la position abstentionniste défendue en 1963 n'est plus possible. Le TUC en vient, selon les termes de Coates et Topham, à « mener la négociation collective au nom de l'ensemble du mouvement syndical »¹¹¹⁹. Ainsi en 1967, l'adoption pour la première fois d'un objectif salarial minimum de £15 par semaine au congrès de TUC à l'initiative de la TGWU peut être vue tout autant comme une réaffirmation de l'autonomie du mouvement syndical face à l'imposition d'un contrôle des revenus que comme l'acceptation de la politisation des négociations salariales. En 1968, le *General Council* du TUC publie un rapport économique (*Economic Review*), dont les analyses et propositions informent les discussions avec le gouvernement. Si ce rapport prend en compte les résolutions du congrès précédent du TUC en matière de politique économique, il revient à une conférence extraordinaire des exécutifs des syndicats affiliés de l'examiner. Le gouvernement et le CBI ont par ailleurs été consultés pendant sa préparation. Il s'inscrit donc clairement dans une logique de participation institutionnelle. L'objectif salarial du TUC passe à £20 par semaine en 1970, puis £30 en 1974. Cette implication du TUC dans la négociation salariale, qui atteint son apogée dans la période 1974-1979, contribue à faire du *General Council* du TUC un véritable exécutif du mouvement, en même temps que son positionnement donne plus facilement prise à la critique.

¹¹¹⁹ « Periodic attempts by government to control wages have led to a situation in which the TUC has been, in effect, conducting collective bargaining on behalf of the whole trade union movement, and this has profound implications for its role and authority. » Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 99.

Lorsqu'au congrès de 1977 le *General Council* s'oppose à la demande de NUPE d'une augmentation de l'objectif salarial du TUC à £50 par semaine, le caractère politique de la négociation salariale menée par le *General Council* apparaît très clairement, et l'autorité de celui-ci se retrouve contestée, à tel point qu'une scission du TUC peut alors sembler une hypothèse crédible face à l'autonomisation des syndicats des services publics.

3.1.2.1 In Place of Strife et le Programme for Action du TUC

Si le TUC semble prêt à accepter le principe de la politique des revenus, ou du moins oscille entre une position abstentionniste face aux conservateurs et une position intégrationniste lorsque les travaillistes sont au pouvoir, il n'en va pas de même avec les tentatives d'encadrer juridiquement l'action syndicale. Le TUC s'oppose fermement aux tentatives tant conservatrices que travaillistes de légiférer sur les relations professionnelles. Cette réaffirmation du programme volontariste ne s'accompagne cependant pas moins d'un renforcement du rôle du TUC dans la négociation collective. Elle en est même la contrepartie. En 1969, en réponse à la publication du rapport Donovan et d'*In Place of Strife*, le *General Council* du TUC inclut pour la première fois dans son rapport annuel une section dédiée à l'analyse des évolutions des relations professionnelles, notamment aux projets gouvernementaux en la matière¹¹²⁰. Celle-ci constitue l'aboutissement du travail de réflexion mené par le TUC face à *In Place of Strife* et marqué notamment par l'adoption le 12 mai 1969 par le *General Council* d'un document intitulé *Programme for Action* en préparation d'un congrès extraordinaire prévu pour le 5 juin¹¹²¹. La section centrale, intitulée « *A Trade Union Programme* », présente les recommandations du TUC concernant les relations entre syndicats et employeurs, entre organisations et au sein de celles-ci. À chaque fois, le TUC propose de renforcer son droit de regard sur l'activité des syndicats affiliés.

Concernant les conflits opposant syndicats et employeurs, le rapport souligne que les syndicats affiliés au TUC ont déjà l'obligation, selon la règle 11 de la constitution du TUC, de tenir le *General Council* informé des conflits qui les opposent à un employeur. Dans ce cadre, le TUC peut dans certaines conditions intervenir pour faciliter la signature d'un accord. Le *General Council* du TUC propose néanmoins une révision de cette règle 11 pour étendre explicitement ce droit de regard du TUC aux conflits dits « non-constitutionnels » ou « non-officiels », c'est-à-dire dans lesquels les directions syndicales ne sont pas officiellement

¹¹²⁰ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 202.

¹¹²¹ Les rapports du *General Council* sont rédigés par les permanents du TUC, visés par le secrétaire général du TUC, enfin discutés et approuvés par le *General Council*.

impliquées. La nouvelle version de la règle 11 permettrait également au TUC d'enquêter sur les circonstances d'un conflit, avant même la notification par le syndicat affilié impliqué, sur demande d'un syndicat dont les adhérents auraient par exemple été affectés par une grève entreprise par les adhérents d'un autre syndicat. Le secrétaire général du TUC pourrait dès lors approcher le syndicat ou les syndicats impliqués dans le conflit en vue de faciliter la résolution de celui-ci, et proposer que le motif du conflit soit examiné soit par le *Finance and General Purposes Committee* du TUC, soit par un *Disputes Committee* réuni pour l'occasion et qui inclurait des syndicalistes expérimentés. Concernant ensuite les conflits inter-syndicaux, le *General Council* estime qu'ils sont causés en premier lieu soit par l'absence de procédures claires de négociation et de résolution des conflits, soit par les transformations de l'organisation de la production qui provoquent des luttes défensives de la part des travailleurs et de leurs syndicats. Il insiste donc sur la nécessité de renforcer les discussions entre syndicats sur le respect mutuel de leurs sphères d'influence. Les conflits inter-syndicaux sont également susceptibles d'être réduits par la poursuite du programme de rationalisation de la structure du mouvement syndical entrepris par le TUC. Surtout, le *General Council* propose ici aussi une extension de son rôle dans la résolution des conflits entre syndicats. Selon la règle 12 de la constitution du TUC, le *General Council* a déjà l'obligation d'utiliser son influence pour faciliter un accord lorsque des conflits ont lieu ou s'annoncent entre des syndicats affiliés. Le *General Council* propose que le congrès extraordinaire examine la possibilité de renforcer l'autorité du TUC en la matière, et que le congrès de septembre valide un amendement à la règle 12 dans ce sens. Dans le cas de conflits officiels entre syndicats affiliés, ceux-ci auraient l'obligation de notifier au *General Council* les circonstances du conflit, de permettre au TUC d'examiner la situation, et d'accepter la décision ou la recommandation du TUC. Dans le cas de conflits non-officiels entre syndicats affiliés, ceux-ci auraient également l'obligation de notifier au TUC les circonstances du conflit, même si le TUC se réserve le droit d'enquêter et de mettre en place un *Disputes Committee*, avant même d'avoir été notifié par un syndicat affilié. Concernant enfin le fonctionnement interne des syndicats, le rapport Donovan recommande que ceux-ci soient obligés par la loi à inclure dans leur constitution des dispositions concernant les modalités d'adhésion au syndicat, les procédures de discipline, les élections et les attributions des délégués locaux. Donovan suggère aussi qu'un organisme soit mis en place pour examiner les plaintes d'adhérents de syndicats concernant les refus d'adhésion, les expulsions et les élections truquées. S'il refuse la proposition de création d'un organisme indépendant, le *General Council* du TUC accepte de préparer une liste de principes élémentaires concernant ces questions, et de réfléchir à la

possibilité de mettre en place une procédure d'appel au sein du TUC pour des adhérents qui auraient épuisé les procédures d'appel internes à leur syndicat¹¹²². La priorité est de préserver la gestion par le mouvement syndical lui-même des questions concernant son fonctionnement, ce qui équivaut néanmoins à un droit de regard accru du *General Council*. Le TUC obtient finalement le retrait du projet de loi *In Place of Strife* en échange d'un engagement à veiller à la modération salariale¹¹²³. Pendant une année, le TUC joue sous la houlette de son nouveau secrétaire général Vic Feather un rôle de médiateur dans les conflits dont l'existence lui est communiquée par le ministère de l'emploi. Après l'arrivée des conservateurs au pouvoir en 1970, la communication entre le ministère de l'emploi et le TUC s'interrompt, ce qui met fin à cette expérience¹¹²⁴.

3.1.2.2 1970 : le rapport d'étape sur le fonctionnement du TUC

Dans la foulée des réflexions suscitées par le rapport Donovan et *In Place of Strife*, le congrès du TUC de 1969 demande au *General Council* de procéder à une enquête sur la structure du TUC. Un rapport d'étape est produit pour le congrès suivant, intitulé « *Trades Union Congress Structure and Development – Interim Report to Congress* ». Une première section est consacrée au rôle du TUC. Le rapport fait le constat que, même si le congrès demeure l'instance ultime de formulation de la politique du mouvement, son rôle va déclinant et celui du *General Council* croissant du fait de la difficulté à isoler les activités de formulation et de mise en œuvre de la politique du TUC. Il insiste néanmoins sur le fait que le TUC a vis-à-vis des syndicats affiliés avant tout un rôle de coordination, plutôt qu'un rôle d'exécution, et vis-à-vis du gouvernement et des diverses institutions un rôle de représentation. Le TUC est présenté comme exerçant sur les syndicats et leurs adhérents une influence positive – à la différence d'un pouvoir coercitif – qui sert de contrepoids aux logiques sectorielles et corporatistes qui peuvent s'imposer au niveau local. Jouant sur la pluralité des sens de TUC – congrès annuel ou organisation permanente – le rapport peut ainsi conclure à l'expression de la volonté générale du mouvement syndical par le *General Council*¹¹²⁵. Le rappel du caractère démocratique du TUC et de l'autonomie des syndicats qui clôt cette première section prépare cependant la promotion du renforcement du TUC, de l'extension de

¹¹²² Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 235-236, 238-240, 240-242.

¹¹²³ « It will be recalled that it was in order to offset the intention of the Labour government to introduce legislation that the authority of the TUC was extended and an amendment to rules and standing orders permitted the TUC to enter inter-union disputes at an early stage. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1972, p. 348.

¹¹²⁴ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 76.

¹¹²⁵ « The TUC has the perennial problem of reconciling the special interests of particular unions, or groups of members, with the general interests of the trade union movement, and of deciding when which set of interests should prevail. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 509-510.

son domaine de responsabilité et de ses capacités décisionnelles¹¹²⁶. La deuxième section du rapport, consacrée aux façons d'accroître la représentativité des syndicats, examine comment le TUC peut faciliter le renforcement des compétences des syndicats en termes de négociation. Le *General Council* fait le constat d'une extension du domaine couvert par la négociation collective mais propose une rationalisation des pratiques syndicales de négociation. Tout d'abord, une réflexion sur l'arme de la grève doit être menée pour éviter un emploi abusif de celle-ci, notamment à l'encontre d'autres syndicats. La négociation doit être informée non seulement par les revendications des adhérents mais aussi par la connaissance du contexte économique de l'entreprise et du secteur. À cette fin, les syndicats sont encouragés à faire un travail de recherche et d'information, et pour une plus grande efficacité à coopérer entre eux au sein d'un même secteur, s'il le faut avec l'assistance technique du TUC. Le rapport économique annuel du TUC vise à donner aux syndicats des éléments de compréhension de la situation économique. Pour améliorer la compilation et la diffusion de l'information, le TUC demande aux syndicats de lui envoyer une copie de tous les accords qu'ils passent, notamment lorsqu'ils concernent de nouveaux secteurs ou de nouveaux domaines. Le TUC, qui fournit déjà des informations générales sur la gestion des entreprises, est disposé à mettre en place des formations et une assistance plus spécialisées.

La troisième section du rapport évoque les modalités d'une collaboration plus étroite entre les syndicats et le TUC pour renforcer la représentativité et l'efficacité de celui-ci. Le rapport part ici du constat que les syndicats souhaitent participer plus activement à la formulation de la politique portée par le *General Council* du TUC, mais que le congrès annuel ne suffit pas à remplir ce rôle. Il est donc nécessaire de construire de nouvelles formes de consultation et d'élaboration de la politique du TUC. Le rapport évoque l'organisation de conférences rassemblant les exécutifs des syndicats et de consultations sur la politique des revenus, ainsi que l'ébauche d'un système de comités sectoriels (*industrial committees*). Jusqu'alors, le TUC avait pour coutume de constituer des comités *ad hoc* pour traiter de questions spécifiques et conjoncturelles. Seuls quelques comités sectoriels consultatifs avaient une existence plus pérenne, comme le *Local Government Advisory Committee*. Or, la

¹¹²⁶ « Recent years however have seen marked changes in all these respects. More emphasis has been put on the TUC's job of drawing conclusions for action from the experience of unions (e.g. in *Programme for Action*); on becoming involved in particular industrial and union situations (e.g. in relation to the steel industry and the industries with Economic Development Committees, and in wages developments); and on stimulating action by unions (e.g. in amalgamations, trade union training, and spheres of influence). The TUC has been extending the range of its services to unions, has been establishing standards of good trade union practice over a wide area, has been intervening in more specific ways for defined purposes, and has been exercising more initiative in the field of industrial relations. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 510-511.

convergence entre syndicats d'un même secteur a déjà été fortement encouragée par la mise en place d'institutions tripartites au niveau des secteurs, comme les *Economic Development Councils* mis en place sous l'égide le NEDC ou les *industrial training boards* (ITB)¹¹²⁷. Ces institutions ont permis de faire travailler ensemble le TUC et les services recherche des syndicats du secteur, et créé des habitudes de travail collectives. Le *General Council* met en avant la création, au moment de la nationalisation de la métallurgie, d'un comité consultatif intersyndical qui a permis de promouvoir des habitudes de travail collectives entre les syndicats du secteur et une coordination de leur action jusqu'alors inédite. Début 1970, un comité sectoriel pour le bâtiment a été créé. Le TUC souhaite étendre ce principe, dont il estime qu'il permet d'identifier et de résoudre des problèmes affectant des secteurs spécifiques, de faire émerger un intérêt collectif des syndicats d'un même secteur, enfin de mettre en avant auprès des syndicats d'un même secteur les intérêts du mouvement syndical dans son ensemble – c'est-à-dire de les rappeler à l'ordre¹¹²⁸.

Une dernière section évoque les services fournis aux syndicats par le TUC. Il s'agit tout d'abord de perfectionner un certain nombre d'entre eux. Concernant la diffusion des informations, le TUC promeut la mise en commun et l'enrichissement sous l'égide du TUC des informations déjà compilées par les syndicats, notamment concernant les accords collectifs passés au niveau de l'entreprise ou du secteur. Il promet également la diffusion par le TUC des résultats des recherches universitaires concernant la négociation et l'organisation syndicale, et l'identification des domaines dans lesquels des recherches seraient nécessaires¹¹²⁹. Le rapport appelle au développement des activités de communication du TUC, à la fois pour assurer la publicité des activités et des politiques menées par le TUC et pour accompagner le développement des outils de communication des syndicats affiliés. Il préconise également la création d'un nouveau service d'assistance juridique aux syndicats affiliés, devenue nécessaire dans un contexte marqué par l'accroissement de la législation

¹¹²⁷ Les *industrial training boards* sont des instances mises en place dans chaque secteur par le gouvernement suite à l'*Industrial Training Act* de 1964. Ils rassemblent des représentants des employeurs et des syndicats, et visent à élaborer et financer le développement d'un programme de formation pour les travailleurs de chaque secteur.

¹¹²⁸ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 517-519.

¹¹²⁹ « The General Council's Scientific Advisory Committee has begun to examine the possible impact that research in the social sciences can have on trade unions and trade union functions, particularly in the field of collective bargaining, but more generally in connection with such matters as recruitment, administration and communications. Unions will progressively need to be informed about the use to which managements put the results of academic and other research: instances are the development of wage and salary structures, incentive systems, communications systems, job design and selection methods. One suggestion being examined is that the TUC might from time to time provide unions with a summary of the results of important published research and draw attention to its possible applications, and might also include such material in appropriate training courses. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 528.

régulant le monde du travail et la tendance croissante des adhérents à poursuivre leur syndicat en justice. S'il ne semble pas pertinent de centraliser les activités des syndicats qui disposent de services juridiques, le TUC peut néanmoins jouer ici un rôle dans la mutualisation des compétences. Enfin, concernant l'hygiène et la sécurité, le rapport rappelle la création en 1968 d'un *TUC Centenary Institute of Occupational Health* consacré au développement de la médecine du travail. Pour mener à bien ce programme, le rapport défend une professionnalisation de l'administration des syndicats, au sens d'une évaluation et d'une refonte scientifiques de celle-ci. Il souligne que les organisations de travailleurs doivent s'inspirer de la gestion des entreprises¹¹³⁰, que les fusions doivent être l'occasion de revoir le fonctionnement des organisations, enfin qu'il peut être utile à l'ensemble du mouvement de faire le bilan des entreprises de rationalisation et de modernisation menées par des syndicats qui ont fait appel à des consultants.

3.1.2.3 1972 : le rapport définitif sur le fonctionnement du TUC

L'opposition à l'*Industrial Relations Bill* puis l'*Industrial Relations Act* entre 1970 et 1972 suscite une nouvelle phase de renforcement de l'autorité du TUC, et ultérieurement de réflexion sur ses structures. Après que le congrès de 1970 s'est prononcé pour une opposition déterminée aux attaques du gouvernement conservateur, c'est le TUC qui organise la mobilisation syndicale. En novembre 1970, une conférence des permanents des syndicats affiliés est organisée. Le TUC produit un manuel qui permet de former permanents et délégués syndicaux et organise des conférences régionales. Il centralise une pétition qui recueille un demi-million des signatures, dépense 51 000 livres sterling pour financer des pages de publicité dans la presse et organise deux manifestations nationales à Londres¹¹³¹. C'est dans ce contexte qu'un rapport définitif sur l'évolution du TUC, intitulé « *Trades Union Congress Structure and Development* », est publié en 1972. Pourtant, à la différence du rapport d'étape de 1970 qui, partant de l'étude du TUC, suggérait la primauté organisationnelle et politique de celui-ci au détriment des syndicats affiliés, le rapport de 1972 prend soin de partir de l'examen des syndicats affiliés eux-mêmes avant de remonter progressivement vers le niveau confédéral du TUC.

¹¹³⁰ « The great strength of trade unionism is its voluntary basis, but voluntarism can lead to do-it-yourself practices in situations where professionalism is needed, and can militate against the effective management of trade union resources. Trade unions have something to learn from management principles and practices in developing effective internal communications systems, in handling external public relations, in the use of specialists, in the systematic analysis of the jobs of officers, in training and in the effective use of full-time and voluntary officers. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 530.

¹¹³¹ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 103-104.

Une première section, qui a donc trait au renforcement des organisations syndicales, part de l'idée que l'adhésion à un syndicat provient soit de l'« instinct d'association », soit de l'attrait des services proposés par les syndicats¹¹³². C'est longtemps le premier qui a dominé, tout particulièrement chez les travailleurs manuels. Or les syndicats doivent prendre conscience du transfert des emplois à différents niveaux : des secteurs traditionnellement syndiqués vers des secteurs qui le sont moins, des emplois manuels vers les emplois non-manuels, des régions qui ont une forte tradition syndicale vers d'autres où celle-ci est plus faible, des groupes de travailleurs pourvus d'un fort instinct d'association vers des groupes qui ne possèdent pas les mêmes traditions collectivistes. S'il estime que la croissance du nombre d'adhérents dans un contexte d'hostilité gouvernementale est un signe positif, le *General Council* indique que son rôle doit être d'encourager une atmosphère aussi favorable que possible au recrutement de ces nouveaux adhérents¹¹³³. Dans un contexte marqué par une mobilité croissante des travailleurs d'un emploi à un autre, le *General Council* a commandité trois études concernant respectivement les pratiques des organisations par rapport à la déduction des cotisations syndicales à la source, le niveau des cotisations syndicales, enfin les prestations syndicales. L'étude sur la déduction à la source indique qu'au moins un tiers des cotisations sont désormais déduites à la source, contre un cinquième six ans auparavant. C'est un développement entièrement positif aux yeux du *General Council*, puisqu'il permet à la fois d'éviter les retards dans le paiement des cotisations, et qu'il libère du temps pour les délégués et responsables locaux. L'étude sur les cotisations révèle que quatre-vingts syndicats sur les quatre-vingt-treize examinés ont augmenté leur cotisation depuis 1968 – de plus de 50% pour huit d'entre eux –, mais cette évolution doit être mise en regard de la baisse des cotisations en pourcentage du salaire reçu, qui a diminué de moitié depuis 1938. Concernant les prestations fournies par les syndicats, même si l'étude n'a pas révélé de vrais dysfonctionnements, le *General Council* se prononce en faveur d'une homogénéisation des prestations, afin de faciliter le transfert d'un syndicat à un autre et d'éviter la concurrence entre les organisations¹¹³⁴.

Une deuxième section fait le point sur l'organisation du mouvement syndical. Le *General Council* détaille plusieurs transformations organisationnelles dont il estime qu'elles vont dans le sens d'une plus grande unité. Grâce à une série de fusions, le nombre de syndicats affiliés au TUC est passé de 182 en 1962 à 138 en 1971, en dépit de l'affiliation de

¹¹³² « Union membership is based either on the strong instinct to combine or is the result of the attractiveness of the services offered by unions. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1972, p. 313.

¹¹³³ *Ibid.*, p. 314.

¹¹³⁴ *Ibid.*, p. 315.

quatorze nouveaux syndicats. Une trentaine de syndicats seraient en discussion en vue de nouvelles fusions. Les avantages de celles-ci sont les suivants selon le *General Council* : rationalisation des structures, bénéfices financiers, élargissement du périmètre de recrutement, allègement des problèmes liés aux démarcations, amélioration des prestations fournies aux adhérents, plus grande efficacité dans la négociation collective. Concernant les comités sectoriels (*industrial committees*), sept ont désormais été formés – dans l’acier, le bâtiment, les collectivités locales, le transport, l’énergie, le textile et la santé – conformément aux recommandations du rapport intermédiaire de 1970. Toujours dans cette section, le rapport fait le point sur le renforcement des capacités d’expertise des syndicats. Il indique que le *TUC Production Department* a continué de fournir une assistance technique aux syndicats engagés dans des négociations concernant l’amélioration de la productivité, et qu’il continuera à fournir une formation et des conseils sur l’amélioration de la productivité en général. Cependant, du fait de ses ressources limitées et de la diversité des situations, le TUC ne peut pas fournir de véritable service d’expertise concernant ce domaine. Il revient donc à chaque organisation de se doter de compétences en la matière. Si le *General Council* indique qu’il n’a pas jugé bon de diligenter, comme cela avait été proposé, une étude sur l’emploi que certains syndicats ont fait de consultants en organisation, arguant des différences entre syndicats et entre consultants, il a en revanche effectué une étude sur l’utilisation des ordinateurs dans les syndicats¹¹³⁵. Concernant l’assistance juridique aux syndicats, le rapport signale qu’un projet de recherche, financé par le *Social Science Research Council*, a été lancé en 1971 à la *London School of Economics* (LSE). Il vise à examiner les services spécialisés des syndicats en général et l’assistance juridique en particulier, ainsi que le rôle possible du TUC à cet égard¹¹³⁶. Une troisième section, enfin, évoque l’élaboration de l’orientation générale du mouvement sur deux questions, la négociation collective et les politiques économiques. Le *General Council* a mis en place un comité sur la négociation collective. Celui-ci évalue les tendances générales de la négociation collective et mène des enquêtes de terrain auprès des négociateurs syndicaux dans les grandes entreprises du secteur privé. Il élabore des objectifs communs pour l’ensemble du mouvement et encourage le développement de la négociation

¹¹³⁵ *Ibid.*, p. 317-321. De nouveau, c’est la diversité des situations qui ressort, entre les syndicats qui possèdent un ordinateur, ceux qui utilisent ceux des autres ou ont recours à des services extérieurs. Si aucune information n’est donnée à ce sujet dans le rapport, on peut supposer que les ordinateurs, en tant qu’outils de traitement de l’information, sont utilisés pour la comptabilité des syndicats. Une conférence, qui se tient en janvier 1972, aboutit à la conclusion que les ordinateurs ne sont susceptibles d’apporter des bénéfices que si une réflexion a été menée sur les procédures d’administration du syndicat. Le *General Council* semble percevoir les consultants et les ordinateurs comme des accessoires qui risquent de tenir lieu de réflexion sur les pratiques et procédures.

¹¹³⁶ *Ibid.*, p. 321.

locale¹¹³⁷. Les résultats de ses recherches et ses propositions sont publiés sous la forme d'une *TUC Collective Bargaining Review*, pour l'heure annuelle mais que le *General Council* souhaite voir devenir trimestrielle. Pour faciliter l'élaboration de la politique économique du TUC, le *General Council* a initié des conférences intersyndicales sur des thèmes comme les entreprises multinationales, le secteur public ou les accords salariaux¹¹³⁸. Enfin, le rapport souligne le rôle joué par le service formation du TUC dans la campagne d'information contre l'*Industrial Relations Act*. Cette mobilisation a renforcé en retour les capacités du service formation, qui a enrichi son fonds documentaire et ses supports d'enseignement et recruté de nouveaux tuteurs.

Ce rapport définitif soumis au congrès de 1972 révèle tout d'abord la persistance d'un programme de rationalisation et de professionnalisation du TUC et des organisations syndicales. Celui-ci est perçu comme une nécessité absolue par au moins une partie des dirigeants syndicaux, dans un contexte où les organisations de travailleurs doivent faire face à la remise en cause de leur fonctionnement et de leurs pratiques à la fois par les gouvernements et par la poussée militante du tournant des années 1970. Cet impératif de modernisation est formulé de manière très explicite par George Smith d'UCATT dans son allocution inaugurale au congrès de 1972. Smith prend l'exemple du secteur de la construction et de la menuiserie pour illustrer l'avancée du mouvement de fusion. En 1965, le groupe sectoriel au congrès était composé de seize syndicats. Sept ans plus tard, deux ont fusionné avec des syndicats en dehors du groupe, trois font désormais partie du syndicat du bois – la *Furniture, Timber and Allied Trades Union* –, et six font partie d'UCATT formé en 1971. Pour Smith, la rationalisation est un enjeu vital pour le mouvement syndical. La stagnation des effectifs constatée au sortir des années 1960 s'explique par la structuration byzantine du mouvement syndical et le caractère insulaire de ses organisations. Ce fonctionnement ne lui permet pas de prendre en charge efficacement le mécontentement qui s'exprime largement dans la société et

¹¹³⁷ Ce comité a mis au point, de concert avec les syndicats présents dans cinq *Wages Councils*, la revendication d'un salaire minimum équivalent aux deux-tiers du salaire moyen national. Il coordonne l'extension progressive des domaines couverts par la négociation collective, tout d'abord à court terme en insistant en 1972 sur l'allongement des congés payés, les arrêts de travail rémunérés dans les secteurs qui n'en bénéficient pas encore, et un contrôle syndical sur les systèmes de retraite des entreprises, ensuite à long terme à travers la détermination d'objectifs comme la semaine de 35 heures, quatre semaines de congés, des jours fériés supplémentaires et éventuellement une semaine de travail de quatre jours. Pour améliorer la négociation collective, il demande une meilleure publication des informations sur les entreprises recueillies par les ministères ou détenues par les directions, ainsi que la création d'un service indépendant de conciliation et d'arbitrage (*Conciliation and Arbitration Service*). *Ibid.*, p. 322-323.

¹¹³⁸ *Ibid.*, p. 324.

qui devrait se traduire par une croissance du mouvement syndical¹¹³⁹, et rend le mouvement vulnérable à une intervention gouvernementale. Il est donc impératif de rationaliser le mouvement pour neutraliser la concurrence entre syndicats qui implique des calculs organisationnels à court terme et des cotisations basses, et qui ne permet donc pas le développement des capacités d'expertise et des services avancés qui seuls peuvent assurer le développement du mouvement sur le long terme. On peut parler d'un tournant intellectuel et professionnel du TUC, non pas tant impulsé par le programme de Woodcock qu'imposé au mouvement syndical au tournant des années 1970 par les difficultés économiques de la Grande-Bretagne, la restructuration capitaliste de l'industrie manufacturière, les politiques gouvernementales de contrôle des revendications salariales et un sentiment de décrochage entre le mouvement syndical et la contestation diffuse dans la société britannique.

Le contraste est néanmoins frappant entre le rapport d'étape de 1970 et le rapport définitif de 1972. Dans le premier, c'est le TUC et sa transformation qui sont au cœur de la réflexion. La modernisation du mouvement syndical est envisagée à partir de l'action organisatrice du TUC, et les nouvelles structures et initiatives proposées le sont au nom de la rationalisation d'un mouvement présenté comme anarchique. En 1972, si les dispositifs proposés sont les mêmes, le cadre général a changé. Le TUC n'est plus ni au départ ni au centre de la réflexion. Il n'est plus question de le transformer pour en faire un outil de réorganisation du mouvement. Les réflexions sur l'expression de la volonté du mouvement à travers le TUC ont été supprimées, et le programme de modernisation a pris un tour plus technique. Le TUC se présente avant tout comme un outil de diffusion des bonnes pratiques mises en œuvre par les organisations affiliées. Il reconnaît les limites des missions qu'il peut remplir. Qu'est-ce qui explique cette inflexion du programme de modernisation du TUC ? Un premier élément est le changement de secrétaire général du TUC : alors que le rapport de 1970 semble encore porter la marque de Woodcock qui a quitté depuis peu la tête du TUC, celui-ci est désormais dirigé par Vic Feather, administrateur prudent dans une période troublée. Un deuxième facteur est justement cette évolution du contexte politique. La décision d'examiner le fonctionnement du TUC est prise au congrès de 1969 alors que les travaillistes

¹¹³⁹ « The feeling of alienation which people suffer at all levels of the community – their work situation being only the most obvious example – poses real problems for the trade unions, but attempts to exploit this in terms of urging that the style of the union is more important than its industrial logic can only be harmful in the existing situation. All of our time in the trade union Movement we are expected to estimate the difference between the collective psychology of people reasoning about a problem in which they are individually involved. This is an increasingly difficult task, made no easier by the generally poor level of communications within trade unions, and the lack of the necessary resources to improve them, and the consequence is the alienated attitudes expressed in some industrial situations. » *Ibid.*, p. 348

sont au pouvoir, et le rapport de 1970 peut admettre la nécessité de consolider l'articulation entre les différents niveaux d'organisation syndicale. En 1972, le mot d'ordre est désormais la défense du mouvement syndical. Le rapport du TUC ne doit pas donner prise aux ennemis des organisations de travailleurs en suggérant que le fonctionnement et les pratiques de celles-ci laissent à désirer. L'autonomie syndicale battue en brèche par l'*Industrial Relations Act* doit être réaffirmée avec force. Un dernier élément enfin est la radicalisation du mouvement ouvrier. L'optimisme modernisateur de l'ère Wilson a laissé place à la critique des outils de la restructuration capitaliste. Le traitement désinvolte réservé en 1972 aux consultants et aux ordinateurs contraste ainsi avec la promotion en 1970 des outils de gestion issus de l'entreprise. Paradoxalement, l'année 1972 marque également, à travers la relation qui s'instaure entre le TUC et le parti travailliste sous la forme du *TUC-Labour Party Liaison Committee*, une nouvelle phase de renforcement du TUC à la fois en tant que représentant du mouvement syndical vis-à-vis du – futur – gouvernement travailliste, et en tant qu'exécutif vis-à-vis des syndicats affiliés. Alors que le TUC a de nouveau face à lui un gouvernement ami, et que la conflictualité sociale recule à partir de 1974 au profit d'une gestion sociale-démocrate de la crise, le TUC est de nouveau disposé à se faire l'avocat de négociations centralisées entre le *General Council* et le gouvernement.

3.1.3 La professionnalisation de l'organisation syndicale

La transformation de l'organisation syndicale a pour l'heure été abordée à partir des rapports élaborés par le *General Council*, donc à l'échelle du mouvement tout entier. Ce processus peut être étudié plus en détail à partir des organisations syndicales elles-mêmes. Tout comme le TUC est amené à repenser son fonctionnement sous l'effet de contraintes extérieures, la professionnalisation de l'organisation syndicale est en bonne partie un processus réactif au niveau des syndicats. NALGO et NUPE publient ainsi en 1975 ce qui leur tient lieu de premier rapport économique en réaction aux attaques menées par le gouvernement travailliste contre les services publics au nom du transfert des ressources vers le secteur manufacturier¹¹⁴⁰. Les syndicats présents dans les services publics, où la croissance des emplois est très forte et où la concurrence fait rage pour recruter les nombreux travailleurs non-syndiqués, sont les organisations qui connaissent la transformation la plus profonde. La GMWU constitue ainsi selon Taylor un modèle de professionnalisation syndicale dans les années 1960 et 1970. Sous la houlette du droitier Jack Cooper, secrétaire général de 1962 à 1973, le syndicat augmente ses réserves de capitaux de cinq millions de livres sterling en

¹¹⁴⁰ Stephen Ludlam, *op. cit.*, 1990, p. 677.

1965 à treize millions en 1974. Il déplace son siège dans un manoir du Surrey, où il ouvre un service d'information financière et une assistance juridique. La TGWU améliore également le système d'allocations versées aux adhérents en cas d'accident ou d'invalidité¹¹⁴¹.

Les syndicats de ce secteur recrutent tout d'abord un nombre important de permanents. À NUPE, ils sont 64 en 1971, 123 en 1977 et près de 150 en 1981. Toute une génération de nouveaux permanents est recrutée. Ils sont jeunes. Parmi ceux que nous avons rencontré, Ian Ducat a dix-sept ans quand il rejoint NUPE en 1969, Jim Cornelius une petite vingtaine d'années quand il est recruté en 1970, Roger Poole vingt-quatre ans quand il devient permanent en 1971, Paul Dunn vingt-sept ans quand il est embauché par le syndicat en 1973 après deux années d'études à *Ruskin College* financées par la NUM. Andy Anderson, qui à trente-cinq ans est une des nouvelles recrues les plus âgées, est également un ancien mineur passé par *Ruskin College* et *New College* à Oxford. Il est recruté par NUPE en 1972. NALGO recrute également de jeunes syndicalistes passés par *Ruskin College*, ce qui explique que la moyenne d'âge des permanents soit assez basse dans ce syndicat où la majorité des permanents sont pourtant issus des rangs du syndicat, où ils ont été délégués ou responsables de section¹¹⁴². À COHSE, le nombre de permanents affectés au siège du syndicat passe de 7 à 11 entre 1973 et 1978. En 1972, dans une circulaire aux secrétaires de section, le secrétaire général de COHSE indique que face à la croissance spectaculaire du nombre d'adhérents, la direction du syndicat a recruté de nouveaux permanents, fourni des véhicules à tous les permanents, amélioré les bureaux du syndicat dans deux régions, et va continuer son programme de modernisation de son infrastructure¹¹⁴³.

Une source d'information importante sur les permanents est l'enquête menée en 1970 par des chercheurs du département de sociologie des relations professionnelles de l'université de Warwick. Il apparaît qu'ils sont jeunes, puisque l'âge moyen est 37,5 ans. 69% d'entre eux ont quitté l'école avant l'âge de 16 ans, en revanche près de la moitié ont bénéficié d'une formation continue une fois adulte. Autour de 80% ont été délégués syndicaux avant de devenir permanents. La moitié environ a été à la tête d'une inter-syndicale locale. Une proportion légèrement plus faible a été secrétaire de section. Il s'agit là de chiffres pour l'ensemble du monde du travail, qui varient en fonction des secteurs et du type de permanent recherché. Dans les syndicats de travailleurs manuels, où ce sont avant tout des négociateurs

¹¹⁴¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 328.

¹¹⁴² Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 239-240, 244; entretiens avec Andy Anderson, avec Jim Cornelius, avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Roger Poole.

¹¹⁴³ « The Union, March 23rd 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22.

qui sont recherchés, la proportion d'anciens délégués est supérieure. Dans les syndicats d'employés, où les délégués ne sont pas engagés dans une même activité de négociation et sont encore rares à la fin des années 1960, une majorité des permanents est composée d'anciens secrétaires de section. Robert Taylor distingue deux types de permanents : d'un côté le recruteur, qui cherche à étendre et à consolider la présence syndicale, de l'autre le négociateur. Le premier type domine dans les secteurs où l'implantation syndicale reste fragile, le second dans les secteurs bénéficiant d'un fort taux de syndicalisation. Enfin, les permanents se distinguent par leur mode de nomination. Dans des syndicats comme l'AUEW, les responsables à tous les niveaux sont élus par les adhérents dans leurs propres rangs. Taylor note à l'inverse une progression dans les années 1970 des « syndicalistes professionnels », qui font toute leur carrière dans le mouvement syndical mais ne la font pas nécessaire dans le même syndicat. Cette professionnalisation vise à s'assurer les services des permanents et des dirigeants les plus compétents. Parmi ces nouveaux professionnels efficaces de l'action syndicale, Taylor prend pour exemples les secrétaires généraux d'ASTMS et de NUPE, Clive Jenkins et Alan Fisher¹¹⁴⁴.

On retrouve dans ce recrutement de permanents de plus en plus nombreux et de plus en plus souvent diplômés le tournant professionnel et intellectuel déjà souligné en ce qui concerne le programme de modernisation envisagé par le TUC. Ce tournant est aussi illustré par la création ou le renforcement des services recherche et communication des syndicats. La situation est très variable. Les syndicats présents dans les services publics tendent de nouveau à être à la pointe de ce processus. La GMWU possède à la fin des années 1970 un département recherche d'une demi-douzaine de chercheurs, généralement titulaires d'un master en relations professionnelles, qui épaulent les responsables nationaux pour chaque secteur d'activité. C'est également le cas de NUPE, dont le service recherche se développe considérablement au cours des années 1960 et 1970. L'élément déclencheur est la nomination en 1963 de Bernard Dix comme responsable de la recherche et de la communication. Il met immédiatement en place une communication plus dense et offensive, donnant au magazine du syndicat *Public Employees* un format tabloïd et organisant l'envoi régulier de communiqués à l'intention de la presse et des sections locales. Il organise également la production de nombreuses brochures d'information syndicale et de textes d'analyse de la situation sociale et économique. À partir de février 1974, le service recherche et communication de NUPE publie

¹¹⁴⁴ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 59-63, 186-187. Taylor souligne néanmoins que les syndicalistes professionnels n'ont pas le monopole du recrutement sur compétences. Les candidats internes aux principaux postes à responsabilité dans la NUR et l'ISTC doivent passer des tests assez difficiles avant de pouvoir se présenter.

Economic Outlook, un bulletin d'information mensuel à destination des adhérents qui analyse la situation économique et les politiques du gouvernement. Dix devient en 1975 secrétaire général adjoint du syndicat, reflétant le rôle central accordé à la recherche au sein du syndicat. L'équipe se renforce pour compter près d'une dizaine de personnes à la fin de la décennie. Dix est directement assisté par deux personnes, cependant que d'autres permanents s'occupent plus spécifiquement des différents secteurs couverts par le syndicat¹¹⁴⁵.

Le développement d'un tel service est plus tardif à COHSE. En 1972, le syndicat recrute Nick Grant, un jeune diplômé de l'Université de Warwick qui a exercé des responsabilités pendant deux ans au sein de l'exécutif de la *National Union of Students*, a été en charge de la syndicalisation des étudiants en tant que *student organiser* et a suivi un cursus en sociologie des relations professionnelles sous la direction de Hugh Clegg. Dans ce cadre, il a réalisé des travaux de recherche sur les magazines syndicaux. La mission qui lui est confiée par l'exécutif de COHSE est la mise en place d'une bibliothèque de recherche et la production d'une étude sur la faisabilité de la création d'un service recherche ou d'un service qui regrouperait la recherche, la communication et la presse. Début 1973, une assistante lui est adjointe. Il s'agit de Margaret Wheeler, jeune diplômée de science politique de l'université de Nottingham. En novembre 1973, Grant présente un rapport devant le *Finance and Organisation Committee* de l'exécutif du syndicat. Ce rapport est intéressant à plusieurs titres, puisque Grant y opère un retour sur sa première année de travail, fait le point sur les structures de recherche et de communication existantes au sein d'autres organisations syndicales, et esquisse des perspectives concernant le développement futur d'un véritable service recherche. Alors que COHSE est passé en moins de dix ans du statut de petit syndicat professionnel à celui de syndicat de taille moyenne au recrutement large, Grant estime que son impact médiatique demeure faible. Surtout, Grant souligne les questions que cette croissance pose en termes d'organisation interne. Celle-ci demeure inchangée, et pensée seulement en termes de services rendus aux adhérents du syndicat. Grant souligne qu'il est le seul permanent dont la mission est de renforcer l'organisation en elle-même, puisque toute activité qui ne rend pas immédiatement service aux adhérents ne trouve pas sa place dans l'organisation interne traditionnelle de COHSE. À côté des deux fonctions traditionnelles de négociation et d'administration des finances du syndicat, Grant déplore l'absence d'une troisième fonction d'expertise. Il identifie l'absence d'une stratégie de relations publiques, de contacts efficaces avec la presse ou encore de programme de formation des adhérents comme le signe d'une

¹¹⁴⁵ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 243-244; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 336-338; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 260-261.

organisation trop réactive, par rapport à un modèle de syndicalisme plus pro-actif. Grant calcule qu'en 1971, il y avait en moyenne deux à trois personnes par syndicat chargées de la préparation du magazine. À la TGWU, GMWU, NUPE et NALGO, identifiées par Grant comme les « concurrents directs », il y en avait quatre ou cinq. Grant indique cependant qu'un système de communiqués de presse a été mis en place, avec une liste de contacts couvrant l'essentiel de la presse nationale et régionale. Il souligne la production de nouveaux prospectus de recrutement, commandés auprès de jeunes designers, ainsi que de nouvelles affiches et de posters attractifs pour différents forums. Le travail qui reste à faire concerne selon lui principalement la collecte d'informations auprès des sections locales du syndicat, pour faciliter la réaction du syndicat et l'amplification médiatique des conflits locaux.

Concernant la mission à plus long terme de création d'un véritable service recherche, Grant indique attendre une allocation budgétaire de l'exécutif pour acheter le fonds de bibliothèque nécessaire. La conservation et le catalogage des informations ont cependant commencé, de même que la compilation quotidienne des articles de presse relatifs au secteur de la santé. Grant a donc pu préparer des rapports sur diverses propositions gouvernementales, depuis les politiques de lutte contre l'inflation jusqu'à la restructuration de l'emploi au sein du NHS. Il indique qu'un véritable service recherche doit à la fois fournir des informations statistiques, mais aussi et surtout préparer des analyses de ces informations. Il a besoin pour cela d'une bibliothèque comportant l'ensemble des publications gouvernementales et scientifiques relatives au secteur de la santé, au droit et au monde du travail, ainsi que d'une archive permettant un suivi interne des activités du syndicat, et externe des activités du gouvernement et des différents groupes politiques. Au final, le département recherche est présenté par Grant comme un « *think-tank* ». Celui-ci pourrait intervenir dans des domaines aussi variés que la préparation des négociations salariales, l'examen des conditions de travail sur un site ou pour un métier, la réflexion sur l'organisation interne du syndicat, l'analyse des propositions gouvernementales, l'évaluation des dispositifs d'incitation salariale, enfin les relations avec le parti travailliste, le TUC et d'autres syndicats. Grant présente la création d'un service recherche comme un objectif accessible dans des délais de deux à quatre ans si les fonds nécessaires sont débloqués, et comme un outil permettant de mener la bataille des chiffres avec le gouvernement sur un pied d'égalité. Le compte-rendu de la réunion suggère

en des termes euphémiques qu'un débat animé a lieu, notamment sur le coût des propositions faites par Grant. Les décisions sont reportées à une prochaine réunion de l'exécutif¹¹⁴⁶.

Ce recrutement direct d'une expertise universitaire est un premier aspect du tournant intellectuel du mouvement syndical. Un deuxième est l'appel à des structures de recherche. En 1971, alors que *Ruskin College*, l'institution de formation continue pour les syndicalistes, est en train de mettre en place une *Trade Union Research Unit*, la direction de la TGWU lui demande de participer à l'élaboration de l'argumentaire du syndicat dans les négociations salariales à venir avec Ford. En l'échange de ce renforcement des capacités d'expertise du syndicat, celui-ci est prêt à financer l'équipe de recherche. Il en résulte une présentation de l'argumentaire de la TGWU sous la forme d'un pamphlet largement distribué et discuté dans les ateliers des usines Ford¹¹⁴⁷. Par-delà la légitimité accrue d'un argumentaire syndical appuyé sur la recherche universitaire, la diffusion de ce pamphlet contribue aussi à la démocratisation de l'action syndicale tout en renforçant la position des négociateurs du syndicat face à la direction de Ford. En 1972, NUPE fait pareillement appel à la *Trade Union Research Unit* pour évaluer la revendication salariale qu'elle doit formuler au nom de ses adhérents, dans un contexte marqué par la baisse des aides au logement, l'impact de l'entrée dans la CEE, la dévaluation de la livre sterling et l'introduction d'une taxe sur la valeur ajoutée. Ces liens entre syndicats et institutions de recherche se renforcent tout au long des années 1970, et dépassent progressivement le seul cadre de la formulation des revendications salariales. En octobre 1975, le TUC répond favorablement à une sollicitation du département de sociologie des relations professionnelles de Warwick et nomme un représentant à son conseil scientifique¹¹⁴⁸. À l'été 1978, l'exécutif de COHSE examine une proposition reçue concernant la réalisation d'un travail de recherche sur le syndicat, qui aboutirait à la publication d'une histoire de COHSE. Un membre de l'exécutif exprime son opposition virulente à un projet d'un coût de 25 000 livres, dont il pense qu'il ne touchera qu'une minorité de personnes. La direction du syndicat et le responsable du département recherche défendent cependant cette initiative dont ils pensent qu'elle permettra au syndicat de clarifier sa trajectoire historique et d'esquisser des perspectives de développement futur. L'évolution de COHSE est frappante :

¹¹⁴⁶ « Meeting of the Finance and Organisation Committee, November 21st 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

¹¹⁴⁷ Jack Jones, *op. cit.*, 1986, p. 232-233.

¹¹⁴⁸ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1976, p. 88.

alors qu'en 1973 la mise en place d'une bibliothèque fait débat, en 1978 COHSE est prêt à engager une dépense de 25 000 livres pour faire écrire son histoire¹¹⁴⁹.

3.1.4 Le développement des structures de formation syndicale

Le terme anglais « *education* » correspond aux termes français « éducation » et « formation », ce qui fait planer une ambiguïté sur la finalité des programmes et structures mises en place par le mouvement syndical britannique. L'« éducation » fait référence à un enseignement qui vise à donner des outils applicables à une variété de domaines, alors que la « formation » est un apprentissage orienté spécifiquement vers la réalisation de tâches prédéfinies. La formation syndicale, au sens d'une préparation des travailleurs à agir en syndicalistes, doit donc être distinguée analytiquement et politiquement de l'éducation ouvrière ou de l'éducation populaire. C'est pourtant avant tout différentes formes d'éducation populaire que les syndicalistes se voient proposer jusqu'à au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Deux programmes d'éducation populaire concurrents émergent au début du vingtième siècle. La *Plebs League* est créée par des étudiants de *Ruskin College* en 1908 en opposition au programme de formation proposé alors, qu'ils jugent trop académique. Les militants marxistes de la *Plebs League* s'opposent aussi à la conception de l'éducation portée par la philanthropique *Workers Educational Association* (WEA), dénonçant ce qu'ils décrivent comme une optique intégrationniste, dans laquelle l'éducation vise à donner aux travailleurs la même formation que les classes supérieures pour permettre l'intégration du mouvement ouvrier à la société bourgeoise. Ils promeuvent à l'inverse une conception révolutionnaire, dans laquelle l'éducation ambitionne de former des prolétaires conscients des rapports de classe et des nécessités de l'organisation politique¹¹⁵⁰. L'entre-deux-guerres marque l'apogée du développement du *National Council of Labour Colleges* (NCLC) issu de la *Plebs League*, qui reçoit le soutien des organisations syndicales de gauche. Celles-ci financent la participation de leurs adhérents aux programmes d'éducation populaire du NCLC. Dans l'après-guerre, la WEA et le NCLC continuent de se faire face, mais attirent un nombre faible de syndicalistes. En 1945, moins de 100 000 participent à des programmes qui consistent souvent en des conférences occasionnelles. La période est marquée par l'émergence d'un troisième acteur, à savoir le mouvement syndical lui-même. Le TUC

¹¹⁴⁹ « Meeting of the National Executive Committee, May 17th 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5. Le soutien de COHSE aux recherches de Mick Carpenter aboutit dix ans plus tard à la publication d'une histoire du syndicat. Mick Carpenter, *op. cit.*, 1988.

¹¹⁵⁰ Anne Phillips et Tim Putnam, « Education for emancipation: the movement for independent working class education, 1908-1928 », *Capital & Class*, Vol. 4, No. 1 (1980), p. 18-42.

renforce son programme de formation syndicale, assuré principalement par l'intermédiaire d'institutions d'enseignement supérieur. À la différence des cours de la WEA et du NCLC aux contenus d'enseignement larges et ouverts car guidés par les besoins que formulent les élèves, la formation financée par le TUC est déterminée par celui-ci et orientée spécifiquement vers les besoins pratiques des responsables syndicaux. Elle se donne pour objectif de leur fournir des outils leur permettant d'accomplir des missions d'administration et de négociation. Alors que la WEA et le NCLC visent l'émancipation des travailleurs, certes définie différemment par les deux organismes, la formation syndicale est ici explicitement distinguée de l'éducation politique. Le TUC souhaite désormais contrôler de près la formation que ces organismes continuent de dispenser aux syndicalistes, et subordonne la poursuite du partenariat avec ceux-ci à un droit de regard sur le contenu des cours. Le NCLC, auquel près de quatre-vingt-dix syndicats sont toujours affiliés mais qui peine de plus en plus à financer ses activités de manière autonome, cherche à se rapprocher du TUC. L'hostilité de la direction droitière du *General Council* au marxisme du NCLC explique le refus du TUC d'incorporer celui-ci en dépit de ses sollicitations répétées entre 1946 et 1957. La WEA connaît pareillement un déclin relatif de ses activités à destination des syndicalistes, même si elle survit en raison du soutien financier étatique dont elle bénéficie.

L'impact du programme de formation du TUC est cependant modeste au départ. En 1950, seuls neuf syndicats sur les 168 affiliés au TUC envoient leurs adhérents aux formations proposées par celui-ci et assurées par ses partenaires institutionnels. Dans les années 1950, le développement de la formation syndicale est initié avant tout par les organisations affiliées. L'ETU nomme un permanent chargé de la formation et ouvre un centre de formation. La GMWU lance son programme de formation en 1954, USDAW en 1958. La TGWU développe un partenariat avec la WEA pour assurer des cours à ses adhérents, et recrute par la suite le responsable du programme comme permanent chargé de la formation. La NUM s'associe à des universités. Sa branche dans le Sud du Pays de Galles développe dès les années 1940 un partenariat avec *Coleg Harlech*, une institution de formation continue, et recrute en 1957 un permanent chargé d'assurer des cours sur le socialisme. À la fin de la décennie, les syndicats dépensent plus d'argent pour financer leurs propres programmes de formation que pour les cours assurés par la WEA et le NCLC. La suite logique de ce développement est le renforcement du programme de formation du TUC, qui aboutit à la création d'un véritable service formation au sein du TUC en 1963. Cela ne veut pas dire que le TUC assure lui-même les cours, dont une large majorité est toujours dispensée dans les institutions et organismes

partenaires, mais qu'il consent à un effort financier et politique pour augmenter le nombre de participants aux formations. Les années 1960 sont marquées par deux débats. L'un porte sur la nécessité d'aménager les objectifs du programme de formation en fonction de la transformation des relations professionnelles, en étendant aux délégués syndicaux l'accès à un programme qui cible alors en priorité les administrateurs des sections locales. L'autre débat porte sur le contrôle que le TUC exerce sur les formations qu'il inclut dans son programme. En effet, alors que la fusion du NCLC avec la WEA en 1964 a fait disparaître le seul organisme qui pensait explicitement son programme de formation en articulation avec les besoins du mouvement ouvrier, l'adéquation des formations proposées par la WEA et les universités aux perspectives politiques du mouvement syndical est interrogée. Ensuite, la déclaration conjointe du TUC et de la *British Employers' Confederation* en 1963 affirme certes que la formation des délégués revient aux syndicats, mais les employeurs conditionnent l'attribution de journées de formation payées à un droit de regard sur le contenu des formations, dont ils attendent qu'elles encouragent une pacification des relations professionnelles¹¹⁵¹.

La commission Donovan qui se réunit à partir de 1966 et produit son rapport en 1968 est un moment privilégié de discussion sur le rôle des délégués dans le monde du travail et sur la formation qu'il convient en conséquence de leur donner. Le rapport de la commission fait d'ailleurs des recommandations précises dans le domaine de la formation syndicale¹¹⁵², à partir de l'évaluation des besoins de formation induits par la transformation des relations professionnelles qu'il recommande. Il estime que les besoins créés par le rôle accru joué par les délégués dans les négociations avec les employeurs vont exercer une pression forte sur l'offre de formation existante, même si celle-ci s'est accrue depuis la guerre. Le rapport recommande donc de concentrer la formation vers les permanents les plus jeunes et vers les délégués. Ensuite, alors que la plupart des permanents n'ont alors suivi aucune formation, il recommande de développer à la fois la formation initiale au moment du recrutement et la formation continue pour les permanents plus expérimentés. Sur les 175 000 délégués alors en poste, plus des deux tiers n'ont reçu aucune formation de quelque sorte que ce soit. Le rapport ne recommande pas pour autant une extension irréfléchie de l'offre de formation, face au manque structurel d'enseignants dotés d'une expérience et d'une connaissance suffisante du monde du travail. Il sera donc nécessaire de mobiliser des ressources financières

¹¹⁵¹ John McIlroy, « Making Trade Unionists : the Politics of Pedagogy, 1945-79 », Alan Campbell et al., *British Trade Unions and Industrial Politics: The Post-War Compromise, 1945-64*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 38-56.

¹¹⁵² Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 290.

supplémentaires pour accroître le vivier d'enseignants et élaborer des programmes d'enseignement. Les journées de formation sur le temps de travail semblent la meilleure modalité de formation, mais nécessitent la coopération des employeurs et l'assistance financière des *industrial training boards*.

La réponse du *General Council* aux recommandations du rapport Donovan offre un panorama synthétique des possibilités de formation offertes aux travailleurs britanniques à la fin des années 1960. L'offre inclut tout d'abord une formation professionnelle continue assurée par la WEA et les universités. Cette formation essentiellement technique peut être complétée par une formation continue plus approfondie, destinée à des syndicalistes expérimentés perçus comme de potentiels futurs permanents. Ceux-ci reçoivent des allocations du TUC pour suivre des cours principalement à *Ruskin College*, et secondairement à la *London School of Economics*. Le TUC assure lui aussi une formation continue depuis 1945 dans son centre de formation (*TUC Training College*) et à travers des stages estivaux. Depuis 1964, la formation assurée par le TUC s'est grandement élargie avec la prise en charge par le TUC des cours par correspondance autrefois assurés par le NCLC et *Ruskin College*, et le remplacement des services locaux autrefois fournis par la WEA et le NCLC par des programmes éducatifs régionaux. Le TUC souligne que cette transition s'est traduite par une plus grande place accordée à la formation spécifiquement syndicale et à la formation des délégués. Enfin, le TUC souligne l'existence des formations proposées par un certain nombre de syndicats¹¹⁵³. Ce panorama peut être complété par la description plus précise des formations offertes et du nombre de participants, proposée par le rapport du *General Council* au congrès de 1968. Il en ressort plusieurs choses. Tout d'abord, on remarque une disproportion dans la participation des hommes et des femmes, ces dernières étant extrêmement minoritaires dans les formations assurées au niveau national pour lesquelles des statistiques genrées sont fournies. Ensuite, même si le rapport met l'accent sur les formations plus prestigieuses et plus approfondies assurées au niveau national, l'extension de la formation repose avant tout en termes quantitatifs sur les programmes régionaux¹¹⁵⁴. La

¹¹⁵³ *Ibid.*, p. 290-292.

¹¹⁵⁴ Parmi les dispositifs de formation listés dans le rapport du *General Council*, on compte tout d'abord des allocations et des bourses d'un an, qui pour les unes prennent en charge tous les frais, pour les autres consistent en une bourse de £100 et une place garantie. Il y a six allocations et six bourses pour la LSE, quatre allocations et quatre bourses à *Ruskin College*, une allocation pour *Coleg Harlech*, financée en partie par la TGWU, deux bourses pour *Fircroft College*, enfin une allocation à *Hillcroft College*, réservée à une femme, mais non pourvue en 1968 faute de candidate. Il y a ensuite les cours assurés au *TUC Training College*. Trente-cinq cours différents sont proposés en 1968, dont certains plus spécialisés sont réservés aux permanents syndicaux, attirent 630 étudiants – dont seulement vingt-neuf femmes et 209 permanents – issus de cinquante-six syndicats. Le TUC mentionne aussi des cours organisés en partenariat avec les organisations de travailleurs : un avec

plupart des cours portent sur le mouvement syndical et sur le monde du travail, à l'exception des cours par correspondance qui proposent une formation dans la plupart des disciplines scolaires.

Après avoir présenté la situation existante en matière de formation, la réponse du TUC aux recommandations de la commission Donovan évoque les spécificités de la formation des syndicalistes. Le TUC est globalement méfiant à l'égard des propositions de la commission. Il affirme qu'il est impératif que la formation fournie aux délégués et permanents syndicaux soit orientée spécifiquement vers leur mission syndicale et qu'elle serve les intérêts du mouvement syndical. Le TUC semble craindre soit le développement d'une formation professionnelle générale déconnectée des besoins pratiques des syndicalistes, soit le développement d'une formation adoptant un point de vue extérieur au mouvement syndical. Elle pourrait alors conduire à une critique des syndicats par les délégués et permanents, au lieu de renforcer leur identification avec l'organisation¹¹⁵⁵. L'enjeu pour le TUC est la gestion par le mouvement syndical lui-même de la formation de ses responsables locaux et de ses permanents, et non sa délégation à des organismes qui échappent à son contrôle. C'est la même logique qui a vu le TUC prendre en charge une partie des missions assurées auparavant par la WEA et le NCLC. Le TUC estime que l'expérience qu'il a acquise en matière de formation légitime la volonté du mouvement syndical de mettre en place et de contrôler lui-

*l'Amalgamated Engineering Union, deux avec la National Union of Furniture Trade Operatives, un enfin avec le Steel Industry Trade Union Consultative Committee, visant à former les douze employés nommés aux conseils d'administrations des différents groupes régionaux de la British Steel Corporation. Cinq stages estivaux sont proposés pendant l'été 1968 : deux à University College à Oxford, deux à l'université d'York et un à Ruskin College. Ils attirent 390 étudiants – dont trente-trois femmes – issus de trente-quatre syndicats affiliés. Des stages pour les jeunes syndicalistes sont également proposés. En 1967-1968, trois ont lieu, respectivement à Ruskin College, à Wortley Hall près de Sheffield et à Ruskin Hall près d'Oxford. Ils ont attiré soixante-douze jeunes syndicalistes – dont quatre femmes – issus de dix-huit syndicats, la plupart occupant déjà des responsabilités locales au sein de leur syndicat. Un stage pour les secrétaires des *trades councils* a été organisé pendant une semaine pour quarante secrétaires à Ruskin College à Oxford. Des stages estivaux à l'étranger ont eu lieu : deux allocations ont été accordées pour des stages à Genève au Bureau International du Travail, huit pour des stages en Norvège. Quatre allocations ont également été fournies pour un séminaire international de jeunes syndicalistes organisé par la fédération allemande des syndicats. Des cours par correspondance sont assurés par le centre de Tillicoultry en Écosse : ils ont attiré sur l'année 1967-1968 7843 étudiants issus de 108 syndicats affiliés, dont 4201 ont terminé l'année. Enfin, les programmes de formation régionaux ont assuré des cours (1850 participants issus de 85 syndicats), des stages sur un weekend (5540 participants issus de 110 syndicats), des formations d'une journée (4044 participants), des séminaires réguliers (1770 participants) et des journées de formation sur le temps de travail (2263 participants) : ces programmes se déroulent en partenariat avec la WEA, des universités et des établissements de formation technique. Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 223-232.*

¹¹⁵⁵ « (1) Trade union officers, whether voluntary or full-time, are moved to undertake training at least as much by considerations of trade union service as by those of personal advancement. Their motivation in undertaking training thus differs significantly from that of persons undertaking vocational training in the generally accepted sense. (2) The inevitable difficulties of communication and cohesion within large-scale voluntary organisations require that the training of officers should reinforce their identification with their unions, and that no aspect of training arrangements should weaken or diminish that relationship. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 291.

même la formation des syndicalistes. C'est aussi pour cette raison que le TUC se déclare méfiant à l'égard d'une extension trop rapide et irréfléchie de la formation, qui du fait des ressources à présent limitées du mouvement syndical mettrait la formation des syndicalistes dans les mains d'institutions dans lesquelles le mouvement syndical ne pourrait avoir une entière confiance. Des formations supplémentaires ne peuvent être fournies que par des institutions qui sont en mesure de « s'identifier suffisamment aux aspirations du mouvement syndical ». Selon le TUC, la liste de tels organismes et institutions se réduit à la WEA et à certains établissements de formation supérieure en ce qui concerne la formation des délégués, auquel il faut ajouter *Ruskin College* pour la formation des permanents¹¹⁵⁶. Le *General Council* note que ces institutions fonctionnent principalement grâce à des financements publics. Si le TUC lui-même ne souhaite en aucun cas dépendre de financements étatiques, il salue la possibilité de développer des partenariats avec de tels organismes financés publiquement, et dont un financement accru permettrait d'accroître la capacité de formation en direction des syndicalistes. Pour ces raisons, le *General Council* s'inquiète des réductions budgétaires affectant l'éducation, et du développement de l'*Open University*, qu'il voit comme un concurrent pour les financements publics en faveur de la formation continue. C'est également dans un même souci de préserver la spécificité de la formation des syndicalistes que le TUC rejette la possibilité évoquée de faire participer les permanents syndicaux à des formations destinées à des dirigeants d'entreprise, parfois conjointement avec des équipes de direction. Concernant la formation des délégués, le TUC indique qu'il y a prêté récemment attention et a publié un rapport, *Training shop stewards*, lequel a été examiné par des conférences rassemblant les permanents syndicaux au niveau régional, ainsi que par une conférence des délégués locaux qui s'est tenue début 1969¹¹⁵⁷. Deux difficultés sont soulignées par le TUC concernant la formation des délégués. Une première est relative au paiement des journées de salaires, dans la mesure où la formation sur le temps de travail semble être le dispositif le plus favorable. Le TUC espère que les ITB pourront participer au financement. La seconde est la nécessité d'associer le TUC et les syndicats à la validation par les ITB des formations adéquates pour les syndicalistes, dans la mesure ce domaine ne fait pas partie des compétences des ITB, lesquels s'occupent de la formation professionnelle en général. En ce qui concerne l'état de la formation des permanents, le rapport du TUC souligne

¹¹⁵⁶ « In the light of the considerations set out above, if additional teaching resources are to be provided by agencies other than trade union organisations themselves, such resources can be provided satisfactorily only by educational bodies or institutions which are prepared at least for this purpose to identify themselves with the aspirations of trade unions sufficiently to be acceptable by trade union organisations as partners in the provision of training services. » *Ibid.*, p. 292.

¹¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 292-293.

que le rapport Donovan ne fonde ses conclusions négatives sur aucune enquête précise concernant la formation et l'action des permanents, et que ses recommandations sont donc abstraites et parfois simplistes. Le rapport Donovan suppose par exemple que ce sont les permanents qui épaulent les délégués dans leur action quotidienne. Le *General Council* souligne que ce n'est pas toujours le cas, et que cette responsabilité peut revenir aux secrétaires de section, à divers types de responsables locaux ou encore aux membres des comités exécutifs nationaux. Il souligne aussi que les permanents ne correspondent pas à un modèle unique, puisqu'ils peuvent selon les syndicats être nommés par la direction ou élus, avoir l'expérience du terrain ou être de jeunes diplômés. Il en déduit qu'il est nécessaire de recueillir davantage d'information sur qui sont les permanents, quelles sont leurs activités effectives et donc leurs besoins pour pouvoir élaborer un programme de formation adéquat¹¹⁵⁸.

En 1969, le TUC entre en relation avec l'*Open University* pour accroître l'offre de formation continue pour les syndicalistes. John Newton de la NUGTW souligne, dans son allocution inaugurale au congrès du TUC, que les journées de formation sur le temps de travail pour les délégués ont augmenté de 50% sur l'année 1968-1969, et ont été multipliées par douze depuis 1965. Il l'explique tout d'abord par la croissance de l'offre de formation. En plus des formations ouvertes à tous les syndicalistes par le TUC sous la forme du *Training College* et des centres régionaux, des cours par correspondance et des stages estivaux, le TUC propose désormais des stages spéciaux à destination des délégués, soit l'été sous la forme de stages au niveau national, soit le reste de l'année sous la forme de week-ends ou de journées de formation au niveau régional¹¹⁵⁹. Cet accroissement de la formation syndicale des délégués est aussi un effet du rapport Donovan, qui en encourageant la formalisation du système de négociation collective au niveau local a facilité la reconnaissance du rôle des délégués par les directions. L'année 1969 voit enfin la production, conjointement par la BBC et le TUC, d'une série d'émissions de télévision qui visent à améliorer la connaissance du syndicalisme et à compléter par de nouveaux moyens la formation des délégués¹¹⁶⁰. Elles sont diffusées sur la BBC à l'automne 1969. Le TUC encourage les syndicats affiliés ainsi que comités régionaux en charge des questions de formation à favoriser la mise en place de groupes d'études locaux à partir du support que constitue l'émission diffusée sur la BBC.

¹¹⁵⁸ *Ibid.*, p. 294.

¹¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 74, 282, 289.

¹¹⁶⁰ « The main purpose of the series is to enable workplace representatives to consider the implications of productivity bargaining for trade union negotiators. The programmes will examine problems of effective communications; costing techniques; job evaluation; work measurement and payment by results; and development of incentive schemes. » *Ibid.*, p. 295.

En 1970, le TUC peut faire le bilan du partenariat avec la BBC. Dix émissions d'une demi-heure ont été réalisées et diffusées. 800 groupes de travail ont été formés, avec la coopération des directions d'entreprise, pour que les émissions soient diffusées pendant les heures de travail. 7 000 délégués ont participé à ces groupes de travail. Quatre livrets d'accompagnement portant sur la question de la productivité ont été publiés par le TUC en complément. Un livret intitulé *Representing the Union*, réalisé par le TUC et publié par la BBC, s'est vendu à 22 000 exemplaires. Le coffret contenant les 5 livrets s'est vendu à 11 000 exemplaires. Une nouvelle série de sept émissions portant spécifiquement sur l'amélioration de la productivité est prévue pour l'automne 1970. La constitution de groupes de travail autour de ces émissions est à nouveau prévue. Ceux-ci doivent désormais être dirigés par des permanents syndicaux ou des délégués expérimentés, lesquels recevront une formation préparatoire concernant aussi bien les techniques visant à améliorer la productivité que les méthodes d'enseignement appropriées au cadre des groupes d'études¹¹⁶¹. Faut-il en conclure qu'il y a eu des doléances par rapport à la qualité de la formation et aux méthodes d'enseignement ? En tous cas, ce partenariat avec la BBC est tout à fait remarquable. La reconnaissance institutionnelle du mouvement syndical qu'il implique est d'ailleurs soulignée par John Newton dans son allocution inaugurale. Selon lui, le programme télévisuel produit par la BBC et le TUC démontre l'égalité de dignité des travailleurs avec le reste de la population¹¹⁶². Des initiatives semblables sont rééditées au milieu des années 1970 après le retour au pouvoir des travaillistes. Deux séries d'émissions télévisées coproduites par le TUC, la WEA et la BBC à destination des délégués et des syndicalistes sont diffusées au printemps et à l'automne 1976.

Quatre ans après le rapport détaillé de 1968, le *General Council* présente un nouveau bilan des activités de formation du TUC au congrès de 1972. Les dispositifs qui existaient en 1968 sont toujours là. On remarque la même disproportion de la participation des hommes et des femmes dans les formations assurées au niveau national, pour lesquelles le TUC fournit des indications genrées. Le nombre d'étudiants inscrits aux cours par correspondance est en augmentation continue. Le nombre de ceux inscrits dans les programmes régionaux de formation est en revanche stable. Un des aspects les plus remarquables du rapport est la description du programme de formation développé en lien avec la mobilisation contre l'*Industrial Relations Act*, qui constitue le premier exemple de mobilisation militante de la

¹¹⁶¹ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 293.

¹¹⁶² « It should show to a wider audience that working people are trying to establish good working relations, and demonstrate that they are worthy of the same consideration as other sections of the community. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 74.

formation syndicale coordonnée par le TUC. Cette formation vise à minimiser les effets de l'*Industrial Relations Act*, sinon à les neutraliser, en préparant les syndicalistes aux difficultés auxquelles ils feraient face dans la situation nouvelle. En janvier 1972, le TUC publie un court document d'analyse, qui présente l'*Industrial Relations Act* en des termes simples pour montrer comment il est possible de préserver les libertés syndicales¹¹⁶³. Dans un deuxième moment, le TUC aide à la mise en place de programmes de formation dans les syndicats, sous la forme de conférences de deux ou trois jours destinées aux permanents et aux membres des exécutifs des syndicats, avec comme objectif d'élaborer un programme de formation à destination des responsables locaux. Au total, vingt-et-une conférences sont organisées, rassemblant un total de 581 syndicalistes issus principalement des syndicats de l'industrie¹¹⁶⁴. Des conférences sont également organisées avec les tuteurs chargés des programmes de formation régionaux, pour qu'ils introduisent ces nouveaux éléments dans leur enseignement. Enfin, des formations spéciales sont dispensées par le *Training College*, afin d'aider les syndicats à développer leurs propres programmes de formation pour tenir compte du nouveau contexte d'exercice des activités syndicales créé par l'*Industrial Relations Act*.

Le rapport insiste également sur le développement de la formation des délégués locaux, qui représente désormais près de trois-quarts des heures d'enseignement fournies par le *TUC Education Service*. Ces formations se sont progressivement spécialisées en fonction des conditions particulières à chaque secteur. Il existe déjà des formations pour douze secteurs ; il est prévu de tester des formations pour quatorze nouveaux secteurs dans l'année à venir. Un programme pilote de formation à destination des délégués représentant les travailleurs manuels du NHS est ainsi en train d'être étendu à l'ensemble des régions. Le rapport signale que l'accès aux formations a été facilité par les compensations versées aux employeurs par plusieurs *industrial training boards* pour les journées de travail perdues. Concernant la formation des permanents, un groupe de travail constitué en 1969 sous la direction de David Basnett de la GMWU présente en décembre 1971 son rapport sur la formation initiale des permanents. Celui-ci conclut à des besoins de formation dans six domaines : la négociation collective, la préparation des dossiers pour la négociation, le recrutement de nouveaux adhérents, l'assistance aux responsables locaux, l'administration des structures locales, enfin les relations entre les syndicats et l'État britannique. Pour répondre à la diversité des situations, il propose un système de modules d'enseignement flexible en trois phases : une période de stage sur le terrain, trois semaines de cours sur la négociation collective, enfin une

¹¹⁶³ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1972, p. 152.

¹¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 153.

série de modules, d'une durée d'une semaine, concernant les connaissances et compétences spécifiques à chaque secteur. Ces propositions demanderaient une extension des services du *Training College* du TUC, et un effort financier considérable de la part des syndicats affiliés¹¹⁶⁵.

Ce déploiement continu du programme de formation du TUC ne doit pas masquer les différentes conceptions de la formation syndicale qui continuent de s'affronter au sein du mouvement syndical. Dans son allocution inaugurale au congrès de 1973, Joseph Crawford de *National Association of Colliery Overmen, Deputies and Shotfirers*, qui est également l'ancien président du comité du *General Council* en charge de l'éducation, envisage une élévation sociale et morale des travailleurs par l'éducation. Il commence par signaler, pour contrer le stéréotype conservateur du syndicaliste avide, que les revendications des travailleurs dépassent la question salariale pour s'étendre au domaine de la culture. Il présente des travailleurs qui, n'ayant pas bénéficié d'une longue éducation parce qu'ils ont commencé à travaillé tôt, cherchent à acquérir une connaissance des arts et des sciences de gouvernement, tant pour leur plaisir que pour comprendre la langue du pouvoir¹¹⁶⁶. Cette revendication lui paraît d'autant plus urgente dans un contexte de standardisation et de rationalisation du travail. Tout en défendant le programme de formation autonome du mouvement syndical fourni par l'intermédiaire du TUC, Crawford insiste sur la nécessité d'une extension du service public de formation des adultes, pour faire de la formation un droit social, remédier aux inégalités sociales dans l'accès à l'éducation et renforcer la démocratie¹¹⁶⁷. L'éducation est donc pour Crawford un bien commun qui doit être fourni à tous comme un service public. Cette vision

¹¹⁶⁵ *Ibid.*, p. 155-156.

¹¹⁶⁶ « I think that, among people who left school at an early age, there is a yearning for more knowledge of the world and the way it works and could be made to work, and for an understanding of all the arts that give pleasure to people in their leisure time. I think that radio and television have opened people's eyes and ears to the possibilities of all the pleasures that can come from a wider knowledge of the arts, of literature and painting and drama. I think that many would look for a greater understanding of the arts and of languages, economics and government if the facilities for learning and discussion were more readily within their reach. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1973, p. 427.

¹¹⁶⁷ « Even so, the trade union Movement's education service cannot be comprehensive and must for the greater part be directed towards serving the practical needs of the unions and of the industries where their members are at work. A national and local system of adult education should have far wider horizons. It should give new opportunities to men and women who were educationally under-privileged in their school-days. The gain would not only be for the individual but for the nation. In the interests of social justice, and for the purposes of preserving and extending democracy in our country, the adult education service should be massively and urgently expanded, with the Government giving the lead and the local education authorities taking the responsibility. I would declare to you, with my experience having chaired the TUC Education Committee for some years, that we ought not to be satisfied until a network of adult education centres, properly equipped and expertly staffed, is as commonplace a feature in our towns as the primary schools and the secondary schools. That is for the immediate future. Looking ahead, I envisage a system of leave with pay for education and training of every kind acknowledged as a social right. That way, education would no longer be abruptly cut short for most people in their early teens. The doors of opportunity would open again and again, continually enriching the lives of those who enter them. » *Ibid.*, p. 427-428.

est remise en cause par une motion déposée à ce même congrès de 1973 par la *National Union of Journalists* (NUJ) et secondée par ASTMS. Cette motion demande que le TUC accroisse les ressources qu'il alloue à la formation¹¹⁶⁸ afin d'assurer une formation autonome aux représentants des travailleurs. Cet investissement est nécessaire pour éviter de voir le mouvement syndical dépossédé de la formation des travailleurs. Le délégué de la NUJ se positionne explicitement en opposition par rapport à Crawford, qui dans son allocution appelait à une extension des possibilités de formation par-delà le mouvement syndical. Ce qui importe pour le délégué NUJ, c'est l'instance qui assure la formation¹¹⁶⁹. Il s'inquiète tout particulièrement du développement des formations financées par les employeurs, qui représentent déjà 68% des formations et qui sont potentiellement dangereuses pour les travailleurs en l'absence d'une formation syndicale préalable. Si les employeurs peuvent légitimement espérer avoir un droit de regard sur les formations qu'ils financent, le mouvement syndical doit se garder d'encourager le développement de la communication patronale sous couvert de formation des travailleurs. À travers cette critique, le délégué de la NUJ attaque plus fondamentalement le libéralisme des propositions de Crawford, c'est-à-dire l'idée que l'éducation est bonne quel que soit celui qui la fournit, qu'elle est donc un outil à la fois neutre et en même temps toujours orienté vers le progrès social, enfin qu'elle peut permettre, en donnant un langage et une culture commune aux employeurs et aux travailleurs, d'améliorer les rapports sociaux et de tendre vers la résolution des différends dans une relative harmonie. Le délégué d'ASTMS, qui intervient pour seconder cette motion, insiste quant à lui sur le contenu des formations. Il estime que l'enjeu n'est pas de donner accès à n'importe quelle formation ou à des bribes de connaissances étriquées, mais bien à une connaissance critique de la société, qui seule permet selon lui aux syndicalistes d'être de meilleurs représentants du mouvement comme l'affirme la motion qu'il défend. La formation

¹¹⁶⁸ « Congress calls upon the General Council to allocate additional funds to trade union education to assist members of affiliated unions to equip themselves better to act as representatives of the whole trade union movement at local, district and national level. It believes that the TUC must face up to its responsibilities in this field and the field of industrial relations training to ensure that the task of training workpeople's representatives is not left solely to employers. » *Ibid.*, 1973, p. 496.

¹¹⁶⁹ « Reference has been made by you, Mr President, to a system of adult education in this field with wider horizons, provided not only by our own Movement but by Government and local authority help. While all of us, I hope, would support you in that general claim, there is one aspect of it which I would like to draw to the attention of Congress, which I think probably has some dangers in it for us, and that is that these days we have started to talk about industrial relations techniques, and employers, in big companies particularly, and in federations of employers in some places, are being encouraged to share the job of education in this field, but you cannot make sense out of industrial relations techniques until you have had a sound grounding in trade union education, because you have to relate them to things like social justice, Mr President, that you were talking about earlier this week, and to the answerability – a point which employers do not seem to understand – of a trade union official to his members. It has got to do with who does the educating, and the point is that it ought to be us, because if we do not do it in certain fields, the boss will. » *Ibid.*, p. 496.

dispensée par le mouvement syndical doit permettre aux syndicalistes de comprendre les logiques qui président aux transformations contemporaines du capitalisme¹¹⁷⁰, parce que c'est sur la base de cette connaissance que les syndicalistes peuvent espérer changer la société dans la direction qu'ils désirent¹¹⁷¹. La motion est adoptée par le congrès.

À côté du développement du programme de formation du TUC dans les années 1970, un certain nombre de syndicats proposent également des formations à leurs adhérents. Du côté des principaux syndicats présents dans les services publics, qui sont aussi parmi les plus actifs, on peut signaler que la TGWU ouvre en 1976 un centre à Eastbourne, destiné à la fois à des activités récréatives et à la formation des adhérents. Il vient s'ajouter aux stages d'une semaine organisés chaque été au *Royal Agricultural College* de Cirencester, et aux cours prodigués au niveau local et régional. La formation représente néanmoins une portion infime du budget de la TGWU, et très peu de ses responsables et délégués peuvent profiter de l'offre de formation, qui reste limitée. L'effort de la GMWU en matière de formation est plus important, représentant 4% du budget du syndicat à la fin des années 1970. Le syndicat possède deux centres de formation, l'un dans le Surrey et l'autre dans le Cheshire. Il y a un permanent responsable de la formation dans chaque région, et près de 6 000 adhérents suivent chaque année les cours dispensés par la GMWU, condition nécessaire pour aspirer au poste de permanent dans le syndicat¹¹⁷². NUPE, qui recrute nombre de diplômés de *Ruskin College* parmi ses permanents, met l'accent sur la formation de ces derniers. Le syndicat sollicite la *Trade Union Research Unit* de *Ruskin College* et la *Staff Association* qui syndique les permanents pour s'assurer de la pertinence de la formation qu'elle leur offre. L'exécutif du syndicat approuve la décision de consacrer une fraction croissante du budget à la formation :

¹¹⁷⁰ « I want to suggest to you that we need to have schools, courses and discussions which will show the inter-relationships in society between problems which sometimes may seem to us to be quite separate. I want to mention one or two topics which I think can be quite easily seen to be linked up in this way. What is the drive to mergers, both national and multinational? What do the employers hope to get out of it? On the contrary, what effects, and bad effects, is it going to have upon us as workers? What is the connection between that drive and the drive to go into the Common Market? It is perfectly clear, and I am not going to go into any of the details, that there is a decided connection between the building up of mergers, the at last final demise of so-called private competition by the enormous concentration of private ownership in a few hands, and the drive to go into the Common Market. There is a further connection between these things and the Industrial Relations Act which attempts to shackle the trade unions in their response to the effects of mergers and the Common Market. There is a decided connection between the economic troubles that we have been having and are continuing to have and the increasing severity of Tory anti-trade union measures. » *Ibid.*, p. 497-498.

¹¹⁷¹ « I believe that these courses and discussions are necessary in order to raise the understanding and consciousness of our members as to the role of the working people of this country to bring about fundamental changes in our society, not just a change giving a temporary advantage, but a fundamental change, so that we will have action; action based on knowledge; action which will lead to a fulfilment of the dreams of those pioneers long ago who were unable for lack of knowledge partly and for lack of ability to fulfil those dreams and see them in action; action on our part which will result in the abolition of this vile system of exploitation, and lead at least to a true, just society of the brotherhood of man. » *Ibid.*, p. 498.

¹¹⁷² Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 302-328.

des cours d'approfondissement sont proposés aux syndicalistes de NUPE qui ont participé au cours d'introduction proposé par le TUC, et dont le nombre est passé de 150 en 1970 à 1 991 en 1978. La participation à ces cours devient à la fin des années 1970 la voie pour accéder au poste de permanent au sein de l'organisation¹¹⁷³.

3.1.5 Les limites de la professionnalisation

En tant que promoteur de la professionnalisation, Robert Taylor est également le contempteur de ses limites. Le problème central du mouvement syndical britannique est la faiblesse de ses ressources financières. Sous l'effet de l'inflation, les années 1970 voient une inversion de la tendance observée dans l'après-guerre à la consolidation des ressources financières des syndicats britanniques. En 1977, le TUC enquête sur ses propres finances et celles des syndicats affiliés. Il observe que le coût moyen de l'adhésion s'élève à £11,56 par an. Taylor calcule que cela représente 0,29% du salaire moyen d'un travailleur homme, et par semaine une somme inférieure au prix d'une demi-pinte de bière au *pub*. 91% des fonds dont disposent les syndicats proviennent des adhésions. Les investissements financiers réalisés par les syndicats restent donc faibles, et prennent majoritairement la forme d'obligations d'État¹¹⁷⁴. Les syndicats les plus anciens, ceux qui sont hégémoniques dans leur secteur et ceux qui bénéficient de monopoles d'embauche assortis d'un système de déduction des cotisations salariales à la source, sont les plus prospères. C'est le cas notamment dans les chemins de fer et l'imprimerie. Les syndicats plus récents, notamment dans les services, peinent à se doter d'un capital équivalent. Ils souffrent également de la concurrence inter-syndicale qui freine l'augmentation du coût des adhésions. Dans un contexte de forte inflation, les syndicats sont pris entre le souhait de ne pas augmenter trop fortement leurs cotisations afin de conserver leurs adhérents et d'en gagner d'autres, et la nécessité de trouver des fonds pour moderniser leur organisation et de recruter de nouveaux permanents face à l'augmentation de leurs effectifs¹¹⁷⁵. Au TUC, la dégradation relative du coût de l'affiliation

¹¹⁷³ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 260-261.

¹¹⁷⁴ Taylor regrette que seuls l'EETPU et la NUR n'hésitent pas à investir dans les marchés. Taylor affirme plus loin : « By keeping subscriptions absurdly low and refusing to increase the wealth of their assets through Stock Exchange speculation or industrial investment, our unions have failed to maximize their potential influence on the capitalist system. This is not to argue that they should be transformed into willing partners with capital in the mixed economy at the expense of their members. But a holier-than-thou refusal to accept any involvement in the wealth-producing centres of our society makes it much more difficult for the unions to exercise any power and influence over company decision-making. » Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 70.

¹¹⁷⁵ *Ibid.*, p. 65-67. En 1974, la direction de COHSE procède à une augmentation des cotisations de 6p par semaine. Alors que les cotisations n'ont pas augmenté depuis 1970, la direction justifie cette augmentation par les dépenses engagées par le syndicat pour accroître le nombre de permanents au niveau régional, l'achat de nouveaux locaux au même niveau, la nécessité d'agrandir le siège du syndicat, l'achat de véhicules pour les

face à l'inflation est tout juste compensée par l'augmentation régulière du nombre des adhérents aux organisations affiliées.

Ces maigres ressources ont pour conséquence une faiblesse organisationnelle du mouvement syndical. Le TUC n'a jamais plus de 100 salariés durant les années 1970, dont douze au sein du service économique supposé faire jeu égal avec les ministères¹¹⁷⁶. À la fin des années 1970, à peine plus de 3 000 permanents doivent subvenir aux besoins des treize millions d'adhérents du mouvement. En 1976, le TUC constate que plus de la moitié des syndicats affiliés ont moins de cinquante permanents. Il compte 483 permanents à la TGWU, 282 à la GMWU, 191 à NALGO, 122 à NUPE, vingt-et-un à la CPSA¹¹⁷⁷. Dans l'ensemble du mouvement, le ratio est d'environ un permanent pour 3 300 adhérents. Dans les services publics, le taux d'encadrement va d'un permanent pour 2 712 adhérents à NALGO à un pour 3 852 à NUPE. Les grands syndicats généralistes comme la GMWU et la TGWU se situent entre les deux. Les mécanismes de diffusion des informations au sein du mouvement syndical sont pareillement inadéquats. Les ordres du jour, documents préparatoires et comptes-rendus des réunions du *General Council* et de ses comités sectoriels ne sont aucunement diffusés auprès des syndicats affiliés. Le TUC ne produit aucune donnée sur les tendances économiques ou l'évolution des accords salariaux. Le TUC est pour cette raison incapable d'être pour les syndicats une source d'information et donc une ressource organisationnelle. Son service recherche est sous-développé, son institut de médecine du travail sous-utilisé, son assistance juridique inexistante¹¹⁷⁸.

Les programmes de formation syndicaux ne trouvent pas grâce non plus aux yeux de Taylor. Condamnant l'« anti-intellectualisme » du mouvement syndical britannique, celui-ci estime que l'offre de formation du TUC est tout simplement la moins bonne du monde occidental¹¹⁷⁹. Robert Taylor estime que l'offre de formation de l'année 1975-1976 correspond à une demi-journée par an pour chaque responsable syndical – permanent ou

permanents et l'achat d'équipements nouveaux, notamment des logiciels de comptabilité. « Union Contributions, March 19 1974 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22.

¹¹⁷⁶ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 100.

¹¹⁷⁷ Il y a désaccord sur le nombre de permanents de NALGO entre Ludlam, à qui nous empruntons ce chiffre de 191 permanents, et Eaton et Gill. Ceux-ci comptent 700 permanents, dont 220 au siège de l'organisation. Ils publient leur guide du mouvement syndical certes cinq ans après les statistiques auxquelles Ludlam a eu accès, mais on peut difficilement envisager une telle croissance de la masse salariale en un espace de temps aussi court. Nous acceptons plus volontiers les chiffres de Ludlam, dans la mesure où nous pouvons recouper ceux qu'ils donnent pour la TGWU et NUPE avec d'autres sources. On peut néanmoins retenir que NALGO est comparativement bien doté en permanents par rapport aux autres syndicats des services publics. Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 239; Stephen Ludlam, *op. cit.*, 1990, p. 510.

¹¹⁷⁸ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 88.

¹¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 91.

délégué – et à deux jours et demie par an à se répartir entre cent adhérents. On peut souligner une autre faiblesse du programme de formation syndical, à savoir sa dépendance vis-à-vis du soutien financier de l'État et des partenariats avec la WEA et divers établissements de formation supérieure. Dans la seconde moitié des années 1960, le développement de la formation syndicale coïncide initialement avec les ambitions du gouvernement travailliste d'opérer une transformation de la Grande-Bretagne grâce à la technologie et au savoir, et bénéficie donc des financements accrus accordés à la formation continue et à l'enseignement universitaire. Il se heurte cependant à partir de 1968 aux réductions budgétaires imposées par le gouvernement travailliste. Non seulement le projet de formation syndical n'est plus porté symboliquement par le discours du gouvernement travailliste, puisque la solution aux difficultés de la Grande-Bretagne prend désormais la forme dans le discours gouvernemental d'une politique des revenus stricte, mais les partenaires du TUC souffrent en outre d'une réduction de leur dotation budgétaire. Le programme d'expansion de la formation syndicale est en partie remis en cause¹¹⁸⁰. En 1972, le TUC exprime pareillement des craintes pour l'avenir de son programme de formation à destination des délégués alors que le gouvernement menace de mettre fin au financement des journées de formation par les ITB.

Contre la gauche qui voit la bureaucratisation et l'intégration comme les principaux dangers qui guettent le mouvement syndical britannique à la fin des années 1970, c'est au contraire l'amateurisme du mouvement qui désole Robert Taylor. Le problème est selon Taylor la faiblesse du mouvement syndical face au capital. Les dirigeants syndicaux ont d'après lui une conception bornée du rôle des syndicats, et ne cherchent pas à développer les structures de formation syndicale. Face à aux multinationales et aux administrations gouvernementales, le mouvement syndical doit renforcer ses capacités d'expertise¹¹⁸¹.

3.1.6 Échec de la participation et marginalisation politique du TUC

Robert Taylor attribue les échecs politiques subis par le mouvement syndical dans la seconde moitié des années 1970 à son refus de s'engager pleinement dans un programme de gestion sociale-démocrate de l'économie et des relations professionnelles supposant une participation institutionnelle renforcée du TUC. L'échec du « contrat social » est lié selon Taylor à trois choses : au refus par les syndicats de véritables négociations tripartites avec les employeurs, auxquelles ils préfèrent le confort fraternel du *TUC-Labour Party Liaison Committee* ; à la défense jalouse de l'autonomie des organisations et aux rivalités qui

¹¹⁸⁰ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 233.

¹¹⁸¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 16-17.

neutralisent la mise en place de mécanismes de régulation, le militantisme étant au contraire souvent encouragé comme argument de recrutement ; enfin au délitement, parfois encouragé par les directions syndicales, du cadre national de négociation des accords sur les conditions d'emploi, de salaire et de travail. Ce diagnostic permet à Taylor d'exonérer les dirigeants syndicaux de la responsabilité qui leur a souvent été attribuée dans l'échec du « contrat social »¹¹⁸². En revanche, cela ne les exonère pas de l'échec du programme de modernisation et de professionnalisation syndicale, et de ce que Taylor regarde comme l'encouragement irresponsable au développement d'un syndicalisme de lutte au niveau local.

Le TUC possède en effet, selon Taylor, une faible influence sur les gouvernements parce qu'il est rarement capable de mobiliser l'ensemble du mouvement syndical. Taylor estime que le TUC exerce à la fin des années 1970 une *influence* sur les politiques sociales et économiques menées par les gouvernements, mais pas de *pouvoir* en l'absence d'outils exécutifs. Même si l'autorité effective au sein du TUC est le *General Council* composé des dirigeants des principaux syndicats, ou peut-être précisément pour cette raison, le TUC n'a pas par sa constitution le pouvoir de commander aux syndicats, comme le souligne Joe Gormley lorsqu'il fait le bilan des années de « contrat social »¹¹⁸³. La faiblesse structurelle du TUC apparaît clairement lorsqu'une division s'opère au sein du mouvement syndical. Le congrès de 1968 est ainsi l'occasion d'un débat houleux autour de la modération salariale défendue par le *General Council*. Le discours de George Woodcock, le secrétaire général du TUC, est essentiellement un plaidoyer pour la paix et la coopération au sein du mouvement¹¹⁸⁴. Cette insistance sur le seul pouvoir de persuasion du TUC¹¹⁸⁵ révèle

¹¹⁸² « Too often the men – and they were always men – look uncertain, rather frightened, reactive and muddled. Their real problem was not that they were enjoying the exercise of too much power and authority over the state or any other institution but that they had very little control at all over what was happening. At many moments of crisis union leaders seemed to be little more than helpless bystanders to turbulent events that they could neither influence nor guide into constructive channels of co-operation and restraint. » Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 99-100.

¹¹⁸³ « [The Social Contract] put us in a false position. Our role in society is to look after our members, not run the country. What's more, I think the TUC overstepped its powers in trying to interfere with the authority of individual unions. In point of fact, the TUC doesn't have any powers – it's a federation, and all its members are autonomous. » Joe Gormley, *Battered Cherub: The Autobiography of Joe Gormley*, Londres, Hamish Hamilton, 1982, p. 193.

¹¹⁸⁴ « My understanding of what we are about in Congress, in our discussions in the trade union Movement is that we are seeking understanding of the problems in relation to our purposes and functions and, on the basis of understanding, securing the greatest possible measure of co-operation in carrying out the policies that we have discussed and agreed. This is my understanding of the nature of Congress, and I do not think that you get the kind of thing I want by laying down challenges and having a stand-up fight where there is a winner and a loser. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 548.

¹¹⁸⁵ « I am not here to tell anybody that when you have notified a claim, that when you come to us you will find us in a position to tell you exactly what you must do. But we do want to be in a position to persuade you, to use our weight and our ability, our reasoning, to seek to persuade you, to influence you, to allow you to be subject to our influence and hope that it will have some effect. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 552.

l'indépendance tenace des organisations¹¹⁸⁶, l'incapacité de la direction du TUC à les mettre d'accord, enfin le manque d'autorité du secrétaire général du TUC. Issus des rangs des permanents du TUC, les secrétaires généraux successifs ne bénéficient pas de la légitimité démocratique que leur élection confère aux secrétaires généraux des syndicats. Leur principale fonction consiste donc à donner une cohérence aux positionnements des dirigeants des principales organisations et à défendre la ligne majoritaire qui se dégage au *General Council*¹¹⁸⁷.

Dans la période 1974-1979, Vernon Bogdanor affirme que le mouvement syndical est seulement capable d'exercer un pouvoir de veto sur les propositions gouvernementales, mais n'est en mesure ni d'impulser une politique ni de l'imposer aux syndicats¹¹⁸⁸. Si l'organisation confédérale du TUC et les ressources supérieures dont bénéficient de nombreuses organisations affiliées l'empêchent effectivement d'exercer un contrôle direct sur les syndicats, il est cependant discutable d'affirmer que le mouvement syndical n'est pas une force de proposition dans les années 1970. Le TUC n'a certes pas la même discipline que le gouvernement, mais à travers les congrès annuels se dessine un programme relativement cohérent, fondé sur la relance et l'investissement productif, soutenu par une majorité des organisations. Inversement, affirmer comme Bogdanor que le TUC s'est montré capable de faire obstacle à la politique du gouvernement concernant la réduction des dépenses publiques est contestable en lumière de la lutte vaine des syndicats des services publics au milieu de la décennie. Alors que pour Bogdanor le problème auquel le gouvernement travailliste a été confronté est l'inertie d'un mouvement syndical puissant mais dépourvu d'idées, c'est plutôt un mouvement syndical porteur de propositions qui se dessine dans les années 1970, mais pour lesquelles il ne trouve pas de relais politique dans un gouvernement travailliste qui fait le choix de l'austérité économique. Il est pareillement discutable d'attribuer aux syndicats l'échec du tripartisme. La plupart des instances auxquelles participent des représentants du TUC sont consultatives, et la désignation de leurs membres par les directions syndicales ne

¹¹⁸⁶ « We know that many unions, by the very nature of trade unionism, cannot commit themselves so comprehensively in advance of a particular situation. After all, they are responsible ultimately to their members and not to the General Council of the TUC, and it is perhaps asking a bit too much to ask people, whatever ideas they may have on policy, asking a little too much of unions with those responsibilities, to say here and now that they commit themselves or they give full support to the General Council's policy. I have never expected unions to buy a pig in a poke to that extent. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1968, p. 549.

¹¹⁸⁷ John McIlroy et Alan Campbell *op. cit.*, 1999, 2007, p. 102.

¹¹⁸⁸ « The trade union leaders co-operated perhaps as much as they could. Yet their much-vaunted power and influence was primarily negative. They could certainly prevent policies which they disliked from being carried out, not only in the field of industrial relations and incomes policy, but also in the public services. » Vernon Bogdanor, *op. cit.*, 2004, p. 10.

contribue pas à leur conférer une légitimité démocratique¹¹⁸⁹. Taylor souligne lui-même que le NEDC ne devient jamais l'instrument de participation institutionnelle que Woodcock espère en faire. Les conservateurs qui le mettent en place craignent qu'il en vienne à faire concurrence au gouvernement et aux ministères comme lieu de décision politique. Les travaillistes au pouvoir à partir de 1964, loin de profiter de cette instance pour intégrer pleinement le TUC à l'élaboration de la politique économique, réduisent les prérogatives du NEDC au profit du DEA et du *National Plan*, deux lieux où le TUC n'a pas voix au chapitre. McIlroy et Campbell ont souligné l'absence d'engagement et d'intégration des représentants du patronat. Le « contrat social », supposé marquer l'apogée de l'intégration corporatiste, n'est jamais qu'un engagement conjoint du TUC et d'un parti travailliste alors encore dans l'opposition¹¹⁹⁰. Le *TUC-Labour Party Liaison Committee*, d'initiative extra-gouvernementale et qui semble entre 1972 et 1974 constituer un instrument de participation du TUC à l'élaboration de la politique du gouvernement, connaît un effacement semblable dans la seconde moitié des années 1970.

Le TUC a pu être présenté dans la période 1974-1979 comme dictant ses priorités économiques au nouveau gouvernement travailliste. Il est vrai que, face à un gouvernement conservateur en lutte contre les mineurs, le principal argument développé par les travaillistes est leur capacité à parvenir à un accord avec les syndicats. Ces derniers apparaissent donc en position de force dans les discussions qui précèdent les élections de 1974¹¹⁹¹. Dans la période 1974-1976, le TUC lui-même met régulièrement en évidence les mesures gouvernementales qui répondent à des exigences du mouvement relayées par le TUC, afin de convaincre les

¹¹⁸⁹ « Nonetheless, such bodies are often less effective than they might be, because they depend largely upon patronage for their existence, and lack either the legal powers or the democratic clout to compel attention. When the Health and Safety Executive goes to work, it does dispose of certain clearly defined powers which are applied within a clearly defined set of responsibilities. This is less true when we consider the work of such bodies as the Equal Opportunities Commission, or the Commission for Racial Equality, both of which concern issues of much importance. » Ken Coates, « What Went Wrong? », *op. cit.*, 1979, p. 24.

¹¹⁹⁰ Robert Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 207. McIlroy et Campbell soulignent la difficulté du CBI à formuler une position unitaire d'un patronat divisé entre des multinationales dont les profits leur permettent de faire des concessions aux travailleurs, et des entreprises nationales qui souffrent de la concurrence internationale et soutiennent des politiques plus agressives à l'égard des organisations syndicales. John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 96-97.

¹¹⁹¹ Vernon Bogdanor entretient ce souvenir en reprenant les discussions entre les dirigeants du TUC et du PLP restituées par Barbara Castle dans son journal : « By January 1974, with a general election looming, the leadership felt that it needed a more concrete commitment. It was now in the position of a supplicant. 'If the Labour government fulfilled its side of the social compact,' Shadow Chancellor Denis Healey asked the union leaders on the Liaison Committee, then, without pressing for a pay norm or 'rigid commitments', surely, 'the TUC for its part would try to make the economic policy work'. Len Murray, the new TUC General Secretary, poured cold water on even this limited aspiration. The greatest disservice the TUC could perform would be 'to pretend it could do more than it could and the disillusion from that would be far more damaging than the refusal to make impossible promises in the first place'. » Vernon Bogdanor, *op. cit.*, 2004, p. 8; Barbara Castle, *The Castle Diaries 1974-1976*, Londres, Weidenfeld and Nicolson, 1980, p. 20.

syndicalistes des bienfaits du « contrat social »¹¹⁹². Par-delà l'orientation générale de la politique économique et de la législation sur les relations professionnelles, Coates et Topham soulignent une intégration institutionnelle du TUC dont on peut donner deux exemples. La version originale de l'*Employee Protection Bill* prévoyait certes que les délégués syndicaux puissent bénéficier de journées de formation payées par l'employeur, mais il revenait à l'ACAS de déterminer les formations incluses dans ce dispositif. Le TUC obtient la suppression de cette référence à l'ACAS et son remplacement par l'autorisation donnée au TUC et aux syndicats de déterminer les formations auxquelles leurs adhérents peuvent participer dans le cadre de la loi. Dans le *Trade Union and Labour Relations Act* (TULRA) voté en 1974, il est prévu qu'un syndicaliste puisse faire appel de son expulsion d'un syndicat auprès d'un organisme indépendant. Le TUC proteste, affirmant que les syndicats disposent déjà en leur sein de procédures d'appel auxquelles les adhérents peuvent recourir. Il obtient du gouvernement, qui tient au principe d'une instance extérieure aux organisations de travailleurs, que celle-ci soit établie et contrôlée par le TUC¹¹⁹³.

La situation change à partir de 1976, ce qui rétrospectivement tend à relativiser l'influence exercée par le TUC sur le gouvernement jusqu'alors. Au congrès de 1976, Geoffrey Drain de NALGO se plaint que le mouvement syndical ne puisse que réagir à des décisions du gouvernement, et pas y contribuer en ce qui concerne les dépenses publiques¹¹⁹⁴. Au congrès de 1977, le délégué de SCPS peut désormais se moquer des illusions du *General Council* quant à l'influence qu'il exerce sur le gouvernement¹¹⁹⁵. Le STUC, qui avait pu organiser en 1975 et 1976 des conférences réunissant des représentants des syndicats affiliés et des membres du gouvernement, dont le Premier ministre, regrette dans son rapport au congrès de 1978 ne pas avoir pu organiser une telle conférence en 1977. Il se plaint pareillement d'avoir attendu longtemps de la part du cabinet du Premier ministre une réponse à un document portant sur une série de problèmes affectant les entreprises écossaises, pourtant

¹¹⁹² Trades Union Congress, *op. cit.*, 1976, p. 301.

¹¹⁹³ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 105-106.

¹¹⁹⁴ « The trade union Movement should not be in the position of always having to react to Government initiative on the basis of either having no hard information at all, which sometimes happens, or of having partial information, or having, as we did in July, a well organized fait accompli in fact for which the way had been prepared by a carefully established and well mounted series of Treasury leaks. Public expenditure is so important, unions must have information. They must be in a position to carry on a dialogue with Government [...]. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1976, p. 536.

¹¹⁹⁵ « It was Treasury advice that led to the bottom falling out of sterling in March 1976 and which gave the biggest single inflationary twist to this country – much bigger than wages. I urge the General Council not to over-value their influence in the corridors of power. The General Council visits the corridors of power. The Treasury boys live there. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1977, p. 474.

déposé en mains propres lors d'une réunion le 2 septembre 1977¹¹⁹⁶. Inversement, à mesure que les travailleurs expriment un rejet de plus en plus fort de la politique des revenus et afin de conserver son autorité, le TUC cherche à marquer sa différence avec le gouvernement, comme dans le discours de Len Murray qui introduit la discussion sur la politique économique au congrès du TUC de 1977¹¹⁹⁷. La revendication d'être entendu révèle la marginalisation du TUC, qui peut de moins en moins prétendre voir dans la politique du gouvernement le reflet de ses propositions.

La participation du mouvement syndical à la gestion de l'économie et des relations professionnelles semble donc dépendre de plusieurs facteurs. Le premier est l'adhésion politique du *General Council* du TUC à un tel programme de participation. Celle-ci ne se dément jamais après l'échec de la grève générale de 1926, même si l'intensité des relations recherchées avec le patronat et le gouvernement dépend de l'orientation politique de ce dernier. En dépit de ses affirmations de neutralité tout au long des années 1950 et 1960, le TUC observe une attitude plutôt attentiste face aux gouvernements conservateurs. Le *General Council* réserve en effet ses faveurs au parti travailliste avec lequel les relations de travail sont plus immédiates et évidentes. Il doit aussi tenir les conservateurs à distance pour se prémunir des critiques de la gauche syndicale et conserver son autorité politique sur le mouvement syndical. Le programme intégrationniste est en revanche promu plus vigoureusement lorsque les travaillistes sont au pouvoir, même si ceux-ci délimitent clairement les contours de la participation du TUC à la gestion de l'économie. Autant son expertise est la bienvenue dans le domaine des relations professionnelles, ce qui ne veut pas dire que le gouvernement répond à ses attentes comme *In Place of Strife* le démontre, autant ses revendications en matière de politique économique demeurent lettre morte tant en 1964-1970 qu'en 1974-1979. Le second facteur qui détermine la participation institutionnelle des syndicats est donc la politique du gouvernement en place, la nécessité ou pas pour celui-ci d'obtenir la coopération des syndicats et les besoins de la communication gouvernementale. Le troisième facteur, enfin, est le rapport de force au sein du mouvement syndical lui-même. Le programme intégrationniste coexiste en effet avec un programme autonomiste, certes minoritaire depuis 1926 mais

¹¹⁹⁶ Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 1, 91.

¹¹⁹⁷ « Whenever we meet the Chancellor we make the same point to him. We are not asking the Chancellor to take orders from the TUC. But we are not anybody's lap-dog. We have the right, and indeed the duty, to argue and criticize. It is right that we should listen to the Government, with all their responsibilities. We should listen to what they say to us. And it is equally right that we, who know our responsibilities, should have our views fully taken into account when we meet the Government. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1977, p. 458.

toujours présent. Lorsque ce dernier retrouve de la vigueur dans la période de contestation syndicale qui marque le tournant des années 1970, la prétention du *General Council* à parler au nom du mouvement syndical dans son entier se trouve remise en cause. C'est ce que révèle l'inflexion des réflexions menées par le *General Council* sur la réforme du TUC entre 1970 et 1972. Or, dans ses relations avec le gouvernement et le patronat, la capacité du *General Council* à affirmer qu'il parle au nom du mouvement syndical et peut prendre des engagements pour celui-ci est décisive. Les débats sur la participation institutionnelle et le renforcement de l'autorité du TUC sont des débats sur la source et l'orientation du pouvoir du mouvement syndical. Alors que le programme intégrationniste promeut une centralisation du pouvoir dans les mains du *General Council* et une réorganisation de la structure du mouvement sous l'égide de celui-ci, le programme autonomiste défend une décentralisation du pouvoir vers les organisations, et au sein des organisations vers les adhérents.

Le rapport entre ces deux programmes et la logique de professionnalisation à l'œuvre dans le mouvement syndical dans les années 1970 n'est pas univoque. On peut souligner d'un côté le renforcement des appareils syndicaux, le recrutement de nouveaux permanents, la centralisation de l'information, le développement d'outils de communication qui tous permettent aux directions syndicales d'exercer un contrôle accru sur les adhérents et leurs activités. D'un autre côté, les usages faits par les directions syndicales de ces outils varient selon leurs perspectives politiques. Ils peuvent viser à neutraliser la contestation syndicale, comme c'est le cas notamment à la GMWU et à NALGO, ou au contraire à épauler un travail de mobilisation, comme c'est le cas à NUPE. Le programme de formation syndical du TUC peut pareillement remplir des missions antagonistes, ce pourquoi il fait l'objet de débats au sein du mouvement dans tout l'après-guerre. Lorsqu'il est développé dans l'immédiat pour faire concurrence au NCLC et au WEA et fournir des compétences techniques aux syndicalistes, il vise alors à former des négociateurs dont les horizons demeurent bornés par le champ des relations professionnelles. Lorsque la formation des délégués s'impose au tournant des années 1970 comme le centre de gravité du programme de formation syndicale, la question est à nouveau de savoir s'il s'agit d'en faire les interlocuteurs compétents des directions d'entreprise ou les promoteurs locaux d'un syndicalisme de lutte. La question demeure relativement abstraite cependant, dans la mesure où une majorité des cours sont assurés par des institutions partenaires sur lesquelles le TUC exerce un contrôle limité. Les limites d'un programme de formation qui demeure délégué par le mouvement syndical à des institutions tierces reflètent plus généralement le caractère très incomplet de la

professionnalisation du mouvement syndical. Il faut se garder de conclure, à partir de l'observation du développement d'outils d'expertise et de communication, à un contrôle complet exercé par les directions syndicales et les permanents sur les adhérents. Un grand nombre d'entre eux continuent d'ignorer les magazines d'information et les programmes de formation syndicaux.

3.2 Transformation du monde du travail et évolution des organisations syndicales

Les années 1950 et 1960 sont marquées par la stagnation du mouvement syndical. La proportion de travailleurs syndiqués fluctue entre 42,4% et 44,5%. Dans son allocution inaugurale au congrès du TUC de 1972, George Smith s'inquiète de cette stagnation du taux de syndicalisation depuis la Guerre. La croissance du nombre de syndicalistes au sein du TUC s'explique principalement selon lui par l'affiliation au TUC d'organisations qui étaient jusqu'alors demeurées en dehors, pas par une croissance des effectifs des syndicats affiliés¹¹⁹⁸. La transformation de la structure de l'emploi a en effet été défavorable aux secteurs traditionnellement syndiqués : les gains effectués dans certains secteurs sont compensés par des pertes fortes dans des bastions traditionnels comme les mines et les chemins de fer¹¹⁹⁹. La situation est radicalement différente au tournant des années 1980 : les travailleurs syndiqués représentent désormais 56,1% de la population active. On compte en 1979 près de treize millions de travailleurs syndiqués, c'est-à-dire trois de plus qu'en 1964. Alors que l'affaiblissement des secteurs industriels traditionnels se poursuit, c'est dans les services publics que l'essentiel de la croissance syndicale a eu lieu. Dans les mines, l'électricité, l'eau et le gaz, dans les transports routiers, ferroviaires et maritimes, ainsi que dans les industries manufacturières comme l'imprimerie ou la construction métallique, la quasi-totalité des travailleurs sont syndiqués à la fin des années 1970. En termes absolus cependant, le nombre de syndiqués – et donc de travailleurs, vu le fort taux de syndicalisation – diminue dans les activités extractrices, les chemins de fer et les textiles, et stagne dans la métallurgie et l'automobile. C'est la progression du taux de syndicalisation dans les services, notamment les services publics, qui est la plus remarquable. Cette progression, réelle chez les travailleurs de l'éducation et des collectivités locales, est néanmoins encore plus frappante parmi les fonctionnaires des administrations centrales et dans le NHS, où le taux de syndicalisation passe respectivement de 53% à 91% et de 43% à 74% entre 1948 et 1979. Il augmente de près d'un tiers chez les fonctionnaires, et double quasiment chez les travailleurs des collectivités

¹¹⁹⁸ Colin Crouch attribue ces affiliations au rôle d'interlocuteur privilégié que le TUC a acquis auprès des gouvernements depuis l'après-guerre. Dès lors, s'ils veulent être écoutés du gouvernement et des ministères, les syndicats ont tout intérêt à s'affilier au TUC. Ce rôle de médiation joué par le TUC est selon Crouch un facteur déterminant de l'affiliation des syndicats d'employés et de fonctionnaires. Colin Crouch, *op. cit.*, 1979, p. 167-168.

¹¹⁹⁹ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1972, p. 347.

locales¹²⁰⁰. Les cols-blancs, qui représentaient seulement 16% des effectifs du TUC en 1960, en constituent désormais le tiers. Robert Taylor donne quelques exemples qui illustrent selon lui le plus radicalement l'extension du mouvement syndical : l'*Association of University Teachers*, l'*Institution of Professional Civil Servants* (IPCS) et la *First Division Association* n'auraient selon lui jamais envisagé au début des années 1960 de s'affilier au TUC. Il en conclut que le syndicalisme n'est plus une institution cantonnée aux classes populaires, mais s'étend à une fraction croissante de la population touchée par la crise économique¹²⁰¹. La croissance rapide du syndicalisme dans les années 1970 est comparable à celle des années qui précèdent et succèdent la Première Guerre mondiale ou à celle des années 1940. Le contexte social et économique dans lequel cette croissance a lieu est cependant remarquable, puisque les années 1960 et 1970 sont marquées par une transformation profonde de la structure de l'emploi en Grande-Bretagne et une déstabilisation des bastions traditionnels du mouvement syndical.

Pour comprendre les contours sociaux du mouvement syndical à la fin des années 1970, il convient donc de se pencher sur les transformations du monde du travail. Celles-ci sont principalement de deux types. Il y a tout d'abord un transfert des emplois des secteurs industriels vers les services, et notamment vers les services publics, amorcé dès les années 1960. Cette restructuration de l'économie britannique dans sa totalité s'accompagne dans les années 1970 d'une transformation des conditions de travail pour conduire à une forte progression du syndicalisme dans les services publics. La deuxième grande tendance à l'œuvre est la création d'un deuxième centre de gravité des relations professionnelles, au niveau des lieux de travail, en concurrence avec le niveau national de régulation qui s'était imposé progressivement à l'ensemble du monde du travail depuis le début du vingtième siècle. Les syndicats doivent se positionner et réagir vis-à-vis de cette évolution qui affecte progressivement tous les secteurs à partir de l'industrie manufacturière. La distribution traditionnelle des responsabilités et les rapports de pouvoir au sein des organisations sont modifiés. L'émergence de ces nouvelles formes de régulation des relations professionnelles au niveau local suscite des réflexions sur la démocratie syndicale au sens d'une déconcentration du pouvoir en direction des adhérents. Celle-ci butte cependant sur l'invisibilisation des groupes dominés et des rapports de domination au sein du mouvement

¹²⁰⁰ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1970, p. 830 ; Trades Union Congress, *Report of 112th Annual Trades Union Congress*, London, TUC, 1980, p. 626.

¹²⁰¹ Richard Coopey et Nicholas Woodward (ed), *op. cit.*, 1996, p. 274; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 23-25.

syndical, alors qu'un programme syndical de lutte pour l'égalité et contre les discriminations peine à se mettre en place.

3.2.1 Une syndicalisation en forte progression dans les services publics

Il faut opérer une distinction entre les services publics et le secteur public, lequel inclut les entreprises nationales et les services publics. Le secteur public, qui comprenait 24,2% des travailleurs en 1960, en représente 29,8% en 1978. Taylor juge cette augmentation relativement faible « surprenante » en raison de l'image qui domine dans les années 1970 d'une explosion du secteur public. La raison en est la contraction forte des mines et des chemins de fer, qui explique que la proportion de travailleurs employés dans les entreprises nationales n'a pas évolué sur la période 1960-1978 en dépit de la nationalisation de la métallurgie, des chantiers navals et des activités aérospatiales. La NUM, en 1960 quatrième syndicat britannique avec 638 988 adhérents, n'est plus que le dixième en 1979 avec 254 887 adhérents. La NUR connaît une évolution comparable, chutant sur la même période de 333 844 adhérents à 180 000, et de la sixième à la treizième place au sein du TUC. Au sein du secteur public, c'est donc dans les services publics qu'a eu lieu l'essentiel de la croissance syndicale. Celle-ci s'explique à la fois par la croissance de l'emploi public et par un taux de syndicalisation croissant. Le nombre de travailleurs employés par les collectivités locales passe de 1 821 000 en 1960 à 3 000 000 en 1978, c'est-à-dire de 7,5% à 12,1% de la population active. Entre 1959 et 1973, ce sont près de 80 000 travailleurs qui s'ajoutent chaque année aux effectifs des collectivités locales. Il en va de même dans le secteur de l'éducation, dont les effectifs passent entre 1961 et 1978 de 785 000 à 1 561 000, et dans celui de la santé dont le nombre de salariés augmente de 930 000 en 1966 à 1 155 000 en 1978. Les syndicats qui connaissent la croissance la plus fulgurante sont NALGO et NUPE. En 1979, NALGO est avec 700 000 adhérents le quatrième syndicat du pays. Quant à NUPE, elle est passée de 265 000 adhérents en 1968 à 712 000 en 1978, dépassant son cadre de recrutement initial parmi les employés municipaux pour se développer fortement dans le secteur de la santé. Dans le NHS, le taux de syndicalisation est en effet passé de 20% en 1948 à près de 70% en 1978. Dans les administrations, la hausse des effectifs des fonctionnaires est masquée par la transformation du *Post Office* en entreprise nationale en 1969. Les syndicats du secteur

connaissent cependant de fortes hausses d'effectifs. La CPSA passe de 146 300 adhérents en 1964 à 224 780 en 1979, et l'IPCS de 55 100 à 99 501 sur la même période¹²⁰².

Des explications de natures diverses ont pu être mobilisées pour expliquer la croissance de la syndicalisation dans les années 1970. Il y a tout d'abord des facteurs transversaux à l'ensemble du monde du travail, à commencer par une attitude généralement favorable des gouvernements à l'égard d'un syndicalisme perçu, dans une perspective de gestion sociale-démocrate de l'économie, comme un outil de régulation des relations professionnelles. Dans ce processus de validation institutionnelle du syndicalisme, la commission Donovan est un moment-clé, puisqu'elle confirme la thèse syndicale selon laquelle la négociation collective doit être l'outil central de régulation des relations professionnelles. La publicité donnée aux travaux de la commission ainsi que l'échec des tentatives d'encadrer par la loi les activités syndicales peut expliquer qu'un nombre croissant d'employeurs, tant dans les services publics que dans le secteur privé, acceptent une formalisation de la négociation collective. Robert Taylor souligne ainsi l'encouragement explicite donné aux fonctionnaires à rejoindre une organisation syndicale reconnue sur leur lieu de travail¹²⁰³. Les employeurs trouvent aussi dans les syndicats des interlocuteurs, qui s'ils sont rarement uniques accomplissent d'une certaine manière un travail de gestion du personnel à leur place. Mick Carpenter a enquêté dans les années 1970 sur une série de sections locales de COHSE dans les *Midlands*. À l'*East Birmingham Hospital*, la section COHSE est créée en juin 1967 avec l'approbation de la direction de l'hôpital. Le responsable local de la section COHSE de la *Royal Midland Counties Home* affirme en revanche que la présence syndicale était à peine tolérée dans l'établissement jusqu'à la création de la section COHSE en 1968. Après cela cependant, la syndicalisation du personnel s'est faite facilement¹²⁰⁴. La croissance du taux de syndicalisation est renforcée par la déduction des cotisations syndicales à la source mise en place par de nombreux employeurs. Ce système commence à se mettre en place en 1967 dans le NHS, en même temps que l'informatisation des services financiers¹²⁰⁵.

¹²⁰² Alastair Reid, *op. cit.*, 2005, p. 348; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 26, 30-31; Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 334.

¹²⁰³ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 31-32.

¹²⁰⁴ « Interview with Tim Canty », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1; « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

¹²⁰⁵ « COHSE Newsletter n°1, 2nd January 1967 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19. Pourtant, presque dix ans plus tard, le secrétaire général de COHSE regrette que la déduction des cotisations syndicales à la source n'ait été possible que dans de rares cas. Il annonce cependant que les permanents locaux vont pouvoir la mettre en place à partir de 1977, sur la base de la

Il y a ensuite des facteurs plus spécifiques aux services publics, où la transformation des conditions de travail crée les conditions de la syndicalisation. C'est notamment le cas dans le secteur de la santé. La révolution managériale dans la gestion du NHS, réalisée entre 1962 et 1974, a des effets multiples qui concourent à un recours croissant aux organisations syndicales. L'éloignement de la prise de décision produit chez les travailleurs des services publics un sentiment de perte de contrôle sur leur travail. Au congrès du TUC de 1973, Geoffrey Drain de NALGO présente une motion qui dénonce l'absence de consultation des travailleurs du secteur dans la réorganisation des services publics. Selon lui, la réorganisation à venir dans les collectivités locales crée une anxiété chez les travailleurs par rapport à leur avenir, leur travail et leurs conditions de vie¹²⁰⁶. En même temps, la dépersonnalisation de l'autorité, transférée vers des structures bureaucratiques plus lointaines, rend plus facile le recours à l'action collective¹²⁰⁷. La gestion paternaliste de proximité, qui a longtemps fait obstacle au militantisme des travailleurs des services publics, laisse place à gestion technocratique massifiée compatible avec le syndicalisme propre à l'usine fordiste. Au congrès du TUC de 1972, lorsque Bernard Dix de NUPE évoque la réorganisation qui doit survenir à partir de 1974 dans les collectivités locales et la santé, il peut présenter les enjeux du syndicalisme dans les services publics en termes de lutte contre l'aliénation et en faveur d'un contrôle des travailleurs sur leur outil de travail, des thématiques traditionnellement propres au syndicalisme de l'industrie¹²⁰⁸. Ensuite, un des pans de cette révolution managériale consiste en l'externalisation d'une partie des services techniques, laquelle génère une contestation de la part du personnel. Enfin, des systèmes de primes et d'incitations sont mis en place, qui ne peuvent être négociés que localement et nécessitent de faire appel aux compétences en négociation de permanents syndicaux. Un deuxième facteur d'explication, qui s'applique non seulement au secteur de la santé mais également à celui des collectivités

participation individuelle et volontaire des adhérents. « General Secretary's News, December 22 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

¹²⁰⁶ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1973, p. 467.

¹²⁰⁷ Mick Carpenter, *op. cit.*, 1988, p. 301-302, 307-308.

¹²⁰⁸ « What are the social consequences of those economic changes going to be? What is the main concern of my union and the other unions involved in these three services? Basically, it is that these plans for reorganisation would do a number of things – and all of you in the private sector who have been involved in take-over bids, amalgamations and mergers know the kind of things I am talking about. First, this reorganisation will stretch even further the already extended line between the point at which decisions are made and the point at which the job is done. Secondly, it will reduce the ability of the workers in the public services to exercise any effective job control. I am not now talking about negotiations on wages and hours and conditions of work. I am talking about our ability to exercise some form of job control which impinges on the traditional areas of managerial prerogative. Thirdly – and again this is a point that the President made yesterday – it will increasingly alienate the workers inside the public services. Instead of making them a built-in part of the services providing something for the community, they will feel increasingly isolated and alienated. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1972, p. 383.

locales, réside dans les politiques menées par les gouvernements britanniques. Le contrôle des revenus affecte tout particulièrement les travailleurs des services publics, alors que ceux du secteur privé sont souvent en mesure d'obtenir de la part des directions d'entreprise des augmentations masquées sous l'apparence de primes à la productivité¹²⁰⁹. Le contrôle des revenus incite à rechercher la force collective fournie par un syndicat en même temps que les luttes auxquelles il donne lieu contribuent à publiciser les réussites des organisations les plus militantes¹²¹⁰. La réduction des dépenses publiques qui s'ajoute au contrôle des revenus incite également à la syndicalisation. Ainsi la section COHSE de l'hôpital psychiatrique *St Wultans* étudiée par Michael Carpenter, originellement composée exclusivement de travailleurs des services techniques, accueille à partir de 1974 des infirmiers suite aux premières menaces de fermeture¹²¹¹.

À la différence des organisations hégémoniques dans leur branche, comme l'ISTC, la NUM et la NUR, ou encore à la différence des syndicats des administrations centrales organisés par niveau dans la hiérarchie administrative, les syndicats des collectivités locales et du NHS sont dans une situation de recoupement entre leurs aires de recrutement, et de concurrence entre plusieurs modèles d'organisation. Il y a d'un côté les syndicats généralistes, la GMWU et la TGWU, et de l'autre des syndicats sectoriels, comme COHSE qui se veut le syndicat des travailleurs du NHS, NALGO le syndicat des employés des collectivités locales, NUPE le syndicat des travailleurs des collectivités locales et du NHS. Le recoupement et la concurrence ne sont donc pas totaux mais partiels : entre la GMWU, NUPE et la TGWU pour les travailleurs manuels des collectivités locales ; entre NUPE et NALGO pour les employés des collectivités locales ; entre NUPE et COHSE pour les infirmières ; entre COHSE, la GMWU, NUPE et la TGWU pour le personnel technique hospitalier et les ambulanciers. NUPE est au centre de cet imbroglio syndical, en raison notamment de son expansion, à partir de ses bases dans les collectivités locales où elle est déjà à l'origine en concurrence directe avec la GMWU et la TGWU, vers un secteur de la santé hautement concurrentiel. Un rapprochement entre NUPE et COHSE est évoqué à l'été 1965. COHSE craint une annexion pure et simple de la part de NUPE en cas de fusion, et propose donc simplement de renforcer les collaborations entre les deux organisations¹²¹². Au début des années 1970, COHSE est de

¹²⁰⁹ Mick Carpenter, *op. cit.*, 1988, p. 334-335, 345.

¹²¹⁰ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 99.

¹²¹¹ « Trip to St Wultans, 14 April 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1.

¹²¹² Le secrétaire général de COHSE doit envoyer en février 1966 une circulaire pour démentir des rumeurs de fusion: « My attention has been called to a growing rumour, especially in Scotland, to the effect that COHSE is to amalgamate with another union later this year. *There is no foundation for such a rumour, the purpose of which*

nouveau courtisée, à la fois par la GMWU qui cherche à rattraper son retard sur la TGWU, et par NUPE qui met en avant un projet de grand syndicat sectoriel dans les services publics. En décembre 1970, l'exécutif de COHSE met en place un sous-comité chargé d'examiner les propositions du GMWU. Celui-ci rencontre à plusieurs reprises des représentants de la GMWU. Parallèlement, COHSE a reçu d'Alan Fisher, secrétaire général de NUPE, un « *Memorandum from NUPE on a new approach to trade union development* », que le même sous-comité est chargé d'examiner dans un avenir proche. Toute perspective de fusion est cependant rejetée par la conférence de COHSE de 1972¹²¹³, et aucun projet de rapprochement entre les syndicats des services publics n'émerge à nouveau avant les années 1980.

Les années 1970 sont avant tout marquées par une exacerbation de la concurrence entre ces syndicats pour le recrutement de nouveaux adhérents. En 1967, COHSE met en place des déductions de cotisations pour les sections dont les effectifs augmentent au cours d'une année. En 1974, le syndicat fait du mois de février un *National Recruiting Month*, et fixe à chaque section un objectif chiffré¹²¹⁴. La centralité de la concurrence entre organisations a aussi été soulignée par les permanents de NUPE que nous avons interrogés. Elle l'a certes été notamment par Rodney Bickerstaffe et Roger Poole, des « modernisateurs » soucieux de mettre à distance la course à la radicalité des années 1970. Roger Poole se souvient que l'hostilité manifestée à l'égard de NUPE se reflétait dans le surnom donné au syndicat dans les années 1960 et 1970 : la « *National Union of Poached Employees* », le syndicat des travailleurs recrutés sauvagement. Le tournant militant des années 1970 accroît la concurrence entre les organisations. Roger Poole, autrefois syndiqué à la TGWU lorsqu'il travaillait sur les docks de Bristol mais permanent de NUPE dans le Hampshire à partir de 1971, détaille ainsi la façon dont le dynamisme et le militantisme de NUPE lui permettent d'attirer des travailleurs jusqu'alors syndiqués à la TGWU. Rodney Bickerstaffe voit de son

is to recruit *COHSE* membership. Amalgamation could only be agreed by vote of the membership. *NO* talks are being held, nor is there any reason for discussions except for the views of the TUC on streamlining the structure. The difficulty here is that some of the TUC General Council believe amalgamation is a good thing for other unions but not for their own. COHSE is stronger numerically than ever before. Some would like to see us amalgamated for they are jealous of our forward-thinking and policies, despite what some of our own members sometimes say about us. I am asked how best to deal with this rumour. The answer is simple. TALK COHSE, THINK COHSE and WORK for COHSE until there is 100% membership in every hospital. » « *Matters of interest*, 14th February 1966 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19.

¹²¹³ « Annual Meeting of the National Executive Committee, March 17th 1971 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/2; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 194-195.

¹²¹⁴ « Membership Recruitment Bonus Scheme, 1st May 1967 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19; « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

côté, dans la nécessité pour NUPE de se montrer plus radicale que les autres organisations, un élément d'explication de la radicalisation du conflit dans les services publics de l'hiver 1979. La concurrence inter-syndicale est également soulignée, quoique de façon plus positive comme moteur de l'extension du syndicalisme, par des permanents demeurés à gauche du mouvement syndical. Paul Dunn estime que la croissance de NUPE dans les années 1960 et 1970 est due notamment à l'effort fait par NUPE pour recruter des travailleurs manuels dans les zones rurales délaissées par les syndicats généraux ancrés dans leurs bastions urbains. Plus généralement, il estime que les permanents de NUPE étaient capables d'assurer une présence sur les lieux de travail incomparablement supérieure à celle des permanents de la TGWU ou de la GMWU, qui tendaient à privilégier les industries ou peinaient à couvrir l'ensemble des secteurs où leur syndicat était représenté. Ian Ducat souligne néanmoins que l'attitude agressive voire arrogante de NUPE se transforme à mesure que le syndicat grandit et s'impose comme la principale organisation pour les travailleurs manuels des services publics au tournant des années 1980¹²¹⁵.

L'enjeu de cette concurrence est pour NUPE de trouver sa place au milieu des grands syndicats généralistes aux effectifs de plus en plus nombreux, et qui continuent de dominer la représentation syndicale dans les instances de négociation collective concernant les travailleurs des collectivités locales. Au niveau national, NUPE est longtemps marginalisée et minoritaire en dépit de son poids croissant. Il en va de même dans les instances de représentation du personnel technique du NHS, où les deux principales organisations NUPE et COHSE doivent composer avec une multitude d'autres organisations. Au niveau régional, NUPE est longtemps exclue des négociations informelles dans les collectivités locales, les employeurs discutant de préférence avec les responsables des intersyndicales, des positions que la TGWU et la GMWU conservent jalousement. Au sein du TUC, les dirigeants des syndicats des services publics accèdent progressivement au *General Council*. Alan Fisher est le premier secrétaire général de NUPE à y être élu. Geoffrey Drain de NALGO y a également une place garantie. Il rejoint le puissant *Economic Committee* du *General Council* en 1975, et en 1977 le NEDC et le *TUC-Labour Party Liaison Committee*¹²¹⁶.

Il y a cependant une forte inertie dans la composition du *General Council*, où la tradition veut qu'une fois élu, un dirigeant syndical y soit reconduit chaque année jusqu'à sa retraite du mouvement syndical. Roy Grantham, secrétaire général de l'*Association of*

¹²¹⁵ Entretiens avec Rodney Bickerstaffe, avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Roger Poole.

¹²¹⁶ Stephen Ludlam, *op. cit.*, 1990, p. 631.

Professional, Executive, Clerical and Computer Staff, constitue une exception lorsqu'il est éjecté du *General Council* en 1973 suite à des désaccords politiques avec les dirigeants de la TGWU et l'AUEW. L'ensemble des délégués votent pour élire les quarante-et-un membres, qui représentent pourtant chacun différents secteurs d'activité (*trade groups*). Cela vise certes à faire des membres du *General Council* les représentants de l'ensemble du mouvement, mais équivaut à accorder aux syndicats les plus puissants un droit de regard sur l'ensemble de la représentation syndicale. La question de la composition du *General Council* est débattue à plusieurs reprises au cours des années 1970. En 1971, Bill Kendall, le secrétaire général de la CPSA, dépose une motion prévoyant que chaque syndicat de plus de 150 000 adhérents dispose d'au moins un membre au *General Council*, ou que chaque membre représente au moins 150 000 syndicalistes. En 1975, en dépit des pressions croissantes des syndicats des services publics, le TUC rejette le principe de proportionnalité dans la représentation, au profit du maintien de l'équilibre entre les différents secteurs et de la priorité accordée à l'expérience des membres du *General Council*. Ces principes contribuent alors à assurer la domination continue de l'industrie sur le *General Council*. Au congrès de 1975, John Lyons, le secrétaire général de l'*Electrical Power Engineers Association*, mécontent de l'accord sur les salaires passé par le *General Council* avec le gouvernement pour l'ensemble du mouvement syndical, demande une révision du fonctionnement du TUC. Le TUC lance une enquête auprès des organisations affiliées, mais reçoit peu de réponses. Après relance, une quarantaine de syndicats répondent. Le document préparé par le *General Council* pour le congrès extraordinaire organisé le 28 avril 1977 affirme que les organisations affiliées font preuve de peu d'enthousiasme pour une réforme du TUC : elles critiquent seulement la représentation au *General Council* et les procédures du congrès annuel. La GMWU s'est rangée du côté des partisans de la réforme du TUC, fait remarquable puisque c'était jusqu'alors principalement les syndicats de taille moyenne, exclus du *General Council* en raison de la distribution sectorielle des sièges, qui composaient l'essentiel des contestataires. La GMWU défend l'abolition de la représentation par secteur d'activité, au profit d'une représentation proportionnelle au nombre d'adhérents, un système dans lequel une majorité des membres seraient désormais nommés par leur organisation. Le rapport du *General Council* penche en faveur du *statu quo*, dont il estime qu'il permet d'assurer la responsabilité collective du *General Council* devant le congrès tout en assurant la représentation des intérêts sectoriels. Le congrès de 1977 ne prend aucune décision quant au système de représentation au *General Council*. Pour neutraliser les critiques des syndicats les moins bien représentés, trois sièges sont rajoutés – un pour les syndicats des transports, un pour les employés des

services publics, un pour les administrations et le *Post Office*. En mars 1978, le *General Council* examine de nouveau les propositions de représentation proportionnelle automatique et les rejette après un débat animé. Au congrès de 1978, les projets de réforme sont définitivement enterrés alors que les grands syndicats de l'industrie ne prennent même pas la peine de répondre aux organisations qui demandent le changement.

En 1978, la composition du *General Council* continue donc de bénéficier très largement aux syndicats industriels les plus anciens. Les mineurs et les cheminots, avec respectivement 295 187 et 280 449 adhérents, bénéficient chacun de deux sièges. Les travailleurs de la métallurgie et des chantiers navals, dont les effectifs s'élève respectivement à 146 745 et 129 956 adhérents, ont chacun un siège. Le ratio est donc pour ces différents secteurs et syndicats d'un représentant au *General Council* pour un peu moins de 150 000 adhérents. Si le même ratio s'appliquait à l'ensemble du mouvement syndical, le *General Council* compterait près de quatre-vingt-dix membres et non quarante-et-un. En effet, les syndicats des transports et ceux des services publics ont chacun cinq représentants pour respectivement 2 141 927 et 2 197 175 adhérents, c'est-à-dire un membre au *General Council* pour 400 000 adhérents. Les électriciens et les techniciens sont également sous-représentés¹²¹⁷. Dès le tournant des années 1970, le *General Council* s'emploie à dériver l'aspiration à une meilleure représentation au *General Council* vers les comités sectoriels de celui-ci. Ceux-ci constituent le prolongement et le renforcement du système des secteurs d'activité (*trade groups*) élaboré dans les années 1920 pour encourager l'émergence de grands syndicats sectoriels (*industrial unions*), mais qui dans les années 1970 ne sert plus qu'à distribuer les sièges au *General Council*. Le premier comité sectoriel a été créé en 1967 pour rassembler les syndicats du secteur de l'acier dans le contexte de nationalisation de ce secteur. En 1970, le principe est élargi au reste des secteurs d'activité. À la fin des années 1970, seul le comité sectoriel de l'acier s'est structuré au point de négocier directement avec la BSC. Les autres comités sectoriels jouent avant tout un rôle de régulation des relations inter-syndicales dans chaque secteur, et d'espace d'élaboration de positions syndicales communes dans les discussions avec les employeurs et le gouvernement¹²¹⁸. Un *Public Services Committee* est mis en place au premier janvier 1979. Il est le produit d'aspirations contradictoires. Lorsque NUPE avait demandé la création d'un tel comité sectoriel en 1977, en pleine lutte contre les réductions budgétaires dans les services publics, le TUC avait refusé la création de ce qui

¹²¹⁷ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 116; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 80-85. La sous-représentation la plus flagrante reste cependant celle des femmes, qui n'occupent que les deux sièges qui leur sont spécifiquement réservés quand elles représentent près de 40% des travailleurs syndiqués.

¹²¹⁸ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 119.

aurait pu se révéler être un outil pour le renforcement de l'opposition interne. En 1978, c'est désormais la GMWU qui soutient une telle initiative. Le secrétaire général de l'organisation, David Basnett, y verrait bien un outil pour la négociation annuelle du niveau d'augmentation salariale dans les services publics. Ce « *Basnett Plan* », assimilé par la gauche syndicale à une politique des revenus permanente, est rejeté par une fraction considérable des syndicats des services publics. C'est pourquoi certains des syndicats présents dans les comités sectoriels déjà existants – pour les collectivités locales et pour le service de santé – expriment des réticences à l'égard de la création d'une nouvelle structure. Au final, le nouveau comité voit le jour trop tard pour jouer les rôles que les syndicats, tant loyalistes qu'oppositionnels, souhaitent le voir remplir. Il jette en revanche les bases d'un front uni face à la politique conservatrice en mettant autour de la même table, en plus de COHSE et des syndicats de travailleurs manuels comme NUPE, GMWU et TGWU, les différentes organisations qui représentent les fonctionnaires¹²¹⁹.

3.2.2 Le déplacement du centre de gravité des relations professionnelles

Deux logiques de régulation des relations professionnelles se croisent dans l'après-guerre. La première est une tendance à la centralisation nationale des relations professionnelles. Coates et Topham évoquent un passage, par étapes, d'une négociation « primitive » sur le lieu de travail à une négociation locale puis nationale. Un moment clé de ce processus est la publication en 1916-1917 des *Whitley Reports*, qui proposent la systématisation des *Joint Industrial Councils* rassemblant des représentants des employeurs et des organisations syndicales aux niveaux national et régional, le développement de structures bipartites consultatives au niveau des entreprises et des lieux de travail, la régulation étatique des salaires dans les secteurs où la négociation collective est rendue impraticable par la faiblesse des organisations d'employeurs et de travailleurs, enfin la mise en place de structures d'arbitrage pour résoudre les conflits dans le monde du travail. La Seconde Guerre mondiale marque l'extension rapide de ces systèmes de régulation bipartite et étatique des relations professionnelles. Dans les années 1970, les salaires et conditions de travail de 70% de la population active sont réglementés par ces structures nationales. Ces structures de négociation peuvent être sectorielles, mais dans les services publics elles tendent à se

¹²¹⁹ Une dynamique semblable est à l'œuvre au sein du STUC. En 1978, celui-ci met en place un comité sectoriel concernant la santé et les services sociaux, là où le comité pour l'éducation et la formation était le seul comité sectoriel pour les services publics. Ce dernier comité, qui rassemblait jusqu'alors les syndicats d'enseignants, accueille désormais aussi les syndicats du personnel administratif et technique comme NALGO, NUPE, la TGWU et la GMWU. Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 1.

subdiviser en fonction du type de métier¹²²⁰. La seconde tendance à l'œuvre, concurrente de la première, est la décentralisation des relations professionnelles. Ce processus est initié dans l'entre-deux-guerres dans le secteur manufacturier, et tout particulièrement dans l'automobile où il est possible, en raison des profits élevés, de compléter les accords nationaux par des accords locaux sur les salaires. L'objectif pour les directions d'entreprise est d'éviter les arrêts de travail et d'assurer la continuité de la production en négociant directement avec les groupes de travailleurs, et de pouvoir se mettre d'accord directement avec ces derniers pour modifier rapidement l'organisation du travail et effectuer des gains de productivité¹²²¹. Dans l'après-guerre, cette pratique de la négociation d'accords locaux s'étend à l'ensemble de l'économie, des industries vers les services¹²²². On se trouve donc dans l'après-guerre dans une situation caractérisée par l'existence d'un double niveau de négociation, avec néanmoins une tendance marquée au renforcement de la négociation locale.

C'est dans ce contexte que se développe un système de délégués locaux (*shop stewards*), qui représentent chacun un groupe spécifique de travailleurs dans les négociations avec l'encadrement. Au sein des organisations syndicales, cela vient densifier le réseau des représentants locaux jusqu'alors constitué principalement par les responsables de section chargés d'une mission avant tout administrative. On passe de 90 000 délégués au début des années 1960, concentrés principalement dans le secteur manufacturier, à 175 000 à la fin de la décennie et à 300 000 en 1980. Le système se consolide également, alors que des comités de délégués et des intersyndicales munies d'une direction se développent dans les grandes entreprises où le système est le plus développé. 10 000 délégués le sont à temps plein en 1979. C'est cinq fois plus qu'en 1968. C'est surtout un nombre trois fois supérieur à l'ensemble des permanents syndicaux. La différence majeure entre les délégués à temps plein et les permanents est désormais que les premiers sont payés par l'entreprise pour faire leur travail syndical. La consolidation du système de délégués locaux est encouragée par la législation votée par la majorité travailliste au parlement au milieu des années 1970. Le *Health and*

¹²²⁰ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 159-163. Dans le NHS, il existe ainsi dix structures de négociation séparées : une pour le personnel administratif, une pour le personnel technique, une pour les dentistes, une pour les médecins, une pour les infirmières et les sages-femmes, une pour les ophtalmologistes, une pour les pharmaciens, deux pour les techniciens et une pour les ambulanciers. Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 232.

¹²²¹ « Les salaires ne sont souvent que la partie la plus visible du système de rémunérations et avantages. Primes et indemnités se multiplient afin de stimuler le comportement du salarié, d'encourager la paix sociale et de développer un esprit participatif liant les salariés aux bénéficiaires de l'entreprise. » Nicolas Hatzfeld et al., « Syndicats de l'automobile : au temps de l'ouvrier-masse. Un bouquet de trajectoires. », Michel Pigenet et al. (ed), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005, p. 27-29.

¹²²² Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 169.

Safety at Work Act de 1974 démultiplie le nombre total de délégués en créant des délégués hygiène et sécurité. L'*Employment Protection Act* de 1975 accorde un statut juridique aux délégués et contraint les employeurs à leur fournir les conditions matérielles – temps libre, local – pour accomplir leur mission. Au tournant des années 1980, Taylor situe l'âge moyen des délégués entre 42 et 43 ans, celui des responsables d'intersyndicale à 48 ans. Les délégués exercent cette fonction en moyenne depuis cinq ans à raison de sept heures par semaine en moyenne, et sont employés par le même employeur depuis onze ans. Les trois-quarts d'entre eux ont accédé au poste de délégué sans devoir passer par une élection. Les missions qu'ils remplissent diffèrent largement selon les secteurs. Dans l'industrie manufacturière, où les négociations locales représentent près de trois-quarts des négociations salariales, les délégués jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des revendications et la négociation d'accords. Dans d'autres secteurs, notamment dans les entreprises nationales et les services publics où les salaires sont fixés au niveau national, l'action des délégués porte plutôt sur les conditions de travail. Les délégués jouent un rôle de négociation et de médiation non seulement vis-à-vis des employeurs, mais aussi dans le cadre de l'organisation syndicale, puisqu'ils constituent un relais dans les deux sens entre les adhérents et les responsables et permanents locaux, faisant circuler l'information de manière ascendante vers la direction du syndicat et de manière descendante vers les adhérents¹²²³.

Dans les services publics, un tel système se met en place progressivement à compter de la seconde moitié des années 1960. En 1967, NUPE initie un système de délégués locaux, en principe élus par leurs pairs mais souvent encouragés par les permanents à proposer leurs services. La progression du nombre de délégués est rapide, puisque le pourcentage de sections où il n'y a aucun délégué passe de 38% en 1970 à 11% en 1974. Le phénomène est nouveau : seuls 29% des délégués occupent ce poste depuis plus de quatre ans, et 59% déclarent que le groupe de travailleurs qu'ils représentent n'avait pas de délégué avant eux. Concernant leurs missions, la moitié des délégués de NUPE disent négocier avec les employeurs sur des questions d'erreurs dans le paiement des salaires, 40% sur les horaires, un tiers sur les primes et un tiers sur la sécurité et les conditions de travail. Outre les formations dispensées par le TUC, un manuel est remis aux délégués après leur élection pour leur présenter leurs missions.

¹²²³ William Brown (ed), *The Changing Contours of British Industrial Relations: A Survey of Manufacturing Industry*, Oxford, Blackwell, 1981, p. 142; Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 139; John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 100; Robert Taylor, *op. cit.*, 1993, p. 100, 229; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 201, 204-205; Michael Terry, « Combine Committees – developments of the 1970s », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 23, No. 3 (1985), p. 359-378.

À la fin de la décennie, Eaton et Gill comptabilisent 23 000 délégués au sein de NUPE¹²²⁴. Au sein de COHSE, le système se développe progressivement et de manière relativement informelle au tournant des années 1970. La formalisation du rôle des délégués au sein de l'organisation survient en 1972. L'exécutif de COHSE décide de compléter les règles de fonctionnement du syndicat par un ajout concernant les délégués. La procédure normale de désignation de ceux-ci est l'élection au sein de chaque département hospitalier, puis l'approbation de cette élection lors de l'assemblée générale annuelle de la section syndicale à laquelle est rattaché le département en question. S'il n'existe pas de section syndicale locale, alors il revient au secrétaire régional du syndicat de nommer de tels délégués. Les fonctions des délégués sont définies comme l'organisation et la représentation des adhérents au sein du département. Les délégués doivent enquêter en cas de mécontentement des adhérents, porter ce mécontentement auprès des supérieurs hiérarchiques et en référer au secrétaire de section. En revanche, seule la section est habilitée à porter plus loin les revendications des adhérents. Le rôle des délégués est ainsi sévèrement circonscrit pour préserver les prérogatives des responsables traditionnels des sections. Ceux-ci réunissent régulièrement les délégués, et sont également autorisés à être élus comme délégués¹²²⁵. La codification du rôle et des responsabilités des délégués ne va pas cependant sans présenter de difficultés. En 1972, la direction du syndicat annonce qu'elle prépare à destination des futurs délégués un livret détaillant leurs missions, ainsi qu'une carte conférant aux délégués l'autorité du syndicat. En mai 1975, le livret complet est toujours en cours de finalisation. Sa préparation a été longue, à cause de la nécessité de coordonner des contributions venant de personnes nombreuses et différentes – responsables nationaux, régionaux et locaux¹²²⁶. Le dernier syndicat du secteur public à mettre en place un système de délégués est NALGO en 1977. Au final, Fryer estime que le développement d'un système de délégués syndicaux dans l'ensemble des services publics et dans tous les syndicats a été particulièrement rapide puisqu'il est pratiquement

¹²²⁴ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 248; Robert Fryer, « Public service trade unionism in the twentieth century », Ray Maily et al. (ed), *Industrial Relations in the Public Services*, Londres, Routledge, 1989, p. 27-28; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 213-214; Michael Terry, « Organising a Fragmented Workforce – shop stewards in local government », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, No. 1 (1982), p. 1-19; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 171-172.

¹²²⁵ « Annual Meeting of the National Executive Committee, March 8th 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/2.

¹²²⁶ « Shop Stewards in the NHS, March 16th 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22; « General Secretary's News, 16th April 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/24. En septembre 1975, ce livret est toujours en cours de finalisation. Le secrétaire général de COHSE attribue ce nouveau retard à l'évolution du droit du travail, notamment depuis la mise en place de la législation sur la santé et la sécurité au travail. « General Secretary's News, 30 September 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/24.

achevé au bout d'une décennie à la fin des années 1970. Il s'est aussi formalisé à travers la mise en place d'instances locales de consultation et de négociation¹²²⁷.

Différents facteurs expliquent ce développement rapide. Tout d'abord, un nombre croissant d'employeurs s'y déclarent de plus en plus favorables à partir de la fin des années 1960. On retrouve ici ce qui a été dit plus haut quant au souhait des employeurs d'avoir des interlocuteurs face à eux. Taylor souligne la vision extrêmement positive que les employeurs ont des délégués, révélée par une enquête au milieu des années 1970. Près de 80% des employeurs estiment que les délégués les aident à résoudre des problèmes, et plus de 90% que ce sont des gens « raisonnables »¹²²⁸. Dans les hôpitaux étudiés par Michael Carpenter, les directions souhaitent non seulement avoir un organigramme clair de leurs interlocuteurs syndicaux, mais également voir se développer des comités intersyndicaux (*joint shop stewards committees*) pour discuter avec une représentation syndicale unifiée¹²²⁹. La mise en place d'un système de primes est un second facteur. La création d'un système de délégués par NUPE en 1967 survient après que le *National Board for Prices and Incomes* a recommandé la mise en place de systèmes de primes dans les services publics pour accroître la productivité tout en compensant le contrôle des revenus. La direction de NUPE, opportuniste, saisit ici l'incitation économique que représente la possibilité de négocier localement des primes afin d'encourager le développement d'un maillage serré de représentants locaux. Ian Ducat et Paul Dunn soulignent quant à eux que les ressources organisationnelles de NUPE sont insuffisantes face au développement des accords locaux sur la productivité : les dix permanents que compte la région Sud-Ouest au début des années 1970 ne peuvent pas à eux seuls mener les négociations sur tous les lieux de travail, d'autant que chacun d'entre eux est responsable d'une aire géographique considérable¹²³⁰. Il leur est nécessaire de déléguer cette fonction de négociation à des représentants locaux. Eaton et Gill comprennent la mise en place de ce système de délégués par COHSE à l'aune de trois facteurs. Le premier est l'extension du système de déduction des contributions à la source, qui menace de rompre le lien maintenu traditionnellement entre les responsables locaux et les adhérents par le biais de la collecte des cotisations. Le deuxième est la concurrence féroce entre syndicats, notamment avec NUPE et le RCN, qui demande de charger quelqu'un explicitement du travail de promotion du syndicat. Ils accordent enfin une place prépondérante à la généralisation des systèmes de primes, dont il

¹²²⁷ Robert Fryer, *op. cit.*, 1989, p. 29-30.

¹²²⁸ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 201.

¹²²⁹ « NUPE Northern District Committee, 11 June 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

¹²³⁰ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

est nécessaire de contrôler la mise en place. Fryer estime quant à lui que le rôle joué par les négociations sur les systèmes de primes, s'il est indéniable, a été exagéré en raison du rôle central que lui a attribué Hugh Clegg dans son analyse du développement des relations professionnelles dans les années 1970. Fryer suggère de mettre en avant d'autres facteurs, tout aussi importants selon lui. Il souligne ainsi l'impulsion donnée par les syndicats, tant au niveau national par les directions qu'au niveau local par les permanents. Cela ne veut pas dire que des formes embryonnaires de représentation locale n'existaient pas auparavant ou ne se sont pas développées de manière relativement autonome lors des conflits qui jalonnent la décennie. Fryer met aussi en avant la reconnaissance officielle conférée par des accords nationaux conclus entre les directions syndicales et les employeurs. C'est le cas en 1969 dans les collectivités locales et en 1971 dans le NHS. De nouveau, la présence et le rôle joué par les délégués pouvaient déjà être reconnus dans les faits au niveau local. Il n'en reste pas moins que la reconnaissance officielle du système des délégués locaux stimule son développement en leur donnant une légitimité accrue et de plus amples moyens pour exercer leur activité¹²³¹.

L'impact de ce processus de mise en place de systèmes de délégués a été débattu. Il contribue probablement à redynamiser les sections locales et à renforcer les structures d'organisation qui peuvent difficilement s'appuyer sur des permanents peu nombreux et en charge d'un nombre considérable de lieux de travail. La situation est cependant variable d'un lieu de travail à un autre. En 1974 à NUPE, 40% des sections locales n'ont pas plus de trois délégués, et dans 12% des sections les délégués représentent chacun plus de 100 adhérents. 70% des délégués n'ont bénéficié d'aucune formation, et 56% n'ont reçu aucune information sur leurs responsabilités. Robert Taylor estime que la tendance à déléguer de plus en plus de responsabilités aux représentants locaux n'est pas sans présenter de problèmes. Sans une formation adéquate, les délégués ne peuvent faire le poids face aux directions d'entreprise. Pour Taylor, c'est avant tout une façon pour les directions syndicales de ne pas prendre leurs responsabilités en termes de professionnalisation de leurs structures et de leurs activités¹²³². La situation tend à s'infléchir dans la seconde moitié des années 1970, alors que NUPE notamment s'emploie à intégrer les délégués dans les structures du syndicat et à mettre sur pied un programme de formation qui leur est destiné. Le rôle des délégués demeure cependant limité dans les services publics. En dépit du développement de systèmes de primes, l'essentiel

¹²³¹ Hugh Clegg, *op. cit.*, 1979; Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 233; Robert Fryer, *op. cit.*, 1989, p. 30-34.

¹²³² Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 214-215.

du salaire continue d'être déterminé par des négociations nationales, et les conditions de travail par les instances régionales de régulation des relations professionnelles. La marginalité des délégués et la dépendance à l'égard des permanents se nourrissent mutuellement, et contribuent à atrophier le développement du système de représentation locale dans les services publics. Au sein de la GMWU, 39% des délégués des services publics disent contacter un permanent s'ils ont un problème, contre 19% seulement dans le secteur manufacturier¹²³³.

À côté de l'impact organisationnel, les effets politiques du développement des systèmes de délégués ont également donné lieu à des interprétations contrastées. Dans les années 1970, tant les commentateurs conservateurs que les militants de gauche croient pouvoir faire une équation entre décentralisation des relations professionnelles et militantisme, entre représentation locale et syndicalisme de lutte¹²³⁴. Dans leur introduction au rapport sur l'avenir de l'entreprise Vickers, les représentants de l'inter-syndicale estiment que l'organisation syndicale autonome des travailleurs vise à combler le vide politique ouvert par l'intégration de la direction du parti travailliste et du mouvement syndical à l'appareil de gestion capitaliste de la Grande-Bretagne¹²³⁵. S'ils se défendent de vouloir liquider les structures syndicales traditionnelles, ils soulignent l'hostilité des permanents à l'égard des inter-syndicales d'entreprise. Dans leur analyse retrospective moins ancrée dans les déchirements des années 1970, Conny Devolder et ses collègues soulignent que les délégués sont susceptibles d'être des militants politiques.

La plupart des travailleurs n'ont pas vraiment intérêt à consacrer du temps et de l'énergie à représenter leurs pairs, parfois au risque de se faire mal voir du patron. Devenir délégué demande généralement un certain degré d'engagement,

¹²³³ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 148-149. Cependant, 45% des délégués du secteur manufacturier disent avoir vu un permanent au moins une fois dans le mois, contre seulement 33% dans les services publics. La marginalité des délégués dans les services publics est donc renforcée dans le cas de la GMWU par leur marginalité sectorielle au sein du syndicat.

¹²³⁴ C'est une vision qu'Andrew Murray reprend dans son histoire de la TGWU: « In the context of the T&G, the development of the shop stewards movement in the rapidly growing motor and engineering industries enhanced democratic tendencies, and these, allied to the traditionally militant sections such as the docks and passenger transport, undermined the basis for any continuation of the methods of Bevin and Deakin. » Andrew Murray, *op. cit.*, 2008, p. 115.

¹²³⁵ « A number of our leaders have taken the classical road out of the struggle and joined the enemy. The list of former Labour Cabinet ministers now sitting in the board rooms of the multinational companies is formidable [...]. What is a more disturbing development, however, is the increasing incorporation of active trade union officials onto the boards of 'quangos'. These 'quasi-autonomous governmental organisations' are composed of employer and union representatives and staffed by what are, in effect, civil servants. The old hero of the left in the unions, Hugh Scanlon, is now reputed to earn £5000 a year from his membership of bodies like the National Economic Development Council, the National Enterprise Board, the Gas Board and the Engineering Industry Training Board. » Huw Beynon et Hilary Wainwright, *The Workers' Report on Vickers: The Vickers Shop Stewards Combine Committee Report on Work, Wages, Rationalisation, Closure and Rank-and-File Organisation in a Multinational Company*, Londres, Pluto, 1979, p. 10.

souvent idéologique (politique ou idéologique), qui distingue l'individu concerné du gros de ses représentés¹²³⁶.

McIlroy et Campbell estiment cependant que l'équation opérée entre activisme local et radicalité repose sur plusieurs généralisations problématiques. La première est l'idée selon laquelle les délégués sont toujours plus radicaux que les permanents et les dirigeants. Une enquête d'opinion à la fin des années 1960 montre cependant que 17% seulement appartiennent à un parti politique. Au début des années 1980, une enquête sur les délégués des syndicats de cols blancs révèle que 56% d'entre eux se déclarent de droite¹²³⁷. À ASTMS, l'écart entre une équipe de direction de gauche autour de Clive Jenkins et une base assez conservatrice n'est pas sans créer des tensions entre permanents et élus aux réunions de l'exécutif du syndicat. La deuxième généralisation est l'idée selon laquelle les délégués ont une culture du conflit et les permanents une culture de la modération, ce qui placerait souvent les délégués en rupture avec leur organisation syndicale. Tout d'abord, les études sociologiques menées dans l'industrie automobile, supposément le foyer d'une contestation menée par les délégués, décrivent plutôt une tendance de ceux-ci à modérer les ardeurs des travailleurs qu'ils représentent, et à se retrouver dépassés par une base plus revendicative¹²³⁸. Peut-être est-ce une situation spécifique au secteur automobile, où l'ancienneté du système des délégués a conduit à une forte institutionnalisation de celui-ci. Peut-être aussi ces descriptions reflètent-elles la déception ressentie par des sociologues radicaux qui, entrés dans les usines pour identifier les signes de la révolution prochaine, découvrent des délégués en bons termes avec l'encadrement et jouant un rôle de pacification des relations professionnelles. Selon McIlroy et Campbell, il est plus pertinent de s'intéresser à l'articulation entre le travail des délégués et celui des permanents que de postuler un antagonisme : si des épisodes de concurrence ont été soulignés, notamment lorsque les permanents s'allient avec les directions d'entreprises, c'est plus souvent une division du travail qui prévaut entre délégués et permanents. Conny Devolder et ses collègues proposent une taxonomie du rapport des délégués à leur organisation syndicale. Celui-ci peut être caractérisé par le détachement, l'intégration ou l'opposition, c'est-à-dire que les délégués peuvent mener leur action en cohérence avec la politique déterminée nationalement et localement par leur syndicat, contre celle-ci ou en complète ignorance de celle-ci. Les

¹²³⁶ Conny Devolder et al., « Syndicalisme à l'entreprise. Des avancées à l'ambiguïté », Michel Pigenet et al (ed), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005, p. 118.

¹²³⁷ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 106.

¹²³⁸ Huw Beynon, *op. cit.*, 1973; Herbert Turner et al, *Labour relations in the motor industry. A study of industrial unrest and an international comparison*, Londres, Allen & Unwin, 1967, p. 205-7.

délégués sont néanmoins de plus en plus nombreux à exercer des responsabilités dans le syndicat, tant dans les sections locales que dans les instances régionales et les comités sectoriels qui se développent dans les années 1970. Ils contribuent donc à déterminer la ligne d'une organisation qu'ils représentent tout autant qu'ils peuvent la critiquer. Au final, la variété des orientations politiques des délégués et des permanents, des arrangements locaux et du fonctionnement des organisations empêche de proposer un modèle univoque du délégué militant¹²³⁹.

3.2.3 La démocratisation de l'activité syndicale

Le rôle accru joué par les délégués bénévoles dans la gestion locale des relations professionnelles favorise l'émergence de revendications en faveur d'un contrôle croissant exercé directement par les travailleurs sur les organisations syndicales. Ce processus est parfois conflictuel. La réflexion sur le fonctionnement interne des syndicats est ainsi accélérée par des conflits qui opposent les directions nationales des syndicats et les militants dans les sections et dans les entreprises. Lorsqu'en 1969 une grève se répand dans les usines Ford de Grande-Bretagne, la GMWU refuse de lui apporter son soutien. Le syndicat perd 2 000 adhérents dans l'usine de Halewood dans le Merseyside. Son bureau de Liverpool est attaqué. En 1971, la GMWU refuse d'apporter son soutien à la grève des travailleurs de l'usine Pilkington qui fabrique du verre à St Helens dans le Merseyside. Le syndicat essaie même de briser la grève une première fois en organisant une consultation des adhérents pour savoir s'ils soutiennent le mouvement, mais n'annonce pas les résultats probablement positifs. Il organise un peu plus tard une deuxième consultation qui propose le retour au travail sur la base de l'offre faite par la direction, contre la volonté du comité de grève de continuer la lutte. Le principe du retour au travail est adopté par la majorité des adhérents. Le comité de grève prend le nom de *Pilkington Provisional Trade Union Committee* et essaie de s'affilier à la TGWU, ce que les règles internes au TUC n'autorisent pas. Les syndicalistes militants forment alors une *Glass and General Workers Union*. Avec l'aide de l'entreprise qui licencie les membres de la nouvelle organisation, la GMWU parvient à l'étouffer. Son crédit est cependant fortement entamé dans la région¹²⁴⁰. Ce type de conflit n'est pas rare dans l'histoire du mouvement syndical britannique, mais tend à s'intensifier à la fin des années 1960 lorsque le renforcement des responsabilités des délégués et des intersyndicales locales entre en

¹²³⁹ Conny Devolder et al., *op. cit.*, 2005, p. 129-131 ; John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 106-107.

¹²⁴⁰ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 313.

contradiction avec ce que les directions régionales et nationales regardent comme leurs prérogatives. Le *Programme for Action* que le TUC publie en 1969 comme contre-feu à *In Place of Strife* vise notamment à réduire la conflictualité inter-syndicale et intra-syndicale mise en avant par le gouvernement et les médias comme suscitant des arrêts de travail inutiles. Le *General Council* propose de réfléchir à la distribution des responsabilités entre les deux niveaux de négociation et de décision au sein du syndicat, pour que la déconcentration des responsabilités, déjà en cours sous l'effet de la transformation des relations professionnelles, trouve une traduction formelle dans les constitutions syndicales. Pour réduire les possibilités de conflits, le TUC recommande aux directions nationales de soumettre aux intersyndicales locales les accords auxquels sont parvenus les négociateurs au niveau national, avant de les adopter. Il propose aussi de généraliser l'organisation des sections syndicales sur la base du lieu de travail, à la différence du modèle traditionnel des sections organisées sur une base géographique, et donc moins susceptibles de répondre aux attentes spécifiques des travailleurs de chaque lieu de travail. Il promeut également le développement de conférences organisées au sein de chaque syndicat sur une base géographique ou sectorielle, susceptibles d'améliorer les communications au sein des organisations et la représentativité de celles-ci ¹²⁴¹. L'impression d'un décrochage entre les structures existantes du mouvement syndical et les formes prises par l'organisation syndicale et les luttes au niveau local dans un contexte de transformation du monde du travail est donc un premier élément déclencheur de la réflexion sur le fonctionnement des syndicats. C'est la problématique de la « représentativité » des organisations syndicales, c'est-à-dire de la façon dont la représentation des intérêts des adhérents est organisée au sein du syndicat.

Un second ressort de la réflexion sur la réforme du fonctionnement des organisations réside à l'inverse dans la critique de l'apathie des activistes. Dans le rapport qu'ils rendent en 1974 en vue de la réorganisation de NUPE, les chercheurs de l'université de Warwick évoquent ce qu'ils considèrent comme les « symptômes » du dysfonctionnement de l'organisation syndicale au niveau local : présence irrégulière des adhérents aux réunions, contacts rares avec les permanents, difficulté à trouver des volontaires pour remplir la fonction de délégué, méconnaissance du fonctionnement du syndicat. Dans 67% des sections, moins de 5% des adhérents assistent aux réunions. Un quart des délégués font état de difficultés à entrer en contact avec les adhérents qu'ils représentent. 37% des élus aux conférences régionales disent ne pas savoir ce qu'il advient des résolutions votées dans cette

¹²⁴¹ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 242-243.

instance. Un quart des sections n'a pas du tout participé aux dernières élections au conseil exécutif du syndicat. Parmi celles qui ont participé, 34% affirment avoir soutenu un candidat parce qu'il était issu d'une section de la région, 33% parce que le candidat était une personnalité reconnue au sein du syndicat, 18% seulement sur la base du programme du candidat. 72% des sections indiquaient avoir reçu une information insuffisante concernant les élections et les candidats. Des statistiques assez semblables apparaissent concernant les élections aux comités sectoriels nationaux. Ce manque de dynamisme local et ce déficit de connaissance concernant le fonctionnement du syndicat et les enjeux des élections internes expliquent selon Fryer et ses collègues la forte dépendance observée à l'égard des permanents. Celle-ci s'explique certes historiquement par la dispersion géographique des adhérents du syndicat entre une multitude de lieux de travail, par la nécessité d'imposer une présence syndicale contre des employeurs hostiles, enfin par l'inexpérience militante des adhérents du syndicat. Elle continue cependant de caractériser le fonctionnement interne de l'organisation, alors même que la syndicalisation a fortement progressé dans les services publics et que les travailleurs du secteur ont acquis une plus grande force collective. L'étude des chercheurs de Warwick révèle qu'un nombre important de responsables de sections locales se considèrent principalement comme un relais entre les adhérents et des permanents chargés de la résolution des conflits et du recrutement. Plus d'un tiers des sections déclarent que ni les secrétaires de section ni les délégués locaux ne sont en contact au quotidien avec l'encadrement pour résoudre les difficultés rencontrées par les adhérents¹²⁴².

Lors de l'enquête qu'il a réalisée au sein des branches de COHSE en 1979-1980, Michael Carpenter constate pareillement une participation souvent faible aux réunions. À la *Royal Midland Counties Home* de Leamington Spa, des réunions de section ne sont organisées que trois fois par an en raison de la faible participation. Ce n'est probablement pas l'ancienneté qui a rendu cette section inadéquate, puisqu'elle a été créée en 1968. Après l'euphorie qui accompagne souvent la création d'une section syndicale, l'activité retombe. À l'*East Birmingham Hospital*, une section est créée en juin 1967. Un an plus tard, les responsables se plaignent de l'apathie des adhérents de la section, même si la participation remonte généralement dans des périodes de conflit local ou de mobilisation nationale. Ainsi, lorsqu'une action est envisagée à l'automne 1970, les responsables notent un pic de présence

¹²⁴² Robert Fryer et al., *op. cit.*, 1974, p. 16-17, 22, 29-39.

de quarante adhérents en réunion¹²⁴³. Faut-il alors en conclure au désintérêt des adhérents pour l'administration quotidienne du mouvement syndical ? En inférer une disposition des adhérents à déléguer entièrement aux permanents les missions de représentation et de négociation ? Faut-il dans ce cas abandonner les sections locales et recentrer l'organisation syndicale sur son appareil de direction professionnalisé ? C'est ce que peut suggérer la décision prise par COHSE, en préparation de la mobilisation de 1973, de consulter ses adhérents directement et individuellement, et non comme les autres syndicats section par section. Cette nouvelle procédure est qualifiée de « plus démocratique » par le secrétaire général de COHSE¹²⁴⁴. L'hypothèse de l'apathie des adhérents, tout comme la vision d'une démocratie électorale par le haut prévalant par rapport à une redynamisation par le bas de l'activité syndicale, est refusée par Fryer et ses collègues. Ils rejettent la condamnation morale des adhérents comme apathiques, résultat d'une frustration compréhensible des activistes, mais qui ne compense pas cependant l'absence d'une réflexion sur le fonctionnement du syndicat. Ce qui se présente sous les traits psychologiques de l'apathie est selon les chercheurs de Warwick le produit à la fois des conditions de travail aliénantes et d'un fonctionnement inadéquat du syndicat. L'injonction morale ne suffira pas. Ce sont les relations professionnelles et le syndicalisme qu'il faut transformer¹²⁴⁵. Au lieu d'abandonner le niveau local d'organisation, il faut au contraire le redynamiser, redonner du sens à l'action dans les sections, confier des responsabilités aux adhérents pour qu'ils se sentent réellement investis d'une mission syndicale, intégrer plus fortement les délégués dans les mécanismes décisionnels. La problématique n'est pas ici la représentation ou la représentativité, mais plutôt la participation, c'est-à-dire l'action collective en faveur de ses intérêts à travers l'organisation syndicale.

On a donc ici deux programmes syndicaux et politiques distincts – démocratie comme représentation contre démocratie comme action collective – reposant sur l'observation de deux tendances contradictoires – apathie des adhérents contre militantisme exacerbé. Ils suscitent des projets distincts : la mise en place de comités sectoriels d'un côté,

¹²⁴³ « Interview with Tim Canty », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1; « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

¹²⁴⁴ « The taking of a membership ballot is not an easy thing to organise. We could have done as other unions and arranged a branch ballot. This is relatively simple. The National Executive Committee decided on a total membership ballot as being the more democratic way to deal with the situation realising that it would take more time. » « Industrial Action Ballot, January 25th, 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/23.

¹²⁴⁵ Robert Fryer et al., *op. cit.*, 1974, p. 22-23.

l'accroissement du rôle des délégués locaux de l'autre. Ils ne sont cependant pas incompatibles, ou du moins pas compris comme tels par les directions syndicales qui tendent à mettre en place des dispositifs relevant à la fois de la représentation et de la participation, dans la mesure où tous deux partent de l'analyse d'un même problème organisationnel du syndicalisme. La disjonction entre permanents et adhérents tout comme la substitution des premiers aux seconds, l'autonomisation des adhérents tout comme leur incapacité à mener une action autonome, sont lues au tournant des années 1970 comme des phénomènes qui interrogent l'articulation entre les différents niveaux d'organisation syndicale, questionnent les objectifs que se donne le mouvement syndical et remettent en cause les moyens qu'il se donne pour les atteindre.

3.2.3.1 La réorganisation des structures et la redynamisation de l'organisation locale

La réorganisation des structures de fonctionnement des organisations peut être observée à partir d'une série d'organisations qui sont au centre des conflits de l'hiver 1978-1979. En théorie, l'instance suprême au sein de la TGWU est la conférence qui se réunit tous les deux ans. Elle est composée de délégués élus par les adhérents, comme l'est le *General Executive Council* qui administre le syndicat. Les membres du *General Executive Council* sont élus pour deux ans dans chaque région et dans chaque secteur d'activité représenté au sein de la TGWU. Un *Finance and General Purposes Committee* est choisi au sein du *General Executive Council*. C'est dans cette instance que la politique du syndicat est décidée. Les négociations sont menées dans le cadre des comités sectoriels du syndicat, à nouveau composés de membres élus. Le TGWU possède donc formellement des instances démocratiques. Il n'en reste pas moins que, traditionnellement, les permanents ont considéré le secrétaire général, élu pour un mandat indéterminé, comme la véritable autorité au sein de la TGWU, et non l'exécutif composé de membres élus pour seulement deux ans. En raison de sa légitimité électorale et de son expérience de l'administration du syndicat, le secrétaire général peut facilement emporter l'adhésion des instances démocratiques du syndicat. Paradoxalement, le secrétaire général est donc aussi la seule autorité capable, dans les faits, de promouvoir une décentralisation des responsabilités au sein de l'organisation¹²⁴⁶. Une première phase de déconcentration du pouvoir résidant jusqu'alors dans la direction nationale du syndicat est engagée par le secrétaire général Frank Cousins dans les années 1960. Les régions acquièrent un rôle décisionnel croissant. Cette tendance est confirmée à la conférence constitutionnelle (*Rules Conference*) de 1968 : de nouvelles structures sectorielles sont créées,

¹²⁴⁶ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 83-84.

ainsi que des comités au niveau des districts¹²⁴⁷. Taylor caractérise la politique menée par Jack Jones à partir de son arrivée à la tête de la TGWU comme caractérisée par le slogan : « Tout le pouvoir aux délégués ». Un manuel est produit à destination des délégués, qui détaille leurs fonctions. L'objectif pour Jones est de mettre les négociations dans les mains des délégués locaux, pour faire des permanents les coordinateurs de l'action syndicale, appelés en cas de besoin par les délégués mais surtout actifs dans l'extension de la présence syndicale. Cette volonté de transformer le rôle des permanents, et notamment de les priver de leur rôle traditionnellement central dans les négociations, crée des tensions au sein du syndicat, et provoque le départ parfois précipité d'une ancienne génération de cadres associés à la période droitière de l'après-guerre. Une nouvelle génération de permanents est recrutée, notamment dans les rangs de la gauche syndicale. La direction de la TGWU s'emploie également à assurer à la fois une meilleure représentativité des intérêts de chaque groupe de travailleurs et une meilleure unité syndicale, deux objectifs souvent en tension. Alors que jusqu'en 1969 les sections étaient organisées sur une base géographique, et qu'au niveau régional les syndicalistes se retrouvaient dans des comités sectoriels, c'est l'inverse qui prévaut à compter de cette date : les adhérents sont désormais encouragés à s'organiser sur chaque lieu de travail, cependant qu'au niveau local et régional les comités sectoriels sont supprimés au profit de comités interprofessionnels. Les comités sectoriels sont maintenus au niveau national¹²⁴⁸, où ils sont considérés comme un avantage concurrentiel pour le syndicat, qui a pu ainsi facilement intégrer de nouvelles organisations tout en leur garantissant une autonomie sectorielle relative. Le principe des conférences sectorielles, promu par le TUC, est d'ailleurs adopté en 1965 par l'ETU, alors dans un processus de fusion avec de nouvelles organisations. Des dispositifs semblables sont adoptés dans les années qui suivent par la *Post Office Engineering Union*, NALGO et la CPSA. Pour Coates et Topham, la mesure du succès de la démocratisation au sein de la TGWU est le revers essuyé par Jack Jones à la conférence du syndicat en 1977, lorsque les délégués rejettent la modération salariale défendue par le secrétaire général. Depuis 1945, la direction de la conférence n'avait essuyé que deux défaites, et encore sur des questions très mineures. Moss Evans, le successeur de Jones, s'inscrit dans la continuité de ce dernier puisqu'il affirme lorsqu'il prend son poste en 1978 que les

¹²⁴⁷ Jack Jones, *op. cit.*, 1986, p. 200.

¹²⁴⁸ Andrew Murray, *op. cit.*, 2008, p. 142; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 208-209, 301.

permanents sont là « pour répondre aux besoins des adhérents, et non pour leur donner des ordres »¹²⁴⁹.

Au sein de la GMWU, une première phase de réorganisation prudente est menée dans les années 1960. Pour contrecarrer le décrochage du syndicat en termes de recrutement par rapport à la TGWU et assurer une meilleure représentation des intérêts des différents groupes de travailleurs, des conférences sectorielles sont mises en place en 1969. Celles-ci demeurent cependant consultatives, et n'ont aucune responsabilité pour les négociations salariales dont les permanents conservent le contrôle. Jack Cooper, le secrétaire général, demeure méfiant à l'égard de toute initiative contribuant à affaiblir la direction du syndicat et ses permanents régionaux. Le pouvoir exercé par les secrétaires régionaux est légèrement affaibli au milieu des années 1970 par une série de réformes menées sous la houlette du nouveau secrétaire général David Basnett. Elles visent tout d'abord à opérer un recentrage du pouvoir exécutif dans les mains de l'exécutif national dont la composition a été modifiée : anciennement composé de cinq secrétaires régionaux et de cinq représentants élus des adhérents autour du secrétaire général, il compte depuis 1975 vingt membres élus et dix secrétaires régionaux. Ensuite, les conférences sectorielles sont désormais formellement intégrées aux structures du syndicat. Le principe de comités sectoriels nationaux possédant de véritables fonctions exécutives est cependant rejeté en raison de la concurrence possible avec l'exécutif et les permanents dans la prise de décision et dans les négociations salariales¹²⁵⁰.

C'est cependant NUPE qui mène la réorganisation la plus profonde. Les archives du syndicat permettent d'esquisser les étapes de l'élaboration et de la mise en place de ce programme de réformes organisationnelles qui, commencé dans les années 1960, culmine au milieu des années 1970 avec la réorganisation du syndicat, et produit des effets jusque dans les années 1980¹²⁵¹. En 1966, le responsable de la recherche Bernard Dix produit un texte intitulé *Union Democracy and Organisation*, dans lequel il souligne les dangers de la bureaucratisation et de la centralisation au sein du syndicat. C'est cependant seulement au tournant de la décennie que la question du fonctionnement interne du syndicat s'impose au sein de la l'équipe dirigeante autour d'Alan Fisher. Plusieurs facteurs jouent un rôle déclencheur dans le processus qui mène à la réorganisation de NUPE de 1975. Le premier est

¹²⁴⁹ « Fulltime officers, said Evans, should be on hand 'to service the members, rather than to tell them what to do.' » Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 83.

¹²⁵⁰ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 331-333.

¹²⁵¹ National Union of Public Employees, *NUPE Annual Report 1971*, Londres, NUPE, 1971; National Union of Public Employees, *NUPE Annual Report 1973*, Londres, NUPE, 1973; National Union of Public Employees, *NUPE Annual Report 1975*, Londres, NUPE, 1975.

l'annonce par le gouvernement conservateur de la réorganisation administrative des collectivités locales et du NHS, dont la mise en œuvre est prévue au premier avril 1974, et qui pose un défi organisationnel considérable au syndicat¹²⁵². Les sections de NUPE sont trop petites par rapport aux nouvelles structures d'administration, et mal équipées pour faire face à des employeurs de plus en plus professionnels. Ensuite, l'explosion militante de la « *Dirty Jobs Strike* » et le succès de la grève nationale dans les collectivités locales en 1970 légitiment une stratégie de décentralisation visant à confier plus de responsabilités aux délégués, désormais libérés pour la plupart d'entre eux de la collecte des adhésions puisqu'un nombre croissant d'employeurs pratiquent la déduction à la source. Bernard Dix et Jack May, le responsable national pour les collectivités locales, présentent l'esquisse d'un programme de décentralisation lors de la réunion annuelle des permanents de NUPE en 1971. En 1972, lors d'une nouvelle réunion des permanents, c'est le sociologue Robert Fryer qui présente l'ébauche d'un projet plus détaillé de réorganisation, sur la base d'une enquête qu'il a réalisée dans la division régionale nord-ouest de NUPE. Il esquisse un programme d'action en trois phases : l'expertise tout d'abord, réalisée par les universitaires ; l'impulsion ensuite, donnée par la direction du syndicat ; la mise en œuvre enfin, confiée aux permanents¹²⁵³.

La direction se sert du magazine du syndicat, *Public Employees*, pour lancer le débat sur la réorganisation, et obtenir le consentement des adhérents en vue de celle-ci. Le « *Reorganisation Forum* » devient une rubrique régulière du magazine. En 1973, à la conférence bisannuelle du syndicat, les délégués adoptent une motion qui demande la tenue d'une conférence extraordinaire sur la réorganisation du syndicat¹²⁵⁴. La direction de NUPE engage une équipe de sociologues de l'Université de Warwick, menée par Robert Fryer, pour réaliser un rapport qui doit servir de base aux discussions autour de la réorganisation du syndicat. L'équipe d'experts de l'Université de Warwick remet son rapport en août 1974. Intitulé « *Organisation and change in the National Union of Public Employees* », il est envoyé pour discussion et amendements à toutes les sections locales du syndicat. Pensant l'organisation de NUPE à partir de la base, ce rapport recommande notamment l'intégration des délégués locaux à la structure décisionnelle du syndicat. Les délégués sont encouragés à former des comités de délégués sur chaque lieu de travail et à participer à des comités sectoriels dans chaque district et dans chaque zone (*area*), les deux subdivisions locales

¹²⁵² « Consultative Document on the Reorganisation of NUPE », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.2801/11/126.

¹²⁵³ Anton Moctonian, *op. cit.*, 2005, p. 22-23.

¹²⁵⁴ « NUPE Conference 73 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/73.

organisées de manière sectorielle. Les comités de district sont responsables des négociations avec les employeurs au niveau des collectivités locales et des autorités sanitaires. Les comités de zone jouent principalement un rôle de coordination de l'action syndicale à un niveau subrégional. Ce sont aussi les unités d'administration du syndicat, puisque c'est à ce niveau que les élections nationales sont organisées. Il y a peu de changement au niveau régional en revanche, qui fait le lien avec la direction nationale. L'information remonte et descend par les directions régionales. Au niveau national, enfin, les comités sectoriels déterminent la politique nationale du syndicat dans chaque secteur et contrôlent les négociations menées par les permanents. Le dernier élément notable est l'ajout, pour une période transitoire, de cinq sièges réservés aux femmes dans le conseil exécutif du syndicat¹²⁵⁵.

En janvier 1975, une conférence extraordinaire de NUPE approuve les propositions formulées par le rapport de l'équipe de Warwick et les amendements présentés par les sections locales. La réorganisation est progressivement mise en œuvre dans la seconde moitié des années 1970. Plusieurs aspects de la réorganisation de NUPE sont particulièrement frappants. Tout d'abord, il s'agit d'une « révolution par le haut », selon le terme de McIlroy et Campbell, menée par une équipe de direction de gauche autour d'Alan Fisher et comprenant d'anciens membres des groupes trotskystes comme les secrétaires généraux adjoints Bernard Dix et Ron Keating, et impulsée dans les régions par des permanents recrutés sur la base de leur jeunesse et de leur radicalité¹²⁵⁶. Ensuite, si la réorganisation de NUPE est enclenchée en réaction au nouveau contexte social et organisationnel du début des années 1970, elle n'en est pas moins pensée dès le départ comme un processus en plusieurs étapes et théorisée comme une entreprise de démocratisation de l'action syndicale. NUPE n'est pas le seul syndicat à faire appel à l'expertise universitaire dans les années 1970. En 1973, le RCN demande au *Tavistock Institute of Human Relations* de procéder à un audit sur son fonctionnement. En 1977, l'*Inland Revenue Staff Federation* fait appel à la *Behavioural Sciences Research Division* du *Civil Service Department*, le service recherche du ministère de la fonction publique, pour qu'il examine le fonctionnement du syndicat et la façon dont il est perçu par les adhérents. En 1982 enfin, la SCPS fait appel au département de sociologie de l'université de Warwick, qui s'est imposé comme un des principaux alliés universitaires de la gauche syndicale¹²⁵⁷. Concernant la distinction opérée plus haut entre représentation et participation, on voit clairement une logique représentative dominante au sein de la GMWU. Elle est

¹²⁵⁵ Robert Fryer et al., *op. cit.*, 1974, p. 6, 51-66.

¹²⁵⁶ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 105.

¹²⁵⁷ Robert Fryer, *op. cit.*, 1989, p. 34-35.

cependant à l'œuvre également au sein de la TGWU et de NUPE, où elle coexiste avec une incitation politique et organisationnelle à l'action collective relativement autonome des travailleurs.

3.2.3.2 *Les limites organisationnelles et politiques de la démocratisation*

Dans les années 1970, NUPE fait l'objet de toutes les attentions : universitaires, militants syndicaux et activistes de gauche se passionnent pour l'évolution apparemment exemplaire de ce syndicat qui, d'organisation sclérosée autoritaire, centralisée et conservatrice, est devenu l'avant-garde de la révolution socialiste démocratique. Si la démocratisation des structures de décision au sein du syndicat et le déplacement du centre de gravité de l'organisation vers les lieux de travail sont exemplaires d'une tendance du syndicalisme britannique dans les années 1970, il faut apporter cependant des nuances à ce portrait radieux. Roger Undy et ses collègues, qui ont analysé les transformations organisationnelles des syndicats britanniques dans les années 1960 et 1970, concluent à l'issue de leur examen des trajectoires des différentes organisations que la décentralisation au sens d'une diffusion verticale du pouvoir vers la base n'a pas eu lieu dans tous les syndicats. Cette décentralisation n'a pas eu lieu dans certains syndicats tout simplement parce que leur organisation était déjà fortement décentralisée, comme à l'AUEW. C'est dans le cas des syndicats auparavant les plus centralisés, comme la TGWU et NUPE, que le changement est le plus remarquable, d'autant qu'il a fait l'objet de politiques délibérées de la part de la direction. La décentralisation verticale *de jure* opérée par ces syndicats est cependant assez singulière au sein du mouvement syndical¹²⁵⁸. Ce ne sont pas les 13 millions d'adhérents des syndicats affiliés au TUC qui ressentent directement les effets des programmes de démocratisation de l'action syndicale, ni même les 700 000 adhérents de NUPE. Au sein même du syndicat, cette transformation organisationnelle ne se produit en effet ni au même rythme, ni dans la même mesure dans toutes les divisions régionales et sections locales du syndicat. Si des régions faiblement syndiquées comme le Sud-Ouest de l'Angleterre se prêtent bien à l'expérimentation menée par les jeunes permanents militants de NUPE, c'est moins le cas de régions et de nations aux fortes traditions ouvrières et à l'organisation syndicale déjà solide comme le Nord-Ouest de l'Angleterre et l'Écosse. Celles-ci ressentent moins l'impact transformationnel de la délégation des responsabilités au sein de l'organisation. Au niveau local, le caractère politique et intellectuel du programme de démocratisation – le rapport des

¹²⁵⁸ Roger Undy et al., *Change in Trade Unions: The development of UK unions since the 1960s*, Londres, Hutchinson, 1981, p. 314-315.

sociologues de Warwick fait plus de soixante-dix pages sans l'annexe – prête à confusion dans les sections. Les délégués NUPE du *Birmingham Northern District Committee* se plaignent en réunion du caractère obscur de la réorganisation de NUPE, et s'interrogent longuement sur les nouvelles attributions du délégué syndical, dont ils trouvent qu'elles ne sont pas clairement exposées dans le livret préparé par NUPE pour expliquer la réorganisation. Le nouvel organigramme de NUPE est en effet d'une grande complexité, notamment parce qu'il conserve toutes les structures existantes, sur lesquelles il superpose un ensemble de nouvelles structures participatives. Selon les délégués, cette extension de leurs attributions n'aura d'effet que si elle s'accompagne d'une extension des possibilités de formation offertes aux délégués¹²⁵⁹.

Robert Taylor fait également un bilan déflationniste du programme de démocratisation, dont il souligne à la fois le caractère limité et contingent. Concernant la TGWU, il affirme que c'est plus un changement de style et de tonalité qu'une transformation organisationnelle qui a été opéré sous la direction de Jack Jones. Les délégués locaux ont été certes encouragés à prendre de plus larges responsabilités au sein du syndicat, et les permanents à jouer un rôle de coordination de l'action syndicale, mais la structure du syndicat n'a pas été transformée fondamentalement comme elle l'a été dans d'autres syndicats. Taylor met en avant également le faible soutien dont le programme de démocratisation dispose. Selon lui, la majorité des adhérents ne partage pas l'ambition des militants les plus actifs qui veulent faire de l'organisation syndicale un outil d'autonomie, et se contente d'attendre du syndicat une amélioration de leurs conditions d'emploi. Pour Taylor, la démocratisation de l'action syndicale doit donc simplement viser à garantir la responsabilité des dirigeants devant les adhérents, c'est-à-dire à s'assurer qu'ils agissent dans l'intérêt de ces derniers. C'est donc une optique purement représentative que Taylor défend. Il souligne en revanche ce qu'il estime être les deux dangers des programmes de démocratisation, lorsqu'ils prennent la forme d'une incitation à la participation : tout d'abord une pression accrue de la base, fragilisant des organisations déjà faiblement structurées et peinant à assurer leur fonction de représentation des intérêts des travailleurs auprès des gouvernements ; ensuite la politisation des syndicats, facteur de division et d'affaiblissement de l'autorité des responsables des organisations¹²⁶⁰.

¹²⁵⁹ « NUPE Northern District Committee, 11 June 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

¹²⁶⁰ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 194-196, 302-303.

Si la raison universitaire et la droite travailliste ont donc proposé un bilan réservé des programmes de démocratisation, c'est de la gauche trotskyste qu'est venue la critique la plus cinglante. Les militants du SWP, qui s'opposent à l'influence exercée par les militants et les penseurs de la gauche travailliste et du parti communiste sur le mouvement ouvrier, se sont employés à montrer les limites et les mensonges des programmes dits de démocratisation mis en œuvre dans les deux syndicats emblématiques de la gauche syndicale des années 1970 que sont NUPE et la TGWU. L'opposition trotskyste au sein de la TGWU, organisée dans la *TGWU Right to Work Campaign*, publie en 1977 un pamphlet intitulé *TGWU – Who Rules* qui dénonce la centralisation du pouvoir dans les mains du secrétaire général du syndicat et dans celles des permanents qui lui sont subordonnés. Colin Sparks en reprend les éléments essentiels dans un article pour *International Socialism*. Il part du contraste entre une AUEW où les débats internes se déroulent sur la place publique, et une TGWU dont Jack Jones a fait un soutien loyal de la politique droitiste du gouvernement travailliste sans contestation aucune au sein du syndicat, en dépit du fonctionnement en principe démocratique de celui-ci. Selon Sparks, le syndicat est dominé par une structure parallèle à ses instances démocratiques, à savoir la pyramide bureaucratique formée par les permanents, au sommet de laquelle se trouve un secrétaire général élu pour un mandat indéterminé. Cette élection du secrétaire général est ce qui lui confère un tel pouvoir au sein de l'organisation. Il est le seul représentant du syndicat dans son ensemble, tant vis-à-vis des permanents qu'il nomme que vis-à-vis des représentants des différents secteurs d'activité. Sparks estime que ni Cousins ni Jones n'ont accru le contrôle des adhérents au sein de la TGWU. Il en veut pour preuve la façon dont tous les deux ont refusé d'appuyer les luttes de leurs adhérents contre les politiques des revenus conservatrices, et la priorité donnée par Jones aux intérêts du gouvernement travailliste par rapport à ceux de ses adhérents. La volonté de donner plus de pouvoir aux délégués locaux, affirmée à de nombreuses reprises par Jones, est vaine quand elle est ainsi promue par une bureaucratie syndicale qui collabore avec les employeurs et l'État et qui conserve formellement un contrôle très fort sur le fonctionnement du syndicat. La véritable démocratisation ne peut venir que de la pression exercée par la base du syndicat sur des permanents rendus responsables devant celle-ci car élus par elle¹²⁶¹.

Les trotskystes du SWP critiquent tout autant le principe de la « démocratie assistée » (*sponsored democracy*) revendiqué par les promoteurs de la réorganisation de NUPE, et l'idée

¹²⁶¹ Sparks souligne que les sections locales sont également soumises au contrôle d'un exécutif qui peut nommer à leur tête un secrétaire permanent. Colin Sparks, « The Bureaucracy in the TGWU », *International Socialism*, février 1977.

même que la démocratisation serait le produit d'un programme politique délibéré mis en œuvre par la direction du syndicat. Alex Callinicos, un des principaux intellectuels des *International Socialists*, se livre en 1977 à une contre-expertise de NUPE et de son fonctionnement. Il insiste sur les caractéristiques anti-démocratiques de l'organisation, héritées de la période autoritaire lorsque Bryn Roberts était secrétaire général du syndicat. Le poste de secrétaire général semble plus hérité que déterminé par le vote de l'exécutif. Les permanents ne sont pas élus mais nommés. Ils sont recrutés en dehors du syndicat, lequel ne cherche absolument pas à promouvoir les délégués à ce poste. Enfin, ils bénéficient de salaires et de privilèges inaccessibles à une majorité des adhérents. Dans les élections au conseil exécutif, chaque section vote comme un bloc, quel que soit le nombre réel de votants. Callinicos reprend les statistiques produites dans la première moitié des années 1970 par les chercheurs de l'université de Warwick pour suggérer que la plupart des sections sont extrêmement peu actives. Selon Callinicos, c'est la révolte de la base du syndicat dans la période 1969-1974 qui a poussé la direction de NUPE à engager une réforme de ses structures, mieux comprise comme une stratégie d'endiguement de l'explosion militante. L'intégration des délégués locaux librement choisis par leurs pairs à la structure du syndicat vise à permettre à la direction de contrôler la base militante. Callinicos souligne comment les sociologues de Warwick, intervenus à la demande de la direction de NUPE, se prononcent contre le principe de l'élection des permanents et en faveur de la division sectorielle du syndicat à tous les niveaux, ce qui permet selon Callinicos à la direction de NUPE de jouer sur les divisions entre groupes de travailleurs¹²⁶².

Richard Hyman, spécialiste du monde du travail également proche des *International Socialists*, analyse dans des termes semblables les effets de l'institutionnalisation de l'organisation locale dans l'ensemble du monde du travail. Selon Hyman, cette institutionnalisation du rôle des délégués produit précisément les effets contraires à ceux prétendument recherchés en matière de démocratisation. Par l'acquisition de fonctions de négociation et d'expertise autrefois propres aux permanents, les délégués subissent un processus de bureaucratisation, qui les conduit à assurer une fonction de contrôle par rapport aux travailleurs qu'ils sont censés représenter. C'est, selon Richard Hyman, ce qui peut expliquer la paix sociale du milieu des années 1970 : les délégués ont contenu la révolte de la base contre les politiques de contrôle des revenus, et retardé la nécessaire explosion sociale. Faire des délégués les courroies de transmission des instructions de la direction du syndicat et

¹²⁶² Alex Callinicos, « Alan Fisher, NUPE and the New Reformism », *International Socialism*, mars 1977.

des instances de contrôle de la base, c'est jeter les bases d'une organisation corporatiste de l'économie. C'est aussi faire le jeu du patronat, qui a besoin des délégués pour obtenir que les travailleurs se soumettent à la rationalisation et l'intensification du travail qu'il souhaite mettre en œuvre. Si Hyman laisse ouverte la possibilité qu'une telle organisation locale, une fois encouragée et développée par les directions syndicales ou patronales, puisse s'autonomiser pour devenir un contre-pouvoir au sein du monde du travail et du mouvement ouvrier, il insiste principalement sur les effets négatifs de la démocratisation par le haut et de l'incorporation des délégués aux structures syndicales traditionnelles¹²⁶³.

Dans les entretiens réalisés avec d'anciens permanents de NUPE, pour la plupart communistes, ceux-ci rejettent ces critiques en les qualifiant de rhétorique intellectuelle gauchiste éloignée des préoccupations réelles de la classe ouvrière. Ils estiment que les perspectives d'augmentations de salaires offertes par les systèmes de prime, ainsi que les gains réels en termes de responsabilités et de confiance permis par le renforcement de l'organisation syndicale au niveau local, importaient plus que les réticences des militants à l'égard de la rationalisation du travail. Ils défendent au contraire l'intégration des délégués à la structure du syndicat, dans laquelle ils voient l'émergence d'un cadre intermédiaire de délégués militants, étape nécessaire dans le processus de redistribution de l'information, des compétences et des responsabilités en faveur de la base, préalable à l'autonomisation des travailleurs. Comme le souligne pareillement Anton Moctonian dans l'étude qu'il a réalisée sur NUPE, une fois que des responsabilités ont été confiées par les directions syndicales ou patronales à des délégués locaux, il n'est pas rare que ceux-ci prennent l'initiative d'étendre leur domaine de compétence par-delà la seule question des salaires et des primes, pour négocier avec les employeurs les conditions de travail des salariés qu'ils représentent¹²⁶⁴. À partir de la seconde moitié des années 1970, une des conséquences organisationnelles pour NUPE de cet apprentissage syndical effectué par les adhérents du syndicat est le recrutement croissant de permanents issus des rangs de NUPE¹²⁶⁵.

3.2.4 Les limites de la démocratisation : la participation des femmes et des minorités

Dans l'analyse produite pour l'instant, tout se passe comme si les adhérents, les délégués, les permanents et les dirigeants formaient des groupes relativement homogènes. Les

¹²⁶³ Richard Hyman, *op. cit.*, 1979, p. 57-60.

¹²⁶⁴ Anton Moctonian, *op. cit.*, 2005, p. 24.

¹²⁶⁵ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 246.

rapports de pouvoir entre ces groupes ne sont cependant pas les seuls éléments qui structurent les organisations syndicales. Celles-ci sont également traversées, tout comme le monde du travail et les relations professionnelles, par une série de rapports de domination qui complexifient les logiques d'organisation collective et les programmes de démocratisation du fonctionnement des syndicats. Les adhérents peuvent aussi être des adhérentes, les délégués des déléguées. Il est plus rare que les permanents soient des permanentes, et les dirigeants des dirigeantes.

Le nombre de femmes au travail passent de 4 925 000 en 1946 à 9 641 000 en 1979. Ce doublement en chiffres absolus est certes moins impressionnant relativement à l'ensemble de la population active qui connaît également un accroissement important sur la même période, mais les femmes qui représentaient 31,6% des travailleurs en 1946 constituent désormais en 1979 41,8% de la population active. Cette augmentation s'est faite principalement sous la forme d'un travail à temps partiel réalisé par 779 000 femmes en 1951 et 3 781 000 en 1981¹²⁶⁶. Le nombre de femmes syndiqués passe de 1 600 000 en 1945 à 2 200 000 en 1965, puis suite à une croissance extrêmement rapide dans les années 1970 à près de 3 900 000 en 1979¹²⁶⁷. 27% des femmes sont syndiquées en 1964, 40% en 1979. Entre 1950 et 1970, la croissance du taux de syndicalisation des femmes est très diverse selon les organisations, mais fort tant dans le secteur privé que dans les services publics. À l'augmentation de 332,5% du nombre de femmes syndiquées à NUPE, répondent des augmentations de 720% à l'EETPU, de 485,7% à la *National Union of Bank Employees* et de 257,1% à l'AUEW. Sur la période 1968-1978, où ASTMS connaît pareillement une augmentation du nombre de femmes syndiquées de 721,8%, c'est le secteur public qui concentre l'essentiel de la croissance du nombre de travailleuses syndiquées : l'augmentation est de 309,8% à COHSE, de 236,3% à NUPE et de 141,3% à NALGO. Des syndicats comme la TGWU et la GMWU, présents dans l'ensemble de l'économie, connaissent des augmentations fortes mais moindres sur les deux périodes¹²⁶⁸.

La présence des femmes au sein du mouvement syndical n'est pas une nouveauté. La revendication d'un salaire égal pour les travailleurs hommes et femmes est incluse dans les revendications du TUC dès 1888. Il s'agit notamment d'éviter que les travailleuses femmes

¹²⁶⁶ Chris Wrigley, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 62-63.

¹²⁶⁷ Richard Coopey et Nicholas Woodward (ed), *op. cit.*, 1996, p. 276.

¹²⁶⁸ Chris Wrigley, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 66. L'augmentation du nombre de femmes syndiquées à la TGWU est de 65,1% sur la période 1950-1970 et de 63,3% sur la période 1968-1978. À la GMWU, les chiffres sont respectivement 44,7% et 59,2%.

servent d'armée de réserve permettant aux employeurs de baisser les salaires des travailleurs hommes. En 1906 est créée la *National Federation of Women Workers*, un syndicat pour les femmes qui atteint 180 000 adhérentes pendant la Première Guerre mondiale. En 1921, alors que la *National Federation of Women Workers* fusionne avec la GMWU, la création du *General Council* du TUC s'accompagne de l'attribution de deux sièges à des syndicalistes femmes. Une *TUC Women's Conference* est créée en 1925, et le *General Council* se dote bientôt d'un *Women's Advisory Committee*. L'après-guerre voit une attention croissante à la présence des femmes au sein du mouvement syndical. Des syndicats jusqu'alors exclusivement masculins, comme l'*Amalgamated Society of Woodworkers*, s'ouvrent aux femmes. En 1952, la TGWU publie pour la première fois une édition féminine de son magazine, *The Record*, cependant que l'*Amalgamated Engineering Union* lance *Women's Angle* pour ses adhérentes et organise des stages de formation qui leur sont spécifiquement destinées. En 1954 a lieu le premier congrès des adhérentes femmes de la *National Union of Bank Employees*¹²⁶⁹. Les syndicats des services publics bénéficient tout particulièrement de la syndicalisation croissante des travailleuses femmes. Entre 1950 et 1978, la proportion de femmes dans les effectifs totaux de NUPE progresse de 24% à plus des deux tiers, alors même que ce syndicat passe de 265 000 adhérents en 1968 à 712 000 en 1978. À COHSE, 77% des adhérents sont des adhérentes en 1980. Cette représentation accrue des femmes transparaît dans l'évolution visuelle des publications syndicales. Le magazine *Public Employees* publié par NUPE passe ainsi, entre 1966 et 1976, d'un magazine qui projette une image quasi exclusivement masculine du syndicalisme et réserve une place marginale aux questions concernant les travailleuses syndiquées, à un magazine qui met en évidence non seulement l'impact des réductions budgétaires dans les services publics sur les travailleuses femmes, mais aussi le rôle joué par ces dernières dans la lutte contre les réductions budgétaires menée par le syndicat¹²⁷⁰.

3.2.4.1 Sous-représentation et subordination des femmes

Pourtant, les enquêtes menées au cours des années 1970 révèlent une faible participation des femmes aux activités syndicales. En 1976, une enquête au sein de COHSE sur les femmes occupant des postes de responsables locales révèle que le pourcentage des secrétaires de section femmes est de 24%, avec des variations régionales entre 15% et 37%. À l'*East Birmingham Hospital* étudié par Michael Carpenter, lorsqu'une équipe dirigeante de

¹²⁶⁹ Monica Charlot, *op. cit.*, 1987, p. 103.

¹²⁷⁰ Sheila Cunnison et Jane Stageman, *op. cit.*, 1993, p. 133-135.

cinq membres est élue à la création de la section COHSE en 1967, une seule femme en fait partie¹²⁷¹. L'étude commandée par NUPE aux sociologues de Warwick au début des années 1970 donne une impression semblable : 40% des sections affirment que les femmes sont moins actives que les hommes, 30% indiquent que les femmes participent moins souvent aux réunions de section¹²⁷². En 1978, Fryer et ses collègues se penchent de nouveau sur NUPE pour proposer une étude comparée de la situation des délégués hommes et femmes du syndicat. Ils font une série de constats. Le premier est que le pourcentage de déléguées femmes, à 27%, est disproportionné par rapport au pourcentage des effectifs syndicaux que les travailleuses femmes représentent, à savoir 63%. Ces mêmes déléguées femmes sont beaucoup moins susceptibles que leurs homologues hommes d'occuper également des postes de responsable au sein de leur section locale. Dans le NHS, 15% des déléguées femmes sont également responsables de section, contre 31% des délégués hommes. Dans l'éducation, le ratio est de 8% contre 38%. Seules les déléguées femmes des collectivités sont autant susceptibles que leurs homologues hommes d'occuper des postes à responsabilité : 15% sont responsables locales et 17% secrétaires de section – la position la plus élevée. Pour les délégués hommes, les chiffres s'élèvent à 20% et 8% respectivement. Enfin, les déléguées femmes sont proportionnellement moins nombreuses à faire partie de comités consultatifs paritaires qui rassemblent représentants syndicaux et représentants de l'encadrement, et moins nombreuses également à avoir bénéficié des possibilités de formation offertes par le syndicat : 23% des déléguées femmes dans le NHS ont reçu une formation contre 43% des délégués hommes. Dans l'éducation et les collectivités locales, les ratios sont respectivement de 16% contre 42% et de 30% contre 45%. Les obstacles identifiés par les sociologues de Warwick à une plus grande participation des femmes aux activités du syndicat sont tout d'abord la dispersion des lieux de travail dans le secteur public, ensuite le travail à temps partiel qui concerne une majorité des femmes – 94% du personnel de ménage et 80% du personnel de cantine, enfin la reconduction au sein du syndicat de la hiérarchie du lieu de travail, au sein duquel les femmes occupent les positions subordonnées. C'est notamment le

¹²⁷¹ « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

¹²⁷² Robert Fryer et al., *op. cit.*, 1974, p. 29. Il s'agit là des résultats d'une enquête réalisée par questionnaire. Il est donc probable que les réponses proviennent des responsables hommes des sections locales. Leur perception d'une moindre participation des femmes est donc aussi à lire à la lumière de leur conception genrée de l'action syndicale.

cas dans les sections du secteur éducatif, dominées par les concierges – des hommes – qui sont au quotidien les supérieurs des femmes qui font le ménage et travaillent à la cantine¹²⁷³.

La reproduction par le mouvement syndical, dans son organisation, de la structure hiérarchique du monde du travail et des multiples rapports de domination entre groupes a également retenu l'attention de sociologues féministes. Dans un syndicat comme COHSE qui vise à rassembler tous les employés du NHS, on peut ainsi trouver toutes les catégories de travailleurs depuis le personnel technique subordonné jusqu'aux gestionnaires et aux responsables de services. Il est prévu par COHSE que ses adhérents les plus haut placés dans la hiérarchie hospitalière puissent former une section spécifique COHSE, alors que les sections du syndicat sont organisées sinon en fonction des lieux de travail¹²⁷⁴. On voit ici la reproduction, dans le fonctionnement du syndicat, de l'organigramme hiérarchisé du NHS. Le mélange des responsables et de leurs subordonnés dans une même section ne crée pas moins de difficultés cependant, les rapports hiérarchiques n'étant pas effacés par le seul changement de cadre. Or les femmes tendent à être concentrées tout en bas de la hiérarchie salariale et symbolique du monde du travail. Au sein du NHS toujours, Munro compte dix-huit grades salariaux différents pour le personnel technique au début des années 1980. Le grade le plus bas est celui du personnel de nettoyage et de cantine, entièrement féminin. Il rassemble à ce titre plus de la moitié du personnel technique, et les perspectives de montée en grade sont faibles. Le personnel technique masculin commence lui en revanche immédiatement au grade supérieur. Munro met ensuite en évidence les obstacles au développement d'une organisation collective efficace chez le personnel technique des hôpitaux, notamment les femmes qui font le ménage et la cuisine. Alors que celles-ci forment des groupes numériquement importants, elles sont souvent divisées sur le plan de l'organisation du travail. Les femmes de ménage travaillent en équipes séparées géographiquement dans l'hôpital, et temporellement entre équipe du soir et équipe du matin. Cela rend plus difficile la possibilité de se retrouver de manière informelle pour discuter des problèmes associés au travail, alors que les assistants techniques masculins employés à temps plein bénéficient d'une grande liberté de mouvement au sein de l'hôpital, et peuvent se retrouver lors des pauses pour discuter des problèmes syndicaux. Le personnel de cantine, certes rassemblé dans un même lieu, est quant à lui strictement divisé entre personnel qualifié et non-qualifié. La hiérarchie joue un rôle important dans les interactions quotidiennes entre travailleuses, et contribue à neutraliser leur

1273 Robert Fryer et al., « Facilities for Female Shop Stewards : The Employment Protection Act and Collective Agreements », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 16, No. 2 (1978), p. 160-174.

1274 Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 232.

organisation sur des bases collectives¹²⁷⁵. Les deux services techniques étudiés par Munro, le nettoyage et la cantine, sont enfin l'un comme l'autre divisés racialement. Les cuisines sont divisées entre les travailleuses blanches qui occupent les postes considérés comme plus qualifiés, et les travailleuses racisées qui occupent les postes les plus subordonnés. Cette division est entretenue par les responsables du service, des hommes blancs qui considèrent que les femmes indiennes sont « fainéantes ». Un regard également négatif est porté par les responsables du service de nettoyage, où les travailleuses racisées se distinguent en aspirant à travailler à temps plein là où les autres travailleuses se contentent de travailler à temps partiel. Cette division raciale rend donc encore plus compliquée l'organisation collective des travailleuses femmes¹²⁷⁶.

Dans un texte tiré d'une recherche effectuée entre 1978 et 1980 dans une cantine scolaire, Sheila Cunnison détaille le rapport qu'un groupe de dames de cantine entretient au syndicat auquel elles sont affiliées, à savoir NUPE. Ces femmes considèrent que la fonction principale du syndicat est de les représenter dans les négociations salariales. Elles n'envisagent pas que le syndicat puisse jouer un rôle dans la résolution des problèmes quotidiens de la cantine, qui sont conçus comme des problèmes individuels à régler avec leur supérieure. Lorsqu'une réorganisation du service est source pour elles d'une perte de salaire, elles se résolvent cependant à se rendre à la réunion de leur section syndicale. Les femmes tentent de prendre la parole, mais leur problème n'est pas sur l'ordre du jour. Elles finissent par saborder un vote sur les négociations salariales des travailleurs hommes et quitter la réunion. Leur délégué local, un concierge, n'est pas plus réceptif à leur problème. Les responsables de la section locale NUPE, interrogés par Cunnison, considèrent le travail réalisé par les femmes comme secondaire par rapport à celui de leurs conjoints et leur engagement syndical comme particulièrement faible. Du côté de la GMWU, le responsable local est plus hostile encore. Non seulement la section défend ouvertement le principe de l'inégalité salariale au sein du syndicat et dans les négociations avec l'encadrement, mais les femmes ne

¹²⁷⁵ Anne Munro, *op. cit.*, 1999, p. 66, 110.

¹²⁷⁶ *Ibid.*, p. 76-77, 92-93, 115-117. Le profil des travailleuses racisées varie localement. Les études menées dans des hôpitaux londoniens se sont penchées avant tout sur le personnel technique d'origine afro-caribéenne. Dans les hôpitaux de l'ouest des *Midlands* où Munro a réalisé son étude, une forte proportion du personnel technique est originaire d'Asie du Sud. Dès la création du NHS, des travailleurs issus du *Commonwealth* sont recrutés pour travailler dans les hôpitaux. Ce processus continue même après le vote du *Commonwealth Immigration Act* de 1962 qui réduit fortement l'immigration économique. Le NHS bénéficie en effet d'une exemption pour continuer à recruter outre-mer des travailleurs pour répondre à ses besoins grandissants, jusqu'au vote en 1971 d'un *Immigration Act* qui met un terme à l'arrivée massive de travailleurs issus des pays du *Commonwealth*. Les hôpitaux continuent cependant d'embaucher des travailleuses racisées dans les années 1970, mais les recrutent directement en Grande-Bretagne parmi les femmes arrivées au cours de la décennie précédente.

sont pas les bienvenues aux réunions mensuelles de la section, les hommes refusant de se voir imposer des décisions par des femmes. Des assemblées spéciales sont organisées pour les femmes quand il est nécessaire de les réunir. Du côté des permanents, celui de la GMWU n'est pas tant hostile que compatissant à l'égard de femmes que les nécessités du travail domestique empêchent de participer aux activités du syndicat. Celui de NUPE, en revanche, souligne les encouragements qu'il prodigue aux rares femmes qui participent aux réunions¹²⁷⁷. Dans un ouvrage ultérieur qui détaille une série de cas, Sheila Cunnison et Jane Stageman s'intéressent pareillement à une section locale de COHSE observée en 1977-1978. Le contexte local est favorable à la syndicalisation, puisque l'encadrement recommande une adhésion syndicale qui garantit une assurance en cas d'accident et facilite les négociations salariales. La section est composée d'une majorité de femmes, pourtant les trois responsables et une majorité des délégués sont des hommes. Il faut dire que la structuration du travail dans les NHS est plus favorable à l'organisation collective des travailleurs hommes. La pratique courante est en effet d'avoir un délégué syndical pour chaque métier exercé. Or les 800 femmes qui travaillent dans l'hôpital sont concentrées dans trois types d'emplois : personnel de nettoyage, personnel de cantine, infirmières. La centaine d'hommes exerce en revanche une grande diversité d'emplois : en plus des infirmiers, on ne compte pas moins de cinq types différents d'ouvriers, cinq catégories d'assistants techniques, des conducteurs ou encore des cuisiniers. Sur les sept délégués que compte la section, cinq sont des hommes. Ceux-ci représentent un moins grand nombre de travailleurs, dont il est donc plus facile pour eux de défendre les intérêts. Lors des réunions mensuelles de la section, seuls les cinq hommes participent réellement à la discussion. Une large majorité des travailleuses femmes tendent à caractériser le syndicat comme « *the men's thing* », « l'affaire des hommes ». C'est notamment le cas du personnel de cantine et de nettoyage, dont les relations avec le syndicat se cantonnent au paiement de l'adhésion. Cunnison et Stageman décrivent les pratiques homosociales des responsables hommes qui contribuent à l'exclusion des femmes, et mettent en avant deux éléments. Tout d'abord, les hommes partagent et diffusent une idéologie patriarcale selon laquelle, alors que les hommes travaillent pour nourrir leur famille, les femmes travaillent pour se payer des vacances ou jouer au bingo – leur salaire est « *pin money* », de l'argent de poche¹²⁷⁸. Cette vision peut s'appuyer sur la façon dont la présence des travailleuses femmes est envisagée et minorée dans les discussions et les négociations qui

¹²⁷⁷ Sheila Cunnison, « Participation in Local Union Organisation. School Meals Staff: a Case Study », Eva Gamarnikow (ed), *Gender, Class and Work*, Londres, Heinemann, 1983, p. 84-89.

¹²⁷⁸ Sheila Cunnison and Jane Stageman, *op. cit.*, 1993, p. 36-43.

ont lieu tant au niveau national entre employeurs, syndicats et gouvernements qu'au niveau local. Munro souligne la façon dont les rapports produits par le *National Board for Prices and Incomes* s'intéressent avant tout à la situation économique du personnel technique hospitalier homme. Le rapport de 1966, qui compare les salaires du personnel technique hospitalier au salaire moyen des travailleurs manuels, observe le décalage très fort chez les travailleurs hommes, mais considère que les travailleuses femmes sont comparativement mieux loties. Dès lors, « l'inquiétude concernant les bas salaires est en fait une inquiétude concernant les bas salaires des hommes »¹²⁷⁹. Il en va de même lorsque le NBPI examine à nouveau en 1970 les salaires du personnel technique du NHS et encourage la signature d'accords prévoyant l'introduction de primes, qui constituent une source importante de gains salariaux pour les travailleurs dans une période caractérisée par de multiples épisodes de contrôle des revenus. Ces systèmes de prime trouvent leur origine dans le secteur industriel, où ils sont utilisés avant tout pour accroître les revenus des travailleurs hommes de ce secteur. Dans les services publics, les accords sur la productivité continuent de profiter davantage au personnel technique masculin que féminin. Les éboueurs hommes en bénéficient plus souvent et plus facilement que le personnel de cantine, majoritairement féminin, qui accomplit son travail dans des conditions de sous-effectifs déjà extrêmes. Le travail d'accompagnement des malades et des personnes âgées assuré par les aides-soignantes femmes des hôpitaux se prête moins à la quantification et au chronométrage que celui des ouvriers hommes employés par le NHS¹²⁸⁰.

Le deuxième facteur organisationnel d'exclusion des femmes souligné par Cunnison et Stageman est le contrôle des réunions par les syndicalistes hommes qui déterminent l'ordre du jour, orientent le travail syndical en direction des problèmes propres aux travailleurs hommes et aux métiers qu'ils exercent, enfin dominent grâce à leur familiarité supérieure avec les procédures propres aux réunions syndicales¹²⁸¹. Munro a également mis en évidence la façon dont le respect formel des procédures connues des seuls syndicalistes expérimentés contribue à exclure des discussions les questions propres aux travailleuses femmes. Un fort gradient existe cependant dans l'ouverture des réunions selon les lieux de travail, depuis celui où la parole est monopolisée par le secrétaire régional du syndicat, jusqu'à celui où les délégués et responsables s'emploient à développer des pratiques inclusives et non-hiérarchiques qui permettent à toutes les personnes présentes de prendre la parole. Munro décrit enfin comment

¹²⁷⁹ Anne Munro, *op. cit.*, 1999, p. 42-43.

¹²⁸⁰ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

¹²⁸¹ Sheila Cunnison and Jane Stageman, *op. cit.*, 1993, p. 36-45.

les questions qui concernent tout particulièrement les travailleuses femmes, comme la garde des enfants ou le transport, sont considérées comme ne relevant pas de leur travail et donc du champ d'action syndical¹²⁸². Dès lors que les pratiques et les priorités de l'action syndicale sont définies de manière exclusives en fonction de cet ordre du jour restreint aux questions qui affectent les hommes, Munro conclue de manière pessimiste que la participation même plus nombreuse des femmes aux activités syndicales ne se traduit pas automatiquement par une prise en compte supérieure de leurs intérêts socialement spécifiques.

3.2.4.2 Les dispositifs visant à favoriser la participation des femmes.

Des dispositifs ont pourtant été mis en place par les syndicats pour tenter d'assurer une plus forte participation des femmes et une meilleure représentation de leurs intérêts. SOGAT est l'un des premiers syndicats à mettre en place un comité chargé des questions relatives aux femmes en 1968. Celui-ci ne se réunit cependant que cinq fois avant de se dissoudre en 1972, face au refus de l'exécutif du syndicat de lui confier un rôle décisionnel. À ASTMS, un *Women's National Committee* est créé en 1974-1975¹²⁸³. La NUT est l'un des premiers syndicats à nommer une responsable nationale pour les femmes, en 1971. À NUPE en revanche, la direction du syndicat est réticente, au début des années 1970, à l'égard des dispositifs spécifiques concernant les femmes. À la conférence de 1971, la demande en faveur de la création d'un poste de responsable nationale pour les femmes est rejetée après que l'exécutif a exprimé son opposition. Alan Fisher estime qu'il serait contraire aux principes égalitaires du syndicalisme moderne que d'opérer une distinction entre hommes et femmes. Une déléguée de South Elmsall fait cependant remarquer que NUPE n'a pas hésité à faire une telle distinction lorsqu'elle a accepté que l'augmentation accordée par la commission Scamp en 1970 soit inférieure pour les femmes. Williams et Fryer estiment que le rapport produit par les chercheurs de l'université de Warwick constitue un tournant dans la prise en compte des intérêts spécifiques des femmes. La conférence extraordinaire de NUPE en janvier 1975 adopte la proposition de réserver cinq sièges aux femmes, après cependant des débats quant à savoir si la discrimination positive est une reconduction des rapports de domination ou un moyen de les combattre. Le dispositif est mis en pratique dès juillet 1975. Il y a désormais six femmes sur l'exécutif de NUPE, puisque une femme, Irene Swann, a également été élue sur un siège non-spécifique. La conférence décide également de la création de quatre nouveaux comités sectoriels nationaux, dont deux concernent des secteurs majoritairement féminins, à

1282 Anne Munro, *op. cit.*, 1999, p. 151-153, 168.

1283 Chris Wrigley, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 58-59.

savoir les infirmières et les puéricultrices. En 1977, les déléguées femmes représentent 18% des délégués à la conférence du syndicat, contre 6% en 1971¹²⁸⁴. Au congrès du TUC de cette même année, c'est une déléguée femme qui prend la parole pour NUPE dans la discussion sur la politique économique générale, ce qui est inédit puisque le rôle des déléguées femmes est habituellement cantonné aux questions sociales ou à celle de la représentation des femmes¹²⁸⁵. Enfin, l'augmentation du nombre de permanents et la promotion de certains d'entre eux aux nouveaux postes de secrétaires régionaux adjoints offrent des possibilités nouvelles d'accès à l'emploi de permanent pour les femmes. La première permanente femme est Inez McCormack, nommée en Irlande du Nord en 1977. En 1981, Eaton et Gill comptent six permanentes femmes et huit femmes dans l'exécutif du syndicat. Elles représentent 27% des délégués contre 66% des adhérentes¹²⁸⁶. Une enquête menée la même année par le syndicat auprès des comités locaux pour évaluer l'impact de la réorganisation du syndicat sur la participation des femmes révèle une augmentation très forte du nombre de déléguées femmes, même s'il y a toujours un écart par rapport à la proportion des adhérents qui sont des adhérentes. Au niveau des conseils régionaux du syndicat, où deux sièges sont désormais réservés aux femmes, elles occupent environ 30% des sièges¹²⁸⁷. Ce bilan positif réalisé *a posteriori* est remis en cause par des commentateurs tant de gauche que de droite à l'époque. Alex Callinicos suggère que les gestes faits par le syndicat en faveur d'une meilleure représentation des femmes masquent la domination masculine continue sur la direction du syndicat. Il en veut pour preuve le nombre infime de permanentes femmes, deux ou trois en 1977 sur la grosse centaine de permanents que compte alors le syndicat. Robert Taylor s'interroge pareillement sur l'explication que Bernard Dix donne de cette situation, à savoir le fait qu'un grand nombre de travailleuses syndiquées par NUPE sont des mères de famille qui travaillent à temps partiel pour pouvoir assurer également le travail domestique. Dix estime cependant que les permanents hommes de NUPE se révèlent tout à fait capables de recruter des femmes pour le syndicat et d'obtenir pour celles-ci des conditions d'emploi et de travail comparables à celles de leurs collègues hommes¹²⁸⁸.

Au sein de COHSE, où les femmes représentent également une majorité écrasante des adhérents, cette mise en place est tardive. COHSE met en place en 1976 un *Equal*

¹²⁸⁴ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 188, 233-234, 239-240, 258.

¹²⁸⁵ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1977, p. 479-480.

¹²⁸⁶ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 244.

¹²⁸⁷ Anne Munro, *op. cit.*, 1999, p. 54.

¹²⁸⁸ Alex Callinicos, « Alan Fisher, NUPE and the New Reformism », *International Socialism*, mars 1977; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 351.

Opportunities Committee, un comité pour l'égalité entre hommes et femmes, chargé d'évaluer la participation des femmes au dessus du niveau de délégué. Ce comité est composé d'une majorité d'hommes. Fin avril 1977, il reçoit la visite d'une représentante de l'*Equal Opportunities Commission*, l'organisme para-gouvernemental en charge de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Un point est fait sur les différents dispositifs adoptés par des syndicats comportant une majorité d'adhérentes femmes pour favoriser leur participation aux activités de l'organisation. Afin d'améliorer la connaissance que les adhérentes ont de l'organisation de COHSE, il est proposé que trois adhérentes de chaque région participent à la conférence annuelle du syndicat et aux réunions des conseils régionaux en tant qu'observatrices. En novembre 1977, l'exécutif de COHSE décide sur proposition du comité de lui adjoindre six adhérentes et une permanente du syndicat, afin d'assurer une juste représentation des femmes. Le comité sur l'égalité entre hommes et femmes propose également que plusieurs adhérents et adhérentes assistent en tant qu'observateurs aux réunions de l'exécutif. Cette proposition fait l'objet d'un vif débat et est rejetée. L'invitation d'adhérentes femmes en tant qu'observatrices à la conférence annuelle est par la suite également remise en cause. Entre temps, un conseil régional du syndicat a nommé trois adhérentes en tant qu'observatrices pour la conférence de COHSE de 1979, et demande que celles-ci puissent assister à la conférence, puisque le changement d'orientation du syndicat a eu lieu après leur nomination. L'exécutif confirme son refus de la présence d'adhérentes observatrices¹²⁸⁹. En 1976, alors que 70% des adhérents de COHSE sont des femmes, l'exécutif national de vingt-huit membres compte une seule femme. Les huit délégués envoyés par le syndicat au congrès du TUC sont des hommes. Au tournant des années 1980, Eaton et Gill recensent une responsable nationale femme ainsi que quelques permanentes basées dans les régions. La CPSA a quatre permanentes femmes sur une vingtaine de permanents au total. À NALGO, le bilan est tout aussi maigre sinon plus, puisque le syndicat ne compte que quelques permanentes au niveau local¹²⁹⁰. NALGO a pourtant mis en place un comité consultatif sur l'égalité des chances pour améliorer la représentation des femmes, et est actif dans la lutte pour le droit des femmes à disposer de leur corps puisqu'il est affilié à la *National Abortion Campaign* et soutient les initiatives dans ce sens au TUC.

¹²⁸⁹ « Meeting of the National Executive Committee, May 11th 1977 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5; « Meeting of the National Executive Committee, November 2nd 1977 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5; « Meeting of the National Executive Committee, May 16th 1979 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229 /6/C/CO/1/6.

¹²⁹⁰ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 233, 239.

3.2.4.3 *Des minorités invisibles au sein du mouvement ouvrier*

La présence de travailleuses femmes n'est pas le seul élément qui complexifie les logiques de structuration du mouvement syndical et donc les programmes de démocratisation. À la fin des années 1970, Taylor peut noter le fort taux de syndicalisation des travailleurs racisés. Il indique que 60% des 600 000 travailleurs noirs sont syndiqués, sans préciser néanmoins les contours qu'il donne au groupe « noir »¹²⁹¹. Taylor en conclut à une plus forte disposition des travailleurs racisés à se syndiquer, affirmation qu'il faut probablement nuancer à la lumière de la composition sociale du groupe « noir ». La proportion des travailleurs de ce groupe occupant des emplois manuels ou faiblement qualifiés étant supérieure à la moyenne de l'ensemble de la population, on se contentera de noter un taux de syndicalisation assez semblable à celui du reste de la population. Cette proximité est en elle-même un fait notable. L'histoire de la présence des travailleurs racisés au sein du mouvement syndical est néanmoins ambivalente. Il est possible d'identifier des réactions hostiles au recrutement de travailleurs racisés dès le milieu des années 1950 au niveau local, notamment dans le secteur des transports collectifs dans les *Midlands* et dans le NHS. Des sections locales de COHSE votent ainsi des résolutions au milieu des années 1950 protestant contre le recrutement d'infirmières racisées¹²⁹². Même lorsque l'hostilité n'est pas de mise, le postulat qui domine est celui d'une extériorité *a priori* des travailleurs continentaux ou racisés par rapport au mouvement syndical. Lorsqu'Andrew Murray souligne la façon dont la grève de 1958 dans les bus a permis d'unifier la main d'œuvre blanche et racisée, il apparaît que les travailleurs antillais ont passé avec succès un test de solidarité syndicale avant lequel ils étaient considérés comme extérieurs à l'organisation collective¹²⁹³. Au niveau du TUC, la question n'émerge que progressivement à compter du milieu des années 1950, à l'occasion de motions en faveur de la lutte contre la discrimination raciale présentées par des syndicats de cols blancs relativement marginaux au sein du TUC. En 1958, les émeutes racistes de Notting Hill se déclenchent alors que le congrès du TUC est réuni. La réaction de Vincent Tewson, le secrétaire général du TUC qui s'exprime sur le sujet au nom du *General Council*, est ambiguë : il insiste sur le rôle de l'extrême-droite dans les émeutes de Notting Hill, affirme que le mouvement syndical procède à une intégration et à une représentation efficaces des travailleurs racisés, enfin suggère qu'une forme de contrôle de l'immigration est nécessaire. Dans les discussions qui mènent au vote du *Commonwealth Immigrants Act* de 1962, le TUC

¹²⁹¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 37-38.

¹²⁹² Kenn Lunn, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 77-78.

¹²⁹³ Andrew Murray, *The T&G Story: A History of the Transport and General Workers Union 1922-2007*, Londres, Lawrence & Wishart, 2008, p. 149.

affirme son opposition au caractère discriminatoire de la législation, dont il estime par ailleurs qu'elle ne constitue pas une réponse aux problèmes sociaux qui nourrissent le racisme, mais souligne qu'une discussion doit être menée avec les gouvernements des pays du *Commonwealth* dont sont originaires la plupart des travailleurs immigrés récemment arrivés¹²⁹⁴.

Les années 1960 sont, comme les années 1950, marquées par des épisodes d'opposition au recrutement de travailleurs racisés, comme dans les transports publics à Manchester. Les travailleurs racisés doivent compter avant tout sur eux-mêmes et sur leurs communautés lors de luttes sociales qui ne reçoivent d'écho ni dans la presse ni au sein du mouvement syndical. Dans les conflits qui opposent des travailleurs racisés aux directions d'entreprise à Southall et à Preston en 1965, à Tipton en 1967, à West Bromwich en 1968, les grévistes majoritairement indiens reçoivent le soutien des communautés locales, depuis les temples qui offrent de la nourriture jusqu'aux épiciers qui font crédit aux familles. Les grèves qui agitent une série d'usines à Southall sont menées par des travailleurs souvent syndiqués, mais organisés aussi et surtout à travers l'*Indian Workers Association* formée à la fin de la décennie précédente¹²⁹⁵. L'ambiguïté du TUC sur la loi de 1962 est progressivement résolue au profit d'un soutien au contrôle de l'immigration à partir de l'arrivée au pouvoir des travaillistes qui durcissent les conditions d'entrée en 1968 par un nouveau *Commonwealth Immigrants Act*¹²⁹⁶. Le TUC se révèle aussi par ailleurs ambivalent sur la question de la lutte contre les discriminations, identifiant comme principal problème la réticence des immigrés à « s'intégrer ». Vic Feather, secrétaire général au tournant des années 1970, est ainsi opposé à la législation contre les discriminations adoptée par le gouvernement Wilson.

Les années 1970 ont souvent été interprétées par les historiens des minorités comme un moment de transformation de l'attitude du mouvement syndical par rapport aux travailleurs racisés. Cela tend à suggérer un mouvement uniformément hostile jusque là, ce qui ne rend pas compte de la complexité de la situation des années 1950 et 1960. Il n'en est pas moins vrai qu'à partir du milieu de la décennie la ligne du TUC sur la question des minorités devient moins ambiguë. En 1973, le congrès du TUC adopte une motion demandant l'abrogation de l'*Immigration Act* de 1971. Dans les années qui suivent, alors que la gauche syndicale fait de l'anti-racisme un thème de plus en plus important et que le *National Front*

¹²⁹⁴ Kenn Lunn, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 80-81.

¹²⁹⁵ Peter Fryer, *op. cit.*, 1984, p. 385.

¹²⁹⁶ Robert Miles et Annie Phizacklea, *The New TUC, Black Workers and Commonwealth Immigration 1954-1973*, Warwick, 1977, p. 17.

menace la solidité du vote travailliste dans les communautés ouvrières, le TUC adopte une orientation anti-raciste plus claire¹²⁹⁷. En 1975, un *Equal Rights Committee* est constitué au sein du TUC, ainsi qu'un *Race Relations Advisory Committee* lié au premier. Entre 1976 et 1978, le TUC organise chaque année une campagne anti-raciste conjointe avec le parti travailliste. Des tracts sont produits, des articles publiés dans la presse syndicale. En 1976, le *General Council* annonce le développement de formations sur l'égalité des chances au travail. En octobre de la même année, une manifestation anti-raciste soutenue par le TUC rassemble 20 000 personnes à Manchester. Le congrès du TUC vote chaque année un soutien écrasant aux initiatives anti-racistes lancées par le *General Council*¹²⁹⁸. Il n'en demeure pas moins une volonté de la part du TUC de subordonner la question des discriminations aux priorités et aux pratiques syndicales : en 1974, le *General Council* promeut la résolution des problèmes de discrimination au travail dans le cadre des mécanismes existant de régulation des relations professionnelles, et l'année suivante estime que le *Race Relations Board* empiète sur son terrain lorsqu'il souhaite diffuser des documents à destination des syndicalistes. Par ailleurs, dans des secteurs où le nombre de travailleurs immigrés est élevé, comme dans la marine et la restauration, le TUC appuie les demandes de restriction de la main-d'œuvre immigrée¹²⁹⁹. Surtout, en dépit des campagnes nationales menées par le TUC et du soutien public des organisations syndicales pour la lutte contre le racisme et les discriminations, des conflits n'en continuent pas moins d'illustrer la marginalité structurée des travailleuses racisées dans le mouvement syndical. Le plus connu est celui qui se déroule en 1974 à *Imperial Typewriters* à Leicester. Un arrêt de travail a lieu le 1^{er} mai dans l'entreprise, en même temps que dans d'autres usines de Leicester. Les travailleuses d'*Imperial Typewriters*, dont la revendication porte sur le non-paiement d'une prime, sont en majorité des travailleuses indiennes déplacées d'Afrique de l'Est. Le lendemain, elles ne reprennent cependant pas le travail, à la différence

¹²⁹⁷ L'allocution inaugurale de Cyril Plant au congrès de 1976 constitue un bon exemple d'appel à l'unité des travailleurs, dans un contexte de visibilité croissante de l'extrême-droite : « Fascist and racialist groups have done much recently to disrupt the difficult path we are all treading towards racial equality and harmony. This movement must make it clear that we want to see a fully integrated and harmonious society. Racial equality is in the interest of all trade union members. Unity is strength and – it is good that immigrants and large numbers of non-white workers have joined their appropriate trade union in large numbers. But they must participate more. Our coloured brothers and sisters are here to stay. They will join in building a better Britain. Unemployment is not caused by immigrants and it is unjust and unfair to make scapegoats of innocent people. There are now policies to promote equal opportunities of employment regardless of the workers' sex, marital status, creed, colour, race or ethnic origin. We can only be effective if our members are prepared to act together to promote unity and to take vigorous steps whenever divisions or quarrels may threaten to divide us. There are less than two million black people in Britain today. They are not visitors: they are here to stay. Approximately 40 per cent were born here and know no other country. Britain is therefore, and will remain, a multi-racial society. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1976, p. 429.

¹²⁹⁸ *Ibid.*, p. 106-107, 182-183; Trades Union Congress, *op. cit.*, TUC, 1977, p. 60, 403-406; Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 76-78.

¹²⁹⁹ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1974, p. 211-213; Trades Union Congress, *op. cit.*, 1975, p. 74, 84-85.

des travailleurs des autres usines. Le mouvement grandit au contraire, le piquet rassemblant chaque jour entre cinquante de deux cents grévistes. Deux responsables sont désignées parmi les grévistes. Des assemblées sont organisées quotidiennement, qui conduisent à un élargissement progressif de la liste des revendications. La TGWU, qui représente les travailleuses de l'usine, refuse d'apporter son soutien aux grévistes. Celles-ci ne peuvent donc compter que sur leurs propres forces pour mener la lutte, et sur la solidarité de la communauté pendant les trois mois de grève¹³⁰⁰.

À la fin des années 1970, Robert Taylor peut compter les permanents racisés au sein du mouvement syndical sur les doigts d'une main : un à la TGWU, un à SOGAT, quelques-uns à COHSE. Il n'est pas convaincu par l'argument de Bernard Dix de NUPE, selon lequel c'est le manque d'expérience des travailleurs racisés qui explique que le syndicat ne compte aucun permanent noir alors qu'un nombre important de ses adhérents – et surtout de ses adhérentes – dans les collectivités locales sont noirs¹³⁰¹. Une explication plus plausible, quoique non évoquée par Dix ou non relayée par Taylor, est que NUPE recrute encore principalement ses permanents en dehors du syndicat dans les années 1970. Le recrutement interne, subordonné par la direction de gauche du syndicat à l'apprentissage par les adhérents du militantisme, commence alors seulement à se mettre en place.

Les deux tendances majeures qui se dégagent à l'issue de cet examen des transformations à l'œuvre dans le monde du travail au cours des années 1970, à savoir le renforcement numérique des syndicats des services publics et le développement d'instances et d'outils de régulation locale des relations professionnelles, sont ainsi une source de débats au sein du mouvement syndical à plusieurs titres. Le statut indisputé dont le TUC jouit en tant qu'instance confédérale n'a d'égal que la concurrence qui s'exerce entre les syndicats autonomes qui y sont affiliés. Cette rivalité se joue au sein de chaque secteur pour le recrutement d'un plus grand nombre d'adhérents, le statut d'interlocuteur privilégié des directions et la place de choix dans les instances de régulation des relations professionnelles. Cette concurrence se joue ensuite également au niveau du TUC dans son ensemble, avec pour enjeux le poids au congrès, une ou plusieurs places au *General Council* et ses comités, au final la possibilité de faire du TUC un outil d'amplification de ses revendications. À chacun

¹³⁰⁰ Prathiba Parmar, *op. cit.*, 1982, p. 264; Ron Ramdin, *op.cit.*, 1987, p. 273-276.

¹³⁰¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 190.

de ces niveaux, les rapports de force reposent sur un mélange de force numérique, de capacité à nouer des alliances inter-organisationnelles, de faculté à se présenter comme le porte-parole des intérêts de la classe ouvrière et de capacité à porter de manière crédible un discours de radicalité ou de conviction. C'est à la lumière de ces enjeux qu'on peut comprendre les effets produits par la transformation du monde du travail sur le mouvement syndical, ainsi que ceux qu'elle ne produit pas. Ainsi la croissance numérique du nombre de travailleurs dans les services publics conduit-elle à une concurrence accrue entre organisations pour le recrutement des travailleurs non-syndiqués. Si l'on compare l'évolution des effectifs syndicaux dans les années 1970, il semble que les syndicats sectoriels, COHSE et NUPE, sont les grands gagnants de la décennie, loin devant les syndicats généralistes comme la GMWU et la TGWU. Ces gains numériques peinent cependant à se traduire en gains politiques et symboliques dans les instances de négociation régionales, où la représentation syndicale ne reflète pas l'évolution des effectifs des différentes organisations, sinon avec un temps de retard considérable. Il en va de même au sein du *General Council* du TUC, au sein duquel la distribution des sièges favorise les syndicats industriels, et parmi ceux-ci les organisations les plus puissantes au moment de la création du *General Council* en 1921. Le *General Council* a beau chercher à détourner les aspirations des syndicats des services publics vers de nouvelles structures comme les comités sectoriels, un syndicat comme NUPE peut légitimement estimer à la fin des années 1970 que son poids dans les instances de régulation des relations professionnelles et au sein du mouvement syndical ne reflète pas sa présence dans le monde du travail.

Il est difficile de déterminer ce qui, de cette marginalisation organisationnelle et de la situation de minorité politique de NUPE sur un ensemble de dossiers dans la seconde moitié des années 1970, est à l'origine de l'autre. Il nous suffit de constater que NUPE constitue une force oppositionnelle. Les alliances qu'elle forme avec les syndicats de gauche ou avec ceux des services publics, contre la politique menée par gouvernement travailliste, demeurent minoritaires. Cette situation de blocage syndical et politique des revendications portées par une partie au moins des syndicats des services publics informe leur positionnement par rapport à la deuxième tendance majeure de la période, à savoir l'émergence et le renforcement du niveau local de régulation des relations professionnelles. On peut certes considérer que les permanents d'un syndicat comme NUPE n'ont rien à perdre à encourager leurs adhérents à jouer un rôle croissant dans les affaires du syndicat : non seulement NUPE conserve un caractère fortement centralisé au tournant des années 1980 en raison de la place centrale que

les négociations nationales possèdent toujours dans la détermination des salaires de leurs adhérents, mais la participation aux activités du syndicat et l'accès à de multiples instances consultatives et décisionnelles confère aux adhérents de NUPE un prestige symbolique qui ne peut que renforcer l'attrait de l'organisation. La situation minoritaire de NUPE au niveau national, et sa capacité limitée à influencer les négociations salariales, expliquent cependant aussi que le syndicat ait intérêt à encourager le renforcement du niveau local de négociation. Outil de recrutement, le militantisme local est aussi un instrument de déstabilisation qui cible à la fois les autres organisations présentes dans les instances de régulation des relations professionnelles des services publics et la majorité du *General Council*. Cette déstabilisation de la droite syndicale, représentée par le *General Council* au niveau national et selon les enjeux par COHSE, la GMWU ou NALGO au niveau sectoriel et local, est un objectif politique pour la direction de gauche de NUPE et pour les permanents de gauche du syndicat. La promotion de l'organisation locale par NUPE est aussi avant tout politique – et non économique – au sens où le syndicat n'a pas grand-chose à attendre de celle-ci en termes de bénéfices immédiats pour ses adhérents. Les enquêtes menées par le syndicat tout au long des années 1970 montrent qu'un nombre limité d'adhérents bénéficient d'accords de productivité et de la mise en place de systèmes de primes. Ces derniers demeurent un outil de gestion des relations professionnelles élaboré dans et par l'industrie manufacturière, au sein de laquelle ils auraient même pu rester d'un emploi conjoncturel si le gouvernement travailliste n'en avait pas fait le pilier de sa politique industrielle dans la seconde moitié des années 1960, et la contrepartie du contrôle des revenus. Le transfert de ces dispositifs aux services publics relève pareillement d'une double logique gestionnaire et politique de contrôle de la masse salariale, dont les bénéfices pour les travailleurs et pour les employeurs semblent assez incertains dans les années 1970. L'incitation à participer localement à l'action syndicale vise en revanche à doter NUPE d'une capacité de mobilisation lui permettant de mener des campagnes nationales puissantes, à l'instar de celle de 1978-1979. Dans un secteur où l'État est le payeur direct ou indirect, NUPE ne peut attendre des bénéfices économiques que des négociations avec le gouvernement et de la pression exercée sur celui-ci que.

Bien entendu, les directions nationales des syndicats ne maîtrisent pas les effets que ces programmes syndicaux produisent sur les relations professionnelles et sur leurs propres organisations. La remise en cause du loyalisme de la TGWU par la conférence du syndicat en 1977 ou la reprise en main de NUPE par les élus et des permanents issus des rangs du syndicat au détriment de la direction de gauche au tournant des années 1980 illustrent

l'autonomisation des adhérents et de leurs élus au sein de ces organisations, même si elle ne va pas dans le sens politique attendu par ses promoteurs. Du côté de NUPE, ce n'est pourtant pas faute d'avoir pensé la réorganisation démocratique du syndicat jusque dans les moindres détails. Les chercheurs de l'université de Warwick réalisent pour NUPE un véritable travail d'ingénierie militante, qui puise aux sources des courants critiques de l'époque, notamment de la critique marxiste et féministe du fonctionnement des organisations de travailleurs. Cela ne veut pas dire que les intellectuels organiques du mouvement comme Bernard Dix n'avaient pas déjà posé les contours organisationnels de la démocratisation de NUPE. Le travail réalisé par Fryer et ses collègues vient valider ces intuitions politiques, mais il contribue également à transformer le positionnement du syndicat sur le thème de la représentation des intérêts des femmes. La direction de NUPE était jusqu'alors hostile aux dispositifs spécifiques en faveur des femmes, estimant qu'ils contribuaient à reproduire l'inégalité au lieu de l'annuler. L'autorité scientifique des sociologues de Warwick et les résultats de leur travail affirment la nécessité de dispositifs de facilitation de la participation des femmes. La division genrée et racisée du monde du travail, de la régulation des relations professionnelles et de l'organisation collective demeure néanmoins un élément structurant invisibilisé dans une large majorité des réflexions scientifiques et syndicales de la période.

3.3 Extension de la conflictualité sociale et radicalisation du mouvement syndical

Le nombre de grèves triple au cours de la décennie 1960. S'il tend par la suite à décliner, ce n'est pas le cas du nombre de journées de travail perdues, qui connaît deux pics au cours des périodes 1968-1974 et 1977-1979. Cela suggère l'apparition de conflits plus longs ou impliquant plus de travailleurs, ou les deux. En 1964 75% des conflits duraient ainsi moins de trois jours. Au cours des années 1960, seuls dix conflits ont impliqué la perte de plus de 200000 journées de travail. Dans les années 1970, il y en a cinquante-quatre¹³⁰². 30% des journées de travail perdues l'ont été au cours des quatre conflits les plus importants de la décennie, dont le conflit dans les services publics à l'hiver 1978-1979. C'est la réémergence de la grève dite « politique » – au sens d'une grève contre la politique du gouvernement –, un phénomène quasiment disparu depuis la grève générale de 1926. Dix-neuf grèves « politiques » ont lieu entre février 1969 et mai 1974. Elles incluent celles contre l'ingérence du gouvernement dans les relations professionnelles, en opposition à la politique des revenus et en soutien aux travailleurs d'UCS. Ces grèves impliquent 7 millions de travailleurs, un chiffre remarquable dans une période où au total ce sont 9,5 millions de travailleurs qui ont recours à la grève¹³⁰³. Il faut noter que ce n'est pas une situation exclusivement britannique : si l'on compare sur les périodes 1965-1969 et 1970-1974 le nombre de journées de travail perdues par travailleur, celui-ci augmente dans tous les pays développés sur la deuxième période¹³⁰⁴.

Cette extension de la conflictualité sociale a souvent été présentée comme reflétant la confiance en leur force collective d'une nouvelle génération de travailleurs qui n'ont pas connu la crise, à la différence de ceux qui ont grandi dans l'entre-deux-guerres¹³⁰⁵. Surtout, elle a pu être comprise comme indiquant une radicalisation du mouvement syndical. En août

¹³⁰² *Employment Gazette*, septembre 1980, p. 994.

¹³⁰³ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 109. Cette proportion très élevée des actions dites « politiques » s'explique certes par le nombre important de travailleurs impliqués et la durée de l'action. On soulignera que les arrêts de travail courts et impliquant un faible nombre de travailleurs ne sont cependant pas comptabilisés dans les statistiques gouvernementales. Les autres types d'action fréquents dans l'industrie comme le refus des heures supplémentaires ne sont pas non plus pris en compte.

¹³⁰⁴ À l'exception de l'Irlande. *Department of Employment Gazette*, décembre 1975, p. 1276.

¹³⁰⁵ « Full employment was bolstering working-class confidence, and the experiences of the war, further fortified by some of the social gains introduced by the 1945 Labour government, were sweeping away the traditions of deference in factory, society and the unions alike. » Andrew Murray, *op. cit.*, 2008, p. 114-115.

1978, quelques mois avant les conflits de l'hiver 1978-1979, Ralph Miliband interprète la situation sociale et politique de la Grande-Bretagne à la lumière de ce qu'il nomme un processus de « désubordination ». À la différence de l'action cohérente et coordonnée d'un parti ou d'un syndicat, il s'agit d'une remise en cause diffuse et généralisée des rapports de domination dans l'ensemble de la société, au travail et en dehors¹³⁰⁶. La question de l'articulation entre ce processus de « désubordination » et les organisations du mouvement ouvrier est problématique, notamment dans la mesure où la « désubordination » affecte les rapports hiérarchiques au sein tant des entreprises que des organisations de travailleurs. Par ailleurs, elle remet en cause le compromis social-démocrate auquel le parti travailliste s'est identifié, à savoir le maintien de l'organisation capitaliste libérale du travail en contrepartie d'une augmentation continue des salaires, ainsi que la division entre le social et le politique. La période est donc marquée par une extension des revendications portées par les travailleurs et leurs organisations, par-delà la seule hausse continue des salaires. Dans son allocution inaugurale du congrès du TUC en 1969, John Newton salue la création du *TUC's Centenary Institute of Occupational Health* et adopte un ton inhabituel à la tribune du TUC pour critiquer la division du travail et l'aliénation qui en résulte dans la cage physique et mentale que constitue l'usine¹³⁰⁷. La désubordination n'est cependant pas qu'une aspiration portée par la gauche marxiste ; c'est aussi un constat dressé avec effroi par la droite travailliste. Dans son histoire de la Grande-Bretagne depuis 1945, Kenneth Morgan présente le mouvement syndical des années 1970 comme miné par l'anarchisme et la désobéissance. Il met en avant la visibilité des délégués trotskystes de l'automobile, l'émergence de la figure charismatique du communiste Arthur Scargill chez les mineurs, le passage à l'action de groupes de travailleurs des services publics jusqu'alors effacés, le rôle croissant joué par les femmes dans

¹³⁰⁶ Ralph Miliband, « A State of De-Subordination », *The British Journal of Sociology*, Vol. 29, No. 4, (1978), p. 399-409.

¹³⁰⁷ « "The division of labour", said Adam Smith nearly two hundred years ago, "though good for production is bad for the mind." And that is still true today, and is the cause of much of our industrial unrest. Where work gives little or no satisfaction to the worker, where there is no freedom to exercise talent or skill, where men and women do not determine how they do their work, where they have become merely components in the production system, they have, during their working lives, lost their identity as individuals. This they feel, and underlying many strikes is a protest against this unnatural environment. If the society in which they live does not provide them with compensation for this loss of identity, there are social consequences as well. And until we have an occupational health service committed to a study in depth of the psychological consequences of modern production methods, unrest will continue. [...] Nobody who has not experienced the effects of years of confinement within the walls of mass production, without apparent means of escape, can understand the debilitating effects on the mind, the vocabulary, on the spiritual capacity of human endurance. Nobody, without this experience, can really understand why men down tools, when on the surface there seems to be only a pretext, to escape momentarily from the monotony of an unnatural existence. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1969, p. 73.

les directions des organisations, enfin la violence de plus en plus courante selon lui sur les piquets de grève¹³⁰⁸.

Si la conflictualité avant tout locale des années 1950 et 1960 peut être comprise comme une conséquence sociale du plein emploi et de la position de force des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs, les conflits nationaux qui émergent au tournant des années 1970 et parcourent la décennie sont tout autant le produit de la crise et des politiques engagées par les gouvernements britanniques pour y répondre. Écrivant juste après l'arrivée des conservateurs au pouvoir en 1979, Coates insiste plutôt sur le rôle des politiques gouvernementales comme sources de radicalisation du mouvement syndical au cours de la première moitié des années 1970 : la volonté du gouvernement d'encadrer l'action syndicale, l'inaction face à la désindustrialisation, le contrôle des revenus enfin¹³⁰⁹. Dans un texte ultérieur, Coates et Topham estiment que les périodes de plus grande conflictualité sociale ne sont ni les périodes de croissance et de plein emploi, ni celles de crise et de chômage. Ils rapprochent le tournant des années 1970 de la période 1919-1926, c'est-à-dire une période caractérisée par les prémisses de la récession et de la crise. Dans ce contexte, la dégradation des conditions socio-économiques pousse les travailleurs à rejoindre un mouvement syndical renforcé par des années de croissance économique et radicalisé par la conscience des avancées sociales et économiques qui sont menacées¹³¹⁰.

En dehors de l'accroissement quantitatif de la conflictualité sociale, la période 1968-1979 a pu être pensée comme une décennie militante à partir d'une série de conflits dont les traits saillants semblent illustrer une transformation qualitative des luttes syndicales. Tout d'abord, la conflictualité s'étend à de nouveaux secteurs – les services publics, le transport routier – ainsi qu'à de nouveaux groupes de travailleurs – les femmes, les travailleurs racisés. La décennie est ouverte par la grève des couturières de Ford en 1968 et fermée par le conflit dans les services publics début 1979, qui tous deux mettent au devant de la scène syndicale

¹³⁰⁸ Kenneth Morgan, *op. cit.*, 1990, 2001, p. 387.

¹³⁰⁹ « The years of the Heath administration provoked a great radicalisation of the trade unions. First, the Industrial Relations Act of 1971 brought them on to the streets, to begin with in vast official demonstrations, and later in a spontaneous outburst of collective rage, when the first victims of the Act made their way into prison. Second, the policy of allowing industrial "lame ducks" to die provoked the work-in of Upper Clyde Shipbuilders in 1971, and this triggered an unprecedented movement of work-ins, sit-ins and general strike actions in defence of jobs, all of which had the direct effect of making an issue off the rights of workers to be involved in strategic decision-making, and some of which directly posed the question of workers' control. Third, successive conflicts over pay policies provoked more and more fraught conflicts, involving millions of people, and culminating in an enforced three-day week, followed by a miners' strike and a General Election in which the Government finally fell. » Ken Coates, « Whatever Happened to Industrial Democracy? », *op. cit.*, 1979, p. 124.

¹³¹⁰ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 217.

des travailleuses femmes subordonnées tant dans le monde du travail qu'au sein des organisations syndicales. La seconde logique est le développement de nouvelles modalités d'action syndicale. C'est un phénomène qui caractérise l'ensemble du monde du travail, mais est remarqué avant tout dans le secteur industriel où les *work-in*, les occupations et les piquets volants (*flying pickets*) contrastent avec les arrêts de travail qui dominent le répertoire syndical de l'après-guerre. Cela ne veut pas dire que les travailleuses femmes ou les travailleurs des services publics n'étaient jamais passés à l'action auparavant. Il y a cependant une augmentation de la fréquence, de l'intensité et de la visibilité de l'action de ces groupes de travailleurs.

L'étude de la période 1968-1979, marquée par une extension de la conflictualité sociale à de nouveaux secteurs et à des nouvelles catégories de travailleurs, vise donc à évaluer la thèse de la radicalisation du mouvement syndical. L'extension de la conflictualité aux services publics est analysée, secteur après secteur, pour identifier les logiques de mobilisation et de radicalisation à l'œuvre ainsi que les stratégies syndicales qui s'élaborent et se reflètent dans une série de conflits. La question de la présence militante de la gauche radicale, déjà en toile de fond des différentes transformations qui affectent le mouvement syndical dans la décennie, clôt ce parcours d'une décennie de luttes.

3.3.1 L'extension de la conflictualité aux collectivités locales

L'extension de la conflictualité aux services publics est un phénomène rapide et brutal. Sur la période 1968-1972, le nombre moyen de journées de travail perdues par travailleur dans les services publics et les administrations publiques est dix fois supérieur à ce qu'il était sur la période 1963-1968¹³¹¹. Cette disposition nouvelle des travailleurs des services publics à passer à l'action trouve son point de départ chez les travailleurs manuels des collectivités locales, et plus particulièrement dans la première « *dirty jobs' strike* » de 1969. En janvier 1969, un premier conflit local éclate lorsque les éboueurs de Lambeth, majoritairement syndiqués à la TGWU, se mettent en grève pendant cinq semaines pour protester contre la décision du conseil d'arrondissement de leur retirer le droit de glaner dans les ordures qu'ils ramassent. Ils ne reprennent le travail qu'après avoir obtenu une compensation financière et une augmentation de salaire. Au début de l'été, les syndicats qui représentent les travailleurs

¹³¹¹ James Cronin, *Industrial Conflict in Modern Britain*, Londres, Croom Helm, 1979, p. 185. Si nous détaillons ici avant tout le développement de la conflictualité dans les collectivités locales, les syndicats de fonctionnaires opèrent également un tournant militant. En 1969, la CPSA inscrit la possibilité du recours à la grève dans sa constitution. En 1978, elle est rejointe au sein du TUC par la SCPS qui syndique les responsables administratifs des ministères.

manuels des services publics demandent une augmentation de 15 shillings par semaine, un meilleur paiement des heures supplémentaires et une prime. Ils peuvent s'appuyer sur le rapport publié en 1967 par le *Prices and Incomes Board* sur les salaires dans les différents secteurs, où il est apparu que les salaires moyens ne sont nulle part plus bas que parmi les travailleurs manuels des services publics. Seulement 7,5% d'entre eux bénéficient d'un système de primes. Dans les négociations qui ont lieu à la fin de l'été, les employeurs refusent de proposer une augmentation salariale supérieure à la limite de 3,5% fixée par le gouvernement, alors même que celle-ci est en train de se désintégrer dans le secteur privé. Lorsqu'Alan Fisher admet publiquement que les négociations sont dans l'impasse, les éboueurs de Hackney, syndiqués majoritairement à NUPE, cessent le travail le 23 septembre 1969 contre l'avis du permanent local. Ils demandent un salaire hebdomadaire de vingt livres par semaine, c'est-à-dire une augmentation de près de cinq livres. Début octobre, la grève s'est étendue aux services de ramassage des ordures de l'ensemble de Londres. Les grévistes sont rassemblés au sein d'un *All London Shop Stewards Committee*. Celui-ci négocie avec les conseils d'arrondissement pour assurer le ramassage des ordures dans des endroits sensibles comme les hôpitaux, mais les ordures s'accumulent dans le reste de Londres. Les négociations ne progressant pas, des tensions commencent à apparaître avec la direction du syndicat, dont les éboueurs en grève estiment qu'elle devrait intensifier l'action collective des adhérents de NUPE. Pour reprendre le contrôle du mouvement, Alan Fisher annonce le 3 octobre que la grève sera rendue officielle par le syndicat le 9 octobre si aucune proposition acceptable n'est faite par les employeurs. Dès le lendemain, la grève s'étend. Des balayeurs et des gardiens de parcs rejoignent le mouvement, alors que des arrêts de travail ont lieu dans différentes villes de province. Le 11 octobre, les employeurs proposent désormais une augmentation de 30 shillings – de 8,5% – c'est-à-dire deux fois supérieure aux revendications formulées par les syndicats eux-mêmes au début de l'été. NUPE et la GMWU acceptent cette offre. Ce n'est pas le cas de la TGWU, si bien que la grève se poursuit sporadiquement pendant encore deux semaines¹³¹².

Encouragés par la grève spontanée de 1969, les syndicats représentant les travailleurs manuels des collectivités locales revendiquent en 1970 un salaire minimum de seize livres et dix shillings – l'objectif fixé par le TUC – ce qui représente une augmentation de deux livres et quinze shillings. Une majoration de 10% est demandée pour les employeurs qui n'ont pas mis en place un système de primes. Dans la foulée de l'*Equal Pay Act*, les revendications sont

¹³¹² Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 162-165.

les mêmes pour les hommes et les femmes. La direction de NUPE cherche aussi à mener une grève nationale pour effacer le traumatisme de 1969, lorsque la direction du syndicat a été débordée par les éboueurs en colère¹³¹³. Entre la formulation de ces revendications en avril 1970 et les négociations de juillet, le gouvernement travailliste a été battu et remplacé par un gouvernement conservateur. Sous la pression du gouvernement qui veut modérer les augmentations salariales dans le secteur public, les employeurs proposent une augmentation d'une livre et quatorze shillings, ainsi que quelques améliorations à la marge. Les syndicats refusent l'offre. NUPE sonde les conférences locales et régionales d'adhérents, dont beaucoup se prononcent pour un passage à l'action. En dépit d'une amélioration légère de l'offre des employeurs, les syndicats annoncent le 3 septembre une grève à compter du 29 septembre si leurs revendications ne sont pas satisfaites. La GMWU, la TGWU et NUPE, qui coordonnent l'action ensemble dès le 29 septembre, se mettent d'accord sur une stratégie dite d'« action ciblée » (*selective action*), c'est-à-dire affectant seulement une série de services-clés et débutant dans les deux plus grandes villes anglaise. Des groupes d'éboueurs, d'ambulanciers et de travailleurs des stations de pompage et d'épuration se mettent en grève à Londres et à Birmingham. Si la plupart des actions sont coordonnées par les permanents des syndicats en lutte, les arrêts de travail spontanés se multiplient dans diverses localités. Les relations sont extrêmement tendues avec les employeurs, qui à de multiples reprises prennent prétexte de risques sanitaires pour inciter les travailleurs à reprendre le travail, et n'hésitent pas à engager des intérimaires pour assurer le travail des grévistes. Pour cette raison, le conflit connaît une escalade et une extension rapide dans des localités comme Swindon. Le gouvernement autorise les collectivités locales à recourir à l'armée. C'est ce que fait le conseil de Tower Hamlets le 24 septembre. Le débrayage de l'ensemble des travailleurs manuels de l'arrondissement en représailles incite le conseil à satisfaire l'intégralité des revendications des syndicats.

Au bout de deux semaines, près de 60 000 travailleurs sont en grève, et un nombre égal engagés dans des actions de moindre intensité – grève du zèle, refus des heures supplémentaires. Un certain nombre de collectivités contrôlées par les travaillistes se disent prêtes à accéder aux demandes des syndicats ou demandent publiquement la réouverture des négociations. Mi-octobre, une nouvelle offre des employeurs, légèrement améliorée, est refusée par les syndicats qui autorisent désormais les permanents locaux à signer des accords avec les collectivités qui le souhaitent pour affaiblir le front des employeurs. À la fin du mois,

¹³¹³ Entretien avec Jim Cornelius.

des accords ont été conclus dans vingt-six collectivités sur la base des revendications syndicales. Employeurs et syndicats s'accordent sur la mise en place d'une commission d'enquête indépendante sous la direction de Jack Scamp, conseiller au DEA. Celle-ci rend le 5 novembre un rapport qui recommande une augmentation de deux livres et dix shillings pour les travailleurs hommes et 85% de cette somme pour les femmes, c'est-à-dire deux livres, deux shillings et six pence. Le 9 novembre, une très large majorité des travailleurs des collectivités locales ont repris le travail. Bernard Dix, le secrétaire général adjoint de NUPE, se félicite de la réussite de la grève qu'il attribue à une série de facteurs : le choix de l'« action ciblée », la bonne coordination entre la direction nationale et les responsables régionaux et locaux mais aussi entre syndicats, la réponse positive apportée aux travailleurs exprimant le souhait de se mettre en grève, enfin la communication assurée par un bulletin de grève quotidien envoyé aux sections locales et aux médias. Grâce notamment au bulletin de grève, c'est NUPE qui est la plus visible lors d'un conflit qui lui coûte 201 604 livres puisqu'elle couvre une partie du salaire perdu par ses adhérents. C'est le début d'une stratégie d'exposition médiatique dont la direction du syndicat fait un outil essentiel de ses campagnes de recrutement agressives. La progression numérique de NUPE est très sensible au cours de ces années. Le syndicat, qui a 283 471 adhérents en 1968, en a 372 709 en 1970, 443 354 en 1972, 507 826 en 1974, 650 530 en 1976 et 712 392 en 1978¹³¹⁴. Williams et Fryer soulignent la confiance acquise par les travailleurs des collectivités locales, impliqués directement dans la lutte par la décentralisation locale des choix tactiques, et qui ont obtenu la satisfaction de leurs revendications face à l'opposition conjointe des employeurs et d'un gouvernement conservateur¹³¹⁵.

Les années 1969 et 1970 marquent également le développement du militantisme chez les travailleurs administratifs des collectivités locales. NALGO n'a inscrit dans sa constitution la possibilité de recourir à la grève qu'en 1961. En 1969, lors d'une conférence extraordinaire, les adhérents du syndicat critiquent l'accord auquel les négociateurs du syndicat sont parvenus avec les employeurs. Le principe de la grève est rejeté, mais une motion exigeant que la direction du syndicat retourne à la table des négociations pour obtenir un accord plus satisfaisant est adoptée. NALGO connaît sa première grève en 1970, lorsque dix-huit syndicalistes font grève à Leeds. La même année, le syndicat menace de boycotter

¹³¹⁴ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 348-349; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 169-170, 173-183. Roger Poole souligne également l'énervement manifesté souvent par les responsables d'autres syndicats, contraints de mobiliser leurs adhérents pour neutraliser les effets du militantisme de NUPE, mais toujours submergés par la multiplicité des affiches et des drapeaux de NUPE. Entretien avec Roger Poole.

¹³¹⁵ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 189.

l'organisation des élections à la Chambre des communes, et obtient pour ses adhérents une augmentation salariale de 12,5%. L'année suivante, le secrétaire général Walter Anderson qui approuve la coopération avec les nouvelles dispositions de l'*Industrial Relations Act* est mis en minorité par l'exécutif du syndicat et part en retraite anticipée. Son successeur Geoffrey Drain, s'il demeure associé à la droite syndicale, accompagne le tournant démocratique et militant impulsé par la nouvelle génération de dirigeants des syndicats des services publics¹³¹⁶. En 1973-1974, les adhérents du syndicat prennent une part active à la lutte sur l'indemnité de vie à Londres, qui suscite de fortes tensions au sein de l'organisation. Pendant les grèves des mineurs des hivers 1972-1973 et 1973-1974, NALGO apporte un soutien financier à la NUM, lequel n'est peut-être pas entièrement étranger au soutien apporté par la NUM aux syndicats des services publics en lutte contre la politique d'austérité du gouvernement travailliste en 1976¹³¹⁷.

À côté des collectivités locales, NALGO et NUPE syndiquent également une majorité du personnel technique des universités. À la fin des années 1960, un accord est signé entre NUPE, NALGO, la GMWU et la TGWU pour éviter la concurrence inter-syndicale. Cet accord bénéficie du patronage du TUC et de l'approbation des directions d'université au niveau national. Au niveau local cependant, les permanents doivent organiser les adhérents université après université, *college* après *college*, parfois face à l'hostilité des employeurs. À l'automne 1972, les adhérents de NUPE de St Anne's College à Oxford font grève pendant près de quatre semaines suite au licenciement du délégué syndical de l'établissement : ils reçoivent le soutien des syndicalistes de l'automobile de l'usine de Cowley et des travailleurs manuels de toute la ville¹³¹⁸.

En 1972, NUPE élargit ses revendications pour les travailleurs qu'il syndique dans les collectivités locales, les universités et le NHS. Dans deux documents intitulés *Action Programme for Council Workers* et *Health Workers Want Justice*, le syndicat demande une semaine de trente-cinq heures, la retraite à soixante ans, une amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité au travail, un meilleur accès à la formation et une représentation des travailleurs dans les instances de décision des collectivités locales et des autorités sanitaires. La revendication d'une augmentation salariale à hauteur de £4 par semaine, c'est-à-dire environ 23%, calculée en fonction de la situation économique, est ajoutée plus tard dans

¹³¹⁶ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 239; John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 105.

¹³¹⁷ Stephen Ludlam, *op. cit.*, 1990, p. 631.

¹³¹⁸ Entretien avec Jim Cornelius; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 196-197.

l'année. Dans les collectivités locales, les syndicats obtiennent une augmentation de £2,40 par semaine et deux journées de congés en plus. L'accord est finalisé quelques heures seulement avant que le gouvernement annonce un gel des salaires pendant 90 jours. Dans le NHS en revanche, les négociations n'ont pas commencé, et le gouvernement refuse d'exempter les travailleurs de ce secteur du gel décidé dans l'ensemble de l'économie¹³¹⁹.

3.3.2 Le passage à l'action des travailleurs du NHS

Williams et Fryer soulignent que les instances de régulation des relations professionnelles sont sous-développées dans le NHS au début des années 1970, par rapport à d'autres secteurs. Les mécanismes de consultation prévus à la création du NHS n'ont jamais vraiment été développés face à l'hostilité des directions d'hôpitaux. En 1971, le *National Board for Prices and Incomes* souligne que seulement 9% du personnel technique des hôpitaux anglais bénéficie d'un système de primes, et 4% en Écosse et au Pays de Galles¹³²⁰. Le secteur est caractérisé par la présence d'une multitude de syndicats et d'associations professionnelles représentant les différents métiers et statuts, entre lesquels une hiérarchie très forte existe. Les syndicats tendent à reproduire et à intérioriser cette structure hiérarchique. Andy Anderson se souvient que le secrétaire de la section hospitalière d'Oxford l'avait contacté parce qu'il se trouvait face à un dilemme : une aide-soignante allait passer en conseil de discipline parce qu'elle avait protesté contre l'action de la direction, mais il ne pouvait s'imaginer l'assister syndicalement parce qu'il estimait qu'une aide-soignante n'avait pas à remettre en cause les décisions de la direction. C'est au final le permanent qui doit défendre, devant la direction, l'aide-soignante qui avait en fait protesté en solidarité avec une collègue racisée que la direction refusait de soutenir alors qu'elle avait fait l'objet d'une attaque raciste¹³²¹. L'éthique du service, c'est-à-dire la représentation du travail hospitalier comme un sacerdoce avant d'être un travail, est défendue par des associations professionnelles très présentes dans le secteur – notamment le RCN – et intériorisée par les organisations syndicales. Dans les années 1940 et 1950, aussi bien la direction du RCN que celle de COHSE s'opposent à toute velléité d'action militante au niveau local. Les années 1960 sont marquées par la découverte de l'action collective par le personnel hospitalier – sous la forme

¹³¹⁹ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 197-198. Dans les collectivités locales, la dernière grande grève qui précède celle de l'hiver 1978-1979 est la grève des travailleurs sociaux en 1977-1978. Elle implique jusqu'à 3000 travailleurs syndiqués à NALGO, dont certains font grève pendant de longs mois. Le coût élevé de ce conflit pour le syndicat qui a payé une allocation à ses adhérents, et la défaite ultime des travailleurs sociaux, ne contribue pas à renforcer la croyance dans le potentiel de l'action collective, dans un syndicat déjà prudent à l'égard du recours à l'arme de la grève. Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 243.

¹³²⁰ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 183-185.

¹³²¹ Entretien avec Andy Anderson.

de réunions publiques, de manifestations et de *lobbys* au Parlement pour protester contre les politiques de revenus – mais le refus de se lancer dans une grève demeure majoritaire chez les adhérents de COHSE, qui invoquent des raisons éthiques¹³²².

Au tournant des années 1970, un nombre croissant de travailleurs du secteur public demandent une orientation plus militante de leur syndicat. Lorsqu'à l'automne 1970 les adhérents de la section COHSE à l'*East Birmingham Hospital* discutent de la pertinence de l'action collective pour obtenir de meilleures conditions d'emploi et de travail, un grand nombre se plaignent de l'absence de militantisme de leur syndicat, qu'ils qualifient de « *no-go union* ». Ce mécontentement va jusqu'aux menaces de sécession. Dans un article non daté de l'*Evening Mail* de Birmingham conservé par Mick Carpenter, il est fait état du projet de formation d'un nouveau syndicat de lutte pour le personnel infirmier, la *National Union of Nurses*, à laquelle participent des adhérents de la section COHSE de Birmingham travaillant à l'hôpital psychiatrique de Highcroft. John Wood, le responsable de la section locale COHSE, explique que ce projet trouve son origine dans un désenchantement à l'égard des directions nationales des syndicats du secteur, qui n'ont pas soutenu les luttes menées localement par les adhérents. Enfin, la mise en place progressive de systèmes de primes est également un facteur de conflictualité locale, comme Mick Carpenter l'observe à l'*East Birmingham Hospital*. En août 1972, le personnel de nettoyage, mécontent de la lenteur de la mise en place du système de primes promis depuis 1971, menace de faire grève. Lorsque le personnel technique cesse effectivement le travail en septembre 1972, le système de primes est mis en place rapidement¹³²³.

Le premier mouvement national du personnel technique hospitalier a lieu au cours de l'hiver 1972-1973. Les premières actions de protestation du personnel technique hospitalier sont antérieures au gel des salaires décidé par le gouvernement Heath le 5 novembre 1972. Dès début octobre, 2 000 travailleurs des hôpitaux de Bristol, syndiqués à la TGWU, font grève pendant quarante-huit heures pour obtenir une augmentation de £8 par semaine. Le responsable local de la TGWU les convainc de reprendre le travail. Deux semaines plus tard, 600 travailleurs des hôpitaux de Manchester, syndiqués à NUPE, s'arrêtent pendant une demi-journée et manifestent dans les rues de la ville. À la fin du mois d'octobre, des actions semblables ont lieu dans une série d'hôpitaux londoniens. Ces actions, encouragées à Londres

¹³²² Mick Carpenter, *op. cit.*, 1988, p. 288-290, 314.

¹³²³ « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2; « City nurses move to form a 'rebel union' », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

notamment par un groupe de délégués trotskystes, poussent la direction de NUPE à organiser une journée d'action le 13 décembre 1972¹³²⁴. 170 000 travailleurs participent à la journée d'action en arrêtant le travail pendant au moins une partie de la journée. 80 000 participent à des manifestations organisées dans trente-sept villes. Des grèves de vingt-quatre heures ont lieu à Liverpool, Manchester, Glasgow et Londres. NUPE sonde ses adhérents sur l'attitude à adopter par la suite face à l'inflexibilité du gouvernement. Une majorité écrasante approuve le passage à l'action. En janvier, le gouvernement confirme que les travailleurs du NHS ne bénéficieront à partir de mars que d'une augmentation de £1,88 par semaine. L'action apparaît inévitable aux yeux de la direction de NUPE. COHSE est plus hésitante. Elle a mené une consultation auprès de ses adhérents. Il en est ressorti une écrasante majorité – 80% – en faveur d'une action, mais également de fortes réticences à l'égard de l'arme spécifique de la grève. Le syndicat craint de se mettre en danger dans une course au militantisme, et de perdre des adhérents alors qu'il n'est plus protégé du recrutement sauvage de ses adhérents par les autres organisations depuis qu'il a été expulsé du TUC suite à son acceptation des dispositions de l'*Industrial Relations Act*. Au sein de l'exécutif de COHSE, plusieurs voix s'élèvent qui s'inquiètent des effets d'une action sur l'image du syndicat. C'est seulement la décision prise en décembre 1972 de mener une action conjointe avec les autres syndicats du secteur qui persuade l'exécutif de se rallier à la perspective d'une action collective. Le comité exécutif confirme donc la décision déjà prise au niveau de l'intersyndicale d'appeler à l'action, tout en indiquant quels sont les types d'action prescrits : refus des heures supplémentaires, débrayage sélectif parmi certains groupes de travailleurs, refus de travailler pendant les jours de repos, politique générale de non-coopération¹³²⁵. COHSE rejoint donc NUPE, la GMWU et la TGWU dans un comité national de coordination. Des comités équivalents sont mis en place au niveau régional. NUPE propose une action ciblée, sur le modèle de la grève des collectivités locales de 1970, mais le maintien des services d'urgence. Cette stratégie est adoptée par le comité de coordination qui décide de lancer la campagne d'action le 28 février 1972.

Dès le premier jour d'action, 27 000 travailleurs se mettent en grève, et globalement 80% du personnel technique hospitalier mène des actions de diverses intensités. L'action cible

¹³²⁴ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 199. Williams et Fryer affirment pour leur part que la direction de NUPE ne prête pas attention aux revendications des délégués trotskystes, qu'ils qualifient d'agitateurs, et indiquent ne pas prendre au sérieux l'affirmation du délégué trotskyste Mark Palmer selon lequel la journée d'action du 13 décembre visait à détourner l'attention des revendications radicales formulées par la coordination londonienne des hôpitaux.

¹³²⁵ « Special Meeting of the National Executive Committee, February 20th 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

notamment les grandes villes – Londres, Cardiff, Swansea, Bristol, Birmingham – et les services clés comme les lingerie centrales¹³²⁶. Le 10 mars, l'exécutif de NUPE comptabilise 272 hôpitaux et 790 lingerie affectées par les grèves, et 20 000 lits fermés. Les réticences de COHSE à l'action radicale demeurent marquées au cours de la grève. Dans le rapport effectué auprès de l'exécutif du syndicat par le secrétaire général Frank Lynch en plein milieu de la grève, mi-mars 1973, celui-ci commence par indiquer qu'il est difficile de se faire une idée précise du mouvement, en l'absence de rapports détaillés provenant des régions. Il souligne cependant que la grève dépasse dans son ampleur les prévisions du syndicat, et qu'elle semble particulièrement forte en Angleterre. C'est l'aspect financier de la grève qui retient principalement l'attention de Frank Lynch, lequel craint que les débrayages massifs d'adhérents du syndicat, et leurs demandes en termes de soutien financier, ne mettent en péril la santé financière du syndicat. Selon le secrétaire général auteur du compte-rendu de cette réunion, de nombreuses voix se font entendre au cours de cette réunion en faveur d'un arrêt de l'action, maintenant que COHSE a pu faire entendre ses revendications, à côté de rares voix qui défendent une poursuite de l'action. Le conseil se prononce en faveur de la poursuite d'une action menée de concert avec les autres syndicats, et de la recherche d'une solution acceptable pour les adhérents¹³²⁷. La direction de COHSE cherche une voix médiane entre sa vision pacifiste des relations professionnelles, et les exigences manifestées par les adhérents en luttés et les organisations syndicales concurrentes. C'est donc principalement pour conserver le contrôle sur la fraction radicalisée des adhérents que COHSE choisit de maintenir sa participation au mouvement. Au bout de trois semaines de grèves, ce sont 300 hôpitaux qui sont touchés et près de 30 000 lits fermés. L'action continue de s'étendre, et les manifestations organisées à Sheffield, Leeds et Nottingham sont soutenues par les syndicats des mines, de la métallurgie et du bâtiment, même si COHSE boycotte la manifestation de Nottingham. Au bout de quatre semaines de grève cependant, le pessimisme de COHSE gagne la direction de NUPE. Si la grève demeure solide à Londres, en Écosse, dans le Nord-Ouest de l'Angleterre et dans le Sud du Pays de Galles, elle tend à s'effriter ailleurs. À Bristol, les adhérents de la TGWU ont repris le travail. Mi-avril, les syndicats signent un accord prévoyant une augmentation de £2 par semaine pour les travailleurs hommes, £1,88 pour les travailleuses femmes et une accélération du processus d'égalisation des salaires entre hommes et femmes. Le gouvernement propose que le *Pay Board* qui supervise la politique des revenus

¹³²⁶ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 200-202.

¹³²⁷ « Annual Meeting of the National Executive Committee, March 14th 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

examine le niveau de rémunération du personnel technique hospitalier. La plupart des grévistes reprennent le travail dans les jours qui suivent¹³²⁸.

Un trait marquant du conflit est le soutien apporté par le TUC aux syndicats du NHS. Une rencontre a lieu mi-mars entre le *General Council* du TUC représenté par Vic Feather et des représentants de NUPE, GMWU et TGWU pour discuter du soutien que TUC pourrait apporter aux travailleurs manuels du NHS en lutte – COHSE, alors exclue du TUC, est absente. Le TUC diffuse une circulaire aux *trades councils* leur demandant d’apporter leur soutien au personnel technique hospitalier en organisant des collectes de solidarité, des rassemblements et des manifestations, en aidant à la distribution de tracts et en mobilisant le soutien des sections syndicales locales. Il envoie également une circulaire aux syndicats affiliés leur demandant d’encourager leurs adhérents à soutenir les travailleurs du NHS. Il adresse enfin une lettre au ministre de la santé Keith Joseph, qui renvoie une réponse négative. Suite à une deuxième réunion entre le *General Council* et des représentants des trois syndicats, le TUC accepte de renforcer la campagne de communication entreprise par les syndicats, en publiant notamment des pages de publicités dans les quotidiens nationaux. Le TUC organise des réunions entre les syndicats et le ministre, qui n’aboutissent à rien. Le soutien du TUC a été partiel et inefficace, mais contribue néanmoins à ancrer les syndicats du secteur public au centre des préoccupations du mouvement ouvrier¹³²⁹.

Le conflit de 1972-1973 a joué un rôle important dans l’acquisition d’une disposition à l’action collective. Munro estime que le personnel technique du NHS se rend compte qu’il peut non seulement fermer des services voire des hôpitaux entiers, mais aussi remettre en cause le pouvoir exercé ordinairement par les médecins dans les services¹³³⁰. La déférence et le paternalisme sont désormais contrebalancés par une insubordination croissante et une formalisation des relations professionnelles révélée par l’augmentation rapide du nombre de délégués locaux. L’autorité des responsables syndicaux est également remise en cause au cours du conflit, comme le montrent les comptes-rendus de réunion pris en note par Michael

¹³²⁸ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1973, p. 282; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 204-207.

¹³²⁹ L’hiver 1973 est également marqué par le passage à l’action des fonctionnaires. Le 24 février 1973, les administrations sont bloquées par une journée de grève. À Glasgow, 9 000 fonctionnaires manifestent dans les rues. En dépit de la grande variété des travailleurs qu’ils représentent, les syndicats de fonctionnaires bénéficient dans les années 1970 d’une grande unité d’action grâce à la structure unique de négociations pour l’ensemble des fonctionnaires, un *Whitley Council* créé en 1920. Le TUC apporte un soutien mesuré à la CPSA, lorsque le président du conseil d’administration des douanes menace de suspendre de leurs fonctions des fonctionnaires syndiqués à la CPSA qui ont pris la décision de mener des arrêts de travail sélectifs. Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 419-421; Trades Union Congress, *op. cit.*, 1973, p. 283.

¹³³⁰ Anne Munro, *op. cit.*, 1999, p. 46.

Carpenter à l'*East Birmingham Hospital*. En janvier, cinq personnes sont présentes à la réunion de la section COHSE. La perspective d'une action est évoquée, mais à condition qu'elle soit approuvée par les responsables régionaux ou nationaux, et que les services d'urgence continuent de fonctionner, de même que le service de stérilisation. Le 26 février, jour de plus grande affluence dans l'histoire de la section, cinquante-quatre adhérents sont présents. Le secrétaire régional de COHSE, Geoff Baxter, incite les travailleurs à passer à l'action. Le principe d'une grève à partir du 15 mars est adopté à une large majorité, de même que les propositions d'opérer un ralentissement et une grève du zèle (*work to rule*). Celui d'une grève totale sur une journée est également adopté, quoiqu'à une faible majorité. En fait, l'accélération de la mobilisation est telle qu'une première grève d'une journée a lieu le 28 février. À partir de là, la grève est reconduite lors d'assemblées qui rassemblent tout le personnel technique de l'hôpital. Le 14 mars, jour de distribution des indemnités de grève, 250 adhérents sont présents à la réunion de section. Le secrétaire régional de COHSE, Geoff Baxter, affirme que la direction nationale du syndicat demande que le mouvement prenne fin le jour même. Il se trouve que la direction nationale de COHSE approuve, à sa réunion du 14 mars, la poursuite du mouvement. Il semble donc que la volonté du permanent de mettre fin au mouvement relève avant tout d'une crainte de perdre le contrôle des adhérents radicalisés. Ceux-ci rejettent d'ailleurs la consigne du permanent. Pour Geoff Baxter, c'est le désordre qui l'emporte sur la discipline syndicale. Le secrétaire de la section COHSE est partisan de continuer la lutte, de même que les délégués de la TGWU également présents à la réunion. Geoff Baxter demande de nouveau l'arrêt du mouvement, et déclare que la poursuite du mouvement se fera sans l'autorisation du syndicat. La réunion s'achève par des empoignades et des injures, dont la responsabilité est attribuée par les responsables de COHSE aux adhérents les plus récents. De nombreux adhérents de COHSE, personnel technique et infirmières, restent en grève après le 14 mars. À l'issue du conflit, la section COHSE a perdu 150 adhérents, principalement au profit de la TGWU. Geoff Baxter rend la TGWU responsable de la reconduction de la grève lors de deux assemblées générales, l'accusant d'avoir fait venir des militants d'autres hôpitaux pour orienter le vote en faveur de la grève. Si elle souffre de la comparaison avec des syndicats plus militants comme NUPE et la TGWU dans des situations de concurrence, COHSE sort en revanche renforcée dans les établissements où c'est le seul syndicat présent. Selon le responsable de COHSE au *Royal Midland and Counties Home* de Leamington Spa, le taux de syndicalisation est ainsi passé de

85% à 100% pour le personnel technique grâce au mouvement du printemps 1973¹³³¹. Il n'en reste pas moins qu'en plus de l'échec des revendications, le syndicat a dépensé 39 198 livres pour couvrir en partie les journées de grève de ses adhérents. Les craintes exprimées lors des réunions de l'exécutif de COHSE sont en partie confirmées. La direction de COHSE n'était ni prête à mener un conflit d'ampleur nationale, ni préparée à devoir composer avec une base radicalisée.

Le bilan tiré par NUPE de la grève du personnel technique hospitalier est également mitigé. La direction du syndicat ne peut que reconnaître l'échec de l'action isolée des travailleurs de ce secteur : une fois que les mineurs, les cheminots et les autres groupes en lutte contre le gel des salaires décidé par le gouvernement Heath étaient parvenus à un accord, le personnel technique hospitalier ne pouvait plus compter sur un large front syndical pour faire avancer ses revendications. L'impossibilité d'arrêter complètement le fonctionnement des hôpitaux pour des raisons de responsabilité morale, et les limites aux possibilités d'action des travailleurs du NHS, poussent NUPE à porter dans les années suivantes la revendication d'un salaire minimum légal. Le syndicat a dépensé près de 320 000 livres, mais il estime les bénéfices politiques et syndicaux inestimables alors que de nouveaux travailleurs rejoignent l'organisation. Ce n'est qu'*a posteriori* que la lutte semble avoir porté ses fruits. Les syndicats défendent devant le *Pay Board* le principe d'une égalisation des salaires du personnel technique hospitalier avec ceux des travailleurs manuels des collectivités locales, qui ont obtenu de plus grandes augmentations de salaire depuis 1970. Le *Pay Board* accorde une augmentation de salaire de 40p par semaine aux hommes et 52p par semaine aux femmes, ce qui rétablit le même niveau de rémunération que dans les collectivités locales, même si celui-ci demeure très bas. L'automne 1973 est également marqué par une grève des ambulanciers, dont l'augmentation de salaire promise après une année de négociation a été bloquée par la phase III de la politique des revenus du gouvernement Heath. Près de 80% des services d'ambulance sont immédiatement touchés par la grève. Au bout de deux semaines, le gouvernement doit négocier et accorder, en plus de l'augmentation de salaire, la mise en place de dispositifs de primes¹³³².

Si le mouvement du personnel technique de 1972-1973 est une réussite en demi-teinte pour les organisations syndicales, le mouvement des infirmières au printemps 1974 est en

¹³³¹ « Interview with Tim Canty », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1; « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

¹³³² Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 220-222.

revanche un succès. La tension monte dans le NHS dès décembre 1973, lorsque le gouvernement conservateur annonce une réduction du budget du NHS de quarante-deux millions de livres. Les organisations qui représentent les infirmières parviennent à un accord salarial avec les employeurs dans le cadre de la phase III de la politique des revenus du gouvernement conservateur, mais espèrent une revalorisation une fois les travaillistes arrivés au pouvoir. Celle-ci ne vient pas. Le 8 mai, onze infirmières du *Storches Hall Hospital* de Huddersfield, syndiquées à COHSE, font grève pendant une heure. C'est le début d'une mobilisation qui s'étend progressivement à l'ensemble du pays. Le conflit national est marqué par une rivalité intense entre COHSE et NUPE, et dans une moindre mesure avec le RCN hégémonique au sein de la profession. L'escalade de la radicalité est utilisée par chacun des syndicats pour recruter. Alan Fisher appelle les organisations représentant les infirmières à organiser un rassemblement et un *lobby* au Parlement. L'exécutif de COHSE approuve le principe d'une grève de toutes les infirmières si le gouvernement ne propose pas d'augmentation salariale substantielle. À partir de mi-mai, NUPE organise des arrêts de travail et des manifestations à Londres, Manchester, Nottingham et au Pays de Galles. Fin mai, COHSE met en place un refus de travailler en heures supplémentaires¹³³³. Près d'une cinquantaine d'hôpitaux sont fermés par l'action des infirmières. Barbara Castle, la ministre de la santé, propose une commission d'enquête sous la direction de Lord Halsbury et encourage les autorités sanitaires à faire des avances sur les augmentations salariales déjà prévues dans le cadre des négociations. Le 29 juin, les syndicats d'infirmières acceptent de mettre fin à leur action. Le 17 septembre, le rapport Halsbury recommande une augmentation de salaire de près de 35%¹³³⁴.

3.3.3 L'apprentissage du militantisme

La décennie 1968-1979, marquée par l'extension de la conflictualité aux collectivités locales et au NHS, est donc pour les travailleurs de ces secteurs une période d'apprentissage

¹³³³ En plus du refus des heures supplémentaires qui prend une ampleur nationale, les infirmières organisent des actions locales spécifiques. À l'*East Birmingham Hospital*, les soixante infirmières de COHSE décident pour leur semaine d'action du 3 au 9 juin de refuser d'accomplir les tâches administratives, de collecter des informations pour la commission d'enquête sur les conditions de travail des infirmières, de faire signer une pétition et de tenir un piquet aux portes de l'hôpital au moins une nuit. À Lea Castle, l'action débute dès le 27 mai et prend un tour plus radical puisque les infirmières décident de refuser, en plus des tâches administratives, de remplacer les absences. Elles organisent une série de débrayages sélectifs dans certains services, dont les conditions font l'objet d'un accord avec l'encadrement. L'action se poursuit dans l'hôpital jusqu'au 28 juin. « East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2; « Memo, 28.6.74 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/4.

¹³³⁴ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 354.

du syndicalisme de lutte. Les conflits nationaux du début de la décennie familiarisent soudainement des dizaines de milliers de travailleurs avec de nouvelles pratiques syndicales plus offensives. Dans un contexte de réorganisation administrative des collectivités locales et du NHS, de réductions budgétaires opérées par les gouvernements et de confiance accrue des travailleurs dans leur capacité d'action, la décennie est également marquée par une multitude de conflits locaux, qui constituent une forme d'« apprentissage par le bas » du syndicalisme de lutte. On peut proposer une présentation synthétique des luttes locales en fonction de leurs revendications.

Une première série de luttes portent sur les conditions de travail. Sur la période 1976-1978, Williams et Fryer comptabilisent près de quatre-vingt conflits sur les conditions de travail au sein du NHS, en majorité dans les grandes villes et notamment à Londres et Liverpool. Ces conflits impliquent principalement des adhérents de NUPE, mais aussi de COHSE, d'ASTMS et de NALGO. En 1977, des actions ont lieu à *St Bartholomew's Hospital* en janvier contre l'imposition de nouveaux horaires de travail, aux hôpitaux de *Great Ormond Street* et de *Queen Elizabeth* en avril 1977 alors que la direction refuse de payer le tarif convenu pour les heures supplémentaires des portiers et des réceptionnistes. Un conflit a également lieu en juin 1978 au *London Hospital* concernant des arriérés de salaire, et au *Westminster Hospital* par rapport au traitement subi par un portier. À Aberdeen, une cinquantaine d'ambulanciers font grève après que deux de leurs collègues ont été suspendus lors d'un conflit qui porte sur le lavage des ambulances. C'est pareillement le traitement subi par un portier qui provoque la fermeture des salles d'opération au *Dulwich Hospital* en février et mars 1978. L'imposition d'une pointeuse au *West London Hospital* suscite un arrêt de travail des ouvriers, des portiers et du personnel de cantine en juin 1978. En septembre 1978, soixante-dix adhérents font grève au *Central Middlesex Hospital* suite au licenciement d'une infirmière stagiaire¹³³⁵. Concernant les collectivités locales, pour lesquelles nous disposons de moins de données¹³³⁶, on se contentera d'illustrer le développement de conflits sur les

¹³³⁵ « 1978 local strike action », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/433. Voir aussi Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 297.

¹³³⁶ Plusieurs éléments peuvent expliquer la faible quantité de données dont nous disposons concernant les conflits locaux dans les collectivités locales par rapport aux luttes dans le NHS. Une première hypothèse est que le nombre de conflits dans les collectivités locales est réellement plus faible que dans le NHS. Cela semble tout à fait possible, en raison tout d'abord des sous-effectifs chroniques et de l'état de délabrement des hôpitaux avant même que les réductions budgétaires ne commencent à faire effet dans la seconde moitié de la décennie, ensuite d'un rapport des travailleurs du NHS aux missions de celui-ci qui peut expliquer une moindre tolérance à l'égard de la dégradation du service public de santé, enfin d'un effet cumulatif par lequel l'action des travailleurs d'un hôpital, toujours fortement médiatisée, incite les travailleurs d'un autre site à passer à l'action. Néanmoins, à en croire les archives des directions syndicales, les histoires des syndicats du secteur et la presse de l'époque, les

conditions de travail à partir d'un exemple donné par Paul Dunn. Celui-ci se souvient d'une grève éclair d'une équipe de cantonniers du Wiltshire, au milieu des années 1970, pour obtenir des toilettes mobiles lors de leurs journées de travail sur les routes. Il souligne l'encouragement qu'il a certes dû prodiguer pendant des mois au délégué syndical des cantonniers pour convaincre des travailleurs réticents à tout arrêt de travail de se mettre en grève. Lorsque ceux-ci se mettent finalement en grève et que le permanent appuie leurs revendications, ils obtiennent des toilettes mobiles au bout de quelques heures d'arrêt de travail¹³³⁷.

Une deuxième série de luttes, offensives celles-ci, se déroulent au milieu de la décennie alors que les syndicats du NHS militent pour la fin de la médecine privée au sein du service public de santé. En 1974, des luttes ont ainsi lieu à Londres au *Charing Cross Hospital* et au *Hammersmith Hospital*. La direction de NUPE soutient la première, mais condamne la seconde. Dans ce dernier cas, elle prend prétexte de l'engagement pris désormais par le gouvernement travailliste de mettre fin à la médecine privée dans le NHS, mais il est tout aussi probable que la direction de NUPE ait voulu neutraliser une mobilisation menée par le délégué trotskyste Bill Geddes, qui s'oppose régulièrement à son bilan lors des conférences du syndicat. En 1975, alors que le gouvernement tarde à mettre en œuvre ses promesses de suppression des lits payants, des groupes de travailleurs passent à nouveau à l'action localement. En février, des grèves ont lieu au *Swansea Morriston Hospital* et au *Mount Pleasant Hospital* au Pays de Galles. En juin, la lutte reprend dans ces hôpitaux et s'étend au *Neath General Hospital* lorsque la direction du *Mount Pleasant Hospital* s'en prend au délégué NUPE. En mars, c'est au *Westminster Hospital* à Londres que les travailleurs mènent des actions pour obtenir la fin de la médecine privée dans le NHS. Au final, ce sont près d'une centaine d'hôpitaux qui sont touchés par une forme d'action, souvent de moindre intensité que la grève, dans le cadre de cette campagne syndicale en 1974 et 1975¹³³⁸.

Ces luttes locales offensives laissent rapidement la place dans la seconde moitié de la décennie à des luttes défensives contre les suppressions de postes et les fermetures d'hôpitaux. Les actions sont aussi diverses que le sont les mesures prises par les autorités sanitaires pour

collectivités locales auraient connu une décennie de calme en dehors des conflits nationaux. C'est peu probable. Cette absence dans les archives des directions nationales reflète également, de toute évidence, une moindre visibilité publique de ces conflits. Un arrêt de travail des gardiens des parcs et jardins suscite moins d'émoi et d'intérêt qu'une grève du personnel technique d'un hôpital. Il n'y a donc pas la même nécessité, y compris pour les directions nationales des syndicats, d'y consacrer la même attention que celle portée aux conflits dans le NHS.

¹³³⁷ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

¹³³⁸ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 226-229, 250-256.

réduire les coûts. À l'été 1975, le personnel technique du *Queen Elizabeth Children's Hospital* à Bethnal Green fait grève pendant trois jours contre des économies budgétaires de 77 000 livres demandées à la direction, cependant que le personnel technique du *Royal Free Hospital* de Hampstead se réunit en assemblée générale et menace de faire grève contre la réduction budgétaire de 600 000 livres décidée par l'autorité sanitaire locale. En 1976, les luttes défensives s'intensifient. À Stockport, les syndicalistes de NUPE contraignent le conseil municipal à revenir sur une décision de réduction du budget des services publics de 7%. Dans les Highlands, 400 travailleurs de l'entretien des hôpitaux font grève contre une réduction de leur service d'un tiers. Des manifestations ont lieu à Oxford et dans le Gloucestershire. À Newcastle, une manifestation et une pétition permettent d'annuler la décision de fermeture du *Fleming Memorial Children's Hospital*. Une grève de deux jours à *St Matthews Geriatric Hospital* à Shoreditch permet pareillement d'éviter la fermeture des cuisines de l'hôpital. À Liverpool, les syndicalistes refusent de réduire le contenu des repas servis dans les hôpitaux. À Cantorbéry, les éboueurs font grève contre la décision du conseil municipal de réduire leurs primes. Dans le Wiltshire enfin, 130 écoles sont fermées suite à une grève des concierges et du personnel de nettoyage et de cantine, qui protestent contre une réduction budgétaire de 1 million de livres prévue par le comté. En juillet 1976, l'exécutif national de NUPE encourage les syndicats à adopter des « tactiques de guérilla », c'est-à-dire des actions brèves ou de faible intensité, plutôt que des grèves plus longues permettant aux employeurs d'économiser de l'argent au détriment des travailleurs. Cette orientation est critiquée à la conférence du syndicat au printemps 1977 par des délégués qui dénoncent son manque de radicalité et poussent à une grève nationale dans le secteur, alors que 102 hôpitaux ont été fermés par le gouvernement travailliste depuis 1974. Ces délégués de gauche, dont Steve Ludlam devenu plus tard historien de la lutte contre les réductions budgétaires, estiment que les luttes locales ont montré la capacité des travailleurs des services publics à mener une action déterminée. L'exécutif maintient, avec le soutien d'une majorité des délégués, qu'une grève nationale est prématurée et ne bénéficierait financièrement qu'aux employeurs, alors que les luttes locales ont montré leur capacité à obtenir le soutien de la population. Les luttes deviennent encore plus dures en 1977, alors que les conservateurs prennent le contrôle d'un grand nombre de collectivités locales lors des élections et que les effets du plafonnement nominal des dépenses se font de plus en plus sentir, sous la forme de suppressions de poste immédiates dans un secteur où la masse salariale représente une proportion très élevée du budget. Des actions sont désormais organisées par NUPE au niveau de ses divisions régionales. Une manifestation galloise est organisée à Cardiff. En Écosse, près de 35 000 travailleurs participent à une série

d'actions et de manifestations. Dans le Nord-Est, dans l'Essex et à Londres, des journées d'actions sont organisées, qui occasionnent la fermeture de nombreuses écoles. Liverpool connaît une série importante de grèves en 1976 et 1977, après que l'autorité sanitaire locale a décidé de ne pas pourvoir les postes vacants et de réduire les heures supplémentaires du personnel technique¹³³⁹.

Les luttes contre les fermetures d'hôpitaux donnent lieu à des mobilisations qui vont par-delà la seule grève. Des alliances se créent par-delà les rangs syndicaux. Mick Carpenter note ainsi comment la population locale, pourtant réticente lorsque l'hôpital psychiatrique *St Wultans*, qui pratique la thérapie par le travail, est créé dans les années 1960, défend l'institution lorsqu'elle est menacée de fermeture au milieu des années 1970¹³⁴⁰. Les groupes féministes londoniens sont pareillement actifs après l'annonce, en 1976, de la fermeture de l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital*, un hôpital pour femmes où des femmes qui souhaitent être traitées par des femmes peuvent l'être. Pour empêcher la fermeture de l'hôpital, les travailleuses engagent une occupation et un « *work-in* ». L'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital* devient rapidement un symbole de la nouvelle radicalité du personnel du NHS, et fait l'objet de l'attention tant des magazines syndicaux que des publications militantes. Les tactiques de l'occupation et du *work-in* se diffusent dans le NHS. L'été 1977 est marqué dans la région londonienne par une occupation du *Weir Maternity Hospital* à Wandsworth, et des *work-in* au *Plaistow Maternity Hospital* et au *Hounslow Hospital*. Des actions semblables sont envisagées, mais pas mises en pratique, au *St Nicholas Hospital* à Plumstead et au *Birmingham Accident Hospital*¹³⁴¹. Ces actions sont relayées par les directions syndicales, comme l'atteste l'intervention de Bernard Dix de NUPE au congrès du TUC de 1977, où il demande le soutien du mouvement syndical aux travailleurs du NHS qui luttent contre la fermeture de leurs établissements¹³⁴². Ces tactiques trouvent cependant leurs limites, même si

¹³³⁹ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 264, 267-268, 281-282, 286.

¹³⁴⁰ « Trip to St Wultans, 14 April 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1. Dans la discussion sur les réductions budgétaires dans le secteur de l'éducation au congrès du TUC de 1975, Bernard Dix de NUPE souligne pareillement la nécessité de monter des alliances non seulement inter-syndicales mais aussi avec des associations de parents et des associations de quartier, comme c'est déjà le cas dans de nombreuses régions. Trades Union Congress, *op. cit.*, 1975, p. 449-450.

¹³⁴¹ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 284.

¹³⁴² « We have situation in London where hospitals are being closed almost daily and where Health Service workers are taking a leaf out off the industrial workers' book and occupying hospitals. Who would have thought that we should be faced with a situation where nurses, doctors and ancillary workers were forced to occupy hospitals to keep the Health Service going? The Elizabeth Garrett Anderson Hospital, the hospital of Hounslow you read about last week, the Weir Hospital, St. "Nick's" Hospital at Plumstead, there are just a few where fights are going on by Health Service workers in London. [...] The Health Service workers of this country are building up a spirit of determination to fight against these cuts as they have never done before. They are going to fight,

le *work-in* du personnel a enrayé le calendrier de fermeture de l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital*. En 1978, les menaces se précisent à nouveau. Le personnel, syndiqué en majorité à COHSE, souhaite intensifier son action. L'équipe dirigeante de COHSE, qui se rend sur place, craint qu'une action trop forte n'affecte les patients, et ainsi les chances de réussite de la mobilisation contre la fermeture de l'hôpital. La stratégie proposée par le secrétaire général de COHSE est de continuer le travail et d'obtenir la garantie des médecins que des patients continueront d'être admis, puisque tant qu'il y aura des patients à l'hôpital les activités de celui-ci se poursuivront. Pendant ce temps, les secrétaires généraux des syndicats concernés tenteront de persuader le ministre de la santé de modifier son projet de fermeture de l'hôpital. La médiation proposée par la direction de COHSE ne produit pas les effets attendus. Si le ministre a effectivement suspendu la décision de fermer l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital*, il met en place, sans consulter les syndicats, un groupe de travail où les syndicalistes sont minoritaires, et dont le président est un médecin qui s'est déjà prononcé pour la fermeture de l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital*. Par ailleurs, plusieurs syndicalistes qui ont mené une action approuvée par la direction du syndicat ont reçu un blâme de la direction de l'hôpital. L'exécutif de COHSE envoie un message au ministre, lui demandant de retirer le blâme reçu par les syndicalistes de COHSE et, conformément à l'engagement qu'il avait pris, de consulter les syndicats quant à la composition et aux objectifs du groupe de travail. Le secrétaire général de COHSE obtient une réponse de la direction de l'hôpital, l'informant que le blâme était informel et ne sera pas enregistré dans les dossiers des syndicalistes. Le responsable local de COHSE à l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital*, demande au groupe de travail de réfléchir à différentes possibilités de transfert des activités de l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital* qui permettent un développement de celles-ci, et non pas leur compression comme dans le projet initial de transfert au *Whittington Hospital*¹³⁴³. Grâce à l'action des directions syndicales coordonnées au sein du comité sectoriel du TUC¹³⁴⁴, les activités de l'hôpital se poursuivent à la fin des années 1970. Cette conflictualité locale demeure constante jusqu'au conflit national de l'hiver 1978-1979. En 1978, des menaces de suppressions de postes dans les cantines scolaires mènent à des conflits à Stockport, à Neath et dans les arrondissements londoniens d'Harrow et de Brent. Les luttes contre les fermetures d'hôpitaux

and what they want is the support of every industrial worker in this country. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1977, p. 440.

¹³⁴³ « Meeting of the National Executive Committee, May 17th 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5; « Meeting of the National Executive Committee, August 9th 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5; « Meeting of the National Executive Committee, November 1st 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/6.

¹³⁴⁴ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 336.

se poursuivent à Hull, à Birmingham, à Manchester, à Newcastle, à Sheffield et dans le South Glamorgan où quatre hôpitaux sont menacés¹³⁴⁵.

Enfin, les luttes locales portant sur les salaires et les primes sont celles sur lesquelles les archives syndicales et les histoires des syndicats des collectivités locales et du NHS nous fournissent le moins d'information. Il semble cependant qu'elles aient été relativement rares dans un secteur où les salaires demeurent déterminés au niveau national. Au niveau local, les syndicats se plaignent tout au long de la décennie de la lenteur de la mise en place de systèmes de primes. Les travailleurs qui semblent en avoir profité le plus rapidement sont les éboueurs, en raison à la fois d'une tradition militante plus forte que les collectivités locales doivent prendre en compte ainsi que d'une quantification plus aisée de leur activité, en nombre de poubelles ramassées. Le paiement de ces primes mène cependant à de nouveaux conflits, et contribue à renforcer la culture militante des éboueurs. Jim Cornelius, qui était permanent de NUPE à Londres, se souvient ainsi d'une très longue grève des éboueurs de Chelsea à l'automne 1974. L'année suivante, il mène une grève de sept semaines dans l'arrondissement de Southwark. Ce qui démarre comme un conflit sur le paiement des heures supplémentaires se transforme rapidement en conflit sur les droits syndicaux et provoque un arrêt de travail de l'ensemble des travailleurs manuels de Southwark. À Tower Hamlets dont il s'occupe à partir de 1977, les éboueurs sont impliqués dans des grèves régulières¹³⁴⁶. En 1978, NUPE recense deux conflits sur les systèmes de prime. Une centaine d'éboueurs de Middlesbrough mènent une grève de quelques jours au mois de février, et près de 170 ambulanciers de la région du Gwent arrêtent le travail pendant une semaine en septembre¹³⁴⁷.

À côté de l'« apprentissage par le bas » des luttes locales, on trouve un « apprentissage par le haut », tout aussi local et quotidien, au contact des permanents des syndicats, notamment lorsqu'à NUPE il s'agit de permanents énergiques et radicaux qui assurent une présence locale forte et la formation militante des adhérents. Au tournant des années 1970, tous sont recrutés hors du syndicat, souvent parmi des délégués et responsables syndicaux de l'industrie, qui amènent avec eux les traditions militantes et les modalités d'action des secteurs dans lesquels ils ont commencé leur carrière. Nous ne disposons pas d'une vision d'ensemble sur les parcours professionnels des syndicalistes des services publics, y compris

¹³⁴⁵ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 318.

¹³⁴⁶ Entretien avec Jim Cornelius.

¹³⁴⁷ « 1978 local strike action », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/433. La direction nationale de NUPE ne recense que les conflits au cours desquels les grévistes sollicitent l'assistance financière du syndicat.

les permanents. Un certain nombre d'aspects ressortent tout de même de la presse syndicale, des archives et des entretiens que nous avons menés, quant au parcours d'un certain nombre de permanents. Dans l'édition du printemps 1978 de la *Scottish Trade Union Review*, Ron Curran, le responsable de NUPE en Écosse, souligne ainsi qu'il était au milieu des années 1960 mineur, et avait participé en tant que délégué de la NUM à la conférence du parti travailliste. Alors que les mines et les chemins de fer connaissent une forte contraction, Curran affirme qu'il n'est qu'un des nombreux travailleurs de ces secteurs qui profitent de l'expansion des services publics soutenue par le gouvernement Wilson pour trouver un nouvel emploi¹³⁴⁸. Dans les entretiens qu'ils nous ont accordé, plusieurs permanents de NUPE soulignent leur passé dans l'industrie. Bob Thomson était responsable d'une intersyndicale dans une entreprise de construction mécanique avant de devenir permanent de NUPE en 1974. Il estime que ce sont ses compétences de syndicaliste expérimenté de l'industrie que NUPE est allées chercher. Paul Dunn et Andy Anderson étaient mineurs dans le Kent, de même qu'un troisième permanent recruté par NUPE pour renforcer son organisation dans le Sud-Ouest. Anderson avait occupé des responsabilités au sein de la NUM du Kent, en tant que représentant d'une équipe tout d'abord puis en tant que secrétaire d'une section couvrant une des quatre exploitations du *National Coal Board* dans le Kent. Ces permanents jouent un rôle de passeur des savoir-faire syndicaux et militants de l'industrie¹³⁴⁹. Par-delà les seuls permanents, c'est l'ensemble des travailleurs issus de secteurs industriels qui font bénéficier les syndicats des services publics des traditions syndicales de leur secteur d'origine. En 1973, l'enquête menée par les chercheurs de Warwick révèle que la moitié des délégués étaient déjà syndiqués avant de rejoindre NUPE, et qu'un quart avaient eu des responsabilités dans d'autres organisations¹³⁵⁰. Il ne faut pas cependant penser le militantisme dans les services publics exclusivement sous la forme de la reproduction du militantisme des syndicats de l'industrie. Il y a aussi une créativité des travailleurs et des syndicats des services publics, comme le souligne Robert Fryer, qui met en évidence une série de moyens d'action spécifiques à ce secteur – l'usage accru des manifestations et des pétitions, le refus des tâches administratives, les menaces sur les services d'urgence¹³⁵¹.

¹³⁴⁸ Ron Curran, « Public Expenditure Cuts and the Economy », *Scottish Trade Union Review*, No. 1 (1978), p. 16.

¹³⁴⁹ Bob Thompson indique ainsi avoir repris, dans sa façon d'envisager la mobilisation des travailleurs des services publics, une technique importée du secteur manufacturier sous la forme de l'action ciblée de groupes clés. Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Bob Thompson.

¹³⁵⁰ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 210.

¹³⁵¹ Robert Fryer, *op. cit.*, 1989, p. 49.

Quelle qu’ait été leur trajectoire depuis lors, les permanents et anciens permanents de NUPE pour la région Sud-Ouest que nous avons interrogés se décrivent comme ayant été, dans les années 1970, des militants révolutionnaires en mission pour radicaliser le mouvement ouvrier et changer le monde. Leur action s’apparente donc souvent vis-à-vis des adhérents, notamment celles et ceux qu’ils ont repérés comme énergiques et radicaux, à une fabrique du militant. Avant que NUPE ne développe ses structures de formation au niveau régional à la fin des années 1970, ces permanents organisent également des formations destinées aux activistes locaux – délégués et responsables de section – pour transmettre un savoir syndical et militant acquis sur le terrain et à travers leur formation à *Ruskin College* ou au *Colleg Harlech*¹³⁵². Aussi bien Ian Ducat et Paul Dunn que Jim Cornelius se souviennent avoir intégré à leurs équipes syndicales, dans les instances régionales de négociation, des représentants élus par les adhérents. L’objectif est de les former au travail de négociation, les familiariser avec les procédures et leur permettre de faire un retour auprès de leurs collègues sur les modalités et résultats des négociations. C’est une pratique nouvelle au sein de NUPE. La TGWU tend également à envoyer une représentation mixte – délégués et permanents – aux instances de négociation, cependant que la GMWU envoie exclusivement ses permanents régionaux¹³⁵³.

L’existence de ce corps de permanents relativement jeunes dans les années 1970, radicaux, issus pour beaucoup d’autres secteurs et nommés par la direction du syndicat ne va pas cependant sans faire débat au sein de NUPE. Le recrutement dans d’autres secteurs, dominant jusqu’à la fin des années 1970, ferme aux adhérents des possibilités d’avancement dans des carrières symboliquement valorisées. L’absence de contrôle des adhérents sur les permanents contredit la promotion de la démocratie au sein du syndicat. Aussi l’élection des permanents est-elle revendiquée par une fraction des adhérents. C’est notamment le cas lors de la conférence extraordinaire de janvier 1975, où deux amendements à la nouvelle constitution de NUPE sont déposés dans ce sens. Un premier affirme que les délégués locaux sont capables de devenir les permanents du syndicat. Un deuxième, déposé par des délégués trotskystes, accuse les permanents de trahir la classe ouvrière. Si ces amendements sont rejetés de manière écrasante, la question de la nomination des permanents n’en constitue pas moins un motif de division dans ce que Williams et Fryer appellent, reprenant les termes

¹³⁵² Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 301.

¹³⁵³ Entretiens avec Jim Cornelius et avec Ian Ducat et Paul Dunn.

employés dans le syndicat, la « famille NUPE »¹³⁵⁴. La démocratisation et les responsabilités accrues des représentants des adhérents finissent néanmoins par infléchir la politique de recrutement. L'exécutif du syndicat ne se contente plus à la fin des années 1970, comme il le faisait auparavant, de valider des recrutements effectués dans les faits par Alan Fisher et Bernard Dix, mais joue un rôle de plus en plus actif. Après une décennie d'action militante, les délégués locaux de NUPE présentent désormais l'expérience qui leur permet de postuler à des postes de permanents. En 1981, Eaton et Gill estiment que près de 20% des permanents sont d'anciens adhérents. La quasi-totalité des nouveaux permanents sont désormais issus des rangs du syndicat. Les nouveaux permanents sortis du rang commencent leur carrière de professionnels du syndicalisme à un âge plus élevé que les permanents recrutés entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1970. De même que les jeunes permanents radicaux s'étaient parfois trouvés en conflit avec les secrétaires de section droitiers dans les années 1970, les permanents radicaux désormais moins jeunes trouvent que leurs nouveaux collègues issus des rangs de NUPE considèrent leur poste de permanent comme une récompense ou l'accès à des privilèges, et n'y consacrent pas autant d'énergie qu'eux¹³⁵⁵.

3.3.4 La gauche radicale dans le mouvement syndical

En termes numériques et électoraux, la gauche radicale pèse de moins en moins au cours des années 1970. La croissance des groupes trotskystes compense à peine le déclin numérique du parti communiste. Aux élections à la Chambre des communes, les candidats communistes présents dans seulement une fraction des circonscriptions recueillent en moyenne 3,4% des voix en 1964, 1,7% en octobre 1974 et 1,1% en 1979. Les candidats trotskystes obtiennent des résultats encore plus faibles¹³⁵⁶. La gauche est pourtant bien visible au sein du mouvement syndical. Des syndicalistes communistes comme Ken Gill ou Eddie Marsden jouent un rôle central dans les débats sur la politique économique du gouvernement travailliste ou sur la thématique de la « démocratie sociale », et leurs propositions ne sont pas toujours minoritaires. Les délégués communistes, trotskystes ou maoïstes sont bien en vue dans les conflits qui agitent localement l'industrie automobile, la marine ou les hôpitaux. Leur rôle est même souvent mis en évidence par la presse conservatrice pour suggérer que le mouvement syndical est contrôlé par des dirigeants extrémistes et des militants radicaux.

¹³⁵⁴ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 15, 238-239.

¹³⁵⁵ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 246; entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

¹³⁵⁶ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 108.

Entre pouvoir fantasmé et faiblesses organisationnelles, il est utile d'évaluer la présence et le poids des militants des partis de gauche radicale au sein du mouvement syndical.

3.3.4.1 *Le parti communiste*

Depuis l'échec, dans l'entre-deux-guerres, des tentatives communistes pour entrer dans le parti travailliste, les syndicats occupent une place centrale dans la réflexion politique communiste sur les moyens de radicaliser le parti travailliste, étape nécessaire de toute transformation politique radicale en raison du caractère hégémonique de ce dernier au sein du mouvement ouvrier britannique. Cet objectif semble lointain au début des années 1960, alors que le parti travailliste et les organisations syndicales sont dominés par la droite. Le scandale du trucage des élections au sein de l'ETU, alors dominée par les communistes, affaiblit la présence communiste au sein du mouvement syndical. L'accès aux positions de responsabilité est désormais interdit aux militants communistes au sein de l'ETU, comme c'est déjà le cas à la TGWU. Au sein de l'*Amalgamated Engineering Union*, les militants communistes possèdent des bastions solides mais doivent faire face à l'hostilité de la direction droitiste. Il est donc nécessaire pour les communistes de sortir de la marginalité politique et de modifier le rapport de force en faveur de la gauche. C'est l'émergence dans les années 1960 de ce qui est appelé au cours de la décennie suivante la stratégie de la « *Broad Left* », la gauche élargie : si les syndicalistes communistes cherchent toujours à arriver à des positions de pouvoir au sein des organisations, la priorité politique est l'unité de la gauche dans les syndicats pour faciliter l'élection de dirigeants progressistes. Pour briser l'étai de la droite sur les organisations du mouvement ouvrier, les communistes soutiennent également les initiatives visant à la démocratisation du fonctionnement des syndicats, de même qu'ils appuient les initiatives de la gauche au sein du parti travailliste. Il s'agit avant tout de déstabiliser les directions syndicales droitistes, et non de remettre en cause fondamentalement la structure de pouvoir au sein des syndicats. À la différence des militants trotskystes qui opposent la radicalité de la base au conservatisme des directions syndicales, les communistes ne considèrent pas pour leur part qu'il existe un antagonisme entre ces deux pôles de l'action syndicale. Ils peuvent au contraire se renforcer mutuellement, l'action militante de la base appuyant la prise de contrôle de la direction par la gauche, la transformation de la culture de l'organisation et la position des négociateurs syndicaux dans le rapport de force avec les employeurs. Cette offensive syndicale, élaborée et confirmée par la direction du parti en 1964, bénéficie dans les années suivantes d'un contexte favorable à son développement, alors que la désillusion à l'égard du gouvernement travailliste est renforcée par une ingérence gouvernementale croissante qui

contribue à la radicalisation du mouvement syndical¹³⁵⁷. Pendant que les syndicalistes travaillistes sont prisonniers de leur loyauté à l'égard du gouvernement Wilson, les militants communistes peuvent défendre sans états d'âme un programme autonomiste radical pour le mouvement syndical. Ils identifient dans la politique des revenus une stratégie « corporatiste » de domestication des syndicats et de résolution de la crise du capitaliste au détriment des travailleurs. La formalisation des relations professionnelles proposée par le rapport Donovan est vue comme une entreprise de neutralisation de la radicalité ouvrière. Les syndicalistes communistes jouent un rôle central dans l'opposition à *In Place of Strife* puis à l'*Industrial Relations Act*.

L'action des syndicalistes communistes est coordonnée par l'aile syndicale du parti (*Industrial Branch*), dirigée par Bert Ramelson de 1966 à 1977, date à laquelle Mick Costello lui succède. Alors que la gauche syndicale commence à se structurer dans les différentes organisations de travailleurs dans la seconde moitié des années 1970, les syndicalistes communistes maintiennent un fonctionnement autonome sous la forme des comités sectoriels (*industrial advisory committees*) du parti, qui réunissent les militants syndicaux de chaque secteur et des permanents du parti. Les syndicalistes communistes sont bien implantés dans l'industrie, et notamment dans quatre grandes organisations. À la NUM tout d'abord, le parti contrôle de nombreuses régions mais peine à unir durablement les forces de gauche et se révèle incapable de capturer les postes de président et de secrétaire général pendant les années 1970. À l'EETPU qui a succédé à l'ETU, les communistes demeurent très présents dans les sections locales en dépit de l'interdiction d'accéder aux responsabilités, mais peinent à organiser une opposition de gauche face à la direction de droite qui réprime durement toute activité oppositionnelle. À TASS, la gauche prend progressivement le contrôle du syndicat dans les années 1960. Selon McIlroy, cette première phase militante de conquête du syndicat laisse place dans les années 1970 à un tournant conservateur des communistes qui occupent les principaux postes à responsabilités, dominant l'exécutif et sont majoritaires parmi les permanents. Les syndicalistes communistes de TASS, qui ont toujours maintenu une autonomie relative à l'égard du parti, font désormais alliance avec la droite syndicale contre l'opposition de gauche représentée par les maoïstes et les trotskystes. TASS a fusionné en 1970 avec l'AUEW. Dans cette dernière organisation, McIlroy souligne que la période 1964-1979 s'ouvre et se clôt sur la domination de la droite au sein du syndicat. La gauche semble avoir une influence décisive sur l'organisation entre 1967 et 1973, mais reflue inexorablement

¹³⁵⁷ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 217-218.

par la suite au profit de la droite. McIlroy y voit le résultat de la faiblesse organisationnelle du parti communiste, incapable de rallier l'ensemble de la gauche à ses choix stratégiques et contraint de soutenir Hugh Scanlon. Taylor y décèle aussi l'effet du changement des modalités d'élection : alors que les responsables étaient élus dans des réunions de section tenues par les militants les plus actifs, ils le sont à partir de 1973 par bulletin postal. Il en résulte une augmentation du nombre de votants favorable à la droite. Cela ouvre aussi la possibilité d'influences extérieures au syndicat : en 1974 et 1975, le *Sun* et le *Daily Express* font campagne pour la droite et contre la gauche aux élections au sein de l'EETPU, UCATT et l'AUEW¹³⁵⁸. Les syndicalistes communistes parviennent également à exercer une influence dans les syndicats des chemins de fer, à la NUR et à ASLEF, ainsi que dans une série de petites organisations dont les principaux dirigeants sont communistes : la *Furniture, Timber and Allied Trades Union*, la *Watermen Lightermen Tugmen and Bargemen's Union* et la *Sheet Metal Workers' Union*. C'est dans le secteur du bâtiment que l'organisation communiste est probablement la plus étendue, grâce à la *Building Workers' Charter* qui émerge en 1970 de la coordination des chantiers londoniens. La *Building Workers' Charter* est inter-syndicale, publie un magazine à 10 000 exemplaires et organise au début des années 1970 des conférences qui rassemblent jusqu'à 900 délégués. Si tous les militants ne sont pas membres du parti communiste, une majorité des responsables l'est. Avec le reflux du militantisme dans la seconde moitié des années 1970, le parti encourage les délégués à devenir permanents au sein du syndicat UCATT qui a émergé en 1971 suite à la fusion des principales organisations de travailleurs du secteur du bâtiment.

Dans les services publics, le parti est en revanche faible. Il est faible de manière générale dans les services. Ce secteur n'est pas vu par le parti comme une priorité avant la fin des années 1970. À ASTMS, un syndicat dont la direction est ancrée à gauche dans les années 1970, le parti compte cinq à six permanents et deux ou trois membres de l'exécutif. Il n'est cependant jamais en mesure d'influencer la politique du syndicat. À la NUT, le communiste Max Morris, élu président en 1972, tient peu compte de l'orientation du parti et n'est pas en phase avec la nouvelle radicalité enseignante, ce qui laisse le champ libre aux organisations trotskystes. À NALGO, les communistes contribuent à la création d'un *Action Group*, mais

¹³⁵⁸ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 228-236; Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 122, 180-181. L'évaluation de la présence communiste réalisée par John McIlroy à partir d'un travail dans les archives du parti au LHASC et d'entretiens avec d'anciens militants communistes nous semble la plus fiable. Écrivant à la fin des années 1970 sur la base d'informations aux origines non spécifiées, Robert Taylor voit quant à lui une présence communiste plus forte, notamment dans les exécutifs de la NUM, la TGWU, l'AUEW, UCATT, la NUR et UPOW.

tentent vainement de neutraliser la percée trotskyste en soutenant la répression contre le groupe *Rank and File*. Cependant, même auprès des travailleurs manuels des services publics, le parti n'est pas fortement implanté. Il est faible en effet dans les deux grands syndicats généralistes qui couvrent à la fois le public et le privé. Au sein de la TGWU, où l'accès aux responsabilités a longtemps été interdit aux communistes, ceux-ci cultivent l'unité de la gauche et soutiennent sans faillir le secrétaire général Jack Jones, qui a grandement contribué à la levée de l'interdit qui pesait sur les communistes à la conférence constitutionnelle du syndicat en 1968¹³⁵⁹. Dès 1970, six communistes sont élus à l'exécutif du syndicat. La gauche, dominée par les communistes, continue de soutenir Jones même pendant les premières années du « contrat social », avant de déposer la motion de rejet de la politique des revenus au congrès de la TGWU en 1977. Les permanents communistes sont rares, et l'influence exercée par le parti dans la TGWU demeure, selon McIlroy, limitée géographiquement à Londres, les *Midlands* et l'Écosse. Les communistes ne parviennent en revanche jamais à peser au sein de la GMWU. Le *Morning Star* en est réduit à appeler, lors de l'élection au poste de secrétaire général en 1972, à voter pour David Basnett, lequel peut difficilement être décrit comme un syndicaliste de gauche¹³⁶⁰. Le point d'ancrage principal des communistes dans les syndicats des services publics est NUPE. En 1977, près de 25% de la grosse centaine de permanents du syndicat sont des militants du parti¹³⁶¹. Irene Swann, une des membres de l'exécutif et la présidente de son *Economic Committee*, l'est également. Dans une région comme le Sud-Ouest de l'Angleterre, faiblement syndiquée au début des années 1970 et qui constitue donc un terrain propice pour la stratégie organisationnelle et politique de NUPE, ce sont près de la moitié des dix permanents qui sont membres du Parti Communiste en 1973, et huit ou neuf sur douze au tournant des années 1980. L'autre moitié faisait partie selon Ian Ducat et Paul Dunn de l'aile gauche du parti travailliste¹³⁶².

Si Ramelson s'emploie à entretenir des rapports cordiaux avec les principaux dirigeants des organisations syndicales, le parti exerce également une pression sur le *General Council* du TUC par l'intermédiaire du *Liaison Committee for the Defence of Trade Unions* (LCDTU), fondé en 1966 et particulièrement actif au tournant des années 1970 contre *In Place of Strife* puis contre l'*Industrial Relations Act*. Dans ces deux épisodes, le

¹³⁵⁹ Andrew Murray, *op. cit.*, 2008, p. 135.

¹³⁶⁰ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 226-228.

¹³⁶¹ Alex Callinicos, « Alan Fisher, NUPE and the New Reformism », *International Socialism*, mars 1977.

¹³⁶² Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

positionnement radical du LCDTU contraint le TUC à adopter une attitude plus combative¹³⁶³. Les conférences du LCDTU d'avril 1969 et de novembre 1970 rassemblent ainsi respectivement 1 700 et 1 800 délégués. John McIlroy souligne néanmoins que dès le printemps 1971 le LCDTU n'est plus au cœur de la contestation contre l'*Industrial Relations Bill*, et qu'il est relativement marginal dans les luttes de 1972. Cela montre selon McIlroy la faiblesse de l'implantation communiste, éclipsée dans un contexte de mobilisation de masse, et l'incapacité structurelle du LCDTU, dirigé depuis les bureaux du parti, à devenir un véritable mouvement autonome. À partir de 1972, les conférences du LCDTU rassemblent un nombre décroissant de délégués. L'échec du LCDTU à organiser l'opposition syndicale à la politique des revenus du gouvernement travailliste à partir de 1975 révèle le caractère conjoncturel du succès antérieur du LCDTU et son incapacité à orienter l'action syndicale : en 1977, en dépit d'un regain d'activité en opposition à la deuxième phase de la politique des revenus, la journée d'action appelée pour le 20 avril est un échec¹³⁶⁴.

À côté du LCDTU pan-syndical et des comités sectoriels qui couvrent les principales organisations, le troisième niveau d'organisation des communistes dans le mouvement syndical est la section d'entreprise (*workplace branch*). L'effort réalisé est moindre à ce niveau. C'est pourtant une question discutée lors de chaque congrès du parti entre 1965 et 1968, mais qui disparaît ensuite de l'ordre du jour pour ne réapparaître qu'en 1975, lorsqu'avec le reflux de la vague militante de 1969-1974 le parti cherche à en faire le bilan. En 1975, une conférence sur l'organisation syndicale locale ne rassemble que quatre-vingt-onze délégués, c'est-à-dire à peine plus qu'une conférence du même type en 1966. Aucune conférence équivalente n'a été organisée entre temps. En 1978, une nouvelle conférence ne rassemble que cinquante-deux délégués. Entre 1964 et 1979, le nombre de sections d'entreprise a chuté de 265 à 126. Si cet affaiblissement reflète la baisse générale du nombre d'adhérents de 34 000 à moins de 25 000, il est d'autant plus remarquable dans un monde du travail marqué par une décennie de luttes. Les enquêtes menées par la direction du parti révèlent la faiblesse de ces rares sections d'entreprises, à la durée de vie limitée et à l'activité irrégulière. McIlroy en conclut que le parti communiste n'est pas véritablement organisé nationalement dans le monde du travail. La présence communiste prend plus la forme d'un réseau de syndicalistes de gauche, principalement actifs sur le terrain syndical et peu

¹³⁶³ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 241-244; Andrew Murray, *op. cit.*, 2008, p. 154.

¹³⁶⁴ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 244-245.

impliqués dans le travail politique du parti¹³⁶⁵. Il en résulte une double fragilité de la présence communiste dans les organisations syndicales : tout d'abord son impact dépend du jeu électoral et peut donc varier considérablement du jour au lendemain, ensuite la distance que les syndicalistes prennent soin de maintenir avec le parti ne permet pas à ce dernier de profiter des luttes syndicales pour recruter de nouveaux militants¹³⁶⁶. Cette idée est confirmée par le fonctionnement décrit par Ian Ducat et Paul Dunn au sein de la division Sud-Ouest de NUPE. En raison de leur éclatement géographique et de leur emploi du temps chargé, ils se retrouvent rarement entre permanents communistes. C'est avant tout un ensemble de principes d'action politiques qu'ils estiment avoir mis en œuvre en tant que communistes. Cela n'empêchait pas les militants communistes au sein de NUPE, adhérents et permanents, de se retrouver à l'occasion à Londres avec des permanents de l'aile syndicale du parti¹³⁶⁷.

À partir de 1975, la stratégie syndicale est affectée par les divisions au sein du parti. Des économistes de la droite du parti remettent en cause la défense acharnée de la libre négociation collective au profit d'une évaluation plus positive du « contrat social » comme outil de mise en œuvre d'une partie de l'AES défendue par le parti. Ils soulignent la contradiction entre l'économisme forcené qui semble prévaloir dans l'analyse des questions syndicales, et la réflexion politique sur la transition vers le socialisme qui suppose la constitution d'une large alliance populaire par-delà les seuls bastions communistes dans l'industrie¹³⁶⁸. Bert Ramelson et l'aile syndicale du parti rendent coup pour coup, niant le rôle des augmentations salariales dans l'inflation et défendant la libre négociation collective contre

¹³⁶⁵ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 221-222.

¹³⁶⁶ Dans l'entretien qu'il nous a accordé, John Kay, qui était à la fin des années 1970 l'homologue de Bert Ramelson pour l'Écosse, souligne les limites de l'action communiste dans le mouvement syndical : il met en évidence les différences d'appréciation entre travaillistes et communistes au sein de la gauche syndicale, et présente des communistes qui restent très en retrait dans les luttes syndicales qu'ils soutiennent. On peut certes y voir une marque de modestie personnelle ou une prudence due aux accusations de manipulation fréquemment lancées à l'encontre du parti communiste, mais une telle mise à distance est remarquable. Ian Ducat et Paul Dunn soulignent pareillement que c'est avant tout un ensemble de valeurs qu'ils apportent dans leur travail en tant que communistes, y compris dans la formation syndicale qu'ils assurent auprès des délégués. Jim Cornelius restitue de même des discussions qu'il a eues avec Alan Fisher, dans lesquelles celui-ci disait apprécier le travail syndical fait par les communistes mais se méfier de leur tendance à imposer leurs idées. Selon Cornelius, les communistes ne pouvaient ni ne voulaient imposer leurs idées. Tout ce qu'ils pouvaient faire était donner l'exemple de montrer les bénéfices syndicaux de l'organisation collective et du militantisme. Entretiens avec Jim Cornelius, avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec John Kay.

¹³⁶⁷ Il n'était pas rare que Bernard Dix participe à ces discussions. Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

¹³⁶⁸ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 220-221. L'analyse retrospective prudente à laquelle se livre John Kay révèle les difficultés de l'opposition au « contrat social ». Kay souligne que les communistes étaient hostiles aux termes du « contrat social », et notamment au contrôle des revenus, mais que la phase I de la politique des revenus bénéficiait du soutien d'une partie de la gauche syndicale en raison des avantages pour les travailleurs faiblement rémunérés d'une augmentation fixe de £6 pour tous les travailleurs. Entretien avec John Kay.

un « contrat social » qui a neutralisé politiquement le mouvement ouvrier¹³⁶⁹. Le remplacement en 1977 de Ramelson par Costello, issu du *Morning Star*, intensifie le débat entre syndicalistes et intellectuels au sein du parti sous la forme de leurs moyens d'expression respectifs, le *Morning Star* et *Marxism Today*. Alors que la lutte contre le contrôle des revenus permet selon Costello de radicaliser le mouvement ouvrier et de révéler les contradictions de la gestion sociale-démocrate de la crise¹³⁷⁰, elle révèle au contraire selon Hobsbawm les apories du militantisme forcené. Surtout, les horizons limités des militants syndicaux sont critiqués. Dave Cook, le responsable national à l'organisation (*National Organizer*), encourage une politisation plus claire du travail syndical, à travers la promotion de projets de production alternatifs pour les entreprises en difficulté et l'élargissement de la définition du mouvement ouvrier aux luttes et aux mouvements qui ont émergé dans les années 1970. Face à ce qu'il perçoit comme une dissolution du mouvement ouvrier et un abandon du référentiel de classe, Costello défend en retour la primauté des organisations et des priorités traditionnelles du mouvement ouvrier. Si l'on voit là l'ébauche du débat qui aboutit à l'éclatement du parti dans les années 1980, McIlroy estime que cette controverse s'est apaisée dès 1979. Dans un rapport, Costello admet les limites de la stratégie de conquête des directions syndicales menée depuis plus d'une décennie par l'aile syndicale du parti, et promeut l'organisation locale¹³⁷¹.

3.3.4.2 Les partis trotskystes

McIlroy présente les trotskystes comme cultivant, à l'opposé de la stratégie de conquête des directions syndicales formulée par le parti communiste, l'antagonisme radical entre une bureaucratie syndicale qui se fait l'alliée des patrons et de l'État, et une base

¹³⁶⁹ Un rapport de l'*Economic Committee* du parti affirme ainsi: « The sense of purpose and power in the movement's involvement in the key area of class conflict, the central front of trade union activity at the point of production, the wages front has been cut off, its life blood drained away through the social contract. The movement is inhibited from thinking politically about the main political issue of Britain today – wages – because that issue has been deftly removed from the battleground. In the wake of the social contract straightjacket immobilising and demobilising the movement the right can launch its witchhunt seeking further to blackmail the left into silence and timidity. Though the left remains strong in organisational terms and continues to make advances on many separate fronts, it loses the united momentum of the mass struggles of former years, giving way before the attacks of the right in confusion. » Communist Party of Great Britain Archive, Political Committee, CP/CENT/PC/14/08, Labour History Archive and Study Centre.

¹³⁷⁰ « I should like to emphasise one point. A massive struggle on wages can break the government's policy of attacks on the working class. More, by doing so the cornerstone of the whole strategy of raising profitability at the expense of living conditions would be knocked on the head. Here lies the crucial political importance of the wages struggle. This must never be underestimated. But there is a need for much more than such a victory, if we are not to witness a repeat performance, a replay of the social contract under another name. An imposed incomes policy under any name must become more widely understood as, of necessity, an attack on the working class. » Mick Costello, « Free Collective Bargaining », *Labour Monthly*, mars/avril 1978.

¹³⁷¹ John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 223-225.

structurellement militante. C'est l'organisation de la base radicalisée qui doit permettre au parti révolutionnaire de croître et de devenir un parti de masse. McIlroy estime que l'optimisme révolutionnaire des trotskystes est plus en phase avec la nouvelle radicalité syndicale des années 1960 et 1970 que ne l'est le réformisme stratégique du parti communiste. En tous cas, la stratégie électoraliste du parti communiste et ses échecs constituent une cible aisée pour les trotskystes qui peuvent s'emparer de l'héritage du syndicalisme de lutte des années 1910 et 1920. Les organisations trotskystes sont pourtant très faibles au milieu des années 1960. La *Socialist Labour League* (SLL) compte alors environ 500 membres, les *International Socialists* (IS) 200, *Militant* environ quarante. L'*International Marxist Group* (IMG) rassemble également autour de quarante personnes à sa création en 1968. Ces groupes connaissent une croissance rapide à partir de la fin des années 1960. McIlroy compte à la fin des années 1970 2 000 adhérents dans le *Workers Revolutionary Party* (WRP) qui a succédé à la SLL en 1973. IS, qui est devenu le *Socialist Workers Party* (SWP) en 1977, peut se prévaloir de près de 4 000 membres. *Militant* croît rapidement dans la seconde moitié des années 1970, atteignant 770 militants en 1975 et autour de 2 000 en 1980, cependant que l'IMG est passé à 400 adhérents en 1972 et 800 en 1978¹³⁷².

Par-delà le portrait général de trotskystes dénonçant la bureaucratie syndicale, les stratégies diffèrent radicalement selon les organisations. La SLL abandonne l'invocation de la radicalité de la base dès la fin des années 1960, et se rapproche de la conception stratégiste du parti communiste. Ainsi, elle voit dans un premier temps dans le LCDTU l'occasion de développer ses activités dans le mouvement syndical, et participe à la création des comités locaux à Leeds et à Sheffield. La tentative d'imposer la ligne de la SLL dans le comité d'Oxford où elle est dominante est cependant un échec. La SLL décide alors de créer une organisation concurrente du LCDTU, l'*All Trade Union Alliance* qui attire 2 000 délégués à sa conférence de lancement en février 1968. L'*All Trade Union Alliance* se présente explicitement comme un outil de recrutement et de formation pour la SLL, et exclut l'expression de toute opinion dissidente. Elle ne parvient donc pas à élargir la base syndicale de la SLL. McIlroy souligne qu'à la manière du parti communiste mais à une échelle plus petite encore, la SLL fonde son action syndicale sur des militants toujours très actifs, mais souvent isolés dans leurs entreprises et leurs secteurs. Surtout, les syndicalistes recrutés dans les rangs travaillistes ou communistes ne restent pas longtemps au sein d'une organisation

¹³⁷² John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskysts and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 262.

dirigée de manière autoritaire par Gerry Healey. La SLL, qui devient au début des années 1970 le WRP, est cependant la seule organisation trotskyste réellement implantée dans le secteur industriel, et notamment dans une des deux usines BL de Cowley, où une section d'entreprise de la SLL est formée en 1967 et rassemble rapidement une majorité des délégués syndicaux de l'AUEW et la TGWU. En dépit de réussites, notamment en matière d'extension de la syndicalisation à de nouveaux ateliers et services, la section SLL est affaiblie dès 1968 par l'échec de la lutte contre la rationalisation du travail. L'intransigeance de la SLL est critiquée au sein de l'usine, et une partie des responsables syndicaux rompent avec la section. L'autoritarisme des trotskystes leur aliène une fraction croissante des travailleurs au début des années 1970, et pousse à une défection massive des militants de la section WRP, qui forment la *Workers' Socialist League* (WSL) en 1974. La même année, les responsables régionaux de la TGWU prennent prétexte d'une grève sauvage en soutien au délégué trotskyste Alan Thornett pour démanteler la section locale TGWU et placer sous contrôle les activités des militants du syndicat dans l'usine. Les trotskystes parviennent cependant à prendre le contrôle de la nouvelle section dès 1977 et sont actifs dans l'opposition au « contrat social » et dans les luttes locales pour l'extension de la syndicalisation¹³⁷³.

La présence syndicale de *Militant* est réduite en raison de la priorité donnée au travail au sein du parti travailliste. McIlroy identifie une présence de *Militant* à la CPSA, l'AUEW, l'EETPU, ASTMS, NALGO et dans les syndicats des chemins de fer. De notre côté, nous avons appréhendé la présence de *Militant* dans le mouvement syndical à partir de deux sources : tout d'abord les tracts publiés par ou avec les partisans de *Militant* présents dans les organisations syndicales à destination des adhérents de celles-ci, ensuite le journal *Militant* lui-même, et l'actualité syndicale qu'il couvre. Les tracts syndicaux de *Militant* pour la période 1974-1980 conservés au *Modern Records Centre* concernent, par ordre décroissant d'importance numérique, la GMWU, NALGO et la CPSA, enfin la TGWU et NUPE. Les tracts reprennent des argumentaires développés au sein de l'organisation et présentés dans le journal *Militant*. Les publications de 1975 notamment se caractérisent par une même mise en cohérence explicite de la ligne des syndicalistes de *Militant* autour de l'idée qu'il faut imposer un « programme de lutte » (« *Fighting programme* ») aux directions syndicales et au gouvernement travailliste¹³⁷⁴. Les différents tracts¹³⁷⁴ mettent en avant une lutte contre quatre

¹³⁷³ John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskysts and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 264-270.

¹³⁷⁴ « GMWU : A Fighting Programme », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/10; « NALGO : A Socialist Perspective ! », Militant Archive, Modern Records Centre, University

adversaires : tout d'abord les intérêts capitalistes et leurs représentants conservateurs au parlement ; ensuite le gouvernement travailliste qui mène une politique anti-sociale et ses soutiens au sein du TUC ; la droite au sein de chaque organisation syndicale ; enfin la direction de chaque organisation syndicale : si le contrôle de l'organisation par des dirigeants de gauche est préférable à la domination de la droite, *Militant* soutient diverses mesures de démocratisation des organisations syndicales. Les tracts mettent ensuite en avant une série de principes. Le premier est l'organisation autonome des syndicalistes au niveau local, contre la centralisation de toutes les décisions dans les organisations. Le second réside dans la promotion d'alliances entre syndicats d'un même secteur, par exemple dans les services publics pour lutter contre les réductions budgétaires. Le troisième est la revendication d'un contrôle maximal des travailleurs sur la gestion de leur lieu de travail. Le quatrième, enfin, est la nationalisation des entreprises privées, qui seule peut rendre effectif le contrôle des travailleurs sur leur outil de travail.

Les publications syndicales de 1974 et 1975 sont généralement composées d'un texte tapé à la machine à écrire et d'une couverture dessinée au crayon. À partir de 1976, la documentation adressée par *Militant* aux adhérents des organisations syndicales est présentée sur papier glacé, et peut désormais faire jeu égal avec les mensuels syndicaux de la CPSA, de la GMWU et de NALGO également publiés sur papier glacé et mis en page de manière professionnelle. Le tract publié à l'occasion de la conférence de la CPSA marque une nouvelle étape : alors que les tracts étaient jusqu'alors présentés comme étant rédigés collectivement par des adhérents anonymes du syndicat adhérents du parti travailliste et partisans de *Militant*, les articles sont désormais individuellement signés par des syndicalistes. Après une introduction générale non signée, ce sont pas moins de dix-huit articles qui portent les signatures de militants de l'organisation, et proposent des analyses sur différentes questions – de la réduction du temps de travail aux liens avec le parti travailliste – ou des bilans de la situation ministère par ministère. On notera notamment une tribune signée par Kevin Roddy, l'un des membres de l'exécutif de la CPSA. On peut comprendre cette évolution des publications de *Militant* à destination de la CPSA de plusieurs manières. Tout d'abord, on peut y voir la volonté d'incarner une parole politique sinon relativement abstraite. La même année, le pamphlet à destination des adhérents de la GMWU comprend ainsi des textes rédigés par « un chômeur adhérent à la GMWU dans le Pays de Galles », « un

of Warwick, 601/C/S/12/3/12; « T&GWU : A Fighting Programme », *Militant Archive*, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/13.

travailleur immigré de la région de Londres » ou encore « un nouveau délégué syndical GMWU ». Probablement *Militant* veut-il ainsi confirmer son ancrage dans le syndicat et dans tous les secteurs qu'il représente, et contrer les critiques d'extériorité au mouvement syndical et travailliste dont il fait l'objet. Néanmoins, l'anonymat des contributeurs du tract adressé aux adhérents de la GMWU suggère que le climat n'y est pas entièrement favorable aux militants de la gauche radicale. *Militant* étale en revanche sa force dans les colonnes du pamphlet qu'il adresse aux adhérents de la CPSA. Non seulement il possède des activistes dans la plupart des grandes administrations de l'État britannique, mais il est également représenté dans l'exécutif du syndicat. Ses adhérents s'affichent au grand jour, généralement photo à l'appui et un exemplaire du journal *Militant* en main. On voit là non seulement la force organisationnelle de *Militant* dans ce syndicat, mais aussi le climat politique plus propice à la gauche radicale de syndicats qui ne sont pas liés aussi directement au parti travailliste et à sa direction droitière¹³⁷⁵.

Le seul tract syndical publié par *Militant* directement en lien avec les conflits de l'hiver 1978-1979 est rédigé par « des infirmières qui soutiennent *Militant* » et adressé à leurs collègues. Le tract salue la jonction que certains groupes d'infirmières ont déjà opérée avec le personnel technique gréviste sous la forme de grèves symboliques, puis dénonce les attaques que les grévistes du NHS ont subi de la part de la presse, des conservateurs et même du ministre travailliste David Ennals. Une deuxième partie du tract s'emploie à montrer l'existence d'un tournant militant des infirmières, lesquelles ont démontré au cours des dernières années leur capacité à passer à l'action et rejoignent désormais en masse les organisations syndicales qui peuvent assurer leur défense collective. Une troisième partie du tract revient sur les enjeux de la défense du NHS pour la classe ouvrière britannique, qui nécessitent que les infirmières fassent grève s'il le faut en dépit de leurs hésitations¹³⁷⁶.

La présence syndicale de *Militant* transparait également dans les colonnes du journal de l'organisation. En novembre 1976, alors que NUPE se mobilise contre la réduction des dépenses publiques, Alan Fisher écrit un article intitulé « *End Capitalist Cuts Now !* », publié en première page de *Militant*¹³⁷⁷. Cela permet à la fois à Fisher de mobiliser des soutiens dans le parti travailliste, et à *Militant* de montrer le crédit dont il dispose au sein du mouvement

¹³⁷⁵ « CPSA: The Tasks Ahead », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/23; « GMWU Review 1978 », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/29.

¹³⁷⁶ « Should Nurses Go On Strike ? », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/28.

¹³⁷⁷ « End Capitalist Cuts Now », *Militant*, 12 novembre 1976.

syndical – alors que sa légitimité est critiquée par la droite travailliste – et de se présenter comme la voie de la gauche syndicale. Au cours de l'hiver 1978-1979, *Militant*, qui a appelé à résister à la politique des revenus du gouvernement, suit de près les conflits qui se développent. Peter Taaffe, ancien responsable de l'organisation, peut même affirmer que *Militant*, dont le personnel n'a cessé de s'étoffer au cours des années précédentes, propose la couverture la plus complète des conflits. Il s'emploie à jouer le rôle de bulletin politique des luttes, relayant les revendications des travailleurs, détaillant l'avancée des négociations et mettant en avant les actions menées par les travailleurs. Une place considérable est accordée aux syndicats où *Militant* bénéficie d'une audience particulière. C'est le cas du syndicat des travailleurs des boulangeries industrielles. Un des membres de l'exécutif du syndicat, Joe Marino, est un activiste de *Militant*, et le secrétaire général de l'organisation Sam Maddox écrit régulièrement dans les colonnes du journal¹³⁷⁸.

Dans les années 1960, IS est caractérisée par la liberté de ton au sein de l'organisation, et par la volonté de poursuivre l'analyse du capitalisme par-delà les textes canoniques du marxisme-léninisme. La valorisation du réformisme pratique (« *do-it-yourself reformism* ») des délégués syndicaux se traduit en janvier 1966 par la création, dans un contexte de radicalisation des travailleurs du bâtiment et à l'initiative de militants d'IS, du *London Industrial Shop Stewards' Defence Committee*, qui publie le magazine *Resistance*. Les militants communistes également impliqués dans la création du *London Industrial Shop Stewards' Defence Committee* se retirent cependant bientôt pour participer au développement du LCDTU. Le *London Industrial Shop Stewards' Defence Committee* périclité rapidement, alors qu'IS se tourne vers les étudiants radicalisés par l'opposition à la guerre du Vietnam et les événements sur le continent. L'échec de « Mai 68 » est cependant analysé par Tony Cliff, le principal dirigeant d'IS, comme révélant la nécessité de revenir à une organisation léniniste du parti, sur la base du centralisme démocratique. Le parti opère un tournant ouvriériste : les nouveaux militants étudiants sont encouragés à s'installer dans les usines où ils produisent des bulletins d'entreprise. Ceux-ci contribuent à accroître l'audience d'IS, tout comme le manuel pratique que Cliff consacre en 1970 aux accords sur la productivité. En 1971, huit magazines sont publiés sous le titre *Rank and File* dans différents secteurs. Les travailleurs manuels constituent cependant à peine un tiers des effectifs de l'organisation, la même proportion que les étudiants et les universitaires. IS, conscient de sa faiblesse au sein du mouvement syndical, s'emploie à étendre son influence dans le LCDTU. À la conférence du LCDTU en juin 1972,

¹³⁷⁸ Peter Taaffe, *op. cit.*, 1995, p. 140-141.

150 délégués sur le millier présents sont fournis par IS. En 1973, IS se déchire sur la question des sections d'entreprise. Celles-ci sont défendues par Cliff désormais partisan d'une ligne ouvriériste, mais une partie des militants craignent qu'elles ne produisent une division sociale au sein du parti entre ouvriers et intellectuels et ne conduisent à une syndicalisation – l'inverse d'une politisation – des militants d'entreprise. Le principe de la création des sections d'entreprise est adopté à la conférence d'IS de 1973. Un an plus tard, le bilan est décevant dans l'industrie. En dépit du recrutement de nouveaux militants, les sections d'entreprise périssent et l'organisation peine à recruter dans les cercles dirigeants du mouvement syndical¹³⁷⁹.

La progression d'IS est en revanche remarquable dans les services. Au milieu des années 1970, pas moins de 330 enseignants sont adhérents d'IS. L'organisation est présente dans les exécutifs de la NUT, de l'*Educational Institute of Scotland* et de la *National Union of Journalists* (NUJ). IS est la principale force de gauche dans des syndicats du secteur public comme la NUT, NALGO et la CPSA. En 1973, ce sont désormais près de seize journaux qui sont publiés à destination des différents secteurs d'activité. Le plus important et le plus ancien est *Rank and File Teacher* qui tire à 10 000 exemplaires. Toujours dans les services publics, *NALGO Action News* et *Hospital Worker* tirent tous deux à 6 000 exemplaires, et *Redder Tape* – destiné aux adhérents de la CPSA – à 3 000 exemplaires. Les effectifs militants d'IS demeurent cependant faibles dans le mouvement syndical, en dépit d'une croissance indéniable. Dans les services publics, IS compte ainsi en juin 1974 130 syndicalistes dans le secteur hospitalier, 56 dans les administrations et 160 à NALGO¹³⁸⁰. Les militants hospitaliers qui publient *Hospital Worker* rentrent régulièrement en conflit avec la direction de NUPE. Williams et Fryer leur attribuent l'émergence au cours de l'hiver 1972-1973 de la revendication d'une augmentation de huit livres par semaine pour le personnel technique hospitalier, à savoir le double des quatre livres demandées par les directions syndicales. Les militants londoniens d'IS contribuent à la formation en novembre 1972 de la *London Alliance of Stewards for Health Workers*. Le secrétaire de cette organisation est Mark Palmer, également secrétaire de la section NUPE au *St George's Hospital*. À Manchester, un groupe semblable est mis sur pied sous la houlette de Jack Sutton, secrétaire de section NUPE pour les hôpitaux de Manchester. Williams et Fryer, très proches de l'alliance entre gauche

¹³⁷⁹ John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskyists and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 270-276.

¹³⁸⁰ John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskyists and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 286-287.

travailleuse et communistes qui dominait le syndicat dans les années 1970, décrivent des militants d'IS s'employant à manipuler les sections locales de NUPE auxquelles la réorganisation du milieu des années 1970 a donné un pouvoir considérable. En raison de cette décentralisation et de l'orientation de gauche du syndicat, IS fait de NUPE un terrain privilégié d'action politique. Bernard Dix et Ron Keating, eux-mêmes d'anciens trotskystes désormais plus proche de la « *Broad Left* », contribuent cependant à neutraliser politiquement les offensives des délégués trotskystes lors des conférences du syndicat¹³⁸¹.

McIlroy décrit IS comme victime au milieu des années 1970 d'un excès de confiance en soi, motivé par une croissance numérique certaine mais faible, une analyse optimiste des potentialités révolutionnaires de la conjoncture et une sur-estimation du rejet du réformisme travailleuse par les travailleurs britanniques. Cliff et ses appuis estiment que le moment est venu de mettre en place un *National Rank and File Movement* (NRFM), lancé en mars 1974 par une conférence qui rassemble 500 délégués. Dans le NHS, c'est Jack Sutton qui est responsable de la mise en place d'un tel mouvement. La conférence adopte un programme d'opposition à la politique des revenus et aux lois anti-syndicales, et affirme vouloir organiser les travailleurs contre la trahison des dirigeants syndicaux. En dépit de l'objectif affiché d'alliance entre révolutionnaires et réformistes radicaux, le comité dirigeant du NRFM est constitué entièrement de membres d'IS. Les critiques pleuvent, aussi bien de la part du reste de la gauche que de l'intérieur de l'organisation. Paradoxalement, la volonté de faire du NRFM une organisation syndicale de base amène IS à refuser de lui donner une orientation politique claire. Sur le papier, le NRFM se positionne parfois à droite de la majorité du mouvement syndical. Alors que Cliff s'impatiente, une partie des syndicalistes d'IS estiment que l'organisation veut aller trop vite. Cliff décide de promouvoir une nouvelle génération de travailleurs, en lieu de ses cadres syndicaux qu'il estime infectés par le réformisme. Une opposition se constitue au sein d'IS, mais est rapidement expulsée en 1975 de l'organisation qui prend un tour plus autoritaire. Dans la seconde moitié des années 1970, la présence syndicale d'IS est considérablement affaiblie par l'isolement croissant du NRFM, l'effondrement des sections d'entreprise et la concurrence dans les syndicats des services publics de formations de gauche plus larges rassemblant des militants du parti communiste, de l'IMG et de *Militant*. Alors que les abonnements à *Socialist Worker* chutent de 20 500 en 1974 à 13 000 en 1976, le parti se replie sur lui-même et sur ses organisations. Le sectarisme d'IS contribue à affaiblir la gauche dans les syndicats de l'industrie comme l'AUEW, la

¹³⁸¹ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 199, 302-303.

TGWU et l'EETPU et à marginaliser IS au sein de cette gauche. Un nouveau tournant ouvrier est opéré en 1977 avec la création du SWP. Profitant du retour de la radicalité syndicale en 1977, le SWP tente de relancer le NRMF. En novembre 1977, une conférence attire plus de 500 délégués. L'appel à la grève en soutien aux pompiers est cependant un échec. À la fin de la décennie, si le SWP continue de gagner des militants dans la jeunesse grâce à l'action de ses campagnes thématiques, la *Right to Work Campaign* et l'*Anti-Nazi League*, sur le plan syndical il est au plus bas. Cliff affirme rétrospectivement que la lutte pour la radicalisation du mouvement ouvrier a été perdue dès 1974, lorsque les délégués syndicaux ont été incorporés dans la bureaucratie syndicale à travers le « contrat social »¹³⁸².

Les services publics, et NUPE en particulier, constituent un terrain de lutte privilégié pour le SWP. D'un côté NUPE est un syndicat qui promeut des politiques radicales et dans lequel le SWP déploie son programme face à des adhérents radicalisés. De l'autre NUPE illustre les compromis d'un syndicalisme réformiste. Dans un article cinglant de mars 1977 intitulé « *Alan Fisher, NUPE and the New Reformism* », l'intellectuel trotskyste Alex Callinicos fait le procès d'Alan Fisher, « coqueluche » et « étoile montante » d'une gauche réformiste abandonnée par son ancien champion Jack Jones. Callinicos propose une histoire officieuse du tournant militant du syndicat, dans laquelle il souligne la façon dont cette impulsion est venue de la base du syndicat et a dépassé la direction modérée du syndicat dans la période 1969-1974. Il estime que la grève du personnel technique hospitalier en 1972-1973 s'est faite contre la volonté des directions syndicales de parvenir à un accord salarial dans le cadre fixé par la politique des revenus du gouvernement Heath. Après qu'une majorité des sections locales s'est prononcée en faveur de l'action, la direction de NUPE s'est employée à neutraliser la colère des travailleurs en adoptant le principe de la « grève ciblée » (*selective strike*) et en empêchant les grévistes de coordonner la grève et de l'étendre à d'autres secteurs. Callinicos estime que le choix de séparer les revendications des travailleurs du NHS de celles des collectivités locales l'année suivante est pareillement une stratégie de division visant à neutraliser le militantisme de la base. Faisant l'analyse de la faiblesse syndicale des travailleurs des services publics, la direction de NUPE défend la négociation de primes comme moyen de contourner la politique des revenus, plutôt que de soutenir la révolte contre celle-ci. Alors même que la conférence de NUPE au printemps 1973 rejette le principe des primes négociées contre une hausse de la productivité, la direction de NUPE continue de

¹³⁸² John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskyists and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 277-282.

soutenir cette orientation. Dans la période marquée depuis 1974 par le « contrat social », Callinicos estime que la direction de NUPE continue d'allier rhétorique militante et inaction face au gouvernement travailliste. Alan Fisher a toujours fini par se rallier à la position majoritaire au *General Council* du TUC, notamment face aux marins de la *National Union of Seamen* lorsque ceux-ci protestent contre le contrôle des revenus à l'hiver 1976-1977. Il en va de même dans la campagne contre les réductions budgétaires. La direction de NUPE s'est montrée incapable selon Callinicos de soutenir les luttes menées par les travailleurs au niveau local. Refusant de recourir à la grève, la direction du syndicat s'enferme dans ce qu'elle nomme une « guérilla » mais qui recouvre en fait le refus de coordonner et d'élargir la mobilisation. Cela révèle les limites politiques de ce que Callinicos qualifie de « nouveau réformisme », à savoir la position défendue par des gens qui vont de la gauche du parti travailliste à la droite du parti communiste. Callinicos souligne d'ailleurs le nombre important de communistes parmi les cadres de NUPE. Ce réformisme est nouveau en ce qu'au lieu de reposer sur les syndicats de l'industrie comme au tournant des années 1970 et sur des dirigeants issus du rang, il est ancré principalement dans les services publics et porté par des dirigeants qui, comme Fisher, sont des professionnels du syndicalisme. Il en découle selon Callinicos l'affaiblissement des revendications politiques et de la combativité syndicale de ce nouveau réformisme¹³⁸³.

C'est sur la stratégie de lutte contre les réductions budgétaires, jugée inadéquate par le SWP alors qu'elle fait la fierté de la direction de NUPE, que les militants du SWP insistent le plus fortement, tant au sein du syndicat que dans les publications de l'organisation trotskyste. À la conférence nationale de NUPE en 1977, les délégués trotskystes défendent le principe d'une grève nationale de l'ensemble des adhérents du syndicat contre les réductions budgétaires dans les services publics. Bill Geddes, l'un des deux candidats à un siège à l'exécutif du syndicat sous l'étiquette « *Right to Work* », affirme que le syndicat se contente d'actions locales contre les fermetures d'hôpitaux et les suppressions de postes en raison de son acceptation générale du « contrat social »¹³⁸⁴. Il s'en prend donc à un exécutif complice

¹³⁸³ Alex Callinicos, « Alan Fisher, NUPE and the New Reformism », *International Socialism*, mars 1977.

¹³⁸⁴ « Dear Brothers and Sisters, I believe that for the foreseeable future the main priority for NUPE members will be the fight to save the jobs and services we have battled for and won over the past 30 years. Victory in this struggle is certainly possible. I believe however, that this can only be achieved by mobilising the full strength of our union. NUPE's membership is now a massive 620,000 yet in the entire history of the union there has never been joint national action by the entire membership; in the battle against the cuts it is madness to imagine that we can win by fighting a ditch by ditch campaign. I firmly believe that only mass national action by NUPE and other unions will stop the cuts. Our present National Executive are obviously unwilling to lead this action; the reason for this reluctance can be summed up in two words – Social Contract! », « Bill Geddes – Election Address », *International Socialism*, No. 96 (1977), p. 11.

des politiques rétrogrades du gouvernement travailliste, et à des permanents dont les intérêts sont antagonistes avec ceux des adhérents pour demander une démocratisation du syndicat¹³⁸⁵. Les militants trotskystes sont particulièrement présents dans les luttes londoniennes autour du NHS, sous la forme d'un ensemble de groupes. Ils sont ainsi à l'initiative du *Committee of London Area Stewards in the Health Service*, une coordination des délégués londoniens dont la première réunion en février 1977 rassemble soixante-dix délégués issus de trente hôpitaux. En mars 1977, une conférence sur le thème « *Save our Hospitals* » est organisée à Londres par la *Right to Work Campaign* et *Hospital Worker*. Dans les colonnes d'*International Socialism*, Gerry Dawson estime que la présence de 200 délégués syndicaux montre le potentiel de l'action locale coordonnée et déterminée¹³⁸⁶. Dans les deux cas, les militants dénoncent la trahison de la direction des responsables de NUPE, qui avaient appelé initialement à une grève londonienne pour le 11 mai, avant de se rétracter et de proposer une simple manifestation de Hyde Park à Westminster¹³⁸⁷.

Les militants du SWP n'en critiquent pas moins la stratégie de NUPE sur les salaires. À la conférence nationale de 1978 où la direction de NUPE propose de faire campagne pour un salaire de £60 pour trente-cinq heures de travail par semaine, les délégués SWP déposent une motion de censure contre la direction du syndicat. Elle condamne le refus de celle-ci de mener une offensive sur les salaires en 1977-1978. Pour la nouvelle phase de négociation, elle promet une revendication de £65 pour une semaine de trente-cinq heures, la retraite à 60 ans et des améliorations concernant les vacances et les congés maternité. Elle demande enfin que l'action de la direction soit surveillée par un comité composé de membres de l'exécutif et des comités sectoriels, et qu'en l'absence de résultat à l'automne une conférence extraordinaire soit convoquée. La direction de NUPE parvient à écarter cette offensive facilement, puisqu'elle a déjà mis en place un comité pour assurer la coordination de l'offensive salariale

¹³⁸⁵ « Probably the single most important change I would welcome is a more democratic union. By this I mean regular election of all NUPE officers by the rank and file members they represent. The union full-timers should at all times be under the control of the ordinary members – at present we don't even know how much they are paid. Many of the present NUPE officers have socially more in common with the bosses than with their members; occasionally it is debatable as to which side they are on. This situation will continue until the rank and file has control over the officers' actions. » « Bill Geddes – Election Address », *International Socialism*, No. 96 (1977), p. 11.

¹³⁸⁶ Gerry Dawson, « What's Happening to the Health Service », *International Socialism*, No. 99 (1977), p. 18-21.

¹³⁸⁷ « To Secretaries of TU Branches and Shop Stewards Cttees in the Greater London Health Service, 23 April 1977 », TUC Library Collections, HD6661, P9.99.

et que depuis 1977-1978 les adhérents et leurs représentants sont consultés régulièrement lors des négociations salariales¹³⁸⁸.

La dernière organisation trotskyste notable est l'IMG. Celui-ci possède une faible base syndicale. Il est quasiment absent de l'industrie, même si une politique d'« installation » dans les usines automobiles lui permet de se constituer une base limitée dans les usines Rover de Solihull et BL de Cowley¹³⁸⁹. L'IMG est plus présent dans le mouvement étudiant et dans le secteur des services, où ses militants se joignent à ceux des autres organisations trotskystes mieux implantées. C'est le cas de *Red Collar* à ASTMS et de *Redder Tape* à CPSA, deux groupes dominés par le SWP. À NUPE et à COHSE, les militants de l'IMG sont actifs dans la *Campaign for Action* et la *Socialist Alliance*, où ils s'allient à *Militant* contre l'emprise du SWP.

Au final, McIlroy souligne que les militants trotskystes ont contribué au maintien d'un syndicalisme de lutte même à l'apogée de l'intégration du mouvement syndical aux institutions de l'État britannique dans la seconde moitié des années 1970. Ils ont apporté un soutien important aux exigences de démocratisation de l'activité syndicale, tout en maintenant une distance critique à l'égard des programmes de démocratisation menés par les directions. Ceux-ci, mis en œuvre notamment dans les services publics, visaient précisément selon lui à neutraliser l'agitation trotskyste contre les directions syndicales. Dans l'industrie, ce sont avant tout les communistes, plus nombreux et solidement implantés, qui bloquent l'action politique des trotskystes. Les organisations trotskystes se sont donc montrées incapables de créer et de maintenir une présence durable dans le mouvement syndical britannique, à la différence du parti communiste. Pour McIlroy, la force de ce dernier a été de produire, non sans des controverses et des débats multiples, une pratique politique adéquate à la situation de la Grande-Bretagne et aux caractéristiques de son mouvement ouvrier, et de cultiver une souplesse organisationnelle. À l'inverse, l'impatience des trotskystes à sortir de la marginalité a produit selon lui un activisme échevelé, auquel manquait la vision d'ensemble du mouvement ouvrier que fournissaient aux communistes leur force numérique et la pluralité idéologique de leurs composantes¹³⁹⁰.

¹³⁸⁸ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 314-315.

¹³⁸⁹ L'« installation » réside dans le choix délibéré pour un militant d'être embauché dans une usine pour y développer les activités de son organisation.

¹³⁹⁰ John McIlroy, « 'Always Outnumbered, Always Outgunned': the Trotskysts and the Trade Unions », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 284-285.

3.3.4.3 *L'impact des militants de la gauche radicale*

L'impact des militants de la gauche radicale demeure difficile à quantifier. La droite travailliste met à profit les déclarations communistes quant au rôle du parti dans la politique du mouvement syndical et du parti travailliste pour insister sur l'influence insidieuse des militants communistes. Robert Taylor reprend ainsi, dans plusieurs de ses écrits, une citation de Bert Ramelson, responsable de l'aile syndicale du parti, dans laquelle celui-ci accorde aux syndicalistes communistes un rôle déterminant dans l'orientation prise par le mouvement¹³⁹¹. Taylor considère pareillement que les communistes ont joué un rôle décisif dans l'échec de la politique de « contrat social ». L'absence de contrôle du TUC sur les syndicats affiliés et sur l'activité des syndicalistes au niveau local explique, selon lui, la facilité avec laquelle les militants communistes au sein du mouvement, redoutablement organisés sous la direction de Bert Ramelson puis de Mick Costello, ont pu orienter l'opinion syndicale dans le sens d'un rejet de la modération salariale¹³⁹².

Le milieu des années 1970 étant marqué par une décrue de la conflictualité en général, et tout particulièrement dans les secteurs industriels où le parti communiste est fort, l'influence de celui-ci se fait désormais sentir selon Taylor avant tout à travers la pression exercée contre la politique de « contrat social » au congrès du TUC, ainsi qu'à la conférence du parti travailliste grâce à ses alliés de gauche. Même si la position communiste est encore minoritaire, y compris au sein de la gauche syndicale, au congrès du TUC de 1974 où Ken Gill retire sa motion hostile au contrat social, cette même année marque une consécration pour les communistes. Ils peuvent revendiquer quatre-vingt-dix-sept des 1 032 délégués, dont dix-sept intervenants, et sept millions de voix en faveur de Ken Gill qui font de lui le premier communiste membre du *General Council* du TUC¹³⁹³. Il y est rejoint en 1977 par George Guy, secrétaire général de la *Sheet Metal Workers' Union*, cependant que Jimmy Milne devenait en 1975 secrétaire général du STUC. À partir de son accession au *General Council*, Gill s'emploie à y coordonner les forces de la gauche syndicale. C'est pourtant la ligne loyaliste qui continue à s'imposer aux congrès de 1975 et 1976, contre des syndicalistes communistes

¹³⁹¹ « We have more influence now on the Labour Movement than at any time in the life of our Party. The Communist Party can float an idea early in the year. It goes to trade union conferences in the form of a resolution and it can become official Labour Party policy by the autumn. A few years ago we were on our own but not now'. » Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 121; Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 70.

¹³⁹² « In fact, the Social Contract was confronted from its beginning by a formidable political force that emerged to take advantage of the underlying weaknesses in the country's increasingly decentralised, workplace unionism. The most effective, organized trade union resistance to the Social Contract came from the activities of the industrial wing of the small Communist Party and its trade union allies on Labour's broad left. » Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 84.

¹³⁹³ John Saunders, « The 1974 TUC and a Future Labour Government », *Comment*, 21 septembre 1974.

qui font du retour à la souveraineté syndicale et à la libre négociation collective leur principal slogan. Taylor souligne que Ramelson et Gill sont critiqués au sein même du parti communiste en raison du caractère « économiciste » de cette revendication. Il reprend des analyses produites par l'exécutif du parti, qui tendent à montrer que les travailleurs restent en majorité fidèles à leurs dirigeants et aux politiques réformistes menées de concert par le TUC et le gouvernement travailliste. L'analyse communiste selon laquelle la régulation gouvernementale des salaires a contribué à affaiblir la conflictualité sociale et le potentiel de combat des travailleurs renforce Taylor dans sa conviction du rôle du contrat social comme ébauche d'une gestion sociale-démocrate et pacifiée des relations professionnelles. Pour l'aile syndicale du parti, il est au contraire impératif d'encourager les travailleurs à mettre fin au « contrat social » pour reprendre la lutte contre le patronat. Taylor suggère que la promotion du retour à la libre négociation collective a contribué non pas à renforcer la gauche au sein du mouvement syndical, mais plutôt à déstabiliser des dirigeants comme Hugh Scanlon qui est remplacé par le droitier Terry Duffy dans un syndicat où les communistes étaient jusqu'alors très influents, et à rendre l'électorat ouvrier sensible à la rhétorique des conservateurs qui promettent le retour à la libre négociation collective. La défaite travailliste aux élections de mai 1979 et le ralliement d'une fraction l'électorat ouvrier qualifié aux conservateurs constituent pour Taylor la condamnation ultime de la stratégie communiste¹³⁹⁴.

Dans une perspective de gauche, John McIlroy a également analysé le milieu des années 1970 comme un tournant dans la vision de l'action syndicale par le parti. Alors que le militantisme tend à refluer, les potentialités du programme autonomiste sont remises en cause. La gauche du parti insiste sur la nécessité stratégique d'ancrer le parti plus profondément dans le monde du travail, là où la priorité a été donnée par Ramelson aux alliances politiques et à la capture des postes à responsabilités et des directions syndicales. Le poids politique obtenu par le parti communiste est discuté. Au contraire de Taylor, McIlroy voit dans la centaine de délégués communistes au congrès du TUC et la présence communiste réduite au *General Council* un signe de la faiblesse de la stratégie de conquête des appareils. Au *General Council*, Gill et Guy demeurent minoritaires, même lorsqu'ils reçoivent le soutien de dirigeants de gauche comme Ray Buckton d'ASLEF, Alan Sapper de l'*Association of Cinematograph, Television and Allied Technicians* ou Ken Cameron de la FBU. Hugh Scanlon, Jack Jones et Lawrence Daly, arrivés au pouvoir avec le soutien des communistes et du même côté que la LCDTU à l'époque de la contestation de *In Place of Strife* et de l'*Industrial Relations Act*,

¹³⁹⁴ Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 84-86, 89-90, 97.

soutiennent désormais résolument le « contrat social » et tiennent à distance leurs anciens alliés communistes. En 1979, le nombre de syndicalistes de gauche a certes augmenté par rapport au milieu des années 1960 où seuls trois dirigeants syndicaux, sur la quarantaine de membres du *General Council*, pouvaient être placés à la gauche du mouvement. Il n'en reste pas moins que la gauche reste minoritaire, et représentée par des syndicalistes de petites organisations, à l'exception du trotskyste Walt Greendale, qui occupe cependant une position de second rang au sein de la TGWU¹³⁹⁵.

L'extension de la conflictualité sociale dans les années 1970 est donc indéniable. Les différents groupes de travailleurs des services publics – collectivités locales, NHS, administrations publiques – passent à l'action au cours d'une série de conflits nationaux au début de la décennie. Surtout, cette conflictualité ne disparaît pas à l'issue des grandes mobilisations nationales. Dans un contexte marqué par la réorganisation des collectivités locales et du NHS et par la baisse des budgets de ceux-ci, les luttes locales demeurent fortes pendant toute la décennie. Des groupes de travailleurs qui ont souvent découvert l'action collective pour la première fois en 1972-1973 mènent dans les années qui suivent des occupations et des *work-in* et reçoivent le soutien non seulement de la gauche radicale et des groupes féministes, mais aussi de leurs propres directions syndicales qui ont opéré un véritable tournant militant. Il y a bien une radicalisation d'organisations syndicales comme COHSE et NUPE, plus ou moins prononcée mais marquant un départ par rapport aux pratiques syndicales qui caractérisaient les collectivités locales et le NHS dans les années 1960. À NUPE, on peut même parler d'un programme de radicalisation des adhérents, soutenu par la direction du syndicat à travers une rhétorique militante, la déconcentration des responsabilités au profit des adhérents et de leurs élus, enfin le mot d'ordre de soutien aux luttes locales adressé aux permanents. Un tel programme décentralisé de radicalisation dépend cependant pour sa mise en œuvre des dispositions des permanents locaux, des travailleurs et de leurs représentants. On constate ainsi une concentration des luttes locales dans les régions industrielles comme le Nord de l'Angleterre, le Clydeside et le Sud du Pays de Galles, ainsi que dans les grandes villes¹³⁹⁶. Les permanents communistes de NUPE dans le Sud-Ouest de

¹³⁹⁵ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 102; John McIlroy, « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », *op. cit.*, 1999, 2007, p. 220-221.

¹³⁹⁶ John McIlroy et Alan Campbell font remarquer pareillement que la conflictualité sociale est concentrée, même dans les années 1969-1974 supposées marquer son apogée, dans les régions industrielles de la Clydeside,

l'Angleterre mènent certes une action de radicalisation de leurs adhérents, mais celle-ci demeure limitée dans ses effets en raison de la faiblesse numérique du syndicalisme dans cette région. L'isolement géographique dont ils font état confirme la dépendance de la radicalisation du mouvement syndical vis-à-vis des situations locales.

Ensuite, la radicalisation des travailleurs des services publics est à contre-temps par rapport au reste du mouvement syndical. Les conflits nationaux dans les collectivités locales en 1970 et dans le NHS en 1972-1973 s'inscrivent certes en plein dans la longue explosion militante du tournant des années 1970, de la contestation d'*In Place of Strife* à la grève des mineurs de 1974. Le milieu de la décennie, entre 1974 et 1977, est cependant marqué dans l'ensemble de l'économie par une forte baisse de la conflictualité sociale. L'adoption par les travailleurs du NHS de tactiques comme l'occupation et le *work-in* contribue certes à les positionner au centre de l'actualité sociale, mais ils ne peuvent pas empêcher le gouvernement et les employeurs de mener à bien leur programme de contraction du NHS. De ce point de vue, une comparaison du *work-in* d'UCS de 1971 et de celui à l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital* de 1976 à 1979 reflète la nécessité d'inscrire les modalités d'action qui symbolisent la nouvelle radicalité syndicale des années 1970 dans leur contexte politique de mise en œuvre. Les délégués d'UCS parviennent à mobiliser, autour des travailleurs qui continuent le travail, une large alliance qui comprend non seulement leurs familles, mais aussi l'ensemble du mouvement syndical derrière le TUC et le STUC, les entreprises du Clydeside, les autorités politiques et religieuses écossaises. Surtout, alors que le TUC coordonne la campagne d'opposition à l'*Industrial Relations Act* et que les mineurs passent à l'action sur les salaires à l'hiver 1971-1972, le gouvernement s'empresse de mettre fin au conflit à UCS¹³⁹⁷. Le personnel de l'*Elizabeth Garrett Anderson Hospital* est certes soutenu par sa direction syndicale, et bénéficie de l'appui organisationnel et politique des groupes féministes et de la gauche radicale, bien implantée au sein de la coordination des délégués des hôpitaux londoniens. Les possibilités d'extension de la lutte sont cependant limitées. L'occupation démarre à un moment où le mouvement syndical est profondément divisé entre syndicats des secteurs publics et syndicats du secteur privé. Les relais politiques de la contestation sont limités puisque c'est le parti travailliste qui est au pouvoir. Enfin, les années 1975 à 1977 sont des années de paix sociale, symbolisée par la défaite de la grève nationale des pompiers à

du Yorkshire, de l'Ouest des *Midlands* et du Nord-Ouest et du Sud-Est de l'Angleterre. John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 109.

¹³⁹⁷ John Foster et Charles Woolfson, « How Workers on the Clyde Gained the Capacity for Class Struggle: the Upper Clyde Shipbuilders' Work-In, 1971-2 », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: Trade Unions and Industrial Politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 297-325.

l'hiver 1977-1978. Les travailleurs du NHS ne peuvent donc pas compter sur la solidarité pratique d'autres groupes en lutte.

Le soutien politique et organisationnel apporté par la gauche radicale est réel, mais demeure à la mesure des forces de celle-ci. Les partis trotskystes sont des forces en expansion tout au long de la décennie, mais leur implantation dans le mouvement syndical, pourtant menée avec force détermination par l'IS/SWP, est limitée par plusieurs facteurs : un ouvriérisme qui pousse la SLL/WRP, IS/SWP et *Militant* à chercher à s'implanter dans l'industrie, où l'ancienneté de la présence communiste limite leurs possibilités de développement ; un éclatement entre une série de groupes qui peinent à peser dans un mouvement ouvrier où le parti travailliste est hégémonique ; des changements de nom et d'orientation réguliers qui ne facilitent ni la reconnaissance de l'organisation ni la loyauté des adhérents. L'opposition irréductible des trotskystes au travaillisme et au communisme, si elle leur libère un espace sur la gauche, les maintient également dans une extériorité critique et contribue à affaiblir le bloc oppositionnel formé par le parti communiste et la gauche du parti travailliste. L'impact du parti communiste est également limité par les conditions de son implantation. De nouveau, UCS constitue une situation exceptionnelle. Les entreprises où le parti communiste contrôle l'intersyndicale de site sont rares. La stratégie de front populaire et d'alliance interprofessionnelle déployée par les délégués communistes bénéficie du contexte d'opposition unitaire du mouvement ouvrier aux attaques du gouvernement conservateur. Après le retour au pouvoir des travaillistes en 1974, les communistes se révèlent incapables d'infléchir le positionnement de dirigeants de gauche comme Jack Jones et Hugh Scanlon qu'ils soutiennent pourtant au sein de leurs organisations respectives. La faiblesse politique du parti communiste est alors visible, alors même qu'il a fait le choix stratégique de privilégier la conquête des appareils syndicaux. Cette attention aux logiques électorales du mouvement syndical a eu pour contrepartie une négligence de l'implantation locale : les communistes se révèlent incapables de mobiliser non seulement la base syndicale, mais même leurs propres militants en opposition à la politique des revenus soutenu par la direction du TUC. En dehors des permanents communistes de NUPE et de la TGWU, la présence communiste est faible parmi les groupes de travailleurs qui passent à l'action au cours de l'hiver 1978-1979.

3.4 Stratégies syndicales et formes de mobilisation pendant l'hiver 1978-1979

Entre septembre 1978 et avril 1979, une série de groupes de travailleurs se mettent en grève pour obtenir des augmentations salariales supérieures au plafond de 5% imposé par le gouvernement. Le rédacteur en chef de *Militant*, Peter Taaffe, a ainsi pu qualifier rétrospectivement les conflits de l'hiver 1978-1979 de « grève générale tournante ». Il n'en reste pas moins que, sur le moment, le journal appelle aussi à faire la liaison entre les secteurs des services publics en lutte, tant au niveau national qu'au niveau local sous la forme de comités de grèves interprofessionnels¹³⁹⁸, ce qui suggère une faible unification du mouvement, si tant est que l'on puisse parler d'un mouvement au sujet de cette série de conflits. Pour examiner les convergences et les divergences entre les conflits de l'hiver 1978-1979, on peut partir de l'analyse des trois conflits qui se distinguent par leur ampleur, leur impact médiatique et la virulence des débats publics auxquels ils donnent lieu, à savoir les conflits à Ford, dans les transports routiers et dans les collectivités locales et le NHS. Les trois secteurs sont évoqués successivement, la présentation des conflits à Ford et dans les transports routiers étant préfacée d'une présentation des contextes syndicaux respectifs.

3.4.1 Ford : les syndicats négociateurs

Si le secteur automobile bénéficie dans les années 1970 d'une image de bastion du syndicalisme, il n'en a pas toujours été ainsi. Avant la Seconde Guerre mondiale, rarement plus d'un cinquième des travailleurs sont syndiqués dans les usines du secteur. Dans la première usine Ford installée à Dagenham en 1931, toute présence syndicale est même interdite. Cette situation est radicalement transformée par l'effort de guerre et la régulation étatique des relations professionnelles. La direction de Ford accepte désormais la présence syndicale à Dagenham, mais veut négocier exclusivement avec les directions nationales des syndicats et refuse toute représentation syndicale locale. Près de vingt organisations syndicales sont bientôt présentes sur le site. Dans les années 1950, l'usine Ford se distingue donc des usines des constructeurs automobiles britanniques des *Midlands*, dans lesquelles les délégués négocient pour les travailleurs des salaires et des conditions de travail plus avantageuses. Alors que les directions droitières de l'*Amalgamated Engineering Union* et de

¹³⁹⁸ Peter Taaffe, *op. cit.*, 1995, p. 142-143.

la TGWU se satisfait de l'arrangement avec la direction de Ford, une intersyndicale informelle (*Joint Shop Stewards Committee*) émerge à Dagenham, complètement autonome des directions syndicales nationales. En 1960, l'intersyndicale de Dagenham vend 50 000 exemplaires de son magazine hebdomadaire *Voice of Ford Workers* et est devenue l'organisation syndicale informelle la plus puissante du pays. Les dirigeants syndicaux, qui voient d'un mauvais œil ce contre-pouvoir local, autorisent explicitement la direction de Ford à prendre des mesures contre les délégués. Entre 1962 et 1963, les principaux animateurs de l'intersyndicale de Dagenham sont licenciés. En 1963, une nouvelle usine Ford ouvre à Halewood près de Liverpool. L'encadrement est issu de Dagenham, et la direction de Ford déterminée à éviter l'émergence d'une intersyndicale locale. Un accord est signé entre Ford et deux syndicats, l'*Amalgamated Engineering Union* et la GMWU, donnant à ces derniers des droits de négociation exclusifs à Halewood. Une intersyndicale locale émerge cependant dès l'année suivante au cours d'une série de conflits. En dépit de l'accord signé par Ford avec l'*Amalgamated Engineering Union* et la GMWU, la plupart des travailleurs de l'atelier de peinture rejoignent la TGWU. Suivant l'exemple de l'action des syndicalistes de l'usine Dunlop installée à proximité, les délégués TGWU d'Halewood s'impliquent dans les structures locales et régionales du syndicat et entretiennent des liens avec les élus travaillistes locaux. En 1968, un délégué d'Halewood siège à l'exécutif national de la TGWU. Beynon explique ce travail politique réalisé par les délégués d'Halewood au sein de la TGWU et du parti travailliste par l'exemple de l'intersyndicale de Dagenham qui, autonome par rapport aux structures des syndicats, s'était également retrouvée isolée face à la direction de Ford. L'intégration des délégués de Ford à l'appareil officiel de la TGWU est facilitée par la nouvelle atmosphère impulsée par Frank Cousins et Jack Jones. À l'*Amalgamated Engineering Union*, devenue AUEW, l'arrivée de Hugh Scanlon conduit pareillement à un changement dans les relations entretenues entre la direction nationale et les délégués locaux¹³⁹⁹.

C'est donc de Halewood que part en 1969 la première grève nationale dans les usines Ford. Prenant appui sur les projets gouvernementaux alors en cours sous la forme d'*In place of Strife*, la direction de Ford obtient des négociateurs syndicaux la signature d'un accord prévoyant une période de pause de vingt-et-un jours avant toute grève, et des pénalités à l'encontre de travailleurs contrevenant à cette disposition. Les travailleurs d'Halewood, qui avaient pourtant rejeté cette proposition à la majorité lors d'une assemblée générale, comme

¹³⁹⁹ Huw Beynon, *op. cit.*, 1973, p. 44-54, 65-68.

l'avaient fait leurs collègues des autres sites, se lancent dans une grève sauvage. Les délégués de l'AUEW et de la TGWU sollicitent le soutien de leurs exécutifs respectifs. Ils l'obtiennent dans les jours qui suivent, les directions nationales de la TGWU et de l'AUEW estimant que les négociateurs syndicaux qui ont signé l'accord ne représentent pas les travailleurs. En effet, en raison du multi-syndicalisme pratiqué à Dagenham, pas moins de dix-huit syndicats sont représentés dans l'instance nationale de négociation. Chacun dispose d'un siège. C'est le cas de l'AUEW et de la TGWU, alors même qu'elles représentent près des trois-quarts des travailleurs de Ford. L'implication de Jack Jones et Hugh Scanlon dans les démarches pour obtenir la renégociation de cet accord vise aussi à éviter que ce précédent ne soit utilisé par les employeurs du reste de l'industrie. Suite à l'officialisation de la grève par l'AUEW et la TGWU, les travailleurs des usines de Swansea et de Dagenham se joignent au mouvement. Ford obtient d'une cour de justice une injonction temporaire empêchant l'AUEW et la TGWU d'étendre le conflit. Cette décision a l'effet inverse. En solidarité avec les grévistes de Ford, les routiers qui transportent les voitures neuves depuis l'usine de Halewood, syndiqués à la TGWU, se mettent en grève sauvage. Au bout de trois semaines de conflit, la production est complètement arrêtée dans l'ensemble des usines Ford de Grande-Bretagne. Ford perd sa bataille au tribunal pour imposer l'accord signé par les négociateurs – mais pas par les directions nationales. Sous la pression du gouvernement, Ford et les directions syndicales parviennent à un nouvel accord. Jack Jones estime que les directions syndicales sont parvenues à neutraliser l'essentiel des mesures anti-syndicales. Les délégués militants de Halewood s'estiment quand à eux trahis par un nouvel accord signé par les directions syndicales pour satisfaire l'exigence de paix sociale du gouvernement, mais qui demeure éloigné des revendications des grévistes. L'accord est néanmoins ratifié par une majorité des travailleurs de Ford¹⁴⁰⁰. Les travailleurs de Ford sortent du conflit avec l'expérience d'un bras de fer qui a tourné à l'avantage des travailleurs contre la direction de Ford. Un conflit démarré sauvagement à Halewood est devenu un arrêt de travail officiel et national. La GMWU, qui promeut la paix sociale et a soutenu jusqu'au bout l'accord signé avec la direction de Ford, sort fortement diminuée du conflit.

Un nouveau conflit national a lieu à Ford en 1971. Les syndicats demandent pour les travailleurs de Ford des salaires équivalents à ceux payés par les constructeurs automobiles des *Midlands*. La TGWU diffuse près de 15 000 exemplaires d'un fascicule dans lequel elle détaille la justification économique de l'augmentation de salaire exigée. Après que la

¹⁴⁰⁰ Jack Jones, *op. cit.*, 1986, p. 207-209; Huw Beynon, *op. cit.*, 1973, p. 244-246, 265-274, 281-284.

direction de Ford a rejeté l'augmentation salariale demandée par les négociateurs syndicaux, les travailleurs de Halewood et de Sanwsea se mettent en grève. La grève est officialisée par l'AUEW et la TGWU. Au bout de 9 semaines de grèves et de blocage des négociations, une série de rencontres est organisée entre la direction de Ford et les deux principaux responsables syndicaux, Jack Jones et Hugh Scanlon. Ceux-ci sont, tout autant que la direction de Ford, pressés de mettre fin à un conflit qui coûte cher à leurs organisations puisqu'il leur faut payer une allocation de grève à plus de 35 000 travailleurs. Ford consent à une augmentation en trois phases sur deux ans. Jones et Scanlon recommandent l'acceptation de cette offre, contre l'avis de l'équipe syndicale de négociation, qui pense comme de nombreux délégués militants qu'une augmentation salariale plus élevée est à portée de main. Lors de la consultation qui s'ensuit, une majorité des travailleurs acceptent cet accord¹⁴⁰¹. Les travailleurs de Ford ont donc dans les années 1970 l'expérience de conflits longs et de leur capacité à entraîner avec eux les directions nationales de l'AUEW et de la TGWU, quand bien même les négociations n'aboutissent pas à la satisfaction de toutes leurs revendications.

À la fin des années 1970, Ford réalise des bénéfices élevés en Grande-Bretagne, à la fois en termes absolus et en comparaison avec ses concurrents britanniques tel British Leyland. La demande de voitures Ford s'accroît fortement au cours de l'année 1978 sous l'effet de la reprise de l'activité stimulée par les politiques du gouvernement. Dans ce contexte, les ouvriers de Ford se sentent en mesure de pouvoir réclamer leur part des bénéfices réalisés par l'entreprise. Le 24 août 1978, les syndicats présentent leurs revendications pour l'année 1978-1979. Ils demandent une augmentation des salaires de base de £20, une réduction de la semaine de travail de cinq heures pour passer à trente-cinq heures, et diverses améliorations relatives notamment aux congés payés. Les revendications sont présentées comme « socialement responsables » dans un contexte d'inflation et de montée du chômage. L'objectif de la réduction du temps de travail est l'embauche de nouveaux travailleurs. L'argumentaire a été élaboré par la *Trade Union Research Unit* de Ruskin College et le service recherche de la TGWU. Il est diffusé sous deux formes : un tract synthétisant les revendications, distribué à tous les adhérents de TGWU, et un livret présentant les revendications complètes, qu'il est possible d'obtenir pour 10p auprès des délégués¹⁴⁰². Le 21 septembre, à un mois de la date d'expiration de l'accord salarial précédent, les négociateurs

¹⁴⁰¹ Huw Beynon, *op. cit.*, p. 297-299; Ralph Darlington et Dave Lyddon, *op. cit.*, 2001, p. 27-28; Jack Jones, *op. cit.*, 1986, p. 232-233.

¹⁴⁰² « Ford Wage Claim 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/5/4.

de l'intersyndicale rencontrent les représentants de Ford. Ces derniers indiquent que l'entreprise peut accorder une augmentation de salaire de 5%, c'est-à-dire dans le cadre de la politique des revenus déterminée par le gouvernement. Une hausse plus substantielle est possible si la rentabilité est améliorée. Les syndicats répliquent qu'ils souhaitent quant à eux négocier sur la base de l'argent dont Ford dispose pour répondre aux revendications des travailleurs, et non sur la base d'un plafond arbitraire imposé par le gouvernement. Dans les vingt-quatre heures qui suivent, 18 000 ouvriers de Ford arrêtent le travail. L'intersyndicale nationale, qui se réunit le vendredi 22 septembre, rejette l'offre de Ford et recommande aux directions syndicales nationales de soutenir les ouvriers de Ford en lutte. Du côté intersyndical, les deux principaux négociateurs sont Ron Todd de la TGWU et Reg Birch de l'AUEW. Birch est un maoïste, le premier à être élu au *General Council* du TUC au début des années 1970. C'est lui qui menait l'intersyndicale en 1971, lorsque celle-ci a été court-circuitée par Jones et Scanlon pressés d'arriver à un accord avec Ford. Todd a été délégué à Ford Dagenham, vice-responsable de l'intersyndicale locale, et a fait partie des syndicalistes licenciés en 1962, suite à quoi il est devenu permanent de la TGWU. Gravissant les échelons, il devient en 1978 responsable national de la TGWU pour le secteur automobile. Face à cette équipe syndicale radicale, les directions de l'AUEW et de la TGWU ont également changé. À la TGWU, Jack Jones a été remplacé par Moss Evans. Celui-ci est l'ancien responsable national pour l'automobile. À la différence de Jones, dont il reprend le mot d'ordre du pouvoir aux délégués, il n'a pas de relation privilégiée avec le gouvernement travailliste. Il en va de même de Terry Duffy, le nouveau président de l'AUEW. Celui-ci, pourtant loyaliste fervent, a été élu sur une promesse de retour à la libre négociation collective. La TGWU est sur la même ligne depuis la conférence bisannuelle de 1977.

Le lundi suivant 25 septembre, toutes les usines Ford de Grande-Bretagne sont à l'arrêt. Les exécutifs de l'AUEW et de la TGWU apportent leur soutien aux grévistes de Ford, respectivement le 26 septembre et le 5 octobre. Le 10 octobre, alors que la grève est dans sa troisième semaine, les négociations reprennent avec la direction de Ford. La discussion achoppe sur la question de la reprise du travail que Ford juge être un préalable nécessaire à toute négociation. Le lendemain, les syndicats apprennent que Ford essaie de faire effectuer une partie du travail des usines arrêtées par les sous-traitants, notamment la production de machines pour ses autres usines européennes. Suite à un nouvel échec des négociations le 13 octobre, la direction de Ford envoie une lettre directement aux travailleurs de Ford, leur exprimant sa position et leur demandant de reprendre le travail. L'intersyndicale nationale

réplique le 16 octobre. Après une nouvelle pause dans les négociations, celles-ci reprennent le 27 octobre. La direction de Ford propose une augmentation supplémentaire de 4,5% sous la forme d'une prime de présence (*attendance allowance*), visant à lutter contre l'absentéisme et les grèves. Les syndicats estiment ce dispositif inacceptable, mais demandent la constitution d'un groupe de travail sur la question d'un dispositif de lutte contre l'absentéisme. Une nouvelle situation de blocage survient autour de la prime de présence. Le 7 novembre, la direction de Ford adresse une nouvelle lettre aux travailleurs, attaquant l'attitude des syndicats auxquelles elle reproche de ne rien proposer à la place de la prime de présence. Les négociations reprennent au milieu du mois et aboutissent le 20 novembre à un accord. Le caractère discriminant de la prime de présence est neutralisé. Elle vient s'ajouter à l'augmentation sur le salaire de base consentie par Ford pour représenter au final une augmentation trois fois supérieure aux 5% offerts initialement par Ford. Le 22 novembre, les travailleurs en grève de tous les sites, à l'exception de l'usine de Langley, acceptent l'offre de Ford. La reprise du travail est effective partout lorsque les travailleurs de Langley acceptent l'offre à leur tour le 24 novembre¹⁴⁰³.

Si ce n'était donc l'attention nationale qui lui est portée en raison du test qu'il constitue pour la politique des revenus du gouvernement, le conflit à Ford aurait les traits d'un conflit assez simple entre un employeur et des syndicats. Les directions nationales des syndicats négocient au nom des travailleurs de Ford. Ceux-ci se mettent en grève pour appuyer leurs revendications. Les grévistes n'apparaissent cependant à aucun moment dans les archives de la TGWU. En dehors de leur arrêt de travail, ils ne participent pas à l'action syndicale réduite à un travail de proposition et de contre-proposition effectué par l'équipe de négociateurs menée par Ron Todd. Ils sont les destinataires de lettres de la part de la direction de Ford et de la part de l'intersyndicale nationale. Ce mode de communication, et sa reprise

¹⁴⁰³ « Minutes of meeting of the Ford NJNC held on Thursday 21st September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 22nd September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 29th September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 27th October, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Tuesday 31st October, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Wednesday 15th November and Friday 17th November September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Monday 20th November, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2; « Minutes and record of the special meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on October 5, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/56. Voir aussi Ron Todd, « Ford – The Facts », *Labour Monthly*, novembre-décembre 1978.

par l'intersyndicale, suggèrent que la plupart des grévistes restent chez eux. La direction de Ford finit par céder au bout de deux mois d'arrêt complet de la production dans les usines britanniques du groupe. La durée de la grève s'explique principalement par la pression exercée par le gouvernement sur Ford pour que le groupe résiste aux revendications des syndicats. Cette pression, dont les représentants de la direction de Ford font état dans les négociations, est accompagnée de la menace de la perte des contrats publics. Du côté syndical, les directions de l'AUEW et de la TGWU font sans nul doute l'objet de pressions du gouvernement en direction d'un respect de la politique des revenus, même si les archives de la TGWU ne révèlent aucune rencontre formelle avec le gouvernement. De même, les représentants de l'intersyndicale ne font à aucun moment état de la position d'un gouvernement, dont ils savent qu'elle donne des arguments à leurs adversaires. Le TUC ne s'implique pas dans un conflit entre un employeur et des syndicats affiliés autonomes¹⁴⁰⁴. L'autonomie syndicale sert ici aussi de prétexte : d'un côté la TGWU ne souhaite pas d'ingérence dans un conflit qu'elle s'emploie à isoler de ses enjeux politiques, de l'autre la majorité du *General Council* est heureuse de ne pas avoir à prendre parti dans un conflit en lien direct avec une politique des revenus qu'elle continue d'accepter passivement pour soutenir le gouvernement travailliste. Ce dernier ne demande pas non plus d'assistance au TUC : l'heure est à la fermeté face aux grévistes, pas à la résolution rapide du conflit par la recherche d'un accord.

3.4.2 Le secteur routier : action locale et coordination nationale

Le conflit dans le secteur routier se présente immédiatement sous un aspect différent. Ici, les syndicats sont moins nombreux qu'à Ford, puisque les routiers syndiqués le sont soit à la TGWU, soit à l'*United Road Transport Union* (URTU), une organisation qui rassemble exclusivement des routiers. À l'inverse, le nombre d'employeurs est très grand, et la taille des entreprises très variable mais pas très grande en moyenne. Surtout, alors que le niveau de référence pour les négociations salariales est le niveau national à Ford – ce qui n'empêche en rien les accords locaux –, l'histoire des relations professionnelles dans le secteur routier est marquée par un conflit entre employeurs et syndicats sur le niveau auquel la négociation collective doit être menée.

¹⁴⁰⁴ Le STUC indique pareillement, en réponse à un courrier de la section écossaise de TASS qui lui demande de soutenir les grévistes de Ford, qu'il ne le fera pas non plus en l'absence de sollicitation directe de la part des syndicats impliqués dans le conflit. STUC Minutes, « Minutes of meeting of General Council, 1 November 1978 », STUC Archive, Research Collections, Glasgow Caledonian University.

3.4.2.1 *Syndicalisation et radicalisation dans un secteur fragmenté*

Le secteur routier bénéficie en principe à partir de 1919 d'un système de négociations nationales sous la forme d'un *Joint Industrial Committee* (JIC) créé par le gouvernement dans un secteur où les employeurs et les syndicats n'arrivent pas à se mettre autour de la table. L'accord national négocié au JIC demeure cependant minimal, de nombreux employeurs refusant le système des négociations nationales avec les syndicats, et ceux-ci se révélant incapables de parvenir à une position commune. Au moment de la création de la TGWU en 1922, le syndicalisme routier est éclaté à la fois sur le plan organisationnel entre plusieurs syndicats et géographiquement entre des régions et des localités aux conditions d'emploi et de travail hétérogènes. Les 38 500 routiers qui rejoignent alors la TGWU et son *Road Transport Committee* (RTC) sont concentrés à Londres et dans les *Midlands*, cependant que 31 700 routiers sont syndiqués par la *Scottish Horse and Motormen's Association*, la *United Road Transport Workers' Association* et la *Liverpool and District Carters' and Motormen's Union*. Ce syndicalisme routier, encore très local, est bousculé progressivement dans l'entre-deux-guerres par la transformation du transport routier en un marché national et par des offensives patronales pour obtenir des réductions salariales souvent victorieuses. La majorité des nouveaux syndicalistes du secteur rejoignent la TGWU, mais les effectifs du RTC fluctuent en fonction des conditions économiques. Le secteur est régulé en 1933 par un *Road and Rail Traffic Act*. Les syndicats espèrent que le *National Joint Conciliation Board* mis en place en 1934 va permettre de créer une instance de négociation nationale efficace. Face à la fragmentation et à l'hostilité des employeurs, le *National Joint Conciliation Board* est neutralisé en tant qu'instance de négociation comme l'avait été le JIC. Le RTC promeut une structure nationale contraignante pour les employeurs. En 1938, le *Road Haulage Wages Act* met en place un *Road Haulage Wages Board* qui assure la détermination des salaires dans le secteur par l'État. L'après-guerre est marquée par deux éléments : tout d'abord un militantisme naissant dans le secteur, lorsqu'une grève spontanée éclate en 1947 contre les termes de l'accord sur les salaires et les conditions de travail négocié par la direction nationale de la TGWU au *Road Haulage Wages Board*; ensuite la nationalisation d'une partie du secteur sous la forme de *British Road Services*. Les conditions d'emploi et l'activité syndicale sont codifiées au sein de la nouvelle entreprise nationale, ce qui amène à une croissance de la syndicalisation, déjà en augmentation depuis la guerre. Le début des années 1950 est caractérisé par un antagonisme entre la direction de la TGWU qui défend la modération salariale et les sections les mieux organisées, à Londres notamment. Selon Paul Smith, les

années 1950 sont marquées par la stagnation d'un syndicalisme qui a délégué à l'État sa fonction de négociation¹⁴⁰⁵.

Les années 1960 et 1970 voient une transformation du syndicalisme routier. Les syndicats de routiers demeurent faiblement organisés au niveau national. Cependant, dans un contexte de croissance rapide du secteur et de plein emploi, le rapport de force devient plus favorable aux travailleurs et à leurs organisations. Entre 1964 et 1974, le taux de syndicalisation dans le secteur du transport routier passe de 60,1% à 95,1%¹⁴⁰⁶. Là où ils sont bien implantés, comme à Birmingham où la TGWU se renforce sous l'impulsion du permanent Alan Law nommé en 1958, les syndicats ont recours à une négociation locale, parfois entreprise par entreprise. Face à cette poussée syndicale, ce sont désormais les employeurs qui s'arc-boutent sur les accords nationaux pour résister à la pression locale. Ils bénéficient du soutien d'une partie de la direction du RTC qui voit d'un mauvais œil l'autonomisation croissante des délégués locaux pourtant promue par Jack Jones qui fait partie depuis 1963 de la direction de la TGWU. Un *National Negotiating Committee* est mis en place en 1966 à la demande des employeurs sur lesquels s'exerce la plus forte pression syndicale locale. Les employeurs qui ne font pas face à une organisation syndicale dynamique dans leur entreprise sont en revanche hostiles à l'imposition d'un cadre de négociation national. Le *National Negotiating Committee* périclité, et en 1968 il est déjà moribond.

Le tournant des années 1970 est marqué par une double tendance : les employeurs s'organisent également au niveau local et au niveau régional au sein de la *Road Haulage Association* (RHA) pour faire face aux sections syndicales les plus puissantes, cependant que celles-ci n'hésitent plus à passer à l'action de manière autonome, comme elles le font à plusieurs reprises entre 1968 et 1974. Cette année-là, deux grèves en Écosse et à Hull sont marquées par la mise en place de piquets de grève (*picketing*) sur les routes et à l'entrée des docks. À Londres, le *London and South East Road Transport Stewards Committee*, une instance informelle formée en 1969-1970, impose aux employeurs la signature d'accords collectifs. Alors que les employeurs cherchent à rétablir une régulation nationale du secteur, les syndicats défendent désormais les négociations au niveau régional, que les employeurs doivent accepter après des discussions en 1975-1976. Le contrôle des revenus exercé par le gouvernement travailliste masque la force et le militantisme croissants des routiers. En février 1977, les routiers de Leeds et de Bradford obtiennent des concessions sur leurs conditions

¹⁴⁰⁵ Paul Smith, *op. cit.*, 2001, p. 32-55.

¹⁴⁰⁶ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 29.

d'emploi après une grève de trois jours où ils ont bloqué plusieurs entreprises manufacturières de la région. En juillet de la même année, la conférence du RTC de la TGWU énonce pour la première fois la revendication de £65 pour quarante heures de travail hebdomadaires, mais la décision des responsables syndicaux de l'Ouest des *Midlands* de conclure un accord avec les employeurs pour une augmentation de 15% anéantit cette revendication. En janvier 1978, 2 000 routiers du Sud du Pays de Galles font grève pour obtenir la satisfaction de la revendication formulée par le syndicat au niveau national. Suite à leur succès, les employeurs accèdent aux revendications syndicales dans l'ensemble du pays. À la fin de la décennie, la section syndicale s'est imposée comme principal niveau d'organisation. Cela n'empêche en rien le RTC de se renforcer, en tant qu'outil de coordination entre les sections locales et les intersyndicales régionales. C'est à ce niveau que sont fixées les revendications pour l'année à venir, ce qui permet à Paul Smith d'affirmer que les routiers sont désormais un mouvement national. Depuis 1974, les routiers font un usage croissant des piquets de grève pour bloquer l'économie¹⁴⁰⁷.

Le syndicalisme dans le transport routier est donc caractérisé à l'issue de la décennie par trois traits distinctifs. Tout d'abord, un conflit persiste entre employeurs et syndicats pour savoir si c'est le niveau national ou régional de régulation des relations professionnelles qui doit primer. Ensuite, le secteur est caractérisé par une organisation syndicale à la fois dense et relativement autonome, tant au niveau local que sur le plan sectoriel : les sections locales jouissent d'une grande capacité d'initiative et de décision, cependant que le réseau des sections locales est structuré au niveau national à travers le RTC. Enfin, les routiers ont étendu leur répertoire de lutte au cours de la décennie : ils ne se contentent pas d'arrêter le travail, mais s'emploient à bloquer le fonctionnement de l'économie par des piquets de grève.

3.4.2.2 Initiative locale et appui national

Ce schéma prévaut pendant le conflit au cours de l'hiver 1978-1979. En août 1978, c'est le RTC de la TGWU qui formule la revendication de £65 pour 35 heures hebdomadaires que porte le mouvement de janvier 1979. Ce sont en revanche les intersyndicales régionales, rassemblant des permanents et des délégués de la TGWU et de l'URTU, qui mènent des négociations avec les branches régionales de la RHA. Cela n'empêche pas les résultats d'être les mêmes, à savoir un blocage des négociations en raison du refus des employeurs de proposer plus de 5%. Dans le Sud de l'Angleterre, les syndicalistes rencontrent les

¹⁴⁰⁷ Paul Smith, *op. cit.*, 2001, p. 65-84, 142.

employeurs le 27 octobre 1978. Ils rejettent l'offre de 5%. Le 21 novembre, les employeurs proposent désormais 9%, mais révisent leur offre à la baisse en n'offrant que 5% le 4 décembre. En Écosse, où les négociations arrivent à expiration plus tôt qu'en Angleterre, les employeurs n'offrent également que 5% d'augmentation le 24 novembre, mais montent à £60 hebdomadaires le 28 décembre dans une ultime tentative d'empêcher un arrêt de travail. Les routiers écossais, consultés pour la troisième fois par la TGWU, rejettent cette dernière offre. Dès le 7 décembre, constatant que la RHA tente de maintenir un front uni au plan national et que sur le plan régional les routiers ont tous rejeté l'offre initiale de 5%, la direction nationale de la TGWU anticipe le déclenchement d'une grève sauvage après le Nouvel An. C'est pour contrôler le mécontentement des routiers que l'exécutif confirme la proposition d'Alex Kitson, le responsable national de la TGWU pour le transport routier, d'organiser avant Noël d'une conférence rassemblant les négociateurs et des représentants régionaux, afin d'examiner la suite à donner aux négociations régionales alors bloquées. La direction de la TGWU est cependant prise de court, alors que des stratégies divergentes apparaissent parmi les routiers de la TGWU : contre le RTC qui continue de promouvoir la négociation régionale, des délégués locaux militants promeuvent une coordination nationale de l'action. La section 6/541 du syndicat invite les autres branches à envoyer des délégués à une conférence informelle qui se tient à Liverpool le 16 décembre 1978. Le principe d'une grève nationale à partir du 3 janvier 1979, si la RHA ne satisfait pas les exigences formulées au cours de l'été par le syndicat, y est adopté. La conférence nationale organisée le 19 décembre conformément aux projets de la direction de la TGWU est l'occasion pour le secrétaire national du RTC de reprendre l'initiative. Les décisions de la conférence du 16 décembre sont néanmoins confirmées par les représentants des divisions régionales le 19 décembre. Des assemblées générales sont prévues dans chaque région avant la date du 3 janvier 1979.

Même une fois que le principe d'une action coordonnée des routiers pour le 3 janvier a été décidé, la direction de la TGWU et les responsables régionaux maintiennent le principe de la négociation régionale. Le 2 janvier 1979, les employeurs de la RHA de la région londonienne proposent désormais une augmentation de 13,2%. Les délégués confirment la décision de passer à l'action à compter de minuit. Dans le Lincolnshire et l'Humberside, les routiers refusent pareillement le 2 janvier une offre de £60 des employeurs. Ils annoncent leur intention de passer à l'action le 8 janvier. Deux jours plus tard, les employeurs de la région proposent désormais £64 pour quarante heures de travail, ce qui se rapproche des £65 demandées par les syndicats, certes pour trente-cinq heures. Avant que les routiers n'aient pu

examiner cette proposition, elle est retirée par la branche régionale de la RHA. Le 5 janvier, les employeurs de la RHA du Sud de l'Angleterre proposent désormais une augmentation de 13,2%, plus une augmentation de l'allocation de subsistance et du tarif horaire du travail de nuit. Le 8 janvier, les routiers réunis en assemblée générale à Southampton rejettent cette nouvelle offre, inférieure aux revendications nationales du RTC. La grève commence à des dates différentes selon les régions : le 3 janvier à Londres et dans le sud de l'Angleterre, le 8 janvier dans l'Humberside et le Lincolnshire¹⁴⁰⁸.

À partir du 8 janvier 1979, plusieurs secrétaires régionaux du syndicat font remonter des demandes d'officialisation de la grève, auxquelles la direction nationale de la TGWU répond favorablement le 11 janvier. Le processus d'officialisation est certes habituellement long au sein de la TGWU, mais on ne peut s'empêcher de voir ici l'effet de la pression du gouvernement qui cherche à neutraliser le conflit, ce pourquoi la direction du syndicat n'incite pas les secrétaires régionaux à faire remonter immédiatement après le 3 janvier les demandes d'officialisation. La direction de la TGWU, qui prend alors prétexte du caractère régional des négociations en cours pour résister aux demandes d'officialisation émanant des comités de grève locaux, finit néanmoins par convaincre le gouvernement que le meilleur moyen de modérer l'impact économique du conflit est de l'officialiser pour permettre au syndicat d'en prendre le contrôle. C'est ce qu'indique, lors de la réunion du *General Council* du STUC le 10 janvier 1979, le représentant de la TGWU à celui d'USDAW qui s'inquiète des effets de la grève des routiers sur les commerces¹⁴⁰⁹. La résolution de l'exécutif de la TGWU officialisant le conflit s'emploie d'ailleurs à en restreindre les contours aux entreprises privées de transport routier, alors que les comités de grève locaux cherchent à bloquer également les camions opérés par des routiers indépendants et ceux de la *National Freight Corporation*, l'entreprise nationale de transport routier. Les dirigeants de l'URTU, le second syndicat du secteur, étaient à l'origine hostiles à la grève. Le 1^{er} janvier, le secrétaire général Jackson Moore annonce que les adhérents de son syndicat ne se joindront pas à l'arrêt de travail annoncé pour le 3 janvier, et affirme que peu de routiers soutiennent le mouvement¹⁴¹⁰. Cependant, lorsque de nombreux adhérents de l'URTU cessent le travail le 3 janvier et dans les jours qui suivent,

¹⁴⁰⁸ « D1 form Application for official sanction from Region 2 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2; « D1 form Application for official sanction from Region 1 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2; « D1 form Application for official sanction from Region 7 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2; « D1 form Application for official sanction from Region 10 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

¹⁴⁰⁹ STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Council, 10 January 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

¹⁴¹⁰ « Drivers in four centres set to join strike », *Guardian*, 2 janvier 1979.

la direction de l'URTU se trouve contrainte d'officialiser la grève le 12 janvier, un jour après la TGWU. Jackson Moore promet même alors une intensification du mouvement¹⁴¹¹. Du côté de la TGWU, un comité de coordination composé d'Alex Kitson, de Jack Ashwell, secrétaire national du RTC et de Ron Todd, devenu entre-temps responsable national à l'organisation (*National Organiser*), se met en place. Ce comité repositionne la direction nationale de la TGWU au centre du conflit. Tout d'abord, il constitue un interlocuteur syndical pour le gouvernement, qu'il s'emploie à convaincre de ne pas déclarer l'état d'urgence¹⁴¹². En contrepartie, la direction de la TGWU publie le 18 janvier un « code de conduite » à destination des grévistes, qui précise les produits considérés comme essentiels que les piquets de grève doivent laisser passer. Ensuite, le comité rencontre à plusieurs reprises les représentants nationaux de la RHA, à l'insistance de ces derniers puisque la TGWU continue de défendre le principe d'accords régionaux. Il y a cependant désormais deux niveaux de négociation. Pour coordonner ces deux niveaux d'organisation et de négociation, les secrétaires régionaux sont réunis à Londres par le comité de coordination de la TGWU¹⁴¹³. Enfin, la direction de la TGWU reçoit courant janvier 1979 des centaines de télégrammes d'entreprises bloquées par les piquets de grève des routiers, ou d'entreprises dont les marchandises sont bloquées alors même qu'elles peuvent prétendre au titre de produits essentiels selon le code de conduite formulé par la TGWU. La direction du syndicat privilégie la résolution de ce dernier type de situation, et s'emploie à obtenir des comités de grève locaux qu'ils laissent passer les marchandises¹⁴¹⁴. Concernant le blocage plus général de l'activité économique, il y a désaccord entre la direction de la TGWU et celle de l'URTU. La première estime que l'action des routiers doit demeurer sous contrôle et n'affecter que les entreprises concernées par le conflit. La direction nationale de l'URTU, arrivée plus tard dans le conflit mais moins préoccupée par l'impact politique de la grève sur le gouvernement

¹⁴¹¹ « Picketing stepped up as more drivers strike », *Guardian*, 13 janvier 1979.

¹⁴¹² La direction de la TGWU ne craint pas que les routiers soient remplacés par des soldats, mais plutôt que l'état d'urgence, qui autorise le gouvernement à employer les moyens nécessaires pour briser un mouvement de grève, suspende les mécanismes de régulation des relations professionnelles. « Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1.

¹⁴¹³ « National Road Transport (Commercial) Committee. Minutes and record of the statutory quarterly meeting held on 18 January », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1; « Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1; « Minutes and Record of the Meetings of the General Executive Council and the Finance and General Purposes Committee. Vol. LVII, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57; « Minutes and record of the special meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on January 18, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

¹⁴¹⁴ « Road Haulage Dispute 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1; « Road Haulage Dispute 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

travailleuse, se montre plus radicale. Comme Jackson Moore, le secrétaire général de l'URTU, le fait remarquer dans une lettre à Len Murray, le secrétaire général du TUC, le lieu de travail des routiers n'est pas seulement le hangar où ils rangent leur camion, mais chaque endroit où ils chargent et déchargent des marchandises¹⁴¹⁵.

Cette stratégie de blocage des infrastructures est pour les routiers à la fois un moyen de rendre la grève efficace, et un outil de pression sur la RHA. De plus, près de deux tiers des routiers n'appartiennent à aucun syndicat, et les conducteurs de camions appartenant à des entreprises, bien plus nombreux que les conducteurs des entreprises de transport, continuent d'effectuer des livraisons et pourraient même en venir à remplacer les grévistes¹⁴¹⁶. Le blocage des centres de distribution et des usines s'avère donc stratégiquement nécessaire. Les routiers tirent aussi profit du rôle central que la restructuration des transports leur a conféré. Au niveau national, on remarque ainsi que le mouvement se diffuse à partir des grandes interfaces de transport. Depuis les années 1960, le transport des marchandises par containers a en effet connu un essor rapide et provoqué un remplacement progressif du binôme rail-mer par le binôme route-mer, moins cher, plus flexible et permettant de diminuer le nombre d'opérations de chargement et de déchargement. Ce développement du transport par conteneur donne un rôle stratégique aux routiers dans les échanges économiques et concentre leurs activités dans les grands terminaux de conteneurs. C'est effectivement de ceux-ci, à savoir Glasgow, Hull, Liverpool, Tilbury et Southampton, que le mouvement part le 3 janvier. Ces ports sont ensuite rejoints par Leeds, Bradford, ou Birmingham, qui sont des centres majeurs de stockage des conteneurs. Puis, dans les jours suivants, le mouvement se diffuse vers des ports de plus petite taille, tels Lowestoft, Ipswich, Felixtowe, Bristol, Great Yarmouth, Newhaven, Shoreham ou Fleetwood, et vers des régions plus éloignées des grands interfaces de transport, telles le Sud-Ouest, le pays de Galles ou l'*East Anglia*.

La stratégie de blocage vise à exercer une pression sur les branches régionales de la RHA en leur faisant porter la responsabilité de l'arrêt de l'activité de l'ensemble de l'économie régionale. L'objectif de la TGWU est de diviser le front uni que la RHA oppose aux syndicats depuis l'automne. Ainsi, un des arguments majeurs des négociateurs de la TGWU est la possibilité pour les entreprises qui acceptent ses conditions de reprendre

¹⁴¹⁵ « Letter from Jackson Moore (Gen Sec of URTU) to the Rt Hon Len Murray », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

¹⁴¹⁶ Il y a trois sortes de routiers : les routiers indépendants, qui conduisent le camion qu'ils possèdent ; les conducteurs de camions appartenant à une entreprise quelconque, qu'il s'agisse d'une entreprise manufacturière ou d'un réseau de distribution ; enfin les routiers qui travaillent pour une entreprise de transport. Ce sont ces derniers qui sont en grève en janvier 1979.

immédiatement le travail. Face à ces tactiques, la RHA se retrouve en position défensive, essayant de maintenir la cohésion des employeurs, tâche qui se révèle difficile dans un secteur fortement concurrentiel. Mi-janvier, les négociateurs de la TGWU dans le Sud-Ouest de l'Angleterre parviennent à un accord avec les employeurs du Somerset, du Gloucestershire et du Wiltshire pour £64 livres pour une semaine de quarante heures. La direction nationale du syndicat s'empresse de relayer l'information. La RHA affirme qu'il s'agit d'une manipulation de la TGWU et met en garde ses membres contre de prétendues réunions secrètes organisées par la TGWU pour contraindre les patrons à signer un accord favorable aux routiers¹⁴¹⁷. De son côté, la TGWU accuse la RHA d'essayer de radicaliser le conflit pour rendre la position des grévistes intenables. Le secrétaire régional de la TGWU au Pays de Galles souligne que les employeurs refusent les propositions adressées par le syndicat en vue de mettre au point un dispositif assurant la distribution des produits essentiels, et que les entreprises qui se montrent prêtes à négocier avec le syndicat reçoivent des menaces de la RHA.

La RHA sollicite la médiation d'ACAS, l'organisme para-gouvernemental de conciliation. La TGWU y est hostile dans la mesure où cela contrevient au principe des négociations régionales, mais accepte de rencontrer la RHA dans ce cadre le 21 janvier 1979. Les représentants de la RHA proposent un retour au travail sur la base de £60 pour une semaine de quarante heures, à savoir ce que les branches régionales de la RHA ont déjà proposé au début du mois. Ils souhaitent un arbitrage d'ACAS pour départager les employeurs et les syndicats. Les syndicats rappellent qu'ils souhaitent quant à eux des accords régionaux négociés dans les instances autonomes de régulation des relations professionnelles prévues à cet effet. Le lendemain, la RHA confirme son refus des négociations régionales et propose un vote à bulletin secret des routiers sur la proposition de £60 pour une semaine de quarante heures. Les représentants des organisations syndicales rejettent cette proposition, et demandent si les employeurs ont abandonné les instances de négociation régionales. Ceux-ci indiquent qu'ils les considèrent « en suspens » (« *in abeyance* »). Les représentants syndicaux indiquent qu'au vu de la position des employeurs concernant les instances de négociation régionales, ils ont désormais l'intention de conclure des accords avec les entreprises sur une base individuelle, comme ils ont commencé à le faire. Face à la menace syndicale, la RHA opère une volte-face complète et accepte le principe des négociations régionales. Le lendemain 23 janvier, la direction de la TGWU incite les secrétaires régionaux à approcher à nouveau les responsables régionaux de la RHA en vue d'entamer des négociations. Dans le

¹⁴¹⁷ « Union admits picketing problems. » *Guardian*, 17 janvier 1979.

Sud-Ouest de l'Angleterre, les responsables des organisations syndicales et de la RHA mettent sur pied une commission d'enquête composée de trois personnes : John Garnett, l'administrateur de l'*Industrial Society*, un institut de recherche sur les relations professionnelles, Frank Cousins, l'ancien secrétaire général de la TGWU, enfin Geoffrey Jones, un juriste de Bristol. Cette commission recommande à l'unanimité un salaire de £64 pour une semaine de quarante heures à compter du 1^{er} janvier 1979 dans le Sud-Ouest de l'Angleterre. La décision est approuvée par la RHA, et dans les deux jours qui suivent des accords sont signés dans un grand nombre de régions. Dans la région londonienne, les *Midlands* et le Nord-Ouest de l'Angleterre, des accords sont conclus quelques jours plus tard. Le 6 février, le conflit est terminé dans les transports routiers¹⁴¹⁸.

Alors que le conflit à Ford était marqué par une centralisation des négociations et de l'action dans l'instance nationale de négociation, le conflit dans les transports routiers est marqué au contraire par un conflit entre une logique centralisatrice, celle des employeurs, et une logique décentralisatrice, celle des syndicats. Dans l'environnement extrêmement concurrentiel des transports routiers, la RHA est consciente que la signature d'accords locaux donnerait la prime aux employeurs qui cèdent face aux exigences syndicales. En dépit des menaces de la Commission des prix (*Price Commission*), l'organisme gouvernemental chargé de la régulation des prix, nombre d'employeurs ne résisteraient pas à l'occasion de reprendre l'activité immédiatement voire de voler des marchés à des concurrents moins disposés à satisfaire les revendications des syndicats. Les syndicats sont à l'inverse relativement unis, en dépit des déclarations initialement hostiles au mouvement de la direction de l'URTU. C'est le mouvement massif parti de la base qui pousse les deux directions syndicales à officialiser le mouvement. Les directions syndicales s'emploient à décentraliser le mouvement vers les régions afin de faire éclater le front patronal.

3.4.3 Les collectivités locales et le NHS : les syndicats organisateurs

La situation dans les collectivités locales et le NHS diffère de celle des deux secteurs précédents, caractérisés respectivement par un employeur unique face à un large front syndical et par une multitude d'employeurs face à un front syndical resserré autour d'un

¹⁴¹⁸ « Cyclo from Alex Kitson, Ron Todd and Jack Ashwell to all regional secretaries, 23rd January 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1; « Telex from George Wright [Regional Secretary Wales] to Moss Evans », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1; « Telex from General Secretary to all regional secretaries », MSS.126/TG/469/8/2; « Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1.

syndicat hégémonique, la TGWU. Dans les services publics, on a souligné déjà les fractures multiples au sein des organisations syndicales : recoupement et concurrence entre organisations, éclatement des structures de régulation des relations professionnelles en autant d'instances qu'il y a de catégories de personnel, divisions hiérarchiques reproduites au sein des syndicats et redoublées par des divisions de genre et de race. Face aux syndicats, les employeurs sont tout aussi nombreux : collectivités locales organisées selon les contours des municipalités et des comtés, autorités sanitaires, agences de l'eau. Des deux côtés, l'éclatement des fronts permet d'envisager des tactiques de division de l'adversaire. Une différence profonde avec Ford et les transports routiers est que l'État n'est pas seulement une tierce partie qui peut menacer de retirer les contrats publics ou d'imposer un strict contrôle des prix. Les autorités sanitaires et les agences de l'eau, et dans une moindre mesure les collectivités locales, dépendent des financements étatiques. L'État est le payeur, les employeurs ne peuvent négocier avec les syndicats que dans le cadre fixé par le gouvernement.

3.4.3.1 NUPE en campagne

Dans les négociations de l'automne 1974, NUPE parvient à obtenir pour ses adhérents un salaire minimum de £30, l'objectif fixé par le TUC cette année-là. C'est la première fois que NUPE atteint par la négociation le salaire minimum fixé par le TUC. Le syndicat est cependant prudent, conscient des circonstances particulières de l'accord, à savoir l'abolition récente de la politique des revenus conservatrice et la priorité accordée aux travailleurs mal rémunérés dans le « contrat social » sous sa forme initiale. La conférence nationale de NUPE au printemps 1975 rejette donc une motion qui condamne le « contrat social ». Alan Fisher se dit même favorable à une augmentation fixe des salaires qui commence à être évoquée par Jack Jones. La conférence du syndicat s'est cependant prononcée pour une augmentation de £10 par semaine, aussi le syndicat rejette-t-il l'accord passé entre le *General Council* du TUC et le gouvernement sur la base d'une augmentation de £6. En août 1975, NUPE publie *Inflation – Attack or Retreat* qui démonte l'argumentaire gouvernemental en faveur d'un contrôle de l'inflation par la modération salariale¹⁴¹⁹. Lors du congrès du TUC, NUPE soutient TASS qui dépose une motion conditionnant la modération salariale à l'application d'un programme économique de type AES. Il ressort néanmoins des entretiens que nous avons réalisés avec d'anciens permanents de NUPE une impression généralement favorable de la phase I prévoyant une augmentation fixe de £6. Roger Poole estime qu'il s'agit de la

¹⁴¹⁹ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 232-233, 246-248.

meilleure avancée salariale dont les travailleurs mal rémunérés aient jamais bénéficié. Poole estime que l'opposition de NUPE à la phase I était motivée par une hostilité à l'égard de Jack Jones qui dirigeait une organisation concurrente. Jim Cornelius se souvient pareillement que le « contrat social » a bénéficié aux travailleurs les plus mal rémunérés pendant un temps¹⁴²⁰.

La question salariale tend à refluer en 1976 derrière celle du budget des services publics. En 1976, la moitié des unes de *Public Employees*, le magazine de NUPE, est ainsi consacrée à la lutte contre les coupes budgétaires qui menacent les emplois dans les services publics. L'acceptation passive de la phase II par NUPE se retrouve dans le débat très bref au congrès du TUC. La conférence nationale de NUPE au printemps 1977 produit une résurgence de l'agitation autour des salaires. À l'issue de celle-ci, personne n'est sûr de savoir en quoi consiste la position adoptée par le syndicat. Une motion demandant le retour immédiat à la libre négociation collective a certes été rejetée, mais celle qui a été adoptée avec le soutien de l'exécutif du syndicat demande la fin du contrôle des revenus¹⁴²¹. L'hiver 1977-1978 marque un retour à la table de négociation dans les collectivités locales et le NHS après les conditions strictes des phases I et II de la politique des revenus. NUPE peut tester ses nouvelles procédures de consultation mises en place suite à la réorganisation de 1975. Les négociateurs font désormais leur rapport devant les comités sectoriels nationaux, lesquels formulent des recommandations que l'exécutif du syndicat transmet aux sections locales pour consultation, en ajoutant au passage d'éventuelles recommandations supplémentaires¹⁴²².

En février 1978, l'*Economic Committee* du conseil exécutif de NUPE estime que l'amélioration de la situation économique de la Grande-Bretagne rend désormais possible une offensive salariale contre la volonté du gouvernement d'imposer un plafond de 5% aux augmentations salariales. L'exécutif approuve ce diagnostic en mars, et décide la formation d'un groupe de travail chargé de coordonner la campagne contre les bas salaires, bientôt nommé le *National Low Pay Campaign Committee*. Ce comité regroupe des membres de l'exécutif du syndicat et des comités sectoriels. La direction de NUPE cherche à constituer une alliance syndicale pour son offensive salariale, et donc à lier la question des salaires à celles de l'AES et des réductions budgétaires. Lorsque le syndicat en fait la proposition en avril au NSCAC, les autres membres de celui-ci refusent de prendre en charge également les questions salariales. La direction de NUPE s'emploie d'abord à convaincre ses propres

¹⁴²⁰ Entretiens avec Jim Cornelius et Roger Poole.

¹⁴²¹ « Union sets £50 target », *Public Employees*, Conference Issue, 1977 ; « Nine point claim for one million », *Public Employees*, No. 4, 1977.

¹⁴²² Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 295.

adhérents de la nécessité de mener une offensive salariale. Elle produit pour la conférence nationale de NUPE un document de dix-huit pages, *Union Wages Strategy 1978-1979*, qui propose comme revendication l'instauration d'un salaire minimum de £60 pour trente-cinq heures de travail hebdomadaires. La direction du syndicat affirme que les adhérents de NUPE qui travaillent pour les collectivités locales et le NHS sont sous-payés à plusieurs titres : par rapport au salaire moyen d'autres groupes de travailleurs, par rapport à l'utilité sociale du travail qu'ils font, enfin par rapport aux critères de pauvreté que le gouvernement a lui-même définis. Les délégués adoptent les propositions de la direction. Celle-ci peut lancer sa campagne contre les bas salaires¹⁴²³.

La direction de NUPE met alors en place une stratégie pour assurer le succès à sa campagne contre les bas salaires. Ian Ducat et Paul Dunn se souviennent d'une mobilisation menée sur près d'un an par le syndicat, d'un travail de conviction auprès des adhérents pour qu'ils soient prêts à passer à l'action, de réunions multiples sur les lieux de travail le jour et dans des locaux syndicaux le soir¹⁴²⁴. Le soutien de l'ensemble du mouvement ouvrier est aussi recherché, au niveau local grâce à l'établissement de contacts avec les trades councils et les sections locales du parti travailliste, et au niveau national par la soumission de résolutions aux conférences annuelles du TUC et du parti travailliste. Le *Low Pay Campaign Committee* produit des tracts, des affiches, une brochure, et une série de diapositives qui tous expliquent les revendications du syndicat. Un disque contenant une chanson intitulée « *we want sixty quid at last* », « donnez-nous soixante livres par semaine », ainsi qu'un message vocal du secrétaire général Alan Fisher, est envoyé à toutes les sections locales¹⁴²⁵. La célébration des cinquante ans du syndicat – depuis l'adoption du nom NUPE en 1928 – en juin 1978 constitue une plate-forme de lancement de la campagne contre les bas salaires. Le bulletin de la *Low Pay Campaign*, qui paraît toutes les deux semaines à partir de la mi-juin 1978, s'emploie à démontrer la force croissante de la mobilisation. Le premier bulletin annonce une mobilisation à tous les niveaux du syndicat, depuis les réunions régulières du comité national qui coordonne la campagne sur les salaires jusqu'aux réunions prévues dans chaque section, en

¹⁴²³ National Union of Public Employees, *Report of 51st National Conference*, Londres, NUPE, 1978, p. 96 ; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 311-312.

¹⁴²⁴ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn.

¹⁴²⁵ National Union of Public Employees, *op. cit.*, 1978, p. 103; National Union of Public Employees, *Report of 52nd National Conference*, Londres, NUPE, 1979, p. 8.

passant par les réunions de permanents et de responsables au niveau local et régional et par la mise en place de comités régionaux de coordination de la lutte pour les salaires¹⁴²⁶.

NUPE essaie d'associer d'autres syndicats à sa campagne. Des discussions se tiennent fin juillet et début septembre 1978, qui aboutissent à une déclaration commune contre les bas salaires signée par la TGWU, la GMWU, NUPE, NALGO, COHSE, la CPSA, la CSU, USDAW, la *National Union of Agricultural and Allied Workers*, la *National Union of Hosiery and Knitwear Workers*, l'*Amalgamated Textile Workers Union*, et la *National Union of Dyers, Bleachers and Textile Workers*¹⁴²⁷. La déclaration critique la politique des revenus menée par le gouvernement travailliste et le plafonnement nominal des dépenses publiques qui soutient le contrôle des revenus dans le secteur public. Surtout, les autres syndicats représentés dans les instances nationales de négociation pour les travailleurs manuels des collectivités locales et le personnel technique des hôpitaux acceptent la revendication formulée par NUPE d'un salaire de £60 pour trente-cinq heures de travail par semaine. Les sections locales de NUPE sont donc encouragées à créer des liens avec les sections des autres syndicats du secteur – COHSE, la TGWU et la GMWU – pour assurer le succès des revendications. Cette mobilisation organisée par NUPE a souvent été vue comme l'indication d'une volonté d'en découdre avec le gouvernement travailliste. Williams et Fryer estiment au contraire qu'il s'agit de mettre la pression sur le gouvernement pour obtenir que celui-ci infléchisse sa position sur les augmentations salariales dans les services publics. Selon eux, NUPE souhaite éviter le conflit avec les employeurs et le gouvernement, et s'emploie pendant tout l'été à assurer le gouvernement de son soutien dans la perspective d'une élection dont les syndicalistes pensent alors qu'elle va avoir lieu à l'automne¹⁴²⁸. Pas moins de dix-huit rassemblements régionaux sont organisés en septembre et en octobre.

Le 17 septembre à Newcastle, Alan Fisher prédit un « hiver du mécontentement » si le gouvernement ne répond pas aux demandes des travailleurs des services publics. Des motions soutenant la lutte syndicale contre les bas salaires sont adoptées au congrès du TUC et à la conférence du parti travailliste. Le *Low Pay Campaign Committee* mène une campagne de publicité dans les publications militantes comme *Labour Weekly* et le *Morning Star*. Des conférences sur les bas salaires sont organisées au Pays de Galles, dans le Sud-Ouest et en Écosse. Le 6 novembre 1978 à Glasgow, la « *Conference on Low Pay* » se tient dans les

¹⁴²⁶ « Bulletin No One, 19th June 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439.

¹⁴²⁷ « Joint trade union statement on low pay », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/18/78.

¹⁴²⁸ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 320, 323-324.

locaux du STUC. L'objectif est de réunir les syndicats dont les adhérents touchent des bas salaires. La discussion est engagée sur les moyens d'une campagne pour la revalorisation des bas salaires, qui passe à la fois par un travail d'information contre la « propagande » du gouvernement et par des discussions dans les organisations sur le type d'action collective à mettre en œuvre. La conférence s'achève sur le projet d'une campagne en deux temps : d'un côté l'action à long terme, de l'autre la lutte immédiate contre la norme de 5% d'augmentation salariale imposée par le gouvernement. Le programme de NUPE semble unanimement adopté par la conférence, en revanche le soutien du STUC à une telle initiative est soumis à l'approbation de son *General Council* et à un examen de la politique du TUC sur ce sujet, puisqu'il s'agit au final de négociations nationales. En l'absence de soutien du TUC à une telle campagne au niveau national, le STUC se contente de noter la mobilisation de NUPE et de la CPSA mais ne s'engage pas¹⁴²⁹.

En dépit de la mobilisation, les employeurs continuent en décembre 1978 de proposer des augmentations de salaire dans la limite de 5% fixée par le gouvernement. Le 8 décembre, l'intersyndicale du NHS rejette l'augmentation de 5% proposée par les employeurs du secteur. Il en va de même dans les collectivités locales le 12 décembre. Les directions des syndicats représentant les travailleurs manuels du NHS se réunissent et décident d'approcher le gouvernement pour tenter d'infléchir sa position, tout en préparant l'éventualité d'un passage à l'action. Du côté des collectivités locales, les principaux responsables de la GMWU, NUPE et la TGWU ont fait une première série de propositions concernant les formes d'un passage à l'action. Le 14 décembre, les comités sectoriels de NUPE pour les collectivités locales et le NHS confirment le rejet par les négociateurs de l'offre de 5% des employeurs et appellent à une journée d'action le 22 janvier suivie d'une campagne d'actions ciblées. Dans le NHS, les services d'urgence doivent être assurés, même s'il revient aux sections de décider des formes que ces services d'urgence doivent prendre. Le *Low Pay Campaign Committee* reprend ce mot d'ordre. Les adhérents qui ne se mettraient pas en grève seraient encouragés à mettre en œuvre toutes sortes d'actions de moindre intensité. Selon le comité, il est essentiel de préserver l'unité entre les syndicats du secteur pour toute la durée du mouvement. Ces propositions sont confirmées le 16 décembre par le conseil exécutif du syndicat. Une caisse de grève alimentée par les adhérents est mise en place. Dans chaque division régionale de NUPE, les permanents sont réunis par le secrétaire régional. L'objectif est de faire le point sur la

¹⁴²⁹ « Low Pay Campaign », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/416; STUC Minutes, « Report of Conference on Low Pay, 6 November 1978 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University; STUC Minutes, « Minutes of meeting of General Council, 6 December 1978 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

mobilisation des adhérents. Dans le Nord de l'Angleterre, les permanents constatent que plusieurs sections hospitalières sont déjà organisées et mobilisées. Plus d'incertitudes pèsent sur les collectivités locales, même si l'offre de 5% attendue des employeurs devrait mobiliser les travailleurs de ce secteur. À la fin de la réunion, chaque permanent remplit une fiche descriptive de sa zone, indiquant quels adhérents seraient prêts, selon lui, à passer à l'action¹⁴³⁰.

Le 18 décembre 1978, les responsables régionaux sont réunis par la direction nationale de NUPE pour discuter de la stratégie du syndicat pour toute la durée du mouvement, que ce soit en termes d'actions, de publicité ou même de soutien financier aux futurs grévistes. La communication organisée par le syndicat tourne autour de la journée de grève du 22 janvier, nommée « une journée d'action » (*day of action*). En ce qui concerne la suite du mouvement, les branches doivent s'attendre à ce que le conflit soit long et à ce qu'il gagne en intensité, et doivent planifier leur action en conséquence. Les modalités d'action possibles et souhaitables dans différents secteurs et dans différentes phases du conflit ainsi que les cibles des actions sont également établies, jusqu'à la non-coopération qui doit être présentée à la presse comme une politique de « travail sans enthousiasme » (*working without enthusiasm*)¹⁴³¹. La direction de NUPE est parée pour un conflit de longue durée¹⁴³².

3.4.3.2 Les autres organisations syndicales du secteur: entre attentisme et radicalité

Le 30 août, la TGWU publie *Our Policy for the Public Sector* qui présente ses revendications pour le secteur : £60 par semaine, réduction du temps de travail, amélioration des conditions de travail. L'objectif affiché de la direction de la TGWU est cependant le recrutement de nouveaux adhérents par la mise en avant de la radicalité du syndicat, qui veut

¹⁴³⁰ « Message from Alan Fisher to all health service branches, 8 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Message from Alan Fisher to all Local Authority Manual Worker Branches, 12 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Notes of the Special Officers [Northern Division] Conference held on 13th December », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Minutes of the meeting of the national low pay campaign committee held on Thursday 14 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

¹⁴³¹ « Notes of the divisional officers' meeting on wages strategy. 18th December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/2/79.

¹⁴³² Ce qui semble, vu depuis les archives de la direction du syndicat, être la montée en puissance d'une mobilisation militante épaulée par une organisation syndicale méticuleuse, produit des effets plus incertains sur les adhérents du syndicat. À Swindon, les adhérents sont prêts à suivre les consignes de la direction nationale, mais on peut difficilement parler d'une base radicalisée : « On the conclusion of the discussion it was pleasing to note the spirit of which this situation of industrial action was to be undertaken and in saying this it was stressed that should the EC decide not to make up the wages of the members out on strike then the Branch would not involve itself in any action relative to our members being off work. » Compte-rendu de la réunion de la section NUPE de Swindon le 10 janvier 1979, NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/6/12/12.

faire bonne figure face à NUPE. Cela ne veut pas dire que le militantisme de NUPE n'est pas aussi un outil de recrutement, mais il y a clairement une perspective de mobilisation progressive des adhérents dans le travail effectué par NUPE à partir du printemps 1978. Le communiqué de presse de Mick Martin, le secrétaire national du comité sectoriel de la TGWU pour les services publics, est pareillement marqué par une tonalité belliqueuse et rappelle qu'aux mois de juin et juillet 1978, le syndicat n'a pas hésité à mené une campagne de grèves ciblées en faveur des revendications salariales des travailleurs manuels du ministère de la Défense. Si elle n'a pas mené un travail de mobilisation comparable à NUPE, la TGWU n'est cependant pas prise par surprise par la force de l'action qui se déclenche après le 22 janvier : dès la réunion de l'exécutif du 6 décembre 1978, avant même l'échec des discussions entre organisations syndicales et employeurs, Mick Martin annonce un conflit social de grande ampleur pour le mois de janvier¹⁴³³.

Le secrétaire général de la GMWU, Alan Basnett, demeure après le départ de Jack Jones et de Hugh Scanlon un des principaux soutiens du gouvernement et de la politique des revenus au sein du mouvement syndical. Début 1978, il est à l'origine du « *Basnett Plan* » qui propose de pérenniser la politique des revenus. Sa position est fragilisée par la colère montante des travailleurs des collectivités locales et du NHS, certes encouragée par NUPE mais constatée par toutes les directions nationales. À la conférence travailliste à l'automne Charles Donnett, le principal négociateur du syndicat pour les travailleurs manuels des collectivités locales, appelle le gouvernement travailliste à infléchir sa politique des revenus pour éviter la confrontation avec les syndicats. Alors que le gouvernement et les employeurs refusent de proposer plus de 5% aux travailleurs des collectivités locales et du NHS, la GMWU est contrainte de se joindre à la journée d'action proposée par les autres syndicats pour le 22 janvier¹⁴³⁴. Concernant COHSE, nous disposons d'extrêmement peu d'éléments sur le positionnement du syndicat dans la période qui mène à la journée d'action du 22 janvier. Les archives dont nous disposons concernant l'attitude de la direction de COHSE au cours du mois de lutte qui s'ensuit laissent à penser que le syndicat a relativement peu préparé le

¹⁴³³ « The General Secretary's Second quarterly report », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1; « Government Workers' Pay Claim », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/56; « Why the Transport & General Workers Union is supporting industrial action in the public services », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/E/2.

¹⁴³⁴ La GMWU se joint à la mobilisation à contre-cœur : « Reluctantly, therefore, the GMW was forced to contemplate extending the action to selective strikes and other forms of industrial action in the public services. It was a step the Union and its members were reluctant to take, but in view of the intransigence of the employers and the inability of the Government to move from what was described by David Basnett as a position of "shameful low pay", we had no option. » « Day of Action – Members give massive support to march for JUSTICE », *GMW Journal*, février 1979.

passage à l'action de ses adhérents, en dehors des réunions inter-syndicales de coordination qui déterminent les contours généraux de la mobilisation syndicale, et surtout se refuse à envisager des actions radicales dans le NHS.

3.4.3.3 *Coordination nationale et action locale*

La mobilisation est pensée dès le départ à plusieurs niveaux par les directions nationales des syndicats. Suite à une réunion entre les équipes dirigeantes de COHSE, la GMWU, NUPE et la TGWU mi-décembre 1978, un comité de coordination national est mis en place, qui rassemble les principaux responsables des quatre syndicats pour les collectivités locales et le NHS. Au niveau régional, les permanents doivent également former des comités de coordination pour chaque secteur : le coordinateur du comité régional pour les travailleurs des collectivités locales est le secrétaire de l'intersyndicale dans l'instance régionale de négociation avec les employeurs ; pour le NHS c'est un permanent nommé par Alan Fisher qui doit exercer cette fonction. Il est attendu que les coordinateurs régionaux fassent un rapport régulier sur l'action menée dans leur région aux secrétaires généraux des syndicats du secteur ainsi qu'au comité national de coordination. Peut-être la coordination peine-t-elle à se mettre en place, ou l'autorité du comité national de coordination à s'imposer. Le 31 janvier, COHSE, la GMWU, NUPE et la TGWU signent un nouvel accord qui prévoit à nouveau la mise en place d'un tel dispositif. Il est désormais précisé que si les décisions concernant les actions sont prises au niveau régional, elles doivent être approuvées au niveau national. L'accord définit également un ensemble de procédures concernant la conduite du conflit en fonction des rapports de forces inter-syndicaux sur le terrain. Enfin, le même jour, le comité national de coordination publie des codes de conduite à l'usage des grévistes dans les collectivités locales et dans le NHS, qui définissent notamment la notion d'urgence dans le NHS. De toute évidence, des désaccords sur les tactiques employées sont apparus au niveau local et régional. Par ailleurs, une telle réaffirmation publique du contrôle exercé par les syndicats sur l'action des adhérents vise aussi à répondre aux accusations de mise en danger du public lancées par la presse et les conservateurs suite au mouvement de grève des employés des cimetières et des crematorium, et aux arrêts de travail des ambulanciers¹⁴³⁵.

¹⁴³⁵ « Message from C Donnett, GMWU National Officer, to all regional secretaries, 21 December 1978 », NUPE Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Industrial Action in the Public Services – Joint Agreement (COHSE, GMWU, NUPE, TGWU) », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129 ; « Local Authorities – Industrial Action. Jointly agreed guidance », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129 ; « National Joint Coordinating Committee. Agreement on emergency services », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

Pareillement, le 19 février 1979, les secrétaires généraux des quatre syndicats représentant les travailleurs du NHS signent une déclaration commune demandant aux ambulanciers de ne pas mettre à exécution leur menace d'un arrêt de travail unilatéral et de poursuivre le mouvement selon les modalités décidées par le comité de coordination¹⁴³⁶. L'autorité des secrétaires généraux est de nouveau nécessaire pour permettre aux directions nationales des syndicats de conserver le contrôle du mouvement.

Au niveau régional, la coordination se met en place difficilement. En dehors de Londres, il semble que les permanents régionaux ne respectent pas le principe d'une coordination distincte dans les collectivités locales et dans le NHS. Il faut dire qu'ils peinent déjà à se réunir et à se mettre d'accord sur ce qui va se passer lors de la journée d'action du 22 janvier et par la suite. Le secrétaire régional de NUPE pour le Sud du Pays de Galles se plaint début janvier que le responsable de la GMWU n'a toujours pas reçu d'instruction de sa direction nationale quant aux actions prévues après le 22 janvier. La conférence régionale de la GMWU a cependant voté en faveur d'une grève générale à partir du 22 janvier, et les permanents du syndicat ne savent pas comment se positionner par rapport à ce vote, certes consultatif. Du côté de COHSE et de la TGWU, aucun des deux syndicats n'a prévu d'envoyer des adhérents à la manifestation londonienne du 22 janvier. Le secrétaire régional de NUPE pour le nord de l'Angleterre fait état à la même date de difficultés semblables. Les directions de COHSE et de la GMWU n'ont pas encore pris de décision concernant l'action à mener le 22 janvier et dans les semaines qui suivent. Ici, la conférence régionale de la GMWU a voté contre la journée d'action et contre des grèves ciblées par la suite. Dans plusieurs régions, les secrétaires régionaux de NUPE signalent que des sections de COHSE se sont déclarées ouvertement hostiles à la grève et ont annoncé que leurs adhérents feraient des heures supplémentaires pour remplacer les adhérents de NUPE. Concernant ceux-ci, les secrétaires régionaux s'accordent pour estimer qu'ils sont fortement mobilisés.

À partir du moment où, mi-janvier, les exécutifs nationaux des quatre syndicats ont confirmé leur soutien à la journée d'action du 22 janvier, une coordination plus effective commence à être mise en place dans chaque région. Dans le Nord de l'Angleterre, les permanents des quatre syndicats se mettent d'accord dès le 11 janvier sur les zones et les groupes de travailleurs qui vont être encouragés à passer à l'action. Ce sont avant tout les grandes villes qui vont être ciblées – Newcastle, Sunderland, Middlesborough, Darlington.

¹⁴³⁶ « Statement issued jointly by the General Secretaries of NUPE, TGWU, GMWU, COHSE », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

Dans les collectivités locales, les groupes de travailleurs incités à passer à l'action sont les employés des usines d'incinération et des aéroports, les cantonniers et les concierges. Dans le NHS, les hôpitaux ne doivent plus assurer que les urgences, mais la mise en œuvre d'une telle action est laissée à la discrétion du personnel de chaque hôpital. En dépit de ce programme précis, il demeure néanmoins beaucoup d'incertitudes sur les groupes de travailleurs qui passeront effectivement à l'action lorsque les permanents des quatre syndicats se retrouvent le 18 janvier. Lorsqu'ils se réunissent à nouveau le 23 janvier, pour faire le point sur une action désormais en cours, ils constatent que le programme se déroule comme prévu, à l'exception des aéroports, lesquels fonctionnent puisque les adhérents de TGWU et NUPE n'ont pas voulu se mettre en grève. Les permanents peuvent désormais envisager une extension de l'action vers des villes moyennes comme Durham, Stockton ou Hartlepool. Un programme d'action détaillé est également formulé par les permanents des syndicats des collectivités locales et du NHS dans le Nord-Ouest de l'Angleterre lors d'une réunion le 12 janvier. Dans les collectivités locales, les groupes qu'il est prévu de mobiliser sont les employés des crematoriums, des décharges, des usines d'incinération et des stations de pompage et les fossoyeurs. Les actions envisagées sont avant tout de l'ordre du ralentissement du travail. Dans le NHS, les actions prévues visent à ce que les hôpitaux ne prennent plus en charge que les urgences : arrêt du travail dans les laveries, restriction de la quantité d'instruments chirurgicaux stérilisés, refus des heures supplémentaires, grève du zèle. À Londres, un plan d'action a été établi arrondissement par arrondissement. Si, dans un tiers de ceux-ci, les travailleurs des collectivités locales sont déjà mobilisés pour le 22 janvier et pour les semaines qui suivent, dans la majorité des arrondissements la suite de l'action après la journée d'action du 22 janvier demeure incertaine. Les travailleurs refusent de se mobiliser seulement dans une poignée d'arrondissements. Dans le Yorkshire et l'Humberside, les permanents qui se réunissent le 18 janvier ne semblent en revanche pas convaincus du bien-fondé du principe de la « grève ciblée » décidé par les directions nationales, puisqu'ils adressent au comité national de coordination une requête en faveur d'une grève nationale, certes de courte durée, mais de l'ensemble des collectivités locales. Les actions prévues à compter du 23 janvier ne reposent pareillement pas sur une série de groupes clés, mais sur un ralentissement de l'action généralisé dans les collectivités locales, à travers le refus des heures supplémentaires et le respect tatillon des consignes et des règles de sécurité¹⁴³⁷.

¹⁴³⁷ « Industrial Action – Co-Ordination between unions at regional level », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

Lorsque les secrétaires régionaux de NUPE font le point sur la coordination de l'action avec les autres syndicats le 24 janvier, le bilan est mitigé. Dans le Nord de l'Angleterre, le comité régional s'est déjà réuni quatre fois et la coordination est satisfaisante, même si le secrétaire régional de NUPE exprime sa frustration à l'égard de la GMWU, qui promet des actions mais ne met rien en œuvre. Dans l'Est des *Midlands*, la coordination opérée au niveau de chaque comté fonctionne bien selon le secrétaire régional. Dans le Sud de l'Angleterre en revanche, en dépit d'un accord sur la mise en place d'un comité régional composé de deux permanents de chaque syndicat, ce comité ne s'est jamais réuni pour l'instant. La coordination a donc lieu au niveau local, où le bilan est positif dans les collectivités locales mais moins dans le NHS. La situation est plus tendue encore dans d'autres régions. En Écosse, la GMWU a refusé jusqu'au dernier moment d'élaborer un plan d'action coordonné, et condamne désormais ouvertement les adhérents de NUPE qui refusent de faire des heures supplémentaires. Dans certains hôpitaux, des adhérents de COHSE remplacent des grévistes de NUPE. Au Pays de Galles, les réunions du comité régional de coordination ont permis avant tout de préparer la journée d'action du 22 janvier. Il était prévu par la suite, qu'en fonction de la situation dans chaque lieu de travail, les syndicats minoritaires suivraient l'impulsion du syndicat majoritaire. Ce n'est pas le cas pour l'instant, les adhérents de la GMWU poursuivant le travail et les responsables régionaux de ce syndicat accusant NUPE de chercher avant tout à se mettre en avant. Dans le Nord-Ouest, où un programme d'action ciblée a été décidé, les frictions sont fortes avec la TGWU, qui accuse NUPE de chercher par l'action à recruter de nouveaux adhérents. Dans le Yorkshire et l'Humberside, aucune action spécifique n'est prévue pour l'instant, alors que les responsables de la GMWU indiquent que toute action doit être approuvée spécifiquement par leur exécutif national. Dans l'Ouest des *Midlands* enfin, il n'y a aucune coordination de l'action, aussi bien dans les collectivités locales en raison d'un différend avec la TGWU que dans le NHS où les autres syndicats ne viennent pas aux réunions. À l'inverse, en dépit de l'existence d'un comité régional de coordination dans le Sud-Ouest, qui correspond à une division régionale pour NUPE mais pas pour les autres syndicats, les trois organisations de travailleurs manuels des collectivités locales parviennent mi-février à un accord sur l'intensification de l'action dans le Gloucestershire. Une grève générale des travailleurs des collectivités locales est prévue pour une semaine à compter du 21 février 1979. Une manifestation a lieu le 26 février à Gloucester¹⁴³⁸.

¹⁴³⁸ « Total strike action – joint agreement », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick,

Conformément aux programmes d'action élaborés au niveau national et au niveau régional, l'action menée par les travailleurs des collectivités locales et du NHS est caractérisée par la mobilisation de groupes clés de travailleurs. Les hôpitaux sont bloqués par l'arrêt des seules laveries ou des services fournissant les instruments stériles pour les opérations, sans que les soins d'urgence ne soient pour autant compromis. Il en va de même dans les collectivités locales, où le blocage de l'activité peut en revanche être total. L'ensemble de la chaîne de traitement des eaux de Glasgow est enrayée par l'arrêt de travail des équipes pilotant les barges qui déversent les résidus issus de la purification en pleine mer. À Darlington, le comité de grève de NUPE décide que seuls les trois hommes en charge d'un des dépôts de la ville cesseront le travail. C'est cependant la totalité des travailleurs manuels de la municipalité qui se retrouvent dès lors dans l'impossibilité de remplir leur fonction et sont libres de participer à la lutte, tout en continuant à être rémunérés par la municipalité. En raison cependant de la coordination de l'action au niveau régional, et plus encore des faiblesses de celle-ci, les modalités de passage à l'action des travailleurs varient grandement d'un site à l'autre, où des comités de grève syndicaux ou intersyndicaux – selon le nombre d'organisations présentes – sont mis en place à l'instigation des délégués locaux. Le personnel des laveries des hôpitaux du Nottinghamshire et du Leicestershire a cessé complètement le travail, alors que leurs collègues dans le reste du pays se sont contentés de ralentir le travail. Dans le NHS, les modalités de l'action au niveau local sont d'ailleurs souvent négociées entre les travailleurs et les directions d'hôpitaux. C'est le cas lors d'une grève de quarante-huit heures au *Queen Elizabeth Hospital* de Hackney début février 1979, où les employés et la direction décident ensemble d'un code de conduite pour toute la durée de la grève¹⁴³⁹. À l'inverse, certaines directions d'hôpitaux ferment des services alors même que le comité de grève local s'est engagé à garantir la poursuite de l'activité. Le ralentissement ou l'arrêt du travail s'accompagne d'actions de nature plus symbolique. Bob Thompson, alors permanent de NUPE à Glasgow, souligne que les adhérents de NUPE qui travaillaient dans des maisons

MSS.281/11/95.

¹⁴³⁹ « The unions concerned, NUPE and COHSE, have again agreed to provide cover for emergency services including boiler-house switchboard, works, catering sections and cleaning for the operating theatre. In addition the unions have agreed to provide normal laundry service for the first day of the two day stoppage and food, medical supplies and specimens are being transported between Great Orman Street and Queen Elizabeth Hospital. It has been agreed between Management and unions that the number of staff allowed to undertake such tasks as clearing rubbish, delivering food trolleys, manning the front hall, delivering clean laundry to the wards, cleaning etc can be extended and Management is now allowed to use up to 9 heads of department at any one time on these tasks. It has been further agreed that for the time being Management will not introduce external volunteers without further discussing short falls of service with the unions. » « Press statement by Mrs G L Sharpe, Union Administrator. 6 February 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

de retraite et des crèches étaient certes prêts à manifester ou à refuser d'accomplir certaines tâches administratives, mais n'auraient jamais envisagé de cesser le travail. Thompson décrit donc une série d'actions symboliques, principalement sous la forme de manifestations¹⁴⁴⁰.

3.4.3.4 Un bilan chiffré des conflits dans les collectivités locales et le NHS

Les comptes-rendus envoyés par les secrétaires régionaux de NUPE et de la TGWU et les bilans effectués par les directions nationales de ces deux syndicats permettent d'établir un bilan chiffré des conflits dans les collectivités locales et le NHS de fin janvier 1979 à fin mars de la même année. L'action dans ces secteurs est certes coordonnée par les syndicats, mais de manière souvent défectueuse comme nous venons de le voir. Ce bilan chiffré est donc nécessairement approximatif, dans la mesure où il repose sur des estimations faites par les secrétaires régionaux à partir des informations que les permanents locaux ont fait remonter auprès d'eux. On ne peut exclure que des actions aient été menées localement par des groupes de travailleurs sans que les permanents le sachent, ou bien que des actions menées localement contre les consignes explicites des permanents aient été dissimulées aux secrétaires régionaux, ou bien par ceux-ci aux directions nationales. À l'inverse, il ne faut pas voir nécessairement dans les conflits signalés par les secrétaires régionaux l'application rigoureuse du principe de l'action ciblée déterminé au niveau national et mis en œuvre au niveau régional. Les secrétaires régionaux sont tout aussi susceptibles de demander le soutien financier du syndicat pour des groupes de travailleurs qui se sont mis en grève de manière autonome, ne serait-ce que pour donner l'impression qu'ils contrôlent la situation¹⁴⁴¹. La preuve en est le nombre d'hôpitaux ou de collectivités locales où l'ensemble du personnel technique s'est mis en grève, contrevenant ainsi à la consigne de l'action ciblée.

Le bilan effectué par la TGWU est assez rapide en ce qui concerne le NHS, où le syndicat a peu d'adhérents. Des actions sont signalées dans le Sud du Pays de Galles, sans qu'aucun chiffre ne soit donné. À Coventry, 69 grévistes sont signalés entre le 29 janvier et le 5 février. À Londres, des actions d'une semaine chacune affectent successivement quatre hôpitaux entre fin janvier et fin février. Ce sont au final 600 adhérents de la TGWU des services techniques qui se sont mis en grève dans les hôpitaux londoniens. Du côté des collectivités locales, où le nombre d'adhérents de la TGWU en grève approche 14 000 sur

¹⁴⁴⁰ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Bob Thompson ; « Hospitals hardest hit as disruption goes on », *Guardian*, 24 janvier 1979.

¹⁴⁴¹ L'organisation du conflit est un test pour les secrétaires régionaux de NUPE qui aspirent à occuper un poste au sein de l'équipe dirigeante du syndicat. Tom Sawyer, le jeune et dynamique secrétaire régional de NUPE dans le Nord de l'Angleterre, qui fournit au cours du conflit les bilans les plus détaillés de l'action dans sa région, devient en 1981 le secrétaire général adjoint de NUPE.

l'ensemble de la Grande-Bretagne dans la période qui va de fin janvier à début avril 1979, deux régions se distinguent. Le secrétaire régional pour le Nord-Ouest comptabilise près de 8 000 adhérents en grève sur la période, sous la forme de grèves ciblées. Dans la région londonienne, ce sont 4 239 adhérents qui passent à l'action, alors que les arrondissements débrayent en quatre vagues successives le 22 janvier, le 29 janvier, le 5 février et le 12 février. Une dernière vague débute le 5 mars lorsque NUPE lance une dernière offensive et forme des piquets qui étendent le conflit aux arrondissements de Lewisham et de Richmond, qui jusqu'alors ne participaient pas au conflit. Ces grèves d'arrondissement durent une semaine, à l'exception de celle de Tower Hamlets qui début le 29 janvier pour s'achever le 2 avril. Les chiffres sont plus faibles dans le reste du pays : 308 grévistes dans le pays de Galles, 108 dans les *Midlands*, 325 dans le Yorkshire, 420 dans la région de Newcastle, 15 à Hull. Il s'agit à chaque fois de petits groupes de travailleurs. Aucune information n'est donnée sur l'Écosse. Ce déséquilibre régional reflète certes la forte implantation de la TGWU à Londres et dans le Nord-Ouest de l'Angleterre ainsi que la tradition militante de ces régions, mais aussi l'impact de grèves générales locales, comme celle de Tower Hamlets qui implique 900 travailleurs syndiqués à la TGWU¹⁴⁴².

Les recoupements sont limités avec les statistiques fournies par les secrétaires régionaux de NUPE en raison de leur caractère également partiel, notamment en ce qui concerne le Nord-Ouest de l'Angleterre, l'Irlande du Nord, le Pays de Galles, le Yorkshire et l'Humberside. Le nombre d'adhérents pour lesquels les secrétaires généraux sollicitent une assistance financière de la part de la direction nationale de NUPE fournit néanmoins une idée de la progression temporelle de la mobilisation. Dans la moitié sud de l'Angleterre, le pic de mobilisation est atteint autour du 5 février : NUPE compte ce jour là 9 000 adhérents en grève dans la région londonienne – contre 4 000 à 6 000 avant et après, 1 300 dans le Sud-Est de l'Angleterre et 1 650 dans le Sud-Ouest. Dans l'Est des *Midlands*, le nombre de grévistes progresse de 466 le 22 janvier à 648 le 5 février, avant une explosion le 12 février puisque le syndicat compte à cette date 2 040 adhérents en grève. Ce chiffre redescend à 916 le 26 février. Une tendance semblable est observable dans l'Ouest des *Midlands*, où le pic de mobilisation est atteint le 19 février avec 1 036 adhérents. L'Écosse et la région de Newcastle se distinguent pareillement par des progressions lentes de la mobilisation. Dans le premier cas, on passe de 199 grévistes le 29 janvier à 1 400 le 12 février et à 2 037 le 19 février. Dans le second, il y a 276 adhérents de NUPE en grève le 22 janvier, 429 le 5 février puis 1 568 le 19

¹⁴⁴² « Record of Industrial Stoppages », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/969/C/5.

février¹⁴⁴³. Ces deux schémas de progression de la mobilisation – explosif d’un côté, progressif de l’autre – tendent à suggérer d’un côté une mobilisation qui déborde des syndicats pourtant décidés à accroître la pression graduellement, de l’autre une mobilisation maîtrisée par les permanents. La radicalité manifestée par les syndicalistes londoniens au sein de NUPE peut expliquer le développement rapide et massif de la mobilisation dans la capitale. Ce sont au final plus de 18 000 adhérents de NUPE qui sont en grève, à un moment ou un autre, dans les sept divisions régionales pour lesquelles nous disposons d’un aperçu synoptique. Dans les autres régions, en dehors du Nord-Ouest dont il est dommage que nous ne puissions pas recouper les chiffres avec ceux de la TGWU de manière satisfaisante, la faiblesse des chiffres ou leur absence concernant le Pays de Galles et le Yorkshire semblent refléter les problèmes d’organisation et de coordination de la lutte évoqués par les secrétaires régionaux de NUPE.

Les bilans détaillés compilés pendant le conflit par Judy Mallaber à la direction nationale de NUPE fournissent des éléments précis sur le type d’action engagé par les adhérents du syndicat travaillant dans les collectivités locales et le NHS, même s’ils constituent un aperçu partiel puisque nous ne disposons de tels bilans qu’aux dates des 24 janvier, 29 janvier et 7 février. Dans les collectivités locales, le type d’action engagé suit globalement le schéma préconisé par les directions nationales, à savoir la grève ciblée et continue d’un groupe clé de travailleurs. À Londres, dans le Sud-Est de l’Angleterre – du Kent au Surrey et au Bedfordshire – et dans l’Est des *Midlands*, ce sont avant tout les éboueurs qui sont mobilisés. Les concierges sont également mobilisés à Londres, comme ils le sont à Newcastle et Sunderland. À Stoke-on-Trent, ce sont les employés des cimetières et des crematoriums qui arrêtent le travail. Dans les zones rurales, ce sont avant tout les cantonniers qui sont mobilisés, comme dans l’Ouest des *Midlands*, le Nord du Yorkshire, l’Oxfordshire et le Berkshire. Dans le Sud-Ouest et dans le Nord de l’Angleterre, l’accent est mis aussi sur la grève ciblée des employés des décharges et des usines d’incinération. C’est le cas dans le Wiltshire, à Gloucester et à Darlington.

Du côté du NHS, on observe une plus grande variété dans les modalités d’action. On retrouve d’un côté l’action menée par des groupes clés. À Londres, 100 ouvriers syndiqués par NUPE sont en grève dans l’arrondissement de Brent, ainsi que dix magasiniers et seize employés de l’unité de stérilisation au *Royal Free Hospital*. À Dudley et à Selly Oak dans

¹⁴⁴³ « Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95; « Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/96.

l'Ouest des *Midlands*, ce sont les travailleuses des laveries qui arrêtent le travail. Dans le Tameside et au *Liverpool Teaching Hospital*, le personnel de cantine est en grève. La grève ciblée est un premier moyen de réduire l'activité d'un hôpital. Un deuxième est le ralentissement général de l'activité, très largement pratiqué dans le NHS. Au *St George's Hospital* et au *Dulwich and St Francis Hospital* de Londres, le personnel technique mène des grèves éclairs. Dans le Nord du Yorkshire, dans l'Humberside et dans le Dyfed, il refuse de faire des heures supplémentaires et observe une grève du zèle. Ce dernier mode d'action est mis en œuvre dans les hôpitaux d'Huddersfield et de Wakefield dans l'Ouest du Yorkshire, ainsi que par les ambulanciers dans le Nord de l'Humberside, dans le Sud du Yorkshire ainsi que dans le Clwyd et le Gwynedd. La tactique du ralentissement de l'activité n'est cependant pas exclusive au NHS. Au Pays de Galles, ce sont ainsi les travailleurs manuels des collectivités locales qui refusent de faire des heures supplémentaires dans le Clwyd, le Gwynedd et le Dyfed.

Enfin, on note globalement une tendance à l'intensification de la lutte. Le nombre de groupes d'adhérents de NUPE en grève augmente sensiblement entre le 24 janvier et le 7 février. Cette extension, moins visible à Londres ou au Pays de Galles, est en revanche très nette dans l'Ouest des *Midlands* où un nombre considérable de groupes de travailleurs du NHS, notamment des ouvriers, arrêtent le travail à compter du 7 février. Dans le Sud-Ouest, où les arrêts de travail touchent désormais des hôpitaux jusque dans le Devon et en Cornouailles, l'extension est nette également dans les collectivités locales, alors que les éboueurs de Romsey, de Milton Keynes, de Bournemouth, d'Eastleigh et de plusieurs zones de l'Oxfordshire arrêtent le travail. Il en va de même dans le Nord de l'Angleterre, puisque la grève des concierges s'étend aux alentours de Newcastle, et celle des employés des usines d'incinération atteint Middlesborough, Durham, Cleveland et même le Northumberland. Dans le Nord-Ouest de l'Angleterre, c'est la grève des employés des cimetières et des crematoriums qui s'étend : initiée dans la banlieue de Manchester fin janvier, elle touche le 7 février Liverpool, Halton, Sefton, Preston, St Helens, Crewe et Chester, cependant que les éboueurs de l'agglomération de Manchester se mettent en grève. L'extension de la grève est frappante également dans les hôpitaux du Nord-Ouest, puisque le personnel de cantine arrête le travail à Warrington, Rossendale, Blackpool et dans le Cheshire et que les laveries s'arrêtent dans les hôpitaux du Sud de Manchester. En l'absence d'extension géographique notable à Londres, on constate cependant une radicalisation de l'action. Au *London Hospital*, le personnel technique refuse dans un premier temps d'accueillir les patients reçus par les

médecins dans un cadre privé, puis passe à une grève totale le 7 février. À cette date, le personnel technique du *St Andrews Hospital*, du *St Mary's Hospital* et du *Plaistow Hospital* se met également en grève¹⁴⁴⁴.

En dépit de l'implication d'un même syndicat – la TGWU – dans les trois principaux conflits de l'hiver 1978 – à Ford, dans le transport routier et dans les collectivités locales et dans le NHS –, ceux-ci constituent donc trois conflits qui se distinguent fortement les uns des autres dans les stratégies syndicales et les formes de mobilisation. Le rôle des syndicats est respectivement de négocier à Ford, d'encadrer dans les transports routiers et d'organiser dans les collectivités locales et dans le NHS. Cela reflète certes des dispositions et des capacités différenciées dans le passage à l'action, mais cela correspond également à des modes distincts de régulation des relations professionnelles. La pression exercée par les travailleurs en grève vise à chaque fois à renforcer l'action des négociateurs syndicaux, mais celle-ci se situe à des niveaux différents. Dans le conflit à Ford, où le niveau primordial de l'action syndicale est la table nationale des négociations, les travailleurs en grève sont une présence assez lointaine, en retrait une fois le travail arrêté mais palpable néanmoins pour les gestionnaires de Ford sous la forme d'un arrêt complet de la production. Dans le conflit dans les transports routiers, où la stratégie syndicale consiste à rechercher des accords régionaux, la paralysie de l'activité économique locale et nationale produite par les barrages et les piquets de grève des routiers vise à exercer une double pression sur les employeurs locaux et sur le gouvernement au niveau national afin de favoriser la reprise des négociations au niveau régional, bloquées par la RHA sous l'effet de la politique des revenus du gouvernement. Dans les collectivités locales et le NHS, la mobilisation locale des adhérents vise à exercer une double pression qui correspond au double niveau de gestion de ce secteur : d'un côté la gestion locale opérée par les collectivités et les autorités sanitaires, de l'autre la gestion nationale, par les ministères, du budget des collectivités locales et du NHS. Il s'agit pour les syndicats de parvenir à des accords locaux avec les employeurs, mais pour faciliter ceux-ci il est impératif d'obtenir une inflexion politique du gouvernement qui contrôle les budgets.

¹⁴⁴⁴ « From 29 Jan report of industrial situation », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « From "1979 industrial action: situation report" forms and reports to National Officer for Local Government from 29 Jan to 3 Feb », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « From roundup of industrial situation at 6pm on 24 Jan 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

Les conflits de l'hiver 1978-1979 demeurent donc des conflits sectoriels, menés dans chaque secteur selon les stratégies syndicales et les modalités d'action qui lui sont propres. L'intensification progressive des luttes au cours de l'hiver 1978-1979 n'est pas tant attribuable à un effet d'entraînement entre groupes de travailleurs qu'aux effectifs et aux modalités d'action dont disposent les travailleurs des différents secteurs : les 56 000 travailleurs de Ford peuvent se contenter d'arrêter la production ; les routiers sont à peine plus nombreux – 80 000 – mais ils bloquent les principales interfaces économiques ; enfin le mouvement des travailleurs des services publics est certes hétérogène, mais l'activité dans les collectivités locales et le NHS est affectée entre janvier et avril par la perte de plus de trois millions de journées de travail, sans compter le refus de faire des heures supplémentaires ou les grèves du zèle¹⁴⁴⁵. Peu de villes ne sont pas affectées à un moment ou à un autre par ce conflit, qui touche des régions peu accoutumées à de telles situations comme le Nord et l'Ouest du Pays de Galles, le Devon et la Cornouailles, ou encore l'Oxfordshire et les *Home Counties*. Cette intensification objective des luttes sociales au cours de l'hiver 1978-1979 ne recouvre pas une jonction entre elles. Il n'y a pas de manifestations interprofessionnelles, ce qui n'empêche évidemment pas des *trades councils* ou des sections locales de participer aux défilés des travailleurs des collectivités locales et du NHS. On n'observe pas non plus la tenue d'assemblées générales ou l'émergence de coordinations interprofessionnelles.

Un même terme revient pourtant constamment entre janvier et avril 1979 : celui de « *picketing* ». S'il révèle une convergence linguistique au sein du mouvement syndical et même une volonté pour certains groupes de travailleurs des services publics de démontrer leur capacité à mener des luttes à l'image des travailleurs de l'industrie, le terme « *picketing* » recouvre des réalités différentes. Dans le conflit dans les transports routiers, cela signifie bloquer l'accès aux zones industrielles et aux docks des principaux ports. Pour les grévistes du NHS, il s'agit avant tout de présenter leurs revendications aux patients et d'encourager l'ensemble du personnel technique ainsi que les infirmières à les rejoindre. Il n'y a pas de reprise de la tactique du blocage des routes et des docks par les travailleurs des collectivités locales et du NHS. En dépit des moments où les directions syndicales et les permanents locaux se sentent débordés par l'enthousiasme et la radicalité de la base, il n'y a pas de « déssectorisation » de l'action collective pour reprendre le terme de Michel Dobry¹⁴⁴⁶.

¹⁴⁴⁵ Ce chiffre est plus maniable que celui de 1 700 000 travailleurs en grève fourni par le ministère de l'emploi. En raison des modalités d'action choisies par les syndicats des collectivités locales et du NHS, à savoir des grèves ciblées tournantes. *Department of Employment Gazette*, mai 1979, p. 492.

¹⁴⁴⁶ La « déssectorisation conjoncturelle de l'espace social » est marquée par trois processus : la remise en cause de l'autonomie ordinaire des secteurs par leur décloisonnement, les interférences entre les logiques sectorielles et

L'action syndicale peut varier dans son extension et sa radicalité, mais elle demeure orientée vers la satisfaction des revendications formulées par les directions nationales.

Le rapprochement entre ces différents conflits, opéré par l'emploi du terme « hiver du mécontentement », est donc une opération fondamentalement politique, qu'elle serve à suggérer une radicalisation du mouvement syndical ou à dénoncer une anarchie sociale. L'absence pratique de mise en cohérence des luttes est néanmoins tout aussi politique. Les luttes du début des années 1970, contre l'*Industrial Relations Act* ou la politique des revenus du gouvernement Heath, sont marquées par de nombreux exemples de mise en œuvre d'un principe de solidarité interprofessionnelle, tant au niveau local entre militants qu'au niveau régional et national entre organisations et au sein de celles-ci. L'appui du TUC joue un rôle important en opérant une montée en généralité des luttes, qui sont donc pensées et présentées comme des luttes de défense du mouvement ouvrier dans son ensemble. Tel n'est pas le cas au cours de l'hiver 1978-1979. La TGWU ne cherche à aucun moment à profiter du rapport de forces construit par les routiers pour faire avancer les revendications des travailleurs des collectivités locales et du NHS, sans même parler d'opérer une jonction pratique entre les groupes de travailleurs en lutte. Les demandes syndicales demeurent formulées dans des termes exclusivement sectoriels, en dépit du blocage commun de ces revendications par la politique des revenus du gouvernement travailliste. C'est au final un acte de loyalisme fort des organisations syndicales que de maintenir la sectorisation des luttes. Plutôt que d'opérer une montée en généralité vers la critique de la politique du gouvernement, la TGWU s'emploie au contraire à dépolitiser l'action des grévistes, notamment dans les transports routiers, en la détachant du contexte politique national et en revendiquant l'autonomie des relations professionnelles. Le caractère sectoriel des conflits de l'hiver 1978-1979, accepté et promu par les directions de gauche de syndicats comme NUPE et la TGWU alors que les délégués les plus militants appellent à une convergence des luttes, reflète donc les contradictions politiques du mouvement ouvrier britannique dans la seconde moitié des années 1970. La revendication du retour à la libre négociation collective, et ce qui a pu être présenté comme l'économicisme de la gauche syndicale, est compatible avec un soutien continu au gouvernement travailliste : l'abandon d'un contrôle des revenus qui affaiblit les travaillistes dans leurs bastions ouvriers est même selon la gauche syndicale le seul moyen de maintenir le parti au pouvoir.

l'occurrence de « coups intersectoriels » ; le désenclavement des espaces de confrontation propres à chacun des secteurs et la tendance à la désépécification des enjeux ; enfin l'« évocation des calculs » des acteurs qui s'émancipent des logiques sociales spécifiques aux secteurs. Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1986, 2009, p. 126-146.

3.5 Le mouvement syndical à l'épreuve des conflits de l'hiver 1978-1979

Le parcours horizontal et sectoriel des conflits de l'hiver 1978-1979 fait apparaître les stratégies syndicales comme autant de choix politiques. Si l'on observe maintenant ces conflits de manière transversale, il apparaît qu'ils mettent à l'épreuve le mouvement syndical britannique à plusieurs niveaux. Les luttes mettent en tension les relations entretenues par les syndicats et le mouvement dans son ensemble avec les travaillistes alors au pouvoir. Elles sont l'occasion d'alliances entre organisations, qui n'ont d'égales que les frictions qu'elles occasionnent. Enfin, ces luttes questionnent le fonctionnement des organisations elles-mêmes, depuis les rapports entre les différents niveaux d'organisation des syndicats – direction nationale, divisions régionales, sections locales – jusqu'aux hiérarchies entre groupes de travailleurs au sein d'une même organisation ou d'une même section. Ces différents niveaux de problématisation des contours, des orientations et des pratiques du mouvement syndical sont examinés successivement. Le rôle de médiation joué par les directions syndicales, et tout particulièrement par le TUC, à l'égard du gouvernement travailliste est étudié. Ce sont ensuite les tensions entre organisations syndicales et au sein de celles-ci qui sont analysées. Un examen plus spécifique des logiques genrées de l'action collective clôt ce parcours des conflits de loyauté et de légitimité au sein du mouvement syndical.

3.5.1 Médiation et conflits de loyauté : les directions syndicales

Les directions des organisations dont les adhérents passent à l'action au cours de l'hiver 1978-1979 sont prises dans un conflit de loyauté : d'un côté les dirigeants syndicaux rappellent de manière rituelle au congrès du TUC et aux conférences de leurs propres organisations que leur fonction première est de représenter et de défendre les intérêts de leurs adhérents ; de l'autre une bonne partie d'entre eux sont également très proches institutionnellement et politiquement du gouvernement travailliste. C'est le cas des secrétaires généraux de l'AUEW, de COHSE, de la GMWU, de NUPE et de la TGWU qui entretiennent des relations régulières avec les dirigeants travaillistes en tant que bailleurs de fonds du parti travailliste et en tant que membres du *General Council* du TUC. Au cours de l'hiver 1978-1979, ils doivent donc parallèlement mener des luttes salariales qui rentrent en conflit

directement avec la politique du gouvernement travailliste, et assurer la continuité de la relation politique entretenue par le *General Council* avec ce même gouvernement.

3.5.1.1 *La médiation du TUC*

À la différence des périodes où les conservateurs sont au pouvoir et où le *General Council* du TUC fait figure d'opposant sinon d'opposition politique à l'égard du gouvernement, il joue dans la période 1974-1979 un rôle d'allié politique des travaillistes au pouvoir et donc de médiateur des conflits sociaux générés par la politique du gouvernement. C'est un tel rôle de médiateur que le *General Council* se déclare prêt à jouer, dès le début de la grève des pompiers de l'automne 1977, pour faciliter la signature d'un accord négocié. Il réaffirme son opposition au contrôle des revenus et critique la position inflexible du gouvernement, mais refuse de mener campagne contre la politique des revenus. Il facilite la tenue de discussions entre le gouvernement et la FBU, pour recommander au final à cette dernière d'accepter la proposition des employeurs et du gouvernement¹⁴⁴⁷. Si le *General Council* ne participe pas à la résolution du conflit à Ford à l'automne 1978, il tente pendant celui-ci de donner une nouvelle vie au « contrat social » et à l'alliance politique avec le gouvernement mise à mal par le conflit et ses suites¹⁴⁴⁸. Cette tentative se solde par un échec lorsque le projet de déclaration conjointe entre le gouvernement et le TUC est rejeté par le *General Council* le 14 novembre 1978. La direction du TUC joue en revanche un rôle plus actif et plus visible au cours de la grève des routiers. Le *General Council* du TUC s'emploie à identifier des domaines, en dehors des salaires, où des progrès pourraient être réalisés, comme la question des heures supplémentaires, des primes, et des accords de productivité réels ou fictifs¹⁴⁴⁹. Len Murray, le secrétaire général du TUC, multiplie les déclarations d'apaisement, qui deviennent presque quotidiennes au plus fort de la crise. Le 15 janvier, Murray assure qu'il est en contact permanent avec les syndicats et le gouvernement, et réaffirme que seule la négociation permettra de trouver une issue au conflit. Le 17 janvier, il s'en prend simultanément aux députés conservateurs qui attaquent les organisations syndicales et aux grévistes qui ne respectent pas les instructions de la direction nationale de la TGWU, pour

¹⁴⁴⁷ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 287-8.

¹⁴⁴⁸ « The General Council considered a report of a meeting on October 10 between General Council members who represent them on the NEDC, and the Prime Minister and senior Ministers, which had been arranged as part of continuing informal exchanges between Ministers and General Council representatives on the NEDC. [...] Talks between Ministers and General Council representatives continued over the following weeks, culminating in a draft joint statement by the Government and the TUC on Collective Bargaining, Costs and Prices. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 271.

¹⁴⁴⁹ « Mr D Lea. January 11 '79 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

réaffirmer de nouveau l'importance de la négociation¹⁴⁵⁰. C'est un *leitmotiv* que Murray continue de répéter tout au long du conflit dans les transports routiers, que ce soit dans les réunions syndicales, au cours des discussions avec le gouvernement, ou face à la presse¹⁴⁵¹. Le TUC joue également un rôle de médiateur entre les entreprises et la TGWU, auprès de laquelle il relaie des demandes adressées par des entreprises dont les produits, pourtant considérés comme essentiels selon le « code de conduite » élaborés par le syndicat, sont bloqués par le comité de grève local¹⁴⁵².

La direction du TUC s'implique également dans le conflit entre ASFEF, la NUR et *British Rail* qui suscite une série de grèves d'une journée au milieu du mois de janvier 1979. Murray mène des négociations avec Ray Buckton, le secrétaire général d'ASLEF, pour essayer de mettre fin aux grèves des conducteurs de train¹⁴⁵³. Enfin, le TUC redouble d'activité pour modérer les effets du conflit dans les collectivités locales et le NHS. Alors même que le TUC ne s'implique habituellement dans des conflits que lorsqu'il est sollicité – et encore il ne répond pas toujours aux sollicitations des syndicats affiliés, loin de là – il semble qu'ici c'est le TUC qui initie une démarche de médiation en janvier 1979¹⁴⁵⁴. Son intervention est ici avant tout politique. Dès le 23 janvier, au sein du *TUC-Labour Party Liaison Committee* qui se réunit en présence du Premier ministre, le *General Council* et le gouvernement se mettent d'accord sur le principe d'une déclaration conjointe portant sur l'ensemble des questions économiques et sociales. Le *General Council* du TUC rencontre le Chancelier et les autres ministres en charge de l'économie le 26 janvier, puis le Premier ministre le 29 janvier. Des réunions rassemblent les différents comités du TUC et les ministères correspondants le 29 janvier, le 31 janvier et le 1^{er} février. Des réunions impliquant les principaux responsables du TUC et du gouvernement et une navette frénétique de documents parachèvent la rédaction de la déclaration commune du 14 février intitulée « *The*

¹⁴⁵⁰ « From the TUC for the Press. January 15 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128 ; « From the TUC for the Press. January 17 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

¹⁴⁵¹ « From the TUC for the Press. January 18 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128 ; « Summary Report of Meeting with the Prime Minister and other Ministers Held at 7pm on Wednesday, January 17, 1979, at 10 Downing Street », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128 ; « From the TUC for the Press. January 24 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

¹⁴⁵² Letter from K Graham, Assistant General Secretary of the TUC, to Mr A Kitson, January 26, 1979, TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1.

¹⁴⁵³ « Rail strike on again today » *Guardian*, 18 janvier 1979 ; « Murray initiative as fourth rail strike is called » *Guardian*, 23 janvier 1979.

¹⁴⁵⁴ « The General Secretary reported that the Acting Chairman and he had been in contact with the General Secretaries of the unions concerned, and where appropriate with Government Ministers including the Prime Minister, to see if the TUC could assist in any way. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 273.

Economy, the Government and Trade Union Responsibilities » immédiatement surnommée le « concordat »¹⁴⁵⁵. Cette déclaration, qui fait l'apologie de la concertation et de la primauté des intérêts de la nation britannique est avant tout un « coup » politique du *General Council* et du gouvernement pour tenter de neutraliser les discours médiatiques et conservateurs sur la crise de la gestion sociale-démocrate de l'économie¹⁴⁵⁶.

3.5.1.2 *Le STUC, un outil de coordination*

Le STUC, qui n'entretient pas les mêmes liens politiques et institutionnels que le TUC avec le gouvernement, joue un rôle différent vis-à-vis des luttes syndicales. Le STUC a joué un rôle historiquement rassembleur, notamment dans l'Ouest de l'Écosse traversé par les divisions religieuses¹⁴⁵⁷. Ce syndicalisme de mouvement social, illustré par le soutien apporté aux travailleurs d'UCS en 1971, se retrouve dans le rôle joué par le STUC dans la seconde moitié des années 1970. En novembre 1977, le STUC organise une réunion entre des représentants de la FBU alors en grève nationale et des autres syndicats des services publics : la FBU veut s'assurer que, si les travailleurs des services publics assurent l'évacuation des personnes âgées et des patients dans les maisons de retraite et les hôpitaux, ils ne prennent pas en charge des missions de lutte contre les incendies et de protection des bâtiments remplis habituellement par les pompiers. Le STUC joue donc ici le rôle de coordinateur entre les syndicats affiliés. Contrairement au TUC, actif politiquement mais en retrait sur le plan de l'action collective, le STUC apporte un soutien moral et matériel à la FBU. Il contribue ainsi à l'organisation d'une manifestation le 10 décembre 1977, qui rassemble près de 4 000 pompiers. Le secrétaire général du STUC y exprime publiquement le soutien de son organisation à la FBU¹⁴⁵⁸.

Pendant les conflits de l'hiver 1978-1979, l'action du STUC est informée par les résolutions du printemps 1978 qui l'ont engagé à apporter son soutien aux syndicats en lutte contre la politique des revenus. Le STUC joue donc le rôle d'instrument de coordination à disposition des syndicats affiliés, ce que le TUC peut en revanche se refuser à faire en

¹⁴⁵⁵ *Ibid.*, p. 274.

¹⁴⁵⁶ L'insistance sur les « responsabilités syndicales » et la condamnation implicite de l'action alors menée par les travailleurs des collectivités locales et le NHS est néanmoins critique lors de la réunion de l'exécutif de la TGWU le 13 février 1979. Des membres de l'exécutif craignent qu'un tel texte donne des armes aux ennemis du mouvement syndical, et notamment à un futur gouvernement hostile. Le secrétaire général de la TGWU insiste sur le caractère conjoncturel du texte, et le fait qu'il ne lie le mouvement syndical qu'au gouvernement travailliste alors en place. « Minutes and record of the special meeting of the General Executive Council, held on February 13, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

¹⁴⁵⁷ Entretien avec John Kay.

¹⁴⁵⁸ Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 56-57.

l'absence d'une résolution explicite en ce sens au congrès de 1978. Le 17 janvier 1979, le *General Purposes Committee* du *General Council* du STUC s'engage à faire circuler auprès des syndicats affiliés un courrier envoyé par les syndicats des services publics et qui demande, à l'occasion de la journée d'action nationale du 22 janvier, que les travailleurs des autres organisations ne fassent pas le travail normalement effectué par les grévistes¹⁴⁵⁹. Fin février 1979, lorsque le STUC prépare son rapport annuel, il indique également avoir mis ses locaux et ses moyens à disposition des syndicats en lutte dans les services publics, notamment dans le NHS, pour mettre fin au contrôle des revenus. Il souligne appuyer l'action alors menée par les syndicats de fonctionnaires¹⁴⁶⁰. Enfin, lorsque fin mars 1979 la SCPS demande le soutien du STUC suite au *lock-out* de plusieurs adhérents qui avaient refusé de remplacer des collègues en grève¹⁴⁶¹, le vice-secrétaire général de l'organisation souligne devant le *General Council* que le STUC a déjà contacté les responsables du groupe parlementaire travailliste écossais. Lorsque la SCPS demande début avril au STUC d'approcher le gouvernement, des désaccords s'expriment lors de la réunion du *General Council* quant à la possibilité pour celui-ci de participer à des négociations concernant des cas individuels de travailleurs. Le *General Council* se met finalement d'accord pour inciter le gouvernement à trouver une issue acceptable à ce conflit¹⁴⁶².

3.5.1.3 *Conflits de loyauté*

Alors que la TGWU est engagée depuis sa conférence bisannuelle de 1977 en faveur du retour à la négociation collective, Moss Evans peut déclarer en janvier 1979, en pleine grève des routiers, que les calculs politiques ne l'intéressent pas et que la gestion de l'économie britannique n'est pas de sa responsabilité : seul compte l'intérêt des travailleurs qu'il représente¹⁴⁶³. Il s'agit donc de faire céder le gouvernement travailliste sur la question du contrôle des revenus. Il ne s'agit pas cependant pour la TGWU de le mettre en difficulté ou de le faire chuter. Dès la fin du conflit à Ford, la direction du syndicat cherche à contrecarrer l'impact politique de l'augmentation salariale obtenue par les travailleurs de Ford et de

¹⁴⁵⁹ STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Purposes Committee, 17 January 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

¹⁴⁶⁰ Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 170.

¹⁴⁶¹ Un *lock-out* est la fermeture d'un service ou d'un lieu de travail par la direction afin de réprimer la contestation des travailleurs ou d'obtenir de ceux-ci des concessions concernant leurs conditions d'emploi et de travail.

¹⁴⁶² Si le STUC joue un rôle de premier plan dans la mobilisation écossaise en soutien aux pompiers au cours de l'hiver 1977-1978, il n'en va pas de même lors de l'hiver 1978-1979. Le soutien du STUC aux travailleurs des services publics est réel mais plus discret, sous la forme d'une aide matérielle et d'un rôle d'intercesseur auprès du gouvernement travailliste. C'est peut-être ce qui explique que Campbell Christie se souvienne d'un STUC amical mais ne jouant pas de rôle actif dans les conflits de l'hiver 1978-1979. Entretien avec Campbell Christie.

¹⁴⁶³ Andrew Charlesworth, *op. cit.*, 1996, p. 212.

l'échec du projet de déclaration conjointe entre le *General Council* et le gouvernement. Dans une note adressée au secrétaire général de la TGWU, le responsable de la recherche et de la communication suggère que Moss Evans profite de discours à venir pour souligner que la TGWU soutient la politique de réduction de l'inflation du gouvernement et rappeler la nécessité pour les négociateurs syndicaux de négocier de manière responsable. Il évoque aussi la possibilité de mettre en place des comités de liaison entre sections syndicales et sections locales du parti travailliste, sur le modèle de ce qui se fait déjà à Hounslow. Pour insister sur la nécessité politique d'un soutien explicite et visible au gouvernement, Steve Bubb joint à sa note plusieurs coupures de presse, tirées du *Financial Times* et du *Times*, qui insistent sur l'affaiblissement politique du gouvernement¹⁴⁶⁴. Lors du conflit entre les conducteurs de camions-citernes et leurs employeurs autour de Noël 1978, la direction de la TGWU cherche à concilier la résolution du conflit au profit de ses adhérents et la modération de son impact politique sur le gouvernement. D'un côté elle s'emploie à convaincre le gouvernement de ne pas décréter un état d'urgence qui mettrait fin aux espoirs d'issue négociée et satisfaisante. Entre le 18 décembre et le 2 janvier, des réunions quotidiennes réunissent les responsables de la TGWU et les ministres en charge de l'énergie et de l'emploi. D'un autre côté, elle cherche à convaincre les grévistes de Texaco, qui poursuivent le mouvement après que les travailleurs des autres entreprises ont accepté l'accord signé avec les employeurs, de mettre fin à leur action : Moss Evans et les secrétaires régionaux de la TGWU interviennent même publiquement dans les médias pour faire pression sur les travailleurs de Texaco¹⁴⁶⁵.

Tout au long du conflit dans les transports routiers, les responsables de la TGWU sont en relation avec le gouvernement et travaillent de concert avec les ministres pour modérer l'impact du conflit. L'officialisation du conflit survient ainsi le 11 janvier après ce que Moss Evans décrit comme de longues discussions avec le gouvernement. Elle se fait donc avec l'accord de ce dernier. Suite à l'officialisation de la grève, la TGWU met en place un comité de coordination, dont on a vu qu'il était constitué des principaux responsables nationaux du syndicat. Le 15 janvier, le gouvernement active un dispositif d'urgence, la *Civil Contingencies Unit* créée par les conservateurs en 1972, pour assurer la distribution des produits essentiels. Onze comités régionaux sont mis en place, sous l'égide d'un comité

¹⁴⁶⁴ « TGWU Central Office. Interdepartmental Memo. From Brother Steve Bubb to General Secretary. 22 November 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/1/1.

¹⁴⁶⁵ « The General Secretary's Fourth quaterly report (As submitted to and adopted by the March 1979 Statutory Meeting of the General Executive Council) », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1; « Minutes of the statutory meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on January 11, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

central composé de hauts fonctionnaires et de ministres et localisé au siège du gouvernement. Le comité de coordination de la TGWU se réunit quotidiennement avec le comité gouvernemental entre le 15 janvier et le 31 janvier pour débloquer des situations d'urgence. À partir du 17 janvier, le ministère des transports établit quotidiennement une liste de points de blocage, qu'il transmet ensuite à Alex Kitson pour résolution. Au niveau régional, des membres des comités régionaux mis en place par le gouvernement s'installent dans les bureaux des divisions régionales de la TGWU pour coordonner le mouvement des véhicules conjointement avec le secrétaire régional du syndicat. Le 24 janvier, Alex Kitson encourage les secrétaires régionaux qui ne l'ont pas encore fait à accepter un tel principe de gestion conjointe du conflit avec le gouvernement. Dans son rapport devant l'exécutif de la TGWU, Alex Kitson qui menait l'équipe de responsables de la TGWU révèle également que c'est le gouvernement qui a élaboré le « code de conduite », que le syndicat a par la suite amendé et diffusé le 18 janvier auprès de ses adhérents dans l'ensemble du pays. Ce « code de conduite » vise avant tout à rétablir le contrôle des responsables du syndicat sur les comités de grève, de façon à limiter l'impact de l'action des routiers et à éviter toute extension du conflit. Seuls les grévistes peuvent être présents sur les piquets de grève. Les camions n'appartenant pas à des entreprises en conflit avec les syndicats ne doivent pas être arrêtés, et les types de produits dont les grévistes peuvent bloquer la distribution sont restreints par l'élaboration d'une liste de « produits essentiels ». Enfin, il revient aux secrétaires régionaux et aux responsables locaux de déterminer les formes que les piquets de grève peuvent prendre et les modalités d'action qu'ils peuvent adopter¹⁴⁶⁶. Ainsi pour la TGWU la loyauté reste de mise. Le syndicat allie promotion des revendications salariales de ses adhérents et soutien politique au gouvernement avant et pendant les conflits de l'hiver 1978-1979¹⁴⁶⁷. À l'issue de ceux-ci, il apporte un soutien sans réserve au gouvernement travailliste lors de la campagne électorale du printemps 1979¹⁴⁶⁸. Il en va de même pour la plupart des syndicats qui ont participé au mouvement, que ce soit la GMWU ou ASLEF¹⁴⁶⁹.

¹⁴⁶⁶ « Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1 ; « The General Secretary's Fourth quarterly report (As submitted to and adopted by the March 1979 Statutory Meeting of the General Executive Council) », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1.

¹⁴⁶⁷ « Honestly, Jim, that 5% curb is a right carry on ! If you're going to carry on curbing, our tune remains the same : Carry on Bargaining *and* Backing Labour. » *TGWU Record*, août 1978.

¹⁴⁶⁸ « You have been warned ! » *TGWU Record*, mars 1979 ; « Tories mean trouble » *TGWU Record*, avril 1979 ; « Pardon the expression but ... you'd be (a bloody sight) worse off under the Tories », *TGWU Record*, mai 1979.

¹⁴⁶⁹ « Remember ... on May 3 vote for a Labour victory – the party that cares for everybody », *GMW Journal*, avril 1979 ; « Work and vote for a Labour victory », *Locomotive Journal*, mai 1979.

Cette attitude contraste avec celle de NUPE, qui s'est retrouvé suite au conflit de l'hiver 1978-1979 accusé de trahison vis-à-vis du mouvement ouvrier et du parti travailliste. Les ministres estiment que NUPE n'accorde pas autant de prix à la résolution rapide du conflit que les autres syndicats. L'annonce faite par NUPE en février 1979 qu'elle reconsidère son affiliation au parti travailliste révèle le fossé profond qui s'est creusé non seulement entre NUPE et le gouvernement, mais aussi entre NUPE et les syndicats qui, bien que critiques, restent loyaux au gouvernement travailliste. Lorsque le Premier ministre Jim Callaghan vient à Newcastle le 3 février prononcer un discours devant la conférence des collectivités locales travaillistes, il est accueilli par une manifestation organisée par NUPE. Des centaines de grévistes de la région clament leur refus de la politique des revenus – « Ras le bol des bas salaires ! » (« *Low Pay, No Way!* ») – et huent copieusement les ministres Peter Shore et David Ennals, en charge respectivement des collectivités locales et de la santé. La confrontation entre NUPE et le gouvernement culmine en mars lorsque NUPE choisit d'intensifier son action au moment même où les autres syndicats reprennent le travail, et fait des circonscriptions des ministres du gouvernement les cibles privilégiées des actions des travailleurs des collectivités locales¹⁴⁷⁰. Il n'en reste pas moins que NUPE participe, tout au long du conflit dans les collectivités locales et le NHS, à des négociations entre les équipes dirigeantes des syndicats et le gouvernement, avec l'assistance du secrétaire général et de l'*Economic Committee* du *General Council* du TUC. C'est dans ce cadre qu'émerge en février la proposition gouvernementale d'une augmentation de 9% assortie d'une livre et de la promesse d'une étude de comparabilité¹⁴⁷¹. La différence entre la direction du NUPE et celles des autres organisations est que NUPE a mis en place un système de validation des accords salariaux dans lequel les comités sectoriels du syndicat sont souverains. Ceux-ci rejettent l'accord négocié entre les directions syndicales et le gouvernement. À côté des revendications salariales, l'organisation de l'action syndicale fait également l'objet d'échanges et de

¹⁴⁷⁰ Les récriminations qui suivent l'arrivée au pouvoir des conservateurs en mai 1979 expliquent peut-être le ton modéré du discours inaugural de Tom Griffiths, président de NUPE, lors de la conférence de NUPE fin mai 1979. « On this occasion we went patiently, step by step, through every stage of the negotiating procedure. When that procedure was exhausted without a settlement being reached we held countless meetings with Cabinet Ministers in an attempt to find a formula which would be acceptable and which would enable us to make an agreement without industrial conflict. [...] Throughout this protracted period our members had maintained a responsible and disciplined restraint. Despite the increasing irritation and provocation inflicted on them by the evident stubbornness of the Government, our members refrained from taking precipitate industrial action. » National Union of Public Employees, *op. cit.*, 1979, p. 77.

¹⁴⁷¹ « The General Secretary's Fourth quarterly report (As submitted to and adopted by the March (1979) Statutory Meeting of the General Executive Council) », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1; « Minutes and record of the two-hundred-and-twenty-seventh statutory meeting of the General Executive Council, held on March 5, 6, 7, 8 and 9, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

négociations entre NUPE et les ministères. Fin janvier, les directions syndicales rencontrent le ministre de la santé David Ennals pour mettre au point un « code de conduite » rappelant la nécessité d'assurer en toutes circonstances les services d'urgence. De manière générale, les relations sont maintenues tout au long du conflit entre les syndicats et Ennals. Ce dernier intervient à plusieurs reprises pour débloquer des situations provoquées par l'intransigeance des directions d'hôpitaux, et demande explicitement à ces dernières de ne pas recruter de bénévoles pour remplacer les grévistes¹⁴⁷².

Ce conflit de loyauté, dont le gouvernement n'hésite pas à jouer devant les syndicalistes¹⁴⁷³, est cependant dangereux pour les travaillistes au pouvoir. Si les dirigeants syndicaux tendent à privilégier au final la résolution rapide des conflits et la modération de leur impact sur l'image du gouvernement travailliste, il n'est pas aussi sûr que les adhérents des organisations fassent le même choix. La rhétorique de l'unité nationale maniée par le gouvernement pour résoudre à son profit le conflit de loyauté a moins d'efficacité sur des travailleurs qui constatent les effets pratiques de la politique du gouvernement. Le 26 septembre 1978, les responsables des intersyndicales des deux usines Ford de Dagenham adressent un courrier au Premier ministre, dans lequel ils disent vouloir lui faire part du « sentiment profond de trahison » ressenti par les travailleurs de Ford. Ils constatent une hostilité croissante de leurs collègues à l'égard du gouvernement travailliste et à l'idée d'un soutien syndical au parti lors d'élections futures. Selon eux, le gouvernement commet un « suicide politique » en s'acharnant à maintenir un contrôle des revenus qui pénalise les travailleurs¹⁴⁷⁴.

3.5.2 Tensions inter-syndicales : unité et divisions dans la lutte

Les trois principaux conflits de l'hiver 1978-1979 sont caractérisés par l'implication de plusieurs syndicats. À Ford, les formes de l'action syndicale réduisent cependant les possibilités de tensions. Tout d'abord, les travailleurs se mettent en grève à Halewood puis sur les autres sites de manière rapide et unitaire, ou du moins sans que des récriminations

¹⁴⁷² Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 329-330.

¹⁴⁷³ Bob Thompson se souvient ainsi d'une réunion houleuse à Londres avec le ministre travailliste pour l'Écosse, où il a dû réaffirmer sa responsabilité première à l'égard des travailleurs, face à un ministre lui rappelant l'impératif de loyauté à l'égard du parti travailliste. Rodney Bickerstaffe, responsable national et donc en contact régulier avec le TUC et le gouvernement travailliste, indique pareillement avoir dû défendre les travailleurs en grève des services publics contre des accusations d'irresponsabilité et d'immoralité portées par Peter Shore, le ministre en charge des collectivités locales. Entretiens avec Rodney Bickerstaffe et Bob Thompson.

¹⁴⁷⁴ « Letter from the convenors of the Ford Dagenham River Plant and the Ford Dagenham Body Plant to the Prime Minister, September 26th, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6.

intersyndicales ne se fassent jour. L'action est réduite par la suite aux négociations nationales, ce qui limite les possibilités de désaccord sur l'action menée localement. Enfin, l'intersyndicale est structurée depuis longtemps et bénéficie depuis le début des années 1970 d'une relative stabilité. Tous ces éléments sont absents des transports routiers et des collectivités locales. Les processus de passage à l'action sont longs et différenciés selon les syndicats. Les niveaux de décisions multiples et l'extension de l'action locale constituent autant de possibilités de conflit. Enfin, les secteurs pourtant caractérisés par un petit nombre d'organisations sont marqués par une concurrence intense et par une contestation de la hiérarchie dans les instances de négociation.

Dans les transports routiers, les relations sont tendues entre la TGWU et l'URTU à partir de 1974. L'URTU reproche alors à la TGWU, majoritaire dans les instances de négociation, de mener des négociations séparées et unilatérales avec les employeurs, contrairement à ce qui prévalait jusqu'alors. La correspondance accumulée par la TGWU concernant les différents qui l'opposent à l'URTU entre 1974 et 1977 est volumineuse. Au cours de l'année 1978, alors qu'un nouveau secrétaire général arrive à la tête de la TGWU, une amélioration des relations s'esquisse à travers un échange de lettres. Les récriminations reprennent cependant à l'automne 1978, l'URTU accusant la TGWU d'enfreindre les principes du TUC qui régulent la concurrence entre organisations. Durant la grève des boulangers au mois de décembre, le secrétaire général de l'URTU se plaint que des adhérents de la TGWU sont embauchés pour briser la grève¹⁴⁷⁵. Dès lors, le conflit dans les transports routiers est marqué par des tensions intersyndicales. Ainsi l'URTU, entrée dans le mouvement après la TGWU, choisit la surenchère militante. Au lendemain de la publication par la TGWU du « code de conduite » à l'usage des piquets de grève le 18 janvier, la URTU annonce qu'elle a l'intention non seulement de ne pas respecter ce « code de conduite », mais d'intensifier le blocus des infrastructures de transport¹⁴⁷⁶.

Dans les collectivités locales et le NHS, le nombre d'organisations syndicales démultiplie les possibilités de conflit. La concurrence, tout au long de la décennie, entre NUPE et COHSE dans le NHS, et entre NUPE, la GMWU et la TGWU dans les collectivités locales, a été évoquée. NUPE demande, avec une insistance croissante, de bénéficier dans les

¹⁴⁷⁵ « Letter from Moss Evans to Jackson Moore July 27, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11; « Letter from Jackson Moore to Moss Evans 2 August 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11; « Letter from Jackson Moore [Gen Sec of URTU] to Moss Evans, 8 December 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11.

¹⁴⁷⁶ « Haulage rates curb lifted to aid peace talks », *Guardian*, 20 janvier 1979.

instances de négociation d'un nombre de sièges proportionnel à ses effectifs en hausse constante. En 1978, le responsable national de la TGWU pour les collectivités locales accuse NUPE de se servir de la mobilisation sur les bas salaires comme d'un outil de recrutement au détriment des autres syndicats : des adhérents de la TGWU à Swansea, à Liverpool et dans plusieurs villes écossaises, ont reçu des formulaires d'adhésion à NUPE en même temps que les tracts de la *Low Pay Campaign*. Il affirme que ce n'est pas la première fois que cela se produit au cours de l'année, et indique à NUPE que si de telles pratiques continuent la TGWU enverra des bulletins d'adhésion à l'intégralité des adhérents de NUPE¹⁴⁷⁷. Dans la lutte qui commence fin janvier, les exemples de non-coopération se multiplient. Le personnel de cantine de deux hôpitaux de Manchester, syndiqué à COHSE, refuse de servir les repas des adhérents de NUPE qui ont participé à la journée d'action du 22 janvier. Dans le Suffolk, les éboueurs de la TGWU rejettent le principe du refus des heures supplémentaires mis en œuvre par NUPE, et se disent prêts à nettoyer les ordures laissées dans les rues par l'action des éboueurs de NUPE.

Ces exemples de non-coopération reflètent des désaccords plus fondamentaux sur la participation à la lutte et les modalités de celle-ci. Dans la région de Newcastle, où le secrétaire régional de NUPE souhaite intensifier l'action syndicale, le secrétaire régional de la GMWU lui adresse une fin de non-recevoir, estimant que de son côté trop d'adhérents sont déjà en grève. En Écosse, où les négociations sont distinctes de l'Angleterre et du Pays de Galles, NUPE passe à l'action le 1^{er} février, alors que les autres syndicats souhaitent attendre le résultat d'une réunion avec le ministre en charge de l'Écosse. À plusieurs reprises, lors de réunions du comité de coordination pour la région de Newcastle, COHSE se plaint que des piquets de grève formés d'adhérents de NUPE empêchent les infirmières de travailler. Ces exemples de désaccord sur l'intensité de la lutte s'accompagnent de craintes quant aux objectifs de NUPE et de son militantisme. Dès le 25 janvier, l'exécutif de la TGWU s'inquiète de l'allocation de grève versée par NUPE à ses adhérents¹⁴⁷⁸. En Écosse, il faut la médiation du STUC pour coordonner l'action des syndicats des collectivités locales et du NHS. Le 7 février 1979, le vice-secrétaire général du STUC fait un rapport devant son *General Council*

¹⁴⁷⁷ « Letter from M Martin, National Secretary of the Public Services Group of the TGWU to Alan Fisher, General Secretary of NUPE », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1087/1/8.

¹⁴⁷⁸ « Minutes and record of the special meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on January 25, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57; « Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

sur des discussions qui ont eu lieu entre des représentants de ces syndicats et des permanents du STUC, où ces derniers ont de toute évidence joué le rôle de médiateurs. Après un survol des problèmes, survenus avant tout dans le NHS, les syndicats du secteur se sont mis d'accord pour suivre les consignes établies par le comité de coordination national, ce qui signifie appliquer la consigne de refus des heures supplémentaires et de grève du zèle, mais aussi porter à la connaissance du comité de coordination régional toute intention de passer à l'action, éviter toute action unilatérale des syndicats minoritaires dans des hôpitaux, enfin se contenter d'arrêts de travail limités dans le temps, approuvés par les directions syndicales et visant à gêner le bon fonctionnement de l'hôpital plutôt qu'à l'obliger à fermer. En cas de problème, une procédure graduée est établie qui contourne les comités de grève locaux, puisque les directions d'hôpitaux peuvent s'adresser successivement aux responsables régionaux des organisations syndicales, au comité de coordination régional et en cas de blocage persistant au STUC. Si les syndicats présents à la réunion et le STUC soulignent que la responsabilité de la situation de conflit incombe aux employeurs et au gouvernement, le STUC s'inquiète des tensions inter-syndicales. Le représentant de la GMWU souligne que son syndicat n'a pas l'intention de proposer dans le secteur hospitalier autre chose que des actions brèves visant à gêner le fonctionnement des hôpitaux plutôt qu'à créer de fortes perturbations, mais que tous les syndicats du secteur ne sont pas d'accord sur le type ou l'intensité de l'action à engager. La référence à NUPE est implicite mais claire¹⁴⁷⁹.

Au même moment, c'est-à-dire au bout de la deuxième semaine de conflit, NUPE prépare néanmoins une intensification de l'action, certes principalement dans les collectivités locales. L'objectif est désormais de fermer tous les services municipaux dans les principaux centres urbains pendant des périodes de un jour ou deux. Les circonscriptions des ministres et les lieux de résidence des représentants des employeurs doivent être ciblés tout particulièrement. Les actions symboliques – manifestations, tractages, pétitions, opérations escargot – doivent également être intensifiées¹⁴⁸⁰. Dans le secteur de la santé, l'exécutif de COHSE s'inquiète toujours des effets des actions menées par les adhérents de NUPE, dont il estime qu'elles rejouent sur les adhérents de COHSE. Il approuve une résolution qui s'inquiète des effets de l'association publique de COHSE avec des syndicats qui mènent des

¹⁴⁷⁹ STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Council, 7 February 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

¹⁴⁸⁰ « Message to the General Secretary, 5th February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « From Alan Fisher to Divisional Officers, 6th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/440.

actions radicales¹⁴⁸¹. En mars 1979, après que le personnel hospitalier syndiqué à la GMWU, à COHSE et à la TGWU a accepté la proposition du gouvernement en matière de hausse des salaires pour le personnel technique hospitalier, les responsables nationaux de NUPE essaient d'éviter les réunions intersyndicales où ils pourraient se retrouver en minorité et être obligés d'accepter l'offre des employeurs¹⁴⁸². Ils décident au contraire d'étendre l'action dans le secteur hospitalier et de l'intensifier. Bernard Dix demande aux responsables régionaux d'identifier les hôpitaux qui ne sont pas encore passés à l'action, notamment ceux qui ont rejeté l'offre des employeurs. Les sections déjà mobilisées sont encouragées à faire pression sur celles qui ne le sont pas encore. La mobilisation du personnel technique et celle des infirmières doivent être coordonnées sous la forme d'actions visant à la fois à réduire l'activité des hôpitaux et à générer un impact médiatique maximum¹⁴⁸³. Après plusieurs semaines de résistance de la part de NUPE aux pressions exercées par le gouvernement et les autres syndicats, les représentants de NUPE sont finalement mis en minorité par les autres syndicats dans l'instance de négociation. Les autres syndicats soupçonnent NUPE d'avoir adopté cette attitude jusqu'au-boutiste pour leur voler des adhérents¹⁴⁸⁴.

3.5.3 Tensions intra-syndicales et conflits de légitimité

Lors du conflit à Ford, les possibilités de tension à l'intérieur des organisations sont limitées par la centralisation forte de l'action syndicale dans l'instance de négociation. Au sein de la TGWU, Moss Evans reçoit même de nombreuses lettres de sections locales applaudissant le soutien apporté par la direction du syndicat aux travailleurs de Ford¹⁴⁸⁵. Il n'en va pas de même dans les transports routiers et dans les collectivités locales et le NHS, où

¹⁴⁸¹ « Annual General Meeting of the National Executive Committee, February 21st 1979 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229 /6/C/CO/1/6.

¹⁴⁸² « Minutes of the meeting of the Executive Council. Saturday 24 March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/10/79. Dans l'instance de régulation des relations professionnelles pour le personnel technique hospitalier, NUPE dispose de quatre sièges tout comme COHSE, la TGWU et la GWMU. Concernant les ambulanciers, NUPE a huit sièges contre un pour COHSE et cinq chacun pour la GMWU et la TGWU. Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 250.

¹⁴⁸³ « From Bernard Dix to all Divisional Officers, 9th March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/440.

¹⁴⁸⁴ Alastair Reid, *op. cit.*, 2005, p. 356.

¹⁴⁸⁵ « Resolution of Support for Ford Workers », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/5; « Letter from the Chairman and Convener of the 7/94/1 Branch (Dunlop Ltd Inchinnan) of the TGWU, Friday 6th October 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6; « Letter from the Branch Secretary of the 2/28 Branch (Southampton Docks) of the TGWU to Moss Evans, 9th October 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6. Moss Evans reçoit néanmoins une lettre de protestation du secrétaire de la section TGWU à Kangol Magnet, un sous-traitant de l'automobile. « Letter from T Murphy, Branch Secretary of the Kangol Magnet Branch 8/336 of the TGWU, to Moss Evans », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2.

les différents niveaux de d'organisation et de prise de décision – national, régional et local – peuvent entrer en conflit.

Dans le conflit dans les transports routiers, les tensions se manifestent à différents niveaux au sein de la TGWU. Il y a tout d'abord des disparités régionales. Le 5 janvier, la division régionale de l'Ouest des *Midlands* décide de cesser toute forme d'action. Ses responsables ont en effet signé un accord avec la branche régionale de la RHA, qui a promis aux routiers l'équivalent de la plus haute augmentation de salaire négociée dans le reste du pays. Alors que des routiers continuent d'opérer des blocages à Birmingham et à Wolverhampton, le secrétaire régional de la TGWU adresse un courrier aux routiers leur demandant de reprendre le travail. À l'inverse, les routiers grévistes d'autres régions adressent des messages à la direction nationale du syndicat, regrettant que les routiers de l'Ouest des *Midlands* se soient retirés du mouvement¹⁴⁸⁶.

Les tensions les plus nombreuses sont cependant celles entre les comités de grève locaux et la direction des syndicats. La grève qui débute dans la nuit du 2 au 3 janvier 1979 part non seulement des régions pourvues de l'organisation locale la plus puissante, mais, à l'exception de la Cumbrie, elle est menée par de simples adhérents. À Birmingham, de nombreux routiers s'engagent dans le mouvement de grève dès le 2 janvier au soir, alors même qu'une réunion des délégués est prévue pour le lendemain. À Londres, les délégués qui se réunissent le 3 janvier décident pareillement d'arrêter le travail, alors même que les responsables régionaux de la TGWU doivent rencontrer leurs interlocuteurs de la RHA le lendemain. Un comité de grève, composé des membres du comité régional de la TGWU pour le transport routier, obtient de la part du syndicat la mise à disposition de bureaux dans le centre de Londres afin d'organiser le mouvement, mais un comité de grève autonome composé d'adhérents coordonne le mouvement dans l'Est de Londres et à Tilbury. Dans le Nord-Ouest, les responsables de la section de Liverpool forment avec des délégués venus de Warrington, Widnes, Birkenhead et St Helens un comité de grève qui se réunit quotidiennement au siège régional de la TGWU à Liverpool. La décision de la TGWU de rendre la grève officielle le 11 janvier ne lui permet pas d'arracher aux comités locaux le contrôle du mouvement. Là où l'organisation locale est faible et où n'existe qu'une faible

¹⁴⁸⁶ « Minutes of the meeting of the West Midland hire and reward negotiating committee held on Friday January 5th 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1; « Telex from B Mathers, regional secretary region 5, to the General Secretary », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2; « Telex from the Branch Secretary of 6/632 RTC Branch to Moss Evans, 15 January 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

tradition d'autonomie, les permanents qui ont dès le début pris la direction du mouvement voient certes leur autorité confirmée. Mais lorsque ce sont les sections locales qui ont elles-mêmes été à l'initiative du mouvement, c'est l'autorité des simples militants membres du comité de grève qui est encore renforcée. C'est le cas notamment autour de Londres, à Hull, Birmingham, Southampton et surtout à Liverpool, où le comité local refuse de laisser les permanents de la TGWU prendre le contrôle de la grève¹⁴⁸⁷. Même si l'annuaire des comités de grève compilé par la direction nationale de la TGWU au milieu du mois de janvier indique que la grande majorité d'entre eux sont localisés dans des bureaux du syndicat, il est difficile de savoir si cela suggère une reprise en main de la part des permanents ou inversement une prise de contrôle de la structure du syndicat par des délégués militants. Les permanents de la TGWU doivent donc constamment négocier avec les comités locaux, comme Moss Evans l'explique au gouvernement qui s'étonne de la lenteur de l'application des directives des dirigeants au niveau local¹⁴⁸⁸. Smith peut définir le conflit dans le secteur du transport routier comme « un conflit national mené par des responsables locaux »¹⁴⁸⁹.

Le 18 janvier 1979, lors de la réunion semestrielle du RTC, le comité sectoriel pour les transports routiers, Alex Kitson, explique aux délégués présents que si les comités de grève étaient en charge de la coordination du mouvement avant le 11 janvier, celle-ci est la responsabilité de la TGWU depuis que le syndicat a rendu la grève officielle. Il affirme que l'activité des piquets de grève doit être contrôlée afin d'éviter la déclaration de l'état d'urgence par le gouvernement. Ce n'est qu'après un débat très mouvementé que le comité sectoriel accepte le « code de conduite » proposé par le *Finance and General Purposes Committee* de la TGWU, qui charge aussi les secrétaires régionaux et les permanents du syndicat de la supervision du mouvement¹⁴⁹⁰. Cependant, même après la publication du « code de conduite », la lutte pour le contrôle du mouvement entre la direction nationale du syndicat et les comités de grève locaux se poursuit autour de la définition des piquets de grève et de l'accord d'autorisations de circuler (*dispensations*) aux entreprises qui ont accepté les revendications du syndicat. Les demandes d'intervention envoyées par le ministère des Transports à la direction de la TGWU font ainsi état le 20 janvier d'un maintien du blocage des ports et des terminaux pétroliers en Écosse, dans la région londonienne, à Hull, à

¹⁴⁸⁷ Paul Smith, *op. cit.*, 1999, p. 37-38, 41.

¹⁴⁸⁸ « Summary Report of Meeting with the Prime Minister and other Ministers Held at 7pm on Wednesday, January 17, 1979, at 10 Downing Street », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

¹⁴⁸⁹ Paul Smith, *op. cit.*, 2001, p. 187.

¹⁴⁹⁰ Smith, *op. cit.*, 1999, p. 44-45, 53-54.

Portsmouth, à Southampton, à Avonmouth et surtout dans le Nord-Ouest de l'Angleterre. Les comités de grève de Manchester et Preston ont voté le rejet du « code de conduite ». À Liverpool, le comité de grève négocie directement le passage des véhicules avec les entreprises de la région, et refuse de reconnaître les autorisations de circuler accordées par d'autres comités de grève. Les rapports envoyés par le ministère des Transports à la TGWU le 25 et le 29 janvier suggèrent que la situation n'évolue quasiment pas sur ces sites avant la fin du mois. À l'issue du conflit, lorsque qu'Alex Kitson en fait le bilan devant l'exécutif du syndicat, il insiste sur la nécessité à l'avenir pour la TGWU de contrer toute mobilisation des adhérents qui contournerait les instances du syndicat. Il vise à la fois l'organisation de la conférence officieuse des délégués à Liverpool le 16 décembre, la validation des décisions de cette conférence par le RTC, enfin le refus de plusieurs comités de grève d'accepter de passer sous le contrôle des permanents après le 11 janvier¹⁴⁹¹.

Dans les collectivités locales et le NHS, la direction de NUPE s'emploie à maintenir le lien avec les grévistes en publiant un bulletin de grève hebdomadaire à partir du 26 janvier. La première édition fait un bilan triomphal de la journée d'action du 22 janvier, met en avant l'impact que l'action des adhérents de NUPE commence déjà à avoir, enfin apporte des démentis aux accusations portées par la presse contre les travailleurs des secteurs publics qui cessent le travail. La seconde édition, le 2 février, insiste sur l'impact fort de la grève sur les services publics. L'hostilité de la presse et du gouvernement est selon NUPE la preuve de l'efficacité de l'action des adhérents, qu'il faut donc intensifier¹⁴⁹². Néanmoins, cette ligne militante n'est pas du goût de toutes les sections locales et de l'ensemble des adhérents. Les sections hospitalières de Cuckfield et de Crawley refusent de prendre part au mouvement, et demandent à la direction de NUPE de privilégier la négociation et la recherche d'un compromis avec le gouvernement. Les sections éducation de Stafford et de Stoke on Trent exigent la même chose de la direction de NUPE, bien qu'elles acceptent de se joindre au mouvement. Quant à la section de *Northavon District and County*, elle approuve la mobilisation mais refuse d'y prendre part si le syndicat n'augmente pas la somme d'argent qu'il se propose de verser aux grévistes. On voit là les tensions entre la tradition de

¹⁴⁹¹ « Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1.

¹⁴⁹² Parmi les titres des articles de la deuxième édition du bulletin de grève, on peut citer: « 1300 schools shut »; « Emergency in the NHS »; « Paybeds out »; « Traffic chaos »; « Rubbish piles up »; « Now is the time to step up the pressure and tighten the screws »; « Reduce more hospitals to emergencies only »; « Bring all ambulance services to emergencies only »; « Ban overtime, wtr and take maximum disruptive action ». « Strike bulletin No 1, 26 January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « Strike Bulletin No 2, 2 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

modération syndicale illustrée par NUPE dans l'après-guerre, et la nouvelle radicalité promue par la direction et incarnée par une génération d'adhérents plus jeunes. Le secrétaire de la section hospitalière de NUPE à Oxford, un ancien militaire toujours actif dans la police de la ville, est contraint d'organiser une manifestation des adhérents du syndicat mais décide suite à celle-ci de démissionner de son poste, non pas en raison d'un quelconque incident mais au contraire du succès de la manifestation qui le place au centre de la contestation syndicale à Oxford¹⁴⁹³.

Les adhérents peuvent à l'inverse souhaiter élargir le conflit que les permanents souhaitent cantonner à la mobilisation de groupes clés. Jim Cornelius, alors en charge notamment des arrondissements de Hackney et de Tower Hamlets, se souvient de deux situations radicalement différentes. À Hackney, les modalités de la grève sont décidées entre quatre personnes : John Chalkeley, le secrétaire trotskyste de la section NUPE, et Tommy Duris, le président communiste de la section TGWU, tous deux éboueurs, approuvent la décision des permanents de NUPE et de la TGWU, Jim Cornelius et Mickey Connelly, de mettre en grève les éboueurs et les balayeurs. Les adhérents des deux syndicats qui continuent le travail contribuent à une caisse de grève. Même dans cet arrondissement où la grève se déroule comme prévu, la fin de grève en mars 1979 est néanmoins acrimonieuse lorsque Cornelius recommande une reprise du travail après avoir conclu un accord local directement avec le *leader* du conseil local travailliste et le député de l'arrondissement. S'il obtient une augmentation de £5 par semaine, les responsables syndicaux locaux estiment qu'ils auraient pu obtenir encore mieux s'ils s'étaient chargés eux-mêmes des négociations. En revanche, les choses ne se passent pas comme prévu à Tower Hamlets. Les permanents choisissent de réunir tous les adhérents de NUPE et de la TGWU. Ils leur expliquent la stratégie nationale des syndicats, reposant sur l'action de groupes clés mais la poursuite de l'activité des services sociaux. Les éboueurs répliquent que, si la grève est nationale, alors elle doit être générale dans l'arrondissement. Cornelius y voit la trahison des intérêts du syndicat par un groupe de travailleurs pourtant toujours prêts à se mettre en grève pour faire avancer leurs revendications corporatistes. À l'initiative des éboueurs, la réunion vote la grève générale. Les permanents refusent de reconnaître la validité de cette décision, et indiquent qu'une telle grève ne serait pas reconnue par le syndicat. Quelques jours plus tard, à l'occasion d'une nouvelle réunion, le principe de la grève générale est de nouveau voté. Cette fois les permanents cèdent, s'attirant les foudres des directions nationales de NUPE et de la TGWU.

¹⁴⁹³ Entretien avec Andy Anderson, « Minutes of the meeting of the Executive Council. 3 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281.

Selon Jim Cornelius, cette longue grève générale de Tower Hamlets est un échec. L'ensemble des travailleurs de l'arrondissement perdent leur salaire pendant près de neuf semaines. Au final, face à un conseil d'arrondissement travailliste mais droitier et intransigeant, ils obtiennent une augmentation salariale inférieure aux travailleurs de Hackney¹⁴⁹⁴. Dans l'Oxfordshire, Andy Anderson suggère pareillement que le groupe clé sélectionné par les permanents syndicaux, à savoir les travailleurs chargés du salage des routes, n'étaient pas particulièrement enthousiastes à l'idée de faire grève au nom de l'ensemble des adhérents de NUPE du comté, d'autant que la période d'enneigement hivernale est celle pendant laquelle ils peuvent augmenter leurs revenus en travaillant en heures supplémentaires. Anderson décrit des discussions musclées, dans lesquelles les permanents prévalent non sans difficulté. Ils s'emploient à assurer une rémunération convenable aux grévistes, en mettant en place une caisse de grève pour compléter l'allocation de grève très faible versée par le syndicat. Ils concentrent également l'action sur les autoroutes qui suffisent à bloquer l'économie, préservant l'activité de salage sur les routes de campagne¹⁴⁹⁵. Pendant la grève elle-même, Cornelius souligne l'autonomie relative des travailleurs londoniens dans l'action. Si les permanents continuent généralement de mener les négociations et d'aller d'arrondissement en arrondissement, les délégués et responsables locaux se retrouvent pour coordonner l'action sur le terrain, et aspirent à mener les négociations avec les employeurs. Les permanents sont exclus des réunions de la coordination londonienne des délégués, même si les délégués les tiennent informés des décisions qui y sont prises. Les relations entre permanents et comités de grève locaux sont variables. Dans ce que Jim Cornelius décrit comme une grève bien organisée à Hackney, les permanents se contentent de faire le lien avec les responsables locaux qui organisent trois à quatre fois par semaine des réunions du comité de grève. À Tower Hamlets en revanche, Cornelius dit avoir dû prendre en charge l'organisation des réunions du comité de grève¹⁴⁹⁶.

Sur le plan sectoriel, c'est avec les ambulanciers que les relations de la direction de NUPE sont les plus tendues. Alors que le 21 janvier 1979 les responsables de NUPE et de COHSE ont garanti au gouvernement que les ambulanciers assureront les urgences le lendemain, les ambulanciers de Londres et de l'Ouest des *Midlands* se rebellent contre les

¹⁴⁹⁴ Cornelius peut néanmoins comparer le militantisme qui se manifeste à Hackney et à Tower Hamlets avec le refus de participer à toute action qu'il se voit opposer à Becksley et à Greenwich. Dans le premier cas les adhérents de NUPE participent aux manifestations mais refusent d'envisager des grèves même ciblées. Dans le deuxième cas, le responsable local de la TGWU, laquelle syndique une majorité des travailleurs manuels de l'arrondissement, s'emploie à neutraliser l'appel à la mobilisation de NUPE. Entretien avec Jim Cornelius.

¹⁴⁹⁵ Entretien avec Andy Anderson.

¹⁴⁹⁶ Entretien avec Jim Cornelius.

dirigeants syndicaux et refusent de répondre aux appels en urgence lors de la journée d'action du 22 janvier. Le gouvernement doit faire appel aux ambulances de l'armée à Londres, et à la police et aux organisations caritatives dans l'Ouest des *Midlands*. Fin janvier, des ambulanciers cherchent à organiser une réunion officieuse des délégués du secteur, et contactent les secrétaires régionaux pour obtenir les adresses de responsables locaux. La direction du syndicat intervient pour neutraliser cette démarche. Le 9 février, le responsable national de NUPE pour le secteur ambulancier envoie à toutes les sections locales un message demandant que toute intensification de la lutte se fasse selon les modalités préconisées par l'intersyndicale nationale pour éviter un éclatement du front syndical. Le 19 février enfin, alors que des délégués locaux ont lancé un mot d'ordre de grève générale des ambulanciers, l'intersyndicale nationale publie une déclaration insistant sur la nécessité de continuer à répondre aux appels d'urgence¹⁴⁹⁷.

Avec la poursuite du mouvement, des tensions apparaissent entre l'équipe dirigeante de NUPE et les comités sectoriels. Fin février 1979, lorsque les comités sectoriels du syndicat pour les employés du NHS et les ambulanciers rejettent l'accord que l'équipe dirigeante de NUPE a négocié avec le gouvernement et les employeurs, Alan Fisher se déclare en effet « déçu personnellement ». Les branches londoniennes les plus militantes du syndicat demandent la démission du secrétaire général et du vice-secrétaire général Ron Keating. Alan Fisher doit s'expliquer devant le conseil exécutif du syndicat le 3 mars¹⁴⁹⁸. À l'inverse, lorsqu'un journaliste lui demande s'il « ne contrôle plus les adhérents de NUPE », Fisher répond que « contrôler l'exécutif du syndicat ne faisait pas partie de sa fonction ; c'est au contraire la prérogative de l'exécutif que de contrôler le secrétaire général qu'il a nommé »¹⁴⁹⁹. Rodney Bickerstaffe, alors responsable national de NUPE pour les collectivités locales, estime qu'il est arrivé un moment dans le conflit où les adhérents ont pris le contrôle du mouvement et dicté à la direction du syndicat une position « jusqu'au-boutiste »¹⁵⁰⁰.

¹⁴⁹⁷ « Message from Ron Keating, 26th January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94; « From the National Officer to all ambulance branches, 9th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95; « From the National Officer to all ambulance branches, 19th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

¹⁴⁹⁸ « Minutes of the Special Meeting of the Greater London Divisional Council. 27 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 ; « Minutes of the meeting of the Executive Council. 3 March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281; Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 337-338.

¹⁴⁹⁹ Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 83.

¹⁵⁰⁰ Entretien avec Rodney Bickerstaffe.

La radicalité de la direction et le militantisme des adhérents créent donc au sein de NUPE des situations de concurrence militante, assez inédites, entre la direction nationale, les comités sectoriels et les sections locales. Les tensions sur les tactiques à adopter ne concernent cependant pas seulement NUPE. À la même réunion où l'exécutif de COHSE adopte une résolution qui condamne la radicalité des actions menées par d'autres syndicats du secteur, il examine une motion formulée par un comité régional qui demande à l'inverse que l'exécutif approuve une intensification de l'action, et notamment le refus d'admettre de nouveaux patients dans les hôpitaux et unités psychiatriques jusqu'à la satisfaction des revendications. La motion est rejetée par l'exécutif de COHSE. À la TGWU, le mécontentement des travailleurs des collectivités locales est manifeste à l'issue du conflit. Le comité sectoriel approuve une résolution votée par une section locale, qui affirme que le syndicat aurait dû être plus actif lors du conflit dans les collectivités locales et aurait dû soutenir davantage les adhérents de ce secteur. Il est demandé à l'exécutif et aux permanents de traiter de la même manière tous les groupes de travailleurs syndiqués à la TGWU. L'exécutif prend note de la résolution, mais affirme que les travailleurs du secteur ont bénéficié de la même attention que les travailleurs d'autres secteurs lors de luttes précédentes¹⁵⁰¹.

3.5.4 Marginalisation et politisation des femmes dans l'« hiver du mécontentement »

Les syndicalistes de NUPE que nous avons rencontrés insistent tous sur la participation des groupes de travailleuses femmes aux conflits de l'hiver 1978-1979, et l'évoquent dans des termes extrêmement positifs¹⁵⁰². Cela donne l'impression d'un passage à l'action spontané et consensuel de ces groupes de travailleuses. La marginalisation structurée des travailleuses femmes, déjà soulignée dans les activités syndicales quotidiennes, se poursuit cependant dans les luttes, comme un examen des conflits dans les collectivités locales et le NHS au cours de l'hiver 1978-1979 permet de le montrer.

¹⁵⁰¹ Le problème est peut-être justement que la direction de la TGWU a traité ce conflit comme n'importe quel autre, alors même que les travailleurs du secteur public ne bénéficient ni de la même organisation, ni de la même situation économique que les travailleurs d'autres secteurs, comme l'automobile ou les transports routiers. « Minutes and record of the two-hundred-and-twenty-eighth statutory meeting of the General Executive Council, held on June 4, 5, 6, 7 and 8, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57; « Annual General Meeting of the National Executive Committee, February 21st 1979 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229 /6/C/CO/1/6.

¹⁵⁰² Entretien avec Bob Thompson.

3.5.4.1 *Marginalisation des femmes dans l'action collective*

Tout d'abord, l'extension de la conflictualité et l'apprentissage du militantisme soulignés plus haut ne sont pas des phénomènes uniformes. De même que les travailleurs des grandes villes industrielles apparaissent aux permanents plus disposés à passer à l'action, de même les hommes leur semblent plus revendicatifs et prêts à se mettre en grève que les femmes. Ian Ducat et Paul Dunn considèrent qu'il s'agit d'un état de fait, quoique regrettable. Les travailleurs employés dans des missions d'assistance et de soin auprès d'enfants, de personnes âgées ou de malades sont en grande majorité des travailleuses – infirmières, aides-soignantes, cantinières. C'est un facteur qui freine le passage à l'action de ces groupes. Il n'en va pas de même des éboueurs ou des portiers d'hôpitaux. Ian Ducat et Paul Dunn décrivent des éboueurs qui n'hésitent pas à se mettre en grève immédiatement, et à poursuivre leur action jusqu'à la satisfaction de leurs revendications. Ducat et Dunn expliquent les accords sur le maintien des services d'urgence dans les hôpitaux comme une façon de contrer les inhibitions par rapport à la grève des travailleuses du secteur hospitalier¹⁵⁰³.

Par-delà ces impressions livrées par d'anciens permanents, la place des adhérentes femmes dans les luttes peut être éclairée plus globalement par une observation des modalités d'action choisies et mises en œuvre par NUPE pendant l'hiver 1978-1979. De nouveau, il est possible de s'appuyer sur les bilans des actions en cours compilés régulièrement par Judy Mallaber à la direction du syndicat entre le 24 janvier et le 7 février 1979¹⁵⁰⁴ : ces bilans indiquent le secteur – santé ou collectivités locales –, le lieu de travail, le nombre de travailleurs mobilisés et le type d'action. Il est possible de passer ces bilans sous deux filtres. Le premier concerne les types d'action, qu'on peut diviser en deux catégories, selon la distinction opérée par les responsables syndicaux eux-mêmes. On trouve d'un côté les actions de faible intensité – ralentissement, refus de faire des heures supplémentaires, grève éclair, grève de 24 heures, de l'autre des actions de forte intensité comme des grèves de plusieurs jours ou des grèves illimitées. Le second filtre est celui du genre. Même si les bilans

¹⁵⁰³ Entretien avec Ian Ducat et Paul Dunn. Ces accords sont habituellement perçus avant tout comme des concessions syndicales à la morale et comme une façon pour les syndicats de conserver le soutien de la population. La compréhension plus politique qu'en proposent Ducat et Dunn constitue un élément d'explication complémentaire, même si Ducat et Dunn pensent se souvenir que de tels accords n'apparaissent que dans les années 1980. De tels accords existent en fait dès les années 1970, mais il est tout aussi intéressant que Ducat et Dunn pensent que les travailleurs du NHS étaient tellement en colère pendant l'hiver 1978-1979 qu'ils n'étaient pas prêts à accepter de tels arrangements.

¹⁵⁰⁴ « From roundup of industrial situation at 6pm on 24 January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439 ; « From 29 January report of industrial action », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94 ; « From roundup of industrial situation on Wednesday 7 February at 1.30m », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439.

n'indiquent pas le genre des travailleurs mobilisés, la division genrée des métiers dans les collectivités locales et le NHS permet de savoir si les groupes mobilisés sont composés d'hommes ou de femmes, à l'exception des situations où l'ensemble des travailleurs d'un même hôpital ou d'une même collectivité locale sont mobilisés. Il apparaît tout d'abord que le type d'action dominant est masculin et de forte intensité. Cette orientation de l'action est particulièrement prédominante dans les collectivités locales, où les principales catégories de travailleurs mobilisées sont dans l'ordre les éboueurs, les personnels des usines d'incinération et des décharges, les concierges, enfin les fossoyeurs. Les groupes de travailleuses sont rarement mobilisés, et ne le sont que pour des actions de faible intensité comme des grèves de 24 heures¹⁵⁰⁵. On pourrait considérer qu'il s'agit là seulement d'un reflet de la légère supériorité numérique des travailleurs hommes dans les collectivités locales. Cependant, dans le NHS où les travailleuses sont numériquement très supérieures, on observe une distribution équilibrée des actions de forte intensité entre groupes d'hommes et de femmes sur la Grande-Bretagne prise dans sa globalité. Il existe par ailleurs de fortes disparités régionales, alors même que le ratio entre hommes et femmes ne varie que très peu dans le NHS. On ne note aucune action de forte intensité menée par des femmes dans la région londonienne, alors que la mobilisation dans le Nord-Ouest est caractérisée par un recours majoritaire à des actions de forte intensité menées par des femmes. Les modes d'action et les personnels mobilisés relèvent donc non pas d'une situation « objective » des lieux de travail, mais bien de choix effectués par les responsables syndicaux. Il ressort clairement des comptes-rendus des réunions et d'entretiens réalisés avec d'anciens permanents du syndicat NUPE que les groupes de travailleurs hommes, notamment éboueurs et personnel des décharges, sont privilégiés parce qu'ils occupent des postes clés et parce qu'ils ont plus d'expérience de l'action collective. Ce faisant, les responsables syndicaux reconduisent et reproduisent la division genrée entre hommes et femmes, syndicalistes expérimentés et inexpérimentés. Jim Cornelius indique ainsi que lui et ses collègues en charge des travailleurs manuels des collectivités locales pour la GMWU, NUPE et la TGWU, se demandent spécifiquement quels bastions militants masculins ils peuvent mobiliser. Ce sont les éboueurs qui sont privilégiés dans les discussions entre permanents syndicaux, après quoi viennent les égoutiers et les cantonniers, également masculins.

¹⁵⁰⁵ Dans les collectivités locales, on note un seul exemple d'action de forte intensité par des femmes. Il s'agit de cinquante travailleuses des cantines scolaires, signalées en grève illimitée à Hackney le 24 janvier. « From roundup of industrial situation at 6pm on 24 January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439.

Cette image des travailleuses femmes marginalisées et cantonnées à un rôle subalterne dans les organisations et dans les luttes ne rend cependant compte que d'une partie de la réalité des conflits de l'hiver 1978-1979. Tout d'abord, le choix fait par les responsables syndicaux d'exclure des groupes de travailleuses de l'action collective a fait l'objet de contestations, comme Jim Cornelius le souligne. Alors que seuls les éboueurs de l'arrondissement de Tower Hamlets étaient supposés se mettre en grève, un groupe de « *meals on wheels* », des femmes qui apportent aux personnes âgées des repas à domicile, refusent de suivre la consigne syndicale et soutiennent les éboueurs qui proposent une grève illimitée. Indépendamment de l'efficacité ou de l'inefficacité d'une telle grève illimitée des « *meals on wheels* », on a ici l'exemple d'un groupe de femmes qui contestent de manière pratique la division genrée de l'action collective¹⁵⁰⁶.

3.5.4.2 Politisation des femmes

Si les travailleuses femmes doivent lutter au sein des organisations syndicales pour trouver une place dans les luttes, celles-ci produisent néanmoins des effets en retour sur les femmes mobilisées, tant collectivement qu'individuellement, sous la forme d'un processus de politisation¹⁵⁰⁷. Dans le contexte des luttes de l'hiver 1978-1979, les femmes mobilisées transgressent à la fois le cadre social qui leur est imposé dans leur activité quotidienne et la place qui leur avait été jusqu'alors assignée au sein du mouvement ouvrier. Un exemple de processus de politisation, ou de trajectoire politisante, est identifiable dans l'étude que Cunnison et Stageman proposent d'un groupe de travailleuses d'une cantine scolaire, syndiquées à NUPE. Alors même que les travailleuses femmes sont numériquement majoritaires, la section syndicale locale est dirigée par des concierges, qui sont à la fois des travailleurs hommes et leurs supérieurs hiérarchiques. Les femmes considèrent que le syndicat est l'affaire des hommes, et leur rare présence en réunion est accueillie avec hostilité par les responsables hommes de la section. Cette situation est amenée à changer sous deux influences. La première est celle du permanent local de NUPE. Celui-ci non seulement applique les directives nationales du syndicat, désireux d'encourager une participation croissante des femmes, mais est motivé par la conviction personnelle que le développement du syndicat

¹⁵⁰⁶ Entretien avec Jim Cornelius.

¹⁵⁰⁷ La politisation peut être définie comme la capacité à articuler dans des termes politiques une situation jusqu'alors vue comme allant de soi, donc immuable. Pour reprendre la définition classique de la politisation donnée par Jacques Lagroye dans l'ouvrage éponyme, la politisation est une transgression des sphères sociales, des divisions traditionnelles entre le social et le politique. Jacques Lagroye, *La Politisation*, Paris, Belin, 2003, p. 360-361. Voir aussi Lilian Mathieu, « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles et Antoine Roger (ed), Paris, L'Harmattan, 2007, p. 190-191.

repose sur la participation des femmes au travail syndical. La deuxième influence est l'expérience des luttes de l'hiver 1978-1979. Ces femmes, dont la plupart n'avait jamais participé à une réunion ou à une manifestation, se rendent toutes à la manifestation nationale organisée à Londres le 22 janvier 1979. Le syndicat n'est plus seulement pour elles cette organisation à laquelle elles font appel avec une réussite variable, mais se donne à voir aussi comme l'organisation collective des travailleuses et des travailleurs, et ce qui les lie à un mouvement ouvrier plus large. Deux d'entre elles rejoignent le comité de grève, où elles rencontrent des militants qui développent un discours de solidarité de classe et de transformation sociale, puis deviennent par la suite déléguées locales. Elles se trouvent en contact plus régulier avec les permanents et participent à des formations à destination des délégués. De nouvelles questions émergent dès lors chez les déléguées et à la cantine, concernant la situation économique du personnel de cantine, l'idéologie du « *family wage* », la division genrée du travail et du syndicalisme¹⁵⁰⁸. On peut parler de politisation « par le haut » et « par le bas » pour désigner cette conjonction des encouragements du permanent syndical local et d'une expérience de l'action collective. L'une de ces mêmes travailleuses devient plus tard secrétaire d'une nouvelle section locale visant à mieux représenter les intérêts des travailleuses que ne le faisait la section dominée par les travailleurs hommes – pourtant numériquement minoritaires.

La participation aux luttes de l'hiver 1978 semble donc avoir produit un phénomène conjoint de prise de conscience syndicale qui encourage la participation des femmes aux activités de leur section locale, et de prise de conscience de genre qui les pousse à demander la création de nouvelles sections locales organisées autour des métiers exercés par les femmes et soustraites au contrôle exercé par les syndicalistes hommes dans les sections auxquelles elles étaient précédemment rattachées. Cette importance de l'expérience collective dans l'acquisition d'une plus grande confiance en soi a été mise en évidence par Tara Martin, dans les entretiens qu'elle a réalisés avec des travailleuses syndiquées à NUPE¹⁵⁰⁹, tout comme dans les entretiens que nous avons réalisés avec d'anciens permanents du même syndicat. Sur le plan individuel, les travailleuses interrogées par Tara Martin détaillent la transformation de leur rapport à leur travail ainsi qu'à leurs conditions de vie. Sur le plan organisationnel, les permanents que nous avons rencontrés insistent sur la création au fil des luttes d'un cadre syndical intermédiaire composé de déléguées et de responsables locales femmes. Une tension

¹⁵⁰⁸ Sheila Cunnison and Jane Stageman, *op. cit.*, 1993, p. 70-73.

¹⁵⁰⁹ Tara Martin, « The Beginning of Labor's End ? Britain's 'Winter of Discontent' and Working-Class Women's Activism », *International Labor and Working-Class History*, No. 75 (2009), p. 49-67.

demeure entre les deux phénomènes mis en évidence, à savoir la marginalisation structurée des femmes dans le syndicalisme britannique, et leur politisation à travers la prise de conscience de leurs intérêts et de leurs capacités d'action. Ces processus ne sont pas exclusifs, pas plus qu'ils ne constituent l'inverse l'un de l'autre, même s'ils tendent à exercer un frein l'un sur l'autre.

3.5.5 L'échec de la lutte dans les services publics ?

Des trois conflits majeurs de l'hiver 1978-1979, le conflit dans les services publics est celui qui a mobilisé le plus grand nombre de travailleurs et affecté le plus grand nombre de villes pour s'étendre jusque dans les zones rurales. Cependant, à l'exception des travailleurs des agences de l'eau qui ont obtenu une augmentation de salaire de 15,9%, les résultats financiers de la lutte pour les adhérents des syndicats sont loin d'être évidents, d'autant qu'ils ont accepté de perdre de nombreuses journées de salaires, trois millions au total selon les chiffres du ministère de l'emploi¹⁵¹⁰. Au sein même des collectivités locales et du NHS, l'impact est distribué de manière différenciée. Tous les travailleurs vont certes bénéficier d'une augmentation de 9% en attendant les résultats de l'enquête de comparabilité, mais l'augmentation d'1£ supplémentaire par semaine ne bénéficie qu'aux travailleurs à temps plein. Les travailleurs à temps partiel, notamment les femmes qui font le nettoyage et la cantine, ne toucheront pas cette augmentation qui accentue la hiérarchie genrée des salaires¹⁵¹¹. Lors de la conférence de NUPE en mai 1979, Alan Fisher doit défendre le bilan de la lutte menée dans les collectivités locales et le NHS. Il estime que le syndicat a mené une campagne courageuse face à des médias hostiles. Selon lui, l'accord final, qui représente une augmentation moyenne de £3,50 là où la proposition initiale du gouvernement était équivalente à 60p, est le résultat de la détermination et de la solidarité des adhérents du syndicat. Fisher revient également sur l'épisode où la direction a semblé en désaccord avec les comités sectoriels du syndicat. L'attitude de la direction du syndicat est en effet critiquée par deux motions qui demandent, en plus d'une conférence extraordinaire des délégués pour examiner les propositions d'augmentation salariale à l'automne, la révocation des négociateurs Alan Fisher et Ron Keating. Il est reproché aux dirigeants d'avoir exprimé leur opinion devant les médias sans consulter les instances du syndicat, d'avoir contribué à démoraliser les grévistes en soutenant un accord éloigné des revendications du syndicat, ou encore d'avoir affaibli la lutte des travailleurs des services publics en acceptant un accord

¹⁵¹⁰ *Department of Employment Gazette*, mai 1979, p. 492.

¹⁵¹¹ Sheila Cunnison and Jane Stageman, *op. cit.*, 1993, p. 76-77.

séparé pour les services de l'eau. À l'issue du débat et des votes, le bilan de la direction de NUPE est approuvé à une large majorité par les délégués. Les tensions demeurent vives au sein du syndicat, notamment entre la direction et les délégués trotskystes.

Le bilan de la lutte est cependant différé par l'attente du résultat de l'enquête de comparabilité. Pour les directions syndicales, qui accordaient peu d'attention à la proposition gouvernementale d'une enquête de comparabilité formulée dès l'automne 1978, celle-ci devient un outil important en février 1979 lorsqu'elles cherchent à faire accepter l'accord avec le gouvernement à leurs adhérents, et constitue au final la mesure de la réussite des syndicats du secteur. Ceux-ci contribuent donc pleinement de la commission, à la tête de laquelle le gouvernement travailliste a nommé Hugh Clegg. L'objectif des directions syndicales est d'obtenir que la commission ne procède pas à une comparaison avec les salaires des travailleurs sous-payés des services privés, mais accepte leur argumentaire. Elles défendent la nécessité pour les travailleurs des services publics de recevoir un salaire au moins égal à deux-tiers du salaire moyen masculin. Pour les ambulanciers, l'objectif est plus spécifiquement de lier le niveau de rémunération à celui des pompiers et des policiers, alors payés respectivement deux fois plus et plus de deux fois et demi plus¹⁵¹². La commission Clegg rejette ces revendications syndicales. Elle recommande néanmoins des augmentations de salaires de 13% à 15% pour les collectivités locales et le NHS, et de 12,8% à 25,8% pour les ambulanciers. Quand ces augmentations sont ajoutées à celles déjà obtenues en mars, les adhérents de NUPE obtiennent une hausse de salaire moyenne de 20%, ce que la direction du syndicat considère comme un succès. Eaton et Gill font remarquer néanmoins que la commission Clegg a globalement repris les propositions des employeurs. Par ailleurs, les augmentations proposées par la commission Clegg sont non seulement formulées en termes de pourcentage, un principe globalement défavorable aux travailleurs les moins bien rémunérés, mais elle a même accordé les plus faibles augmentations aux travailleurs en bas de l'échelle salariale. L'écart des salaires, notamment entre hommes et femmes, se trouve par conséquent élargi et non pas réduit au terme d'une lutte pourtant menée au nom d'un salaire décent pour toutes et tous¹⁵¹³. Alors que le nouveau gouvernement conservateur ne semble pas disposé à augmenter les budgets des collectivités locales, les employeurs annoncent que les augmentations de salaires devront être compensées par des suppressions de postes et la privatisation de certains services. Au tournant des années 1980, les syndicats des services

¹⁵¹² Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 348-350.

¹⁵¹³ Jack Eaton et Colin Gill, *op. cit.*, 1981, p. 250-251.

publics se trouvent de nouveau en lutte face aux réductions budgétaires dans les collectivités locales et le NHS¹⁵¹⁴.

Si le bilan financier est maigre et le bilan politique controversé en raison du lien rapidement établi avec la chute du gouvernement travailliste, le bilan organisationnel est en revanche plus clairement positif. Le taux de syndicalisation a augmenté dans de nombreux lieux de travail à l'issue du conflit. La visibilité des organisations a été accrue par les manifestations pratiques et symboliques de la lutte. Un nombre considérable de sections locales et de travailleurs sont désormais aguerris à l'action collective. Dans le NHS, le personnel technique a pu faire l'expérience d'un contrôle exercé par les travailleurs sur leur outil de travail, qui renverse la hiérarchie ordinaire de l'ordre hospitalier. Les syndicats des services publics prennent une orientation plus militante. Au congrès du STUC d'avril 1979, la GMWU dépose une motion demandant dans des termes offensifs la fin du plafonnement nominal des budgets des collectivités locales et des administrations, la possibilité pour les travailleurs des services publics de négocier des augmentations salariales comme les travailleurs des autres secteurs, enfin une évaluation des revenus des travailleurs de ce secteur¹⁵¹⁵. Le congrès du STUC est certes une tribune plus libre que le congrès du TUC, mais les travaillistes sont toujours au pouvoir et la GMWU demeure le syndicat loyaliste par excellence. La GMWU n'a jamais été en pointe dans la lutte contre le plafonnement des dépenses et pour le retour à la libre négociation collective dans les services publics – des revendications portées jusque là avant tout par NUPE. Ce regain d'activisme du syndicat peut s'expliquer par les tensions de l'hiver entre la direction du syndicat et une base qui estime, comme à la TGWU, que la direction ne s'est pas suffisamment engagée en faveur des revendications et de l'action menée par les travailleurs des services publics. La GMWU a pu souffrir de la comparaison avec l'hyperactivisme de la direction et des permanents de NUPE. C'est d'ailleurs ce qu'explique le délégué de la GMWU, qui regrette que les travailleurs des

¹⁵¹⁴ Stephen Williams et Robert Fryer, *op. cit.*, 2011, p. 354-355.

¹⁵¹⁵ « That this Congress deplores the continued scandal of low pay in the public sector and the discrimination in pay policy against public sector workers. Congress therefore calls on the Government, which has a special responsibility in this area, together with employers and unions to: (1) stop using cash limits as a back-door incomes policy; (2) recognize the right of public service workers to negotiate with their employers on the same basis as workers in other parts of the economy; (3) establish agreed means of assessing relative earnings for public service workers, the findings of which could be made available to public service negotiators to form the basis of their negotiations. » Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 488.

collectivités locales soient en train de devenir « militants » en raison du manque de soutien qui leur a été apporté¹⁵¹⁶.

Selon Rodney Bickerstaffe, les conflits ont pourtant révélé à NUPE les limites de son modèle militant. La direction du syndicat se trouve au cours de l'hiver 1978-1979 en lutte sur une série de fronts : face aux employeurs, face au gouvernement, face aux autres organisations syndicales, face parfois à ses propres adhérents partisans d'une ligne dure¹⁵¹⁷. À l'issue du conflit, le syndicat a certes gagné de nouveaux adhérents, mais cette force numérique est hautement dépendante des politiques gouvernementales concernant les collectivités locales et le NHS. Dans les années 1980, lorsque l'emploi dans ce secteur commence à décroître cependant que des services sont externalisés et que l'encadrement réaffirme son autorité dans un contexte général de reprise en main managériale, les effectifs de NUPE amorcent une contraction durable. Au cours du conflit, la ligne militante suivie par la direction de NUPE a contribué à approfondir la fracture avec le gouvernement et à isoler NUPE des autres syndicats des collectivités locales et du NHS. Dans un premier temps, ceux-ci ont certes accepté les revendications formulées par NUPE puis le calendrier d'action proposé par celle-ci, avant tout en raison de l'absence de leur part d'une réflexion sur les revendications adéquates et les modalités d'action à mettre en œuvre dans le secteur. Le suivisme de COHSE, la GMWU et la TGWU explique cependant les tensions intersyndicales qui apparaissent dès le début de la grève fin janvier 1979 : alors que NUPE se plaint de l'inertie des autres organisations, celles-ci se retrouvent engagées dans une action qu'elles n'ont pas préparée, en dépit de ce que pourrait faire croire la rhétorique militante parfois adoptée par la TGWU. Même si le responsable de la TGWU pour les collectivités locales prévoit dès début décembre 1978 un conflit fort dans le secteur, les syndicats sont surpris par le succès indéniable de la journée d'action du 22 janvier et par le militantisme que les travailleurs manifestent dès les premières heures de la grève. Celui-ci n'est pas généralisé à l'ensemble des groupes de travailleurs, comme les exemples de conflits locaux entre groupes de travailleurs appartenant à des syndicats différents le démontrent. Il n'en reste pas moins que les directions nationales et les permanents de COHSE, de la GMWU et de la TGWU se trouvent face à des groupes d'adhérents radicalisés, dont elles veulent encadrer l'action, tant

¹⁵¹⁶ « The local authority workers are not militant, they are not wreckers – but they are becoming militant – and they are becoming militant because many of us haven't given the support necessary to support their claim. » Scottish Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 489.

¹⁵¹⁷ Entretien avec Rodney Bickerstaffe.

pour éviter de transformer la lutte en séance de recrutement pour NUPE que pour modérer l'impact du conflit sur l'image du mouvement syndical et du gouvernement travailliste. Cet objectif entre en contradiction avec la stratégie d'intensification progressive de l'action adoptée par NUPE. À compter de la troisième semaine de grève, NUPE est dans une logique d'extension et de radicalisation de la lutte cependant que les trois autres syndicats promeuvent un ralentissement de l'action.

Il s'agit dans les deux cas de faciliter l'obtention de concessions de la part du gouvernement, mais les moyens envisagés pour y parvenir diffèrent. La pression exercée par NUPE au niveau local et la rhétorique offensive manipulée par la direction nationale du syndicat visent à infléchir la position d'un gouvernement toujours considéré comme un interlocuteur, ce que reflètent les échanges réguliers entre les directions syndicales et les ministres. Il ne s'agit pas pour NUPE de faire chuter le gouvernement. Aussi, lorsqu'Alan Fisher et Ron Keating estiment avoir obtenu du gouvernement la meilleure offre à laquelle celui-ci peut consentir, ils recommandent l'acceptation de celle-ci pour favoriser une résolution du conflit qui bénéficie, leur semble-t-il, à la fois aux adhérents du syndicat et au gouvernement. Le choix contraire fait par les comités sectoriels et une partie des adhérents révèle des visions différentes des intérêts immédiats des travailleurs. La résolution rapide du conflit et la modération de son impact sur l'image du gouvernement est une priorité pour l'équipe dirigeante de NUPE, même s'il y a des désaccords sur la possibilité et la pertinence d'intensifier encore le mouvement de grève. De toute évidence, il n'en va pas de même du côté d'une bonne partie des adhérents, qui après plusieurs années de politiques d'austérité ne semblent plus attendre grand-chose des travaillistes au pouvoir, en tous cas pas la satisfaction de leur aspiration à des conditions de vie meilleure. Cette disjonction entre le programme politique de la direction de NUPE et les aspirations des adhérents du syndicat explique que le conflit ait pu être interprété comme reflétant une faiblesse morale et une faute politique des dirigeants de NUPE, ou comme l'effet délétère du programme de démocratisation mené par le syndicat au milieu des années 1970. Il nous semble cependant que les tensions entre organisations et au sein de celles-ci sont avant tout le produit d'une crise politique du travaillisme, à savoir une disjonction entre les politiques menées par le gouvernement travailliste et la perception que les travailleurs ont de leur propre intérêt. Le programme de démocratisation de NUPE ne fait que rendre visible cette disjonction, en donnant la possibilité aux comités sectoriels du syndicat de recommander le rejet d'un accord avec le gouvernement qui ne répond pas à leurs attentes, et en accroissant chez les adhérents la confiance dans leur

force collective qui leur permet de rejeter également cet accord. Dans le reste du mouvement syndical, où cette disjonction ne se manifeste pas avec la même visibilité, elle se traduit néanmoins quelques mois plus tard par la forte abstention de l'électorat travailliste et le basculement d'une partie de celui-ci vers les conservateurs.

Il en va de même lors du conflit dans les transports routiers, marqué par les tensions entre la volonté de la direction de la TGWU de contrôler l'action locale et la revendication d'autonomie des comités de grève les plus militants à Londres, Liverpool, Manchester et Hull. On peut certes y voir l'impact durable du mot d'ordre « Tout le pouvoir aux délégués » lancé par Jack Jones à la fin des années 1960. À partir de l'officialisation de la grève le 11 janvier, la coexistence de deux structures parallèles d'organisation et de décision, sous la forme des permanents et des comités de grève, suscite des tensions au sein du syndicat, même si cette situation n'affecte au final qu'une série de grandes villes où les délégués radicaux sont bien implantés. Ce conflit de légitimité est un conflit politique, les délégués – et la direction de l'URTU – identifiant clairement dans les instructions du comité de coordination de la TGWU une volonté de réduire l'impact de la grève. C'est le cas du « code de conduite » du 18 janvier, qui a d'ailleurs été rédigé par le gouvernement. La direction de la TGWU cherche à parvenir à une résolution rapide du conflit qui bénéficie à la fois aux adhérents et au gouvernement travailliste. La difficulté d'obtenir une telle chose révèle à nouveau la disjonction entre les priorités du gouvernement et les aspirations des travailleurs. À Ford, une telle disjonction apparaît moins clairement en raison du rapport de force immédiatement mis en place par les grévistes suite à l'arrêt de travail, et du fait également du faible impact de la grève sur l'activité économique du pays, toutes choses qui permettent une résolution du conflit à l'avantage des travailleurs de Ford sans que la brèche ouverte dans la politique des revenus du gouvernement n'entache alors son image par-delà sa seule crédibilité économique. L'expression de la crise politique du travaillisme demeure alors cantonnée au message adressé par les responsables des intersyndicales de Dagenham.

Cette crise du travaillisme pointe vers deux directions antagonistes : la droite travailliste soutient un gouvernement qui met en œuvre des politiques d'austérité économique avec l'assentiment de la direction du TUC ; la gauche du parti et ses alliés communistes défendent une inflexion politique dans le sens d'une redistribution radicale des richesses et d'une démocratisation de l'ensemble de la vie sociale. La poursuite d'une gestion sociale-démocrate de la crise du capitalisme et la transformation socialiste de la Grande-Bretagne sont donc les principaux horizons politiques envisagés à la fin des années 1970 au sein du

mouvement ouvrier. Cette analyse apparaît aujourd'hui disqualifiée par plus de trente années de reflux du mouvement syndical en Grande-Bretagne et de démantèlement des institutions de l'État-social. Pour éviter cependant de tomber dans le piège de la téléologie politique, c'est-à-dire de comprendre rétrospectivement les évolutions sociales et politiques des années 1970 comme seul prélude à la conquête du pouvoir par les conservateurs, McIlroy et Campbell se sont livrés à une brève tentative d'histoire contrefactuelle. Ils partent de l'hypothèse d'une élection au mois d'octobre 1978 qui verrait une victoire travailliste – certes courte –, comme les instituts de sondage le prédisaient alors. Le virage droitier du gouvernement travailliste se poursuit. Les syndicats sont certes affaiblis au niveau de leur base par les effets néfastes du contrôle des revenus, mais intégrés plus fortement que jamais à la gestion de l'économie politique. McIlroy et Campbell imaginent alors deux trajectoires possibles, qui débouchent sur des victoires de la gauche. La première trajectoire voit Healey succéder à Callaghan en 1981. Fort d'une victoire dans la guerre des Malouines, il est réélu en 1983 avant de voir ses projets de restructuration de l'industrie défaits par les mineurs en 1984. La seconde trajectoire envisage une intensification de la rébellion au sein du parti travailliste. Callaghan et Healey sont défaits au profit de Benn, qui après une nouvelle victoire travailliste à l'automne 1982 met en œuvre la stratégie économique alternative. Sans présager de son succès, au vue de l'expérience des socialistes français après 1981, les années 1980 marqueraient cependant l'aboutissement du programme de démocratisation du monde du travail et de la société initié par le mouvement syndical et le parti travailliste dans les années 1970¹⁵¹⁸. Cette histoire contrefactuelle n'a pas de pertinence scientifique immédiate. Elle a cependant le mérite de rompre avec les discours téléologiques sur le déclin inévitable du mouvement ouvrier.

Trois avènements possibles sont donc esquissés pour la Grande-Bretagne à la fin des années 1970 par les observateurs, les syndicalistes et les militants. La première hypothèse est l'hypothèse socialiste, qui voit un mouvement syndical renforcé et radicalisé se muer en force politique transformatrice pour l'ensemble de la société. C'est une hypothèse certes minoritaire, mais qui s'appuie sur une décennie de luttes caractérisées par l'adoption de modalités d'action nouvelles. Dans sa conclusion au volume coordonné par McIlroy, Fishman et Campbell sur le mouvement syndical entre 1964 et 1979, Richard Hyman souhaite remettre en cause l'idée d'une désintégration inéluctable de la force du mouvement ouvrier face à la crise économique et politique des années 1970 et à son accélération dans les années 1980. Aussi, il met en évidence ce qu'il nomme une progression à la fois « quantitative » et « qualitative » du

¹⁵¹⁸ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 119.

mouvement ouvrier britannique. La première fait référence à la hausse constante du taux de syndicalisation, un phénomène remarquable puisqu'il a lieu dans un contexte de transformation profonde du monde du travail et d'affaiblissement des bastions traditionnels du syndicalisme. La progression « qualitative » est quant à elle marquée par le retour de la question du contrôle des travailleurs sur leur outil de travail, et par la formulation d'une AES qui allie une démocratisation radicale de la gestion de l'économie à une stratégie de relance de l'investissement. Hyman regrette la désinvolture avec laquelle l'extrême-gauche a rejeté ces projets dans les années 1970, d'autant qu'il était lui-même un des principaux théoriciens des relations professionnelles dans IS puis dans le SWP et à ce titre un contempteur du réformisme, même dans ses variantes les plus radicales. Hyman s'emploie désormais à exhumer deux mises en œuvre pratiques de ce programme réformiste radical : d'un côté les coopératives ouvrières promues par Benn entre 1974 et 1975, de l'autre la revendication du droit à un travail socialement utile, telle qu'elle s'est manifesté dans les contre-projets présentés par les délégués syndicaux pour leurs entreprises dans la seconde moitié des années 1970¹⁵¹⁹. Ces contres-projets allient trois évolutions majeures que nous avons soulignées concernant la décennie : le renforcement des capacités d'expertise des organisations syndicales et des liens entretenus avec les structures d'enseignement et de recherche ; la mise en avant de la revendication du contrôle des travailleurs sur leur outil de travail ; enfin le développement et le renforcement d'un pôle local d'organisation porteur de nouvelles logiques d'action collective¹⁵²⁰.

L'hypothèse majoritaire à la fin des années 1970 est cependant celle d'une poursuite de la gestion sociale-démocrate de l'économie, chaotique mais encadrée par la double pression exercée par les investisseurs et par le mouvement syndical. Contre le discours pathologique de la crise et du déclin, Bernard Nossiter, le correspondant à Londres d'un *Washington Post* alors marqué à gauche, publie en 1978 un ouvrage qui fait de la Grande-Bretagne un modèle de développement pour le reste du monde industrialisé. Prenant à contrepied les prédictions apocalyptiques des auteurs de *The Future That Doesn't Work*, il affirme dans *Britain : A Future That Works* que l'hypochondrie des élites britanniques vise à imposer aux Britanniques une transformation sociale et économique dont ceux-ci ne veulent pas, puisqu'ils se pensent en 1977, selon un sondage, le peuple le plus heureux au monde.

¹⁵¹⁹ Richard Hyman, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 359.

¹⁵²⁰ Huw Beynon et Hilary Wainwright, *op. cit.*, 1979; Ken Coates et Tony Topham, *op. cit.*, 1980, p. 246-247; Mike Cooley, « Lucas : the right to *useful work* », *Workers' Control Bulletin*, No. 3 (1978); Jean-Paul Révauger, *op. cit.*, 1986, p. 815-821.

Bénéficiant d'un système de santé performant, d'une solide culture démocratique, d'une industrie productive et d'une stabilité politique inégalée en Europe, la Grande-Bretagne trace la voie de la transition post-industrielle du monde occidental par la croissance du secteur des services et la réduction du temps de travail¹⁵²¹. Ainsi, tout comme la diffusion du modèle néolibéral de gestion du capitalisme a pu être présenté dans les années 1990 comme la fin de l'histoire par certains de ses apologistes, le modèle keynésien tripartite peut être pareillement conceptualisé comme avenir politique et économique de la Grande-Bretagne à fin des années 1970. On peut rapprocher les ouvrages contemporains de Colin Crouch et de Keith Middlemas. Ils sont tous deux publiés en 1979, c'est-à-dire ce qui peut apparaître aujourd'hui comme une rupture fondamentale dans l'histoire sociale et économique de la Grande-Bretagne. Ils détaillent pourtant l'émergence et la persistance d'un modèle de gestion du capitalisme qu'ils qualifient pour l'un de « corporatisme » (*corporatism*) et pour l'autre de « tendance à l'incorporation » (*corporate bias*)¹⁵²². Middlemas fait surtout porter son analyse sur l'impératif de stabilité politique qui a présidé à l'intégration des représentants du patronat et des travailleurs au sein des institutions de l'État britannique à partir de l'entre-deux-Guerres. Il en résulte un déplacement de la fracture centrale au sein de la société britannique, qui, au lieu séparer les deux camps antagonistes de la lutte des classes, passe désormais entre les institutions – au sens large du terme – et la population en général. Crouch, de son côté, propose de comprendre le corporatisme comme une solution politique à la contradiction croissante entre le fonctionnement traditionnellement libéral des institutions britannique et la crise économique qui met en danger le cadre pluraliste de régulation des intérêts des différents groupes. Dans les deux cas, si les auteurs prévoient des inflexions futures de leurs modèles, la perpétuation de ceux-ci constitue l'hypothèse la plus probable dans la mesure où il s'agit de stratégies de stabilisation politique nécessaires dans un contexte de difficultés économiques. Il ne s'agit pas ici de railler les capacités d'anticipation de ces deux auteurs, mais de souligner la force persistante, à la fin des années 1970, des théories qui promeuvent la gestion tripartite, ce qui remet en cause la vision conservatrice d'une Grande-Bretagne en déshérence attendant la restauration conservatrice. Rétrospectivement, Robert Taylor considère toujours pour sa part que l'échec du « contrat social » était du non pas à sa rigidité, mais au contraire au refus du gouvernement de se donner les moyens de l'appliquer. Dans un texte de 2004, il reconstitue ce qu'aurait pu être l'ébauche d'une régénération sociale-démocrate de l'économie

¹⁵²¹ Bernard Nossiter, *Britain, A Future That Works*, Londres, André Deutsch, 1978.

¹⁵²² Colin Crouch, *op. cit.*, 1979; Keith Middlemas, *op. cit.*, 1979.

britannique, reposant entre autres sur une politique des revenus et un encouragement aux industries compétitives¹⁵²³.

Le modèle social-démocrate est porté au sein du parti travailliste par la droite. Dans son allocution inaugurale au congrès de 1978, David Basnett voit la participation des syndicats à la gestion de l'économie se poursuivre et se renforcer¹⁵²⁴. Dans « *Priorities for Labour* », publié le 25 mars 1979 alors que des élections sont désormais annoncées pour le mois de mai, le *Manifesto Group* présente son programme pour un futur gouvernement travailliste. Il balaie rapidement les propositions du parti conservateur, dans lesquelles il voit une reprise du programme du gouvernement Heath qui avait échoué au début de la décennie, pour consacrer une première partie du document à une critique de l'AES. Les politiques de relance, le contrôle des importations, les nationalisations et les accords de planification sont présentés successivement comme des fausses solutions, illusoire sinon contre-productives. Contre le programme de la gauche, le *Manifesto Group* promeut la continuité avec la pratique gouvernementale actuelle et la consolidation de celle-ci. Le « concordat » publié le 14 février 1979 illustre ainsi selon lui le premier axe de la politique d'un futur gouvernement travailliste, à savoir la coopération et le partenariat avec les syndicats et les employeurs, et entre ceux-ci. Si une telle vision repose sur l'idée que le gouvernement ne peut pas tout faire dans et pour l'économie, celui-ci n'en a pas moins un rôle central dans l'organisation de cette coopération et la signature d'accords annuels entre toutes les parties. Il doit notamment promouvoir une politique des revenus durable. Le *Manifesto Group* indique que, selon lui, « le parti travailliste doit être le promoteur d'un contrôle permanent des revenus ». Il appelle à un renforcement de l'intégration des syndicats et des employeurs à la gestion de l'économie, dans une logique sociale de partenariat¹⁵²⁵.

¹⁵²³ « The better way may have pointed to the introduction of a permanent statutory incomes policy, substantial measures of social redistribution, a reform of wage bargaining structures, picking winners in technology and science and thereby making Britain a more productive and prosperous economy. » Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 98.

¹⁵²⁴ « [W]e have to absorb the lessons of the last few years during which the exercise of our power made a unique and significant contribution to the solution of society's economic problems. And it also means that we have to concern ourselves, contrary to what our critics would say, with how to realise our potential in these wider areas. Democracy is not, and never can be, concerned solely with putting a cross on a ballot paper once every four or five years. In a complex industrial society democracy is in action all the time, involving people in many organisations, not least trade unions. The problems which face us, the debates which now involve us, and the opportunities that are developing, make that continuing process of democracy necessary. » Trades Union Congress, *op. cit.*, 1978, p. 441.

¹⁵²⁵ Sur les autres thèmes évoqués dans « *Priorities for Labour* », le *Manifesto Group* défend pareillement la continuité avec les politiques alors menées : un accroissement des dépenses publiques modéré et conditionné aux performances de l'industrie, une stratégie industrielle fondée sur la création des conditions de l'accroissement de l'emploi et de la productivité et non sur la contrainte et l'intervention directe, l'encouragement à l'innovation des

Une troisième hypothèse, enfin, minoritaire tout comme l'hypothèse socialiste, est l'hypothèse néo-libérale d'une restructuration capitaliste brutale de l'économie britannique accompagnée de politiques sociales répressives. Cette hypothèse semble alors pouvoir relever des phantasmes de la gauche marxiste, de même que l'hypothèse socialiste apparaît probablement plus crédible et surtout plus proche aux lecteurs du *Daily Telegraph* et du *Daily Mail* qu'aux militants de la gauche radicale. Rétrospectivement pourtant, *The Economist* voit dans les années 1970 la décennie qui a préparé l'arrivée au pouvoir des conservateurs, et non l'apogée transitoire de la radicalité ouvrière. Dans une tribune revancharde pour les trente ans de « mai 68 », *The Economist* suggérait dans un article de 1998 que 1968 avait bien été une année annonciatrice de la révolution, mais pas de celle alors envisagée par la gauche. 1968 est l'année où les thèses monétaristes de Friedman sont popularisées par son discours à l'*American Economics Association*, et diffusées en Grande-Bretagne quelques mois plus tard dans les colonnes du *Times* par Peter Jay. C'est l'année où le travail d'élaboration théorique et de persuasion de l'IEA commence à porter ses fruits au sein du parti conservateur. Une conférence à *Swinton College* dans le Yorkshire rassemble des figures montantes de la droite conservatrice comme Geoffrey Howe et des membres de l'IEA comme Arthur Seldon. Selon l'éditorialiste de *The Economist*, c'est l'année où Keith Joseph et Margaret Thatcher deviennent réellement thatchériens, comme le démontre leur nouvelle défense combative du capitalisme. Cette audience accrue des thèses de l'IEA inquiète la gauche, ce qui donne lieu au baptême de la nouvelle fusion du libéralisme et du conservatisme sous le nom de « nouvelle droite » dans un pamphlet de la société fabienne¹⁵²⁶.

Pourtant, dix ans plus tard, une majorité des commentateurs associés au mouvement ouvrier ne semble décerner ni les spécificités du conservatisme dans sa variante thatchérienne, ni le danger qu'il représente pour le mouvement ouvrier. Dans *The Fifth Estate* publié pour la première fois en 1978 et révisé l'année suivante pour une nouvelle édition en 1980, Robert Taylor estime que les conservateurs ont tiré les leçons de l'échec de l'*Industrial Relations Act* de 1971 et ne sont pas près de légiférer de nouveau. Il en veut pour preuve les déclarations conciliantes de Jim Prior, le porte-parole à l'emploi du parti dans la seconde moitié des

PME par l'entremise d'un NEB délesté de sa mission de constitution d'un pôle industriel public, la démocratisation de l'industrie envisagée non pas sous la forme d'une législation contraignante mais comme une incitation à la modernisation des relations professionnelles. Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Priorities for Labour », LP/MANIF/20, Labour History Archive and Study Centre.

¹⁵²⁶ « 1968 and all that », *The Economist*, 14 mai 1998.

années 1970¹⁵²⁷. Ces déclarations dissimulent cependant deux choses : tout d'abord le caractère de plus en plus minoritaire de la position de Jim Prior au sein du parti conservateur, et son maintien à son poste plus en raison de son poids individuel que de sa représentativité des vues de la nouvelle direction du parti ; ensuite le fait que renoncer à une législation comparable à l'*Industrial Relations Act*, qui se voulait une refonte profonde et radicale des relations professionnelles, ne veut pas dire renoncer à toute législation se présentant sous une forme différente. À l'inverse, d'autres auteurs de gauche soulignent la radicalité du conservatisme, dont ils concluent également à une disqualification du thatchérisme. Dans un ouvrage collectif sur la social-démocratie en Europe publié en 1979 par un groupe d'intellectuels communistes, Colette Bernas estime ainsi que « l'élitisme musclé de Margaret Thatcher [...] risquerait de rallumer une guerre sociale encore plus dangereuse que celle qui coûta le pouvoir à Edward Heath en février 1974 ». C'est pourquoi le patronat britannique préfère, selon elle, les stratégies sociales-démocrates d'intégration du mouvement ouvrier à l'appareil d'État, et serait moins disposé à soutenir un programme plus offensif¹⁵²⁸.

Une analyse plus inquiète des effets de la droitisation du parti conservateur se développe cependant au sein d'une partie de la gauche marxiste britannique rassemblée autour de *Marxism Today*. Selon Stuart Hall et Martin Jacques, penser que le programme de Margaret Thatcher et de ses collègues n'est qu'une adaptation du message conservateur traditionnel aux aspirations des résidents des banlieues pavillonnaires (« *the old Conservative enemy in suburban disguise* ») est une mécompréhension de la nature et des objectifs stratégiques du projet néo-libéral¹⁵²⁹, ainsi que des effets qu'il est susceptible d'avoir sur la situation du mouvement ouvrier. Hall se moque des marxistes qui se réjouissent de l'arrivée de la droite et de l'approfondissement de la crise du capitalisme, tout comme de ceux qui balaient l'idéologie thatchérienne d'un revers de main en confondant idéologie et

¹⁵²⁷ « Many Conservatives on the right wing of their party would like to see legislation to outlaw the closed shop and the introduction of compulsory ballots in union elections. Senior Conservatives acknowledge such political action would destroy any tentative understanding between a Conservative government and the TUC. After the trauma of February 1974 there is little relish to return to self-destructive confrontation. Jim Prior, the Conservative spokesman on industrial relations, emphasized in a speech at Manchester in February 1976 that a future Conservative government would not introduce any major legislation to reform trade union law. The lesson of 1971 has been learnt. » Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 113-114.

¹⁵²⁸ Colette Bernas, *op. cit.*, 1979, p. 54.

¹⁵²⁹ « As soon as the failures of monetarist policies became apparent, it was assumed that the working classes would come running back to the shelter of the tried and tested ways of post-war Labour governments : incomes policies, corporate wage bargaining, neo-Keynesian economic management, etc. These assumptions almost certainly underestimate the novelty of 'Thatcherism' as a political force, the 'radicalism' of its political strategy, the long-term shifts and reversals which it regards as its historic mission, and the degree to which the 'natural' swings and roundabouts of the electoral pendulum, along with many of the other regular rhythms of post-war politics, have been deeply interrupted. » Stuart Hall et Martin Jacques, *op. cit.*, 1983, p. 9.

immatérialité¹⁵³⁰. Pour Hall, la construction d'un sens commun de droite par les médias – qu'il analyse avec ses collègues dans *Policing the Crisis*¹⁵³¹ – s'est combinée à l'imposition de l'austérité par un gouvernement travailliste pour discréditer la gauche¹⁵³². Les définitions sociales-démocrates de l'organisation juste de la société, des bénéfices de l'État social et des bienfaits de la gestion tripartite de l'économie perdent tout sens en raison de leur contradiction avec l'expérience vécue des politiques gouvernementales travaillistes¹⁵³³.

¹⁵³⁰ « In spite of this there are still some who welcome the crisis, arguing that 'worse means better'. The 'sharpening of contradictions', comrades, together with the rising tempo of the class struggle, will eventually guarantee the victory of progressive forces everywhere. [...] Then there are those who dismiss the advance of the right as 'mere ideology'. Ideology, as we know, is not 'real' and so cannot become a material factor, let alone a political force. We have only to wait until the *real* economic forces exert their absolute determinacy, and then all this ideological vapour will be blown away... » Stuart Hall, *op. cit.*, 1983, p. 20.

¹⁵³¹ Stuart Hall et al., *op. cit.*, 1978.

¹⁵³² « Crisis management has drawn successively on different variants of the same basic *repertoire*: incomes policy, first by consent, then by imposition; wage restraint; social contracting. The 'natural governor' of this crisis has been the party of social democracy in power: Labour. This last factor has had profound effects in disorganizing and fragmenting working class responses to the crisis itself. » Stuart Hall, « The Great Moving Right Show », *op. cit.*, 1983, p. 24. Hall et Jacques ne sont pas les seuls cependant à envisager une mobilisation des classes populaires par la droite. Commentant l'affaiblissement du soutien de l'électorat ouvrier pour des mesures centrales des programmes travaillistes depuis l'entre-eux-guerres comme les nationalisations ou le développement de l'État social, Minkin et Seyd envisagent en 1977 une possible capture d'une partie de l'électorat ouvrier par la droite. Lewis Minkin et Patrick Seyd, *op. cit.*, 1977, p. 132.

¹⁵³³ « 'Thatcherism', far from simply conjuring demons out of the deep, operated directly on the real and manifestly contradictory experience of the popular classes under social-democratic corporatism. [...] The glaring discrepancies between the redistributive language of the Social Contract and its actual disciplinary character was the best index of how 'the state' under corporatist management came to be experienced as 'the enemy of the people'. [...] Whether in the growing dole queues or in the waiting-rooms of an over-burdened National Health Service, or suffering the indignities of the Social Security, the corporatist state is increasingly experienced by them not as a benefice but as a powerful bureaucratic imposition *on* 'the people'. » Stuart Hall, « The Great Moving Right Show », *op. cit.*, 1983, p. 31-33.

4 L'anti-syndicalisme conquérant

De même que les conflits de la fin des années 1970 ont pu être mobilisés à l'époque par la gauche pour défendre l'idée d'une radicalisation du mouvement ouvrier britannique et par la droite travailliste pour promouvoir à l'inverse une intégration plus forte des syndicats à la gestion corporatiste de l'économie, ils sont compris et présentés par les conservateurs comme confirmant leur analyse d'une crise du modèle social-démocrate de gestion de l'économie britannique. L'interruption de l'activité économique et des services publics confirme aux yeux des conservateurs que les organisations de travailleurs ne sont pas dignes de la reconnaissance inédite dont ils bénéficient de la part des institutions étatiques et au sein des entreprises. Les syndicats sont au contraire identifiés comme une source majeure de difficulté pour la Grande-Bretagne. Un ensemble d'opérations discursives sont mises en œuvre par les médias et par les députés conservateurs, qui résultent dans une disqualification symbolique de l'organisation collective des travailleurs. La constitution d'un consensus anti-syndical au sein des élites, sa consolidation en un sens commun et sa diffusion par l'entremise des médias populaires permettent l'acceptation du renversement complet des définitions acceptées depuis l'après-Guerre. Colin Hay a ainsi affirmé que la domination du champ symbolique atteinte par la grille de lecture conservatrice au cours de l'hiver 1978-1979 était le véritable moment hégémonique du projet thatchérien¹⁵³⁴, c'est-à-dire celui où son cadre d'interprétation de la réalité sociale s'impose face au cadre social-démocrate jusqu'alors dominant.

Il est donc nécessaire de rendre compte tout d'abord de l'émergence du discours anti-syndical au sein du parti conservateur, et de la façon dont il peut s'appuyer sur la diffusion de thèses anti-syndicales dans la presse libérale et conservatrice. Il ne s'agit pas de voir dans ces éléments la victoire annoncée des conservateurs, mais de comprendre la mise en place d'outils idéologiques de lutte anti-syndicale. Le fonctionnement des discours anti-syndicaux, leur circulation au sein des élites et leur diffusion au cours de l'hiver 1978-1979 est ensuite étudié plus spécifiquement pour comprendre les formes discursives de l'offensive politique thatchérienne. Face à cela, le mouvement syndical se caractérise à la fin des années 1970 par un renforcement certain de ses capacités de communication, mais les outils dont il dispose ne lui permettent pas de lutter contre une presse très majoritairement conservatrice. Au moment

¹⁵³⁴ Colin Hay, *op. cit.*, 1996, p. 256

de l'« hiver du mécontentement », la question de l'image est tout juste en train de devenir une priorité. En dépit de cette faiblesse des outils syndicaux de lutte idéologiques, on peut interroger la thèse d'une adhésion populaire au programme thatchérien, et se demander si les élections de mai 1979 marquent vraiment une victoire conservatrice.

4.1 La construction d'un consensus anti-syndical

L'hostilité des médias et du parti conservateur à l'égard des syndicats s'est longtemps focalisée sur l'influence politique que ceux-ci exercent par l'intermédiaire du parti travailliste créé en 1906¹⁵³⁵. À côté de cette inquiétude, la première moitié du vingtième siècle a plutôt été marquée dans les relations professionnelles par la diffusion d'un modèle tripartite qui voit dans les syndicats des « biens publics » permettant la régulation pacifique et collective des relations professionnelles¹⁵³⁶. La seconde moitié du siècle est marquée par la réémergence d'un anti-syndicalisme militant au sein de la droite conservatrice, qui allie critique du travaillisme politique et dénonciation de l'impact économique du syndicalisme. Les thèses anti-syndicales se diffusent dans les médias par l'intermédiaire d'une série de thèmes et de mots d'ordre qui convergent autour de l'idée d'un pouvoir excessif des syndicats.

4.1.1 L'élaboration néo-libérale et conservatrice de l'anti-syndicalisme

Dans l'immédiat après-guerre, les politiciens conservateurs partisans d'un anti-collectivisme offensif sont isolés au sein de leur propre camp, leurs options anti-syndicales étant rejetées comme irréalistes. Le camp néolibéral, qui se structure au niveau international autour de la Société du Mont-Pèlerin et en Grande-Bretagne à travers l'*Institute of Economic Affairs* (IEA), est pareillement divisé sur la question du syndicalisme. Il l'est tout d'abord entre les anti-syndicaux convaincus et les partisans du compromis historique avec le mouvement ouvrier. Une division semblable demeure dans les années 1970, entre d'un côté les disciples de Milton Friedman, qui pensent que les seules vertus de la rigueur monétaire suffiront à discipliner les syndicats, et de l'autre les hayékiens, partisans de l'imposition par la loi d'un cadre anti-syndical. Pour Hayek, le problème syndical n'est pas tant économique que politique. Puisque l'inflation est liée à la politique monétaire, ce n'est qu'indirectement que les syndicats en sont responsables : non pas au sens où les augmentations salariales seraient un facteur d'inflation, mais au sens où les syndicats exercent sur le gouvernement une pression en faveur de politiques dont les effets sont inflationnistes. À partir de là, Hayek se livre à une double attaque contre les syndicats et l'intervention du gouvernement dans l'économie. Les syndicats prétendent œuvrer en faveur du bien-être de la population, mais ils

¹⁵³⁵ Robert Taylor, *op. cit.*, 1993, p. 2-3, 11.

¹⁵³⁶ Chris Howell, *op. cit.*, 2005.

contribuent au contraire à l'appauvrir en créant des distorsions sur le marché du travail. L'intervention du gouvernement dans l'économie est également néfaste, en ce que les décisions arbitraires des ministres et des bureaucrates quant à l'emploi et l'investissement seront toujours inférieures aux arbitrages produits par les lois du marché. Il est donc nécessaire de rétablir les mécanismes marchands de rationalisation de la structure de l'emploi et de l'industrie. Pour ce faire, un retrait actif de l'État est nécessaire, en même temps que le rétablissement d'un marché du travail libre et sans entraves. Ce dernier passe par la suppression de l'immunité juridique dont les syndicats bénéficient, et qui leur permettent d'entraver la régulation contractuelle du marché du travail¹⁵³⁷.

Si Hayek aboutit à la formulation la plus explicite de son anti-collectivisme au début des années 1980, comme pour soutenir l'offensive anti-syndicale du gouvernement conservateur, l'émergence d'un anti-syndicalisme au sein du parti conservateur n'est cependant pas concomitante de la capture du parti par son aile droite néo-libérale. Pour Andrew Murray, c'est la repolitisation au tournant des années 1960 d'un mouvement syndical qui s'était cantonné au domaine des relations professionnelles depuis le début des années 1950 qui explique la réémergence des craintes sociales de la droite conservatrice. Alors que les directions droitières du trio GMWU-NUM-TGWU apportaient leur soutien à la direction du PLP et observaient une politique de relative neutralité à l'égard du gouvernement conservateur, Frank Cousins qui prend la tête de la TGWU au milieu des années 1950 s'impose à la fin de la décennie comme un soutien bruyant de la gauche au sein du parti. Il est actif au sein de la CND et s'oppose à Gaitskell lorsque celui-ci veut obtenir l'abrogation de la *Clause IV* de la constitution du parti. Andrew Taylor fait aussi remonter la réapparition de l'anti-syndicalisme conservateur à la fin des années 1950, mais la relie plutôt à ce qui est perçu dans l'aile droite du parti comme la stratégie d'apaisement des syndicats menée par le ministre du travail Walter Monckton. Dans *A Giant's Strength*, l'association des juristes conservateurs esquisse un programme radical de réforme des relations professionnelles : arbitrage obligatoire avant toute grève, pénalisation des grèves pendant la tenue de l'exercice d'arbitrage, attaques contre les pratiques dites restrictives et le système du monopole d'embauche syndical¹⁵³⁸. Le *Conservative Research Department* se penche également sur cette question. Son comité sur les relations professionnelles est réactivé en 1962. En mai 1963,

¹⁵³⁷ Friedrich Hayek, *1980s Unemployment and the Unions : Essays on the Impotent Price Structure of Britain and Monopoly in the Labour Market : With a Postscript on British Trade Unions and the Law: From Taff Vale to Tebbit* by Charles G Hanson, Londres, Institute of Economic Affairs, 1984.

¹⁵³⁸ Inns of Court Conservative Association, *A Giant's Strength*, Londres, Inns of Court Conservative Association, 1958.

il publie un rapport promouvant l'imposition de consultations avant toute grève, et le retrait des prestations sociales aux travailleurs engagés dans un conflit non-officiel. La suppression du monopole d'embauche syndical n'est pas prévue, mais en cas de refus du TUC d'accepter les nouvelles règles de conciliation, le recours à la législation est envisagé. La déclaration publique « *A Tory Look at Industrial Relations* » est plus prudente. Cherchant à retrouver l'esprit de concorde de l'*Industrial Charter* de 1947, elle annonce les mesures de protection des travailleurs qui se traduisent en 1963 par le *Contracts of Employment Act* et en 1965 par le *Redundancy Payments Act*. Ces signaux contradictoires révèlent l'ambivalence du gouvernement conservateur, soucieux d'un côté de répondre aux demandes croissantes au sein du parti en faveur d'une intervention plus forte dans les relations professionnelles, et de l'autre de ne pas susciter l'opposition frontale des syndicats alors qu'une élection se profile pour le milieu de la décennie¹⁵³⁹.

Après la défaite de 1964, c'est Edward Heath qui est chargé par le *leader* Alec Douglas-Home de superviser le travail de l'*Advisory Committee on Policy*, l'instance en charge de la formulation de la politique conservatrice. Pas moins de trois groupes de travail se penchent sur les relations professionnelles entre 1964 et 1970. Le modèle envisagé par Heath est celui des syndicats allemands et américains, qui jouent selon lui le rôle de partenaires des employeurs dans la modernisation de l'industrie. C'est aussi pourquoi le rapport du *Trade Union Law and Practice Group*, qui paraît en 1965, insiste sur la nécessité de renforcer l'autorité des directions syndicales sur les adhérents, afin de parvenir à des relations professionnelles disciplinées et centralisées. Le rapport présente cependant une ambiguïté, puisqu'il y est aussi question de transformer l'environnement de l'entreprise pour réduire la capacité des syndicats à perturber l'activité économique. Cette autre perspective se renforce lorsque, suite à l'élection de Heath comme *leader* du parti, Keith Joseph devient le porte-parole du gouvernement sur les questions d'emploi et prend la direction du groupe de travail. Le document programmatique *Putting Britain Right Ahead*, paru en septembre 1965, prévoit ainsi le renforcement des pouvoirs du *Registrar of Friendly Societies* en charge de l'examen des règles de fonctionnement des syndicats, afin qu'il puisse superviser la prise de décision au sein des organisations et veiller, armé de la force de la loi, au respect des accords collectifs. Les syndicats devraient s'assurer que leurs adhérents respectent les accords, et seraient soumis à des amendes s'ils s'y refusaient. Des *Special Industrial Courts* seraient créées pour régler les conflits dans le monde du travail. Taylor souligne que la nouveauté réside ici dans la

¹⁵³⁹ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 152-153.

remise en cause du cadre volontariste des relations professionnelles, et dans la condamnation morale du pouvoir exercé par les syndicats sur les individus et la société¹⁵⁴⁰. Cette même orientation se retrouve dans le programme électoral de 1966, *Action Not Words*, qui annonce la mise en place d'un nouveau cadre juridique pour les relations professionnelles, ainsi que dans le document phare *Fair Deal at Work*, publié en 1968 un mois avant le rapport de la commission Donovan¹⁵⁴¹. Robert Carr a alors remplacé Keith Joseph en tant que porte-parole à l'emploi, mais la ligne est désormais fixée : période de concertation de soixante jours avant toute grève, enregistrement des organisations syndicales, définition resserrée des conflits du travail, enfin supervision accrue des modalités de recrutement des organisations syndicales, de leur fonctionnement interne et de leurs pratiques de négociation. Cette radicalité inquiète une partie de l'état-major conservateur. Selon Andrew Taylor, Carr lui-même est partisan d'une approche graduée, mais le parti est déjà engagé en faveur d'une réforme radicale lorsqu'il prend en charge le dossier des relations professionnelles. Du côté de la droite du parti, on estime au contraire que les propositions demeurent trop complaisantes à l'égard des directions syndicales et trop proches des compromis de l'époque Monckton¹⁵⁴². C'est donc armé d'un programme renforcé de réforme juridique des relations professionnelles que le parti conservateur aborde les élections de 1970 puis le début de son mandat au pouvoir.

Le destin de l'*Industrial Relations Act* et de la politique des revenus mise en place par le gouvernement Heath a été évoqué plus haut. Selon Andrew Taylor, cet échec est dû à l'incompatibilité entre le modèle de gestion centralisée et rationnaliste de l'économie promu par Heath, qui suppose une disposition à la négociation et au compromis, et la radicalisation d'un côté de la base du mouvement syndical, de l'autre des conservateurs. Cet échec tant de l'*Industrial Relations Act* que du tournant tripartite du gouvernement Heath produit des réactions très différentes au sein du parti conservateur. D'un côté, Heath estime qu'il faut aller plus loin dans le tripartisme et la régulation des relations professionnelles. L'*Industrial Relations Act* visait déjà à encourager les organisations syndicales à se professionnaliser et à exercer un contrôle accru sur leurs adhérents. La coopération tripartite demeure promue dans le programme électoral de février 1974, et devrait même être étendue selon le programme d'octobre 1974 qui annonce la consultation des employés dans les entreprises grandes et moyennes, le droit pour les travailleurs de se réunir sur leur lieu de travail, l'élection des

¹⁵⁴⁰ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 154.

¹⁵⁴¹ Conservative Political Centre, *Fair Deal at Work: The Conservative Approach to Modern Industrial Relations*, Londres, Conservative Political Centre, 1968.

¹⁵⁴² Timothy Raison, *Conflict and Conservatism*, Londres, Conservative Political Centre, 1965.

dirigeants syndicaux lors de vote à bulletin secret financés par le gouvernement, l'aide gouvernementale à la formation des délégués et des responsables syndicaux, une codification des règles du « *picketing* » sur la base du code édicté par la NUM, enfin une limitation des prestations sociales accordées aux grévistes. James Prior, qui représente la continuité avec le réformisme heathien au sein de l'équipe Thatcher à partir de 1975, fait également le constat de l'échec de la confrontation avec les syndicats et de la nécessité d'arriver à un accord avec la direction du TUC autour d'un programme de réforme des relations professionnelles, à la fois graduel et centré sur le contrôle des abus tels que le *secondary picketing*. Il peut alors s'appuyer sur les déclarations de Margaret Thatcher à la conférence des syndicalistes conservateurs de 1976, dans laquelle elle a défendu un syndicalisme fort et responsable¹⁵⁴³. Prior refuse également d'apporter clairement le soutien du parti à George Ward, le propriétaire de l'usine au cœur des luttes de Grunwick, alors que Keith Joseph et Geoffrey Howe prennent publiquement position en sa faveur.

Une autre tendance se dessine en effet au sein du parti conservateur suite aux événements de 1972-1974, qui sort renforcée du double échec de Heath en février et en octobre 1974. L'anti-collectivisme renaissant de la droite du parti commence à poindre dans le programme électoral de février 1974, *Putting Britain First*. Tout en promouvant la coopération tripartite, celui-ci condamne le « danger intérieur » que les syndicats représentent. Il opère un partage entre la masse des adhérents et la minorité militante aux motifs politiques. Cet appel à la majorité silencieuse des militants, par-delà les directions syndicales, est à l'opposé du tripartisme heathien¹⁵⁴⁴. On passe pareillement d'une réflexion sur la modération de l'impact de l'action syndicale à un programme de neutralisation de l'action syndicale elle-même. Dans un premier temps, il est en effet seulement question de parer aux effets de conflits sociaux, tout comme l'*Industrial Relations Act* visait à contrôler la radicalité syndicale. Suite aux affrontements devant le dépôt de coke de Saltley en 1972, le gouvernement Heath décide un examen des procédures d'urgence, qui aboutit à la création d'un *Winter Emergencies Committee* rapidement transformé en *Civil Contingencies Unit* (CCU)¹⁵⁴⁵. En 1974, Carrington rend un rapport à Heath, dans lequel il suggère que si l'économie dans sa totalité peut désormais être entièrement bloquée à partir de quelques points stratégiques, la menace de blocage peut cependant être réduite par une préparation

¹⁵⁴³ La réunion entre le *General Council* du TUC et le cabinet fantôme conservateur en janvier 1977 est cependant un échec. Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 170.

¹⁵⁴⁴ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 164-165.

¹⁵⁴⁵ Keith Jeffery et Peter Hennessy, *States of Emergency: British Governments and Strikebreaking since 1919*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1983, p. 236-240.

minutieuse et l'impact de l'action syndicale résisté par un gouvernement déterminé. La planification et la préparation est également au cœur de la réflexion de Nicholas Ridley. Dans le rapport sur les entreprises nationales qu'il rend au nouveau *leader* Margaret Thatcher, il inclut une annexe qui évoque les mesures à prendre pour contrer la contestation qu'une politique d'austérité économique ne manquerait pas de susciter, notamment chez les mineurs. Il faudrait que le gouvernement soit tout d'abord prêt à payer des salaires importants aux travailleurs des secteurs stratégiques pour acheter la paix au moins temporairement, choisisse ensuite lui-même le terrain et le moment de toute confrontation avec les syndicats, maintienne la production d'électricité en faisant des provisions de charbon, en important du charbon et en déplaçant du charbon dans des convois de camions conduits par des routiers non-syndiqués, supprime toute aide aux grévistes et à leurs familles, enfin emploie des unités de police mobiles pour contrer les piquets mobiles. Un certain nombre de ces mesures convergent avec celles alors élaborées par les fonctionnaires de la CCU¹⁵⁴⁶.

La question de la neutralisation du syndicalisme en tant que syndicalisme en vient cependant à compléter, sinon à remplacer, la réflexion sur la modération des effets de l'action syndicale. Andrew Taylor estime que l'IEA joue un rôle central dans la diffusion des théories anti-syndicales au sein du parti conservateur, notamment par la publication en 1972 du pamphlet de Hayek, *A Tiger by the Tail*, qui vise à démontrer la nuisibilité fondamentale du syndicalisme dans toute société libre. À partir de ce que Keith Joseph a présenté comme sa conversion au monétarisme, il devient un des principaux contempteurs du syndicalisme au sein du parti, ou du moins l'un des principaux exposants d'une réflexion sur les méfaits de l'organisation collective des travailleurs¹⁵⁴⁷. En février 1979, en plein « hiver du mécontentement », le *Centre for Policy Studies* publie un pamphlet de Keith Joseph intitulé « *Solving the Union Problem is Key to Britain's Economic Recovery* ». Joseph part du problème qui s'est imposé depuis le milieu des années 1970 comme la question économique centrale, à savoir l'inflation. Si, en bon néo-libéral, Joseph voit la source de l'inflation non pas dans les revendications salariales mais dans la politique monétaire du gouvernement, il n'en reste pas moins selon lui que les syndicats contribuent à l'entretenir par les augmentations salariales qu'ils extorquent au reste de la société. Dès lors, une politique monétaire orthodoxe

¹⁵⁴⁶ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 167-169.

¹⁵⁴⁷ Il y a une tendance chez les commentateurs universitaires à présenter Keith Joseph comme l'anti-syndicaliste en chef du parti conservateur. Joseph est effectivement un personnage important au sein du parti, et un de ses intellectuels. L'anti-syndicalisme ordinaire de nombreux parlementaires conservateurs est néanmoins indéniable dans les discussions à la Chambre des communes. C'est probablement l'absence de fondement intellectuel explicite de cet anti-syndicalisme ordinaire qui explique la moindre attention que les commentateurs comme Taylor lui ont porté.

ne peut amener à elle seule au redressement économique de la Grande-Bretagne. Il est selon Joseph inutile d'espérer faire entendre raison aux syndicalistes britanniques, comme les échecs répétés des politiques des revenus l'ont démontré. Le mouvement syndical britannique est prisonnier de structures et d'une idéologie archaïques. Les lois travaillistes de protection des travailleurs l'ont renforcé, et ont mis le monde du travail sous la coupe des militants révolutionnaires qui, bien que minoritaires, contrôlent le mouvement. Joseph ne s'arrête cependant pas à la dénonciation du seul mouvement syndical britannique dans sa forme présente. Le contrôle exercé par les syndicats constitue une entrave au bon fonctionnement du marché du travail, et appauvrit au final à la fois les travailleurs et la nation en faisant obstacle à la maximisation de la productivité. Un des pans de toute stratégie de redressement économique est donc une réduction de l'influence des syndicats dans l'entreprise. Cela passe par un changement de la législation, auquel Joseph se contente de faire allusion en parlant de remplacer la « charte militante » (« *militants' charter* »), le nom de code conservateur pour la législation favorable aux syndicats votée par les travaillistes depuis 1974, par une « charte des modérés » (« *moderates' charter* »)¹⁵⁴⁸.

Concernant la réalisation de ces objectifs, Joseph charge en 1977 John Hoskyns et Norman Strauss, deux entrepreneurs, de formuler un programme d'action. Il en résulte le rapport *Stepping Stones*, qui promeut une stratégie gradualiste commençant par une conquête de l'électorat dans l'opposition. Selon les rédacteurs du document, il est impossible pour les conservateurs de s'en prendre aux syndicats si l'opinion publique reste persuadée que la confrontation avec les syndicats est un facteur d'instabilité économique et politique, et que les politiques tripartites sont donc souhaitables. Il faut donc aux conservateurs renverser la logique sociale-démocrate, et montrer que le tripartisme n'est pas la solution aux difficultés de la Grande-Bretagne mais bien la source de ses problèmes. Il faut montrer que l'association des dirigeants syndicaux à la gestion de l'économie n'a pas produit une amélioration des conditions de vie des Britanniques, mais au contraire une dégradation de celles-ci. Il s'agit au final de séparer les dirigeants syndicaux, présentés comme irréponsables et radicaux, de la majorité des travailleurs. Le renversement de la perspective tripartite, y compris dans sa forme conservatrice réformatrice, est complet. Ce rapport a fortement influencé la réflexion conservatrice sur les moyens de la lutte anti-syndicale. Andrew Taylor en veut pour preuve qu'en novembre 1977, Thatcher rencontre Hoskyns et met en place un comité de coordination,

¹⁵⁴⁸ Keith Joseph, *Solving the Union Problem is Key to Britain's Economic Recovery*, Londres, Centre for Policy Studies, 1979.

qui a partir de janvier 1978 réfléchit à la mise en œuvre du programme esquissé dans *Stepping Stones*¹⁵⁴⁹.

4.1.2 Les connecteurs idéologiques des discours anti-syndicaux

Le travail de conviction de l'opinion publique évoqué par les rédacteurs de *Stepping Stones* n'est pas opéré par le seul parti conservateur. Les années 1960 et 1970 sont marquées par l'émergence et la diffusion d'un sens commun anti-syndical, au sens d'un anti-syndicalisme qui est repris par les commentateurs comme allant de soi. Ce sens commun s'articule autour d'une série de connecteurs idéologiques. Si nous ne pouvons nous livrer ici à une étude exhaustive du développement des discours anti-syndicaux dans les années 1960 et 1970, il est néanmoins possible détailler l'émergence et la diffusion du thème de la « toute-puissance » des syndicats et la concentration sur le « *picketing* » comme manifestation centrale de l'activité syndicale.

4.1.2.1 Les syndicats tout-puissants

À partir de septembre 1972, l'institut de sondages Gallup interroge régulièrement des Britanniques quant à savoir si les syndicats sont trop puissants, pas assez puissants ou suffisamment puissants. Le nombre de personnes interrogées qui répondent que les syndicats sont trop puissants augmente progressivement, passant de 52% en septembre 1972 à 63% deux ans plus tard et à 73% en septembre 1975. Gallup demande également, à partir d'octobre 1972, par qui les orientations politiques du parti travailliste sont déterminées. Les personnes interrogées peuvent choisir parmi les catégories suivantes : les syndicats, le *leader*, le NEC, les députés travaillistes, les électeurs travaillistes. 43% des personnes interrogées répondent alors qu'il s'agit des syndicats, contre 23% seulement qui affirment qu'il s'agit du *leader*. En septembre 1975, 60% des personnes interrogées désignent désormais les syndicats, contre 15% le *leader*¹⁵⁵⁰. Dans un sondage mené en janvier 1977 enfin, 53% des personnes interrogées affirment que Jack Jones, le secrétaire général de la TGWU, est la personne la plus puissante dans le pays. Seulement 25% des personnes interrogées répondent que c'est James Callaghan¹⁵⁵¹.

Vernon Bodganor voit dans ces chiffres la confirmation d'un pouvoir excessif des syndicats, et de l'effet négatif que celui-ci a sur les perceptions du parti travailliste dans

¹⁵⁴⁹ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 171-174.

¹⁵⁵⁰ George Gallup, *The Gallup International Public Opinion Polls, Vol. 2, 1965-75*, New York, Random House, 1976, p. 1200, 1353, 1447, 1207, 1443.

¹⁵⁵¹ Andrew Thorpe, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 143.

l'opinion ¹⁵⁵². Il semble effectivement que le rôle institutionnel des syndicats dans l'élaboration de la politique travailliste ait joué en défaveur des travailleurs. Néanmoins, ce que révèle surtout ce sondage, c'est la construction discursive d'un problème syndical, c'est-à-dire l'établissement d'un lien entre l'action des organisations de travailleurs et les difficultés économiques de la Grande-Bretagne. La répétition de l'interrogation sur le « pouvoir excessif » des syndicats et la publication de sondages entendant évaluer l'audience de cette thèse dans l'opinion publique ne peut que contribuer à diffuser cette idée et à lui donner, sinon la force de l'évidence, du moins le poids du concevable. La presse contribue également à diffuser l'idée d'un « pouvoir syndical », implicitement en concurrence avec le pouvoir légitime que constituent les institutions de l'État britannique. Une recherche dans les éditions numérisées de *The Economist* entre 1946 et 2006 révèle ainsi le renforcement de la thèse du « pouvoir syndical » dans les années 1970. Entre 1946 et 1973, la recherche « *union power* » au sein des articles du magazine libéral donne nombre de résultats irrégulier. On peut trouver jusqu'à trois occurrences au cours d'une même année, mais jusque 1968 on ne trouve pas d'occurrences tous les ans. La situation change en 1974, où l'on note soudainement quinze occurrences de « *union power* ». Entre 1974 et 1983, d'une grève nationale des mineurs à l'amorce de la suivante, le nombre annuel d'occurrences est toujours supérieur à neuf. Le maximum est atteint en 1979, année marquée non seulement par les conflits dans les transports routiers et dans les services publics, mais aussi par l'annonce par les conservateurs nouvelle arrivés au pouvoir d'une loi qui interdit le « *secondary picketing* », c'est-à-dire le blocage des activités d'une entreprise qui n'est pas directement impliquée dans le conflit entre employeurs et syndicats. De douze occurrences en 1983, on chute à sept en 1984, chiffre au dessus duquel le nombre d'occurrences ne remonte plus par la suite, à une seule exception : en 1993, alors que les conservateurs votent une loi qui régit de manière détaillée le fonctionnement des organisations syndicales, on compte onze occurrences de « *union power* » dans *The Economist*. Un schéma semblable est repérable dans les archives électroniques du *Times*, si une recherche sur les mots clés « *union power* » est effectuée sur les titres d'articles publiés entre 1945 et 1985. De 1945 à 1971, on note seulement quelques articles occasionnels dont le titre inclut « *union power* » – sept en tout sur la période. De 1972 à 1974, on passe à deux articles par an. Après une année blanche en 1975, marquée il est vrai pas un reflux de la conflictualité sociale, on passe à cinq articles en 1976, trois en 1977 et trois en 1978. Le *Times* étant affecté par une grève pendant l'essentiel de l'année 1979, on retrouve « *union*

¹⁵⁵² Vernon Bogdanor, *op. cit.*, 2004, p. 5-17.

power » en 1980 et en 1981, avec respectivement quatre et trois occurrences. Les années restantes sont marquées par un affaiblissement de ce questionnement : une occurrence en 1982, trois en 1983, zéro en 1984 et en 1985¹⁵⁵³.

Si l'on croise ces deux séries de chiffres, on retrouve la chronologie politique de la période. La thématique du « pouvoir syndical » est marginale jusqu'à la fin des années 1960. Cela ne veut pas dire que les syndicats n'exercent aucune influence dans la société britannique : la régulation des relations professionnelles est au contraire fortement centralisée dans les mains de dirigeants syndicaux dont l'intégration à la gestion de l'économie dans les années 1960 est inédite. Ce que cela veut dire en revanche, c'est que la participation institutionnelle des syndicats, le monopole d'embauche syndical pratiqué dans une fraction croissante de l'industrie et la gestion tripartite des relations professionnelles ne sont pas pensées en termes de « pouvoir syndical ». Ces phénomènes apparaissent au contraire comme étant de l'ordre de l'évidence dans le cadre des politiques de compromis menées depuis 1945. La reformulation de cette situation en termes de « pouvoir syndical » constitue donc une entreprise de délégitimation de cette situation de forte participation syndicale à la gestion de l'économie et des relations professionnelles. On peut relier l'émergence de cette idée d'un « pouvoir syndical », qui formerait donc un contre-pouvoir à l'autorité légitime du Parlement et de la loi, à la phase de radicalisation de la contestation sociale entre 1968 et 1974. C'est dans ces années que la thématique du « pouvoir syndical » connaît un premier essor entre 1968 et 1974, non pas au sens où cette catégorie nouvelle serait adéquate pour décrire la situation sociale et économique britannique, mais au sens où elle en vient à être adoptée comme mot d'ordre par des élites conservatrices inquiètes. La thématique du « pouvoir syndical » doit donc être comprise comme une arme idéologique qui appuie la première offensive anti-syndicale de l'après-guerre, lorsque le gouvernement Heath annonce vouloir encadrer plus strictement l'activité syndicale grâce à l'*Industrial Relations Act*. Le milieu des années 1970, marqué par le reflux de la contestation sociale et l'assentiment syndical à la politique économique du gouvernement travailliste, est marqué par un léger affaiblissement de la thématique « *union power* » dans *The Economist* et *The Times*. À partir de 1976 en revanche, et jusqu'aux premières années de la décennie suivante, c'est l'apogée de la thématique du « pouvoir syndical » : les nouveaux droits accordés aux syndicalistes par l'amendement du *Trade Union and Labour Relations Act* en 1976 font l'objet de vives critiques de la part d'une opposition conservatrice radicalisée et droitisée par l'arrivée à sa tête de Margaret Thatcher.

¹⁵⁵³ Sources: *The Economist Historical Archive*, URL: <http://www.tlema.com/economist/home.asp>, consulté le 1 juillet 2012; *The Times Digital Archive*, URL: <http://gale.cengage.co.uk/times.aspx/>, consulté le 1 juillet 2012.

Le tournant de la décennie est marqué par les luttes de l'hiver 1979 et le déploiement d'un programme conservateur formulé en termes d'encadrement du « pouvoir syndical ».

4.1.2.2 « Picketing »

Le terme de « *picketing* » fait référence, comme nous l'avons souligné dans une analyse des modalités d'action syndicales, à un ensemble de pratiques assez diverses selon les secteurs d'activité et les traditions militantes des organisations, depuis le blocage des routes jusqu'au simple rassemblement statique de travailleurs à proximité de leur lieu de travail. Lorsque le « *picketing* » est transformé en mot d'ordre, tant par la gauche révolutionnaire que par la droite conservatrice, cette différenciation des pratiques syndicales fait place à l'unification discursive d'un ensemble de phénomènes hétérogènes au sein d'une même catégorie de description de la réalité sociale, qui suggère de manière univoque la capacité des travailleurs à entraver l'activité économique.

Le surgissement de la thématique du « *picketing* » est tout aussi brutal que celui de « *union power* ». Si l'on prend les articles du *Times* dont le titre comprend « *picketing* » entre 1945 et 1985, on observe une première apparition en 1956, mais des occurrences occasionnelles jusque 1971. L'année 1972 marque une explosion du nombre d'occurrences, qui atteignent la barre des trente. Le nombre annuel d'occurrences redescend par la suite, oscillant entre deux et neuf entre 1973 et 1978 – les nombres d'occurrences les plus élevés correspondant aux débats entourant la grève des mineurs de 1974 et l'intensification du conflit à Grunwick en 1977. Après une éclipse en 1979 pendant la grève qui bloque la publication du journal, la question réapparaît en 1980. Sur les trente articles consacrés dont le titre comporte « *picketing* », un bon nombre appuient le projet conservateur d'encadrement de l'activité syndicale. En dehors de la grève des mineurs de 1984 qui occasionne onze occurrences de « *picketing* », le nombre d'occurrences s'établit entre une et trois de 1981 à 1985. Les variations sont moins spectaculaires si l'on observe les titres de *The Economist*, en raison de la moindre fréquence du magazine. Il n'en reste pas moins que la première occurrence de « *picketing* » est en 1961, et qu'il faut attendre 1972 pour observer de nouveau l'apparition du terme dans les titres des articles. De 1972 à 1979, la plupart des années sont marquées par une à deux occurrences, à l'exception de 1976 et 1978 où le terme est complètement absent. Après 1979, on ne note plus aucune apparition du terme dans les titres d'articles de *The Economist*.

Ce parcours des mentions du terme « *picketing* » est utilement complété par une recherche sur le terme « *secondary picketing* », qui vient compléter la définition du premier.

Ce terme, qui n'a pas d'existence juridique en Grande-Bretagne dans les années 1970, n'est pas non plus le terme indigène employé par les syndicalistes. Il s'agit d'une catégorie de description politico-médiatique conservatrice dont l'emploi explose à partir de janvier 1979, alors même qu'elle recouvre une tactique qui n'est, quant à elle, pas nouvelle, à savoir le blocage par des travailleurs de ports, zones industrielles, centrales électriques et autres lieux de travail qui ne sont pas ordinairement les leurs. L'adjectif « secondaire » vise à singulariser cette tactique et à lui conférer une illégitimité, puisqu'elle est perçue exclusivement comme l'effet incident d'un conflit qui oppose un employeur à des syndicalistes. En raison de son emploi plus spécifique, une recherche par mots-clés dans les titres des articles de *The Economist* et *The Times* ne donne aucun résultat exploitable. Il est en revanche possible de faire une recherche par mot-clés dans le corps des articles et de parvenir à des chiffres lisibles. Dans *The Economist*, on note deux mentions précoces du terme en 1953 et en 1974. C'est cependant en 1979 que le « *secondary picketing* » devient une catégorie importante de compréhension des relations professionnelles pour les journalistes de *The Economist*, puisqu'on compte alors dix-huit occurrences. De 1980 à 1984, le nombre d'occurrences annuelles oscille entre trois et neuf. À compter de cette date, l'apparition du terme devient plus irrégulière et ne dépasse jamais deux, à une seule exception près : 1987, où le terme figure dans une série de cinq articles autour des élections à la Chambre des communes. Dans les colonnes du *Times*, « *secondary picketing* » connaît deux premières occurrences en 1972, avant de réapparaître en 1979. Les vingt occurrences de cette année-là, en plein débat sur la législation anti-syndicale des conservateurs, sont remarquables puisque le journal n'a repris sa publication que le 12 novembre 1979. En 1980, le terme « *secondary picketing* » n'apparaît pas moins de 108 fois dans des articles du *Times*. Ce chiffre baisse par la suite. Il oscille entre huit et quatorze entre 1981 et 1985, enfin un pic à soixante-deux en 1984 en pleine grève des mineurs¹⁵⁵⁴.

De nouveau, la courbe d'utilisation des termes de « *picketing* » et de « *secondary picketing* » suit les évolutions de la conflictualité sociale des années 1960 aux années 1980. Leur présence dans les colonnes de la presse est cependant marginale pendant tout l'immédiat après-guerre, période au cours de laquelle les piquets de grève et les blocages des ports sont des tactiques régulièrement employées par un grand nombre de travailleurs de l'industrie. Ces termes font une entrée fracassante dans le vocabulaire journalistique et politique en 1972 et en

¹⁵⁵⁴ Sources: *The Economist Historical Archive*, URL: <http://www.tleMEA.com/economist/home.asp>, consulté le 1 juillet 2012; *The Times Digital Archive*, URL: <http://gale.cengage.co.uk/times.aspx/>, consulté le 1 juillet 2012.

1979 respectivement. À chaque fois, ils correspondent à des périodes d'extension géographique et d'intensification militante de la conflictualité sociale. Ils servent donc à rassembler et unifier des pratiques syndicales qui tendent à l'inverse à se caractériser par la profusion, la créativité et une différenciation locale et sectorielle forte des modalités d'action syndicale. Leur effet apparaît clairement : donner une cohérence aux luttes sociales que celles-ci n'ont pas – quand bien même les syndicalistes les plus militants la recherchent –, et accentuer le sentiment de menace que l'action syndicale fait peser sur l'activité économique et l'ordre public.

À la fin des années 1970, on peut donc observer une double dynamique. Tout d'abord, le parti conservateur s'est clairement droitisé après une série d'oscillations entre accommodation tripartite et offensive anti-syndicale. Même si les centristes de l'ancienne génération restent à des postes clés au sein de la nouvelle direction, les défaites électorales de 1974 ont infléchi le rapport de force au sein du parti en faveur de la droite radicale. Cependant, l'équipe autour de Margaret Thatcher a désormais théorisé son anti-syndicalisme et ébauché un programme pratique de neutralisation de l'activité syndicale. Cette radicalisation de l'anti-syndicalisme conservateur et son expression publique croissante est corrélée à l'émergence d'un sens commun anti-syndical. La promotion du syndicalisme comme outil de régulation des relations professionnelles, qui s'était progressivement imposée comme doctrine étatique depuis la fin du dix-neuvième siècle et dominait la vision gouvernementale du syndicalisme depuis l'échec de la grève générale de 1926, laisse place à une perception plus négative de celui-ci. La conjonction du glissement vers la gauche des directions syndicales et de l'explosion militante du tournant des années 1970 amène une fraction croissante des élites journalistiques et politiques à voir dans le syndicalisme non plus un outil de contrôle de la classe ouvrière aux effets modérateurs, mais une structure de mobilisation et de radicalisation des travailleurs. Cette analyse rejoint les espoirs formulés alors par la gauche radicale. Pour la presse libérale et conservatrice, le mouvement syndical apparaît de plus en plus comme un contre-pouvoir capable de bloquer l'activité économique pour obtenir la satisfaction de ses revendications, ce qui reflète le développement des thématiques du « *union power* » et du « *picketing* ». Nous nous contentons pour l'instant de parler de corrélation entre l'émergence du programme conservateur et la construction d'un sens commun anti-syndical dans la presse, en l'absence d'analyse précise des convergences idéologiques et des circulations de catégories d'analyse entre le parti conservateur et la presse. Nous proposons plus bas une analyse de ces

circulations et convergences concernant la construction discursive des conflits de l'hiver 1978-1979. On peut signaler dès à présent cependant que le schéma de diffusion de l'anti-syndicalisme n'est pas linéaire. Les politiciens conservateurs ne se contentent pas de reprendre des idées élaborées dans la presse de droite, pas plus que celle-ci ne tient ses ordres du siège du parti conservateur. Ces anti-syndicalismes se nourrissent et se renforcent mutuellement.

La presse et le parti conservateur ne constituent cependant que deux acteurs collectifs, parmi d'autres, de la promotion de l'anti-syndicalisme. Il faut leur adjoindre les juristes conservateurs, dont l'inclusion permet aussi d'indiquer la façon dont les discours et les idées ne sont pas des entités immatérielles, mais bien les éléments matériels d'un dispositif anti-syndical¹⁵⁵⁵. La critique conservatrice du pouvoir exercé par les organisations syndicales et des droits dont elles jouissent peut en effet s'appuyer sur les décisions anti-syndicales prises depuis alors plusieurs années par la cour d'appel (*Court of Appeal*) sous la houlette de Lord Denning. Le TULRA et sa version amendée de 1976 ont réaffirmé l'immunité dont les syndicats bénéficient dans le cadre d'un conflit avec un employeur, et l'ont étendu à la rupture des contrats commerciaux avec d'autres entreprises. La cour d'appel s'est cependant employée dès les années suivantes à restreindre le champ d'action des organisations syndicales à la seule entreprise dans laquelle le conflit est localisé. Pareillement, l'*Employment Protection Act* de 1975 visait à limiter l'usage des injonctions obtenues par les entreprises auprès des cours de justice pour neutraliser l'action syndicale¹⁵⁵⁶ : les juges étaient désormais supposés selon la loi prendre en compte non seulement les désagréments immédiats causés par le conflit, comme ils le faisaient jusqu'à présent, mais également la probabilité que l'action entreprise par les syndicats soit reconnue conforme aux immunités qui leur sont

¹⁵⁵⁵ La notion de dispositif permet en effet de penser l'articulation des discours aux autres éléments mobilisés dans des stratégies anti-syndicales. La définition classique du « dispositif » a été donnée par Michel Foucault dans un entretien de 1977. Il s'agit d'un « ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non dit ». Ce qui intéresse Foucault, c'est la façon dont ces différents éléments s'articulent et servent une fonction stratégique. Foucault poursuit sa définition en précisant « qu'il s'agit là d'une certaine manipulation de rapports de forces, d'une intervention rationnelle et concertée dans ces rapports de forces, soit pour les développer dans telle direction, soit pour les bloquer, ou pour les stabiliser, les utiliser ». La notion de dispositif permet donc de penser ensemble production de discours, passage de lois, décisions de justice, mesures répressives, réglementation du travail, constitution de dispositions chez les travailleurs et développement de modes de subjectivation qui tous font obstacle au déploiement pratique de l'activité syndicale, entravent le développement d'une conscience syndicale et favorisent l'acceptation de l'ordre social. Michel Foucault, « Le jeu de Michel Foucault », *Dits et écrits 1954-1988*, Tome II, 1976-1988, Paris, Gallimard, 1994, 2001, p. 298-329.

¹⁵⁵⁶ Les injonctions bloquent immédiatement l'action syndicale, en l'attente d'un jugement ultérieur sur la validité de la plainte déposée par l'entreprise.

garanties par la loi. C'est une disposition que la cour d'appel s'est employée à contrecarrer rapidement. En 1977, elle accorde une injonction à la BBC contre des syndicalistes qui voulaient bloquer la retransmission de la finale de la *FA Cup* en Afrique du Sud, et une autre aux détenteurs du *Daily Express* contre la SOGAT qui voulait l'empêcher d'augmenter son tirage pour profiter de la grève des journalistes du *Daily Mirror*. En 1978, une injonction est accordée contre des syndicalistes de Glasgow qui voulaient bloquer un navire de commerce voyageant sous pavillon de complaisance, et une autre de nouveau aux propriétaires du *Daily Express* contre la solidarité exprimée par les syndicalistes de la NUJ avec leurs collègues de la presse régionale en grève.

Sur la question plus spécifique des modalités d'organisation et des possibilités d'action des piquets de grève, Robert Taylor souligne l'hostilité historique des cours de justice britannique à l'égard de toute activité syndicale visant à bloquer, de l'extérieur, l'activité d'un lieu de travail. Toutes les tentatives législatives des gouvernements successifs au cours du dix-neuvième siècle pour accorder une protection aux syndicalistes formant des piquets de grève ont été rapidement neutralisées par les tribunaux. La loi de 1906 accordant une immunité aux syndicalistes n'a pas entièrement résolu cette question, puisqu'à partir des années 1960 les cours se sont mises à soutenir systématiquement les initiatives de la police visant à restreindre les possibilités d'action des piquets de grève et résultant dans l'arrestation des syndicalistes refusant de se plier aux consignes policières ou jugés tout simplement contrevenir à la loi par leur activité sur les piquets de grève. En 1960 et 1966, dans les affaires *Piddington v. Bates* et *Tynan v. Bulmer*, les cours soutiennent des policiers qui ont restreint le nombre de grévistes sur les piquets et défini de manière restrictive leurs modalités d'action. En 1972 et en 1973, lors de grèves dans le bâtiment, les tribunaux valident pareillement les arrestations et les condamnations de syndicalistes qui ont essayé de s'interposer pacifiquement devant des véhicules. Dans la seconde moitié des années 1960 et de nouveau lors de l'élaboration de l'*Employment Protection Act*, le TUC essaie d'obtenir du gouvernement travailliste une extension des droits des syndicalistes sur les piquets de grève, en leur accordant notamment le droit d'arrêter les véhicules pour discuter avec leurs conducteurs. Le gouvernement s'y refuse, la police exerçant une pression contre l'extension des droits des syndicalistes sur les piquets de grève. La position des syndicats demeure donc très fragile sur le plan juridique, et leurs capacités d'action dans le cadre d'un conflit très limité¹⁵⁵⁷. La situation à la fin des années 1970 apparaît donc incertaine. D'un côté les

¹⁵⁵⁷ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 280-289.

syndicats bénéficient de dispositions juridiques qui leur permettent de mener un ensemble d'actions assez étendu, de l'autre ces dispositions sont régulièrement contrecarrées par l'interprétation restrictive que les juges en donnent. Les conservateurs peuvent donc voir dans la situation présente la porte ouverte aux excès syndicaux, là où les syndicalistes et leurs alliés insistent sur la persistance de dispositifs institutionnels qui encadrent strictement l'activité des organisations de travailleurs. L'anti-syndicalisme des conservateurs repose donc sur une interprétation de la situation sociale, économique et politique qui vise à mobiliser un consensus des élites en faveur d'un programme de reprise en main du monde du travail et de neutralisation des capacités d'organisation et d'action collective des travailleurs.

L'acteur collectif singulièrement absent de cette histoire de l'émergence d'un programme anti-syndical en Grande-Bretagne est le patronat. Certes, il existe en Grande-Bretagne au tournant des années 1980 des organisations patronales radicales, comme l'*Institute of Directors* qui fait front commun avec l'IEA et le CPS pour défendre l'adoption par le parti conservateur d'une ligne anti-syndicale agressive. Ce n'est cependant pas le cas des principales organisations patronales que sont la CBI et, dans le secteur manufacturier, l'*Engineering Employers Federation*. On a évoqué précédemment comment des patrons de ce secteur étaient intervenus en 1972 pour empêcher un conflit en payant l'amende infligée par la NIRC à l'AUEW. Les employeurs souhaitent avant tout assurer la continuité de la production. Une majorité d'entre eux semble penser dans les années 1970, dans un contexte marqué par l'échec d'*In Place of Strife* et de l'*Industrial Relations Act*, que la co-existence plus ou moins pacifique avec les organisations syndicales est inévitable. Les pages de la *CBI Review*, la revue intellectuelle de la CBI lancée en 1971, apparaissent ainsi moins comme un espace de déploiement d'un programme patronal cohérent que comme un lieu de débat sur le monde du travail et l'entreprise en Grande-Bretagne. La *CBI Review* ouvre certes ses colonnes à des journalistes néo-libéraux comme Samuel Brittan, à des contempteurs universitaires de la social-démocratie ou à un intellectuel du parti conservateur comme Nigel Lawson¹⁵⁵⁸. Il n'en reste pas moins qu'elle accueille également des réflexions de journalistes et d'employeurs sur l'acceptation du nouveau contexte social et économique qui donne un poids croissant aux travailleurs et à leurs organisations, et même des contributions favorables

¹⁵⁵⁸ Janet Abbott, « The Myth of Full Employment », *CBI Review*, No. 17 (1975), p. 5-14; Samuel Brittan, « Towards a Corporate State », *CBI Review*, No. 19 (1975), p. 5-13; Nicholas Fairbairn, « A Rake's Progress to Bureaucratic Dictatorship », *CBI Review*, No. 19, (1975), p. 14-22; Paul Barea, « The Case for Private Enterprise », *CBI Review*, No. 26 (1977), p. 5-41; Tim Congdon, « Adam Smith as a Critic of Corporatism », *CBI Review*, No. 26 (1977), p. 42-55; James Hourston, « Capitalism – The Way Ahead », *CBI Review*, No. 28 (1978), p. 33-39; Nigel Lawson, « Do We Need an Industrial Policy? », *CBI Review*, No. 29 (1978), p. 13-24.

à la participation des travailleurs à la gestion des entreprises¹⁵⁵⁹. Le pluralisme fondamental de la CBI dans les années 1970 est probablement illustré par le numéro de l'été 1975. Y sont présentés successivement le point de vue du gouvernement travailliste sur l'évolution des relations professionnelles, celui de l'opposition conservatrice, celui du parti libéral, celui du TUC et enfin celui de la CBI¹⁵⁶⁰. Une analyse par mots-clés des titres des articles du *Financial Times*, le quotidien du monde des affaires, donne d'ailleurs des résultats sensiblement différents de celles effectuées dans les archives électroniques de *The Economist* et du *Times*. La première occurrence de « *union power* » survient en 1963, la seconde en 1969. Pendant la décennie qui suit, on compte une occurrence par an, à l'exception de l'année 1977 marquée par deux occurrences et l'année 1972 par aucune – résultat paradoxal puisque cette dernière constitue l'apogée de la contestation sociale du début des années 1970 et que 1977 est à l'inverse marquée par un nombre de journées de grève exceptionnellement bas au cours de la décennie. Il n'y a cependant pas d'explosion comparable de la thématique du « pouvoir syndical » dans la première moitié des années 1970. C'est seulement au tournant des années 1980 que le plus nombre d'occurrences de « *union power* » croît significativement : quatre en 1979, six en 1982. On constate que cela coïncide avec les discussions autour de la mise en œuvre du programme anti-syndical conservateur, sous la forme des *Employment Acts* de 1980 et de 1982. Le terme « *union power* » n'est d'ailleurs pas pris en charge directement par le *Financial Times*, mais attribué au gouvernement conservateur¹⁵⁶¹. L'emploi du terme perdure au cours des années 1980, mais à un niveau très bas. À partir de la fin de la décennie, « *union power* » ne fait plus que des apparitions irrégulières dans les colonnes du journal. Tout comme le *Financial Times*, la CBI et l'*Engineering Employers Federation* laissent aux conservateurs la responsabilité de l'anti-syndicalisme le plus militant au tournant des années 1980. Une fois les conservateurs au pouvoir, ils se montrent prudents à l'égard d'une législation anti-syndicale dont ils craignent qu'elle n'affecte négativement la production d'un

¹⁵⁵⁹ Eric Wigham, « A Royal Commission on Fair Wages ? », *CBI Review*, No. 5 (1972), p. 8-15; Oliver Clarke, « Employee Participation in Continental Europe », *CBI Review*, No. 9 (1973), p. 23-33; Conrad Voss Black, « Industry and Parliament – Adjusting to Social Change », *CBI Review*, No. 16 (1975), p. 12-18; Paul Bradbury, « The Changing Balance – Industry and the Worker », *CBI Review*, No. 20 (1976), p. 5-10; Alex Jarrat, « An Employer's Constructive Reaction to Bullock », *CBI Review*, No. 24 (1977), p. 16-24; Hugh Marlow, « Participation – A Means of Achieving Commitment », *CBI Review*, No. 25 (1977), p. 24-32.

¹⁵⁶⁰ Campbell Adamson, « The CBI View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 34-42; Lionel Murray, « The TUC View », *CBI Review*, été 1975, p. 26-33; Margaret Thatcher, « The Opposition View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 11-15; Jeremy Thorpe, « The Liberal View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 16-25; Harold Wilson, « The Government View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 5-10.

¹⁵⁶¹ Richard Evans, « Tories 'To Trim Union Power' », *The Financial Times*, 5 février 1979; Philip Rawstorne, « Thatcher Promises Law against Union Power Abuse », *The Financial Times*, 12 février 1979; « Unassailable Tories Make Union Power the Issue », *The Financial Times*, 26 février 1979; Colleen Toomey, « Call for Restrictions on Union Power », *The Financial Times*, 7 avril 1979. Source: *Financial Times Historical Archive*, URL: <http://gale.cengage.co.uk/financial-times-historical-archive.aspx>, consulté le 1 juillet 2012.

secteur manufacturier déjà malmené par le deuxième choc pétrolier et la politique de la livre forte menée par le gouvernement conservateur, et dont ils peuvent à la lumière de la décennie précédente attendre qu'elle soit démantelée dès l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement travailliste¹⁵⁶².

¹⁵⁶² « Astonishingly, most demands for radical legislative reform designed to weaken the trade unions came not from employers but from a quixotic alliance of Conservative party lawyers imbued in the common law tradition of legal immunities, politicians in search of instant electoral popularity, newspaper editorial writers, neo-liberal economists in search of an easy scapegoat for Britain's undoubted post-war economic ills, and from time to time the general public when inconvenienced by strikes as in the Winter of Discontent of 1978-9 when they became the hapless victims of a workerist offensive. » Robert Taylor, *op. cit.*, 1993, p. 336-337.

4.2 Le moment de l'« hiver du mécontentement »

Ayant évoqué les processus historiques de constitution d'un consensus anti-syndical, il s'agit de comprendre comment celui-ci fonctionne lors des conflits de l'hiver 1978-1979, d'entrer dans le détail des opérations discursives qui contribuent à disqualifier l'organisation et l'action collective des travailleurs. Il faut pour cela examiner tout d'abord comment les luttes des travailleurs sont définies, dans quels schémas narratifs et argumentatifs elles sont inscrites pour prendre le sens de la menace ou de l'excès. Ensuite, il est nécessaire d'analyser comment les lexiques, les catégories d'analyse et les argumentaires circulent au sein des élites politiques, médiatiques, et même judiciaires et religieuses, pour construire, consolider et diffuser un sens commun hostile à l'organisation des travailleurs.

À partir des voix multiples et parfois discordantes des élites, la presse propose une vision cohérente de l'« hiver du mécontentement ». Chaque journal possédant sa propre identité, son style calqué sur les attentes linguistiques du public visé, le sens commun se présente bien entendu sous des intonations différentes. Ce sont cependant ces différences de ton et de style qui rendent d'autant plus remarquables les convergences lexicales et thématiques entre le *Sun* et le *Daily Telegraph*, entre le *Daily Mail* et le *Guardian*. Les articles publiés entre début janvier 1979 et la mi-février 1979 dans ces quatre quotidiens ainsi que dans les hebdomadaires *News of the World* et *The Economist* peuvent être utilement mis en regard avec les débats à la Chambre des communes publiés dans le registre *Hansard*. Au cours du mois qui s'écoule entre la rentrée parlementaire le 15 janvier 1979 et le 15 février 1979, il y a vingt journées de débat à la Chambre des communes. Au cours de ces vingt journées, ce sont près de soixante débats qui portent sur les conflits sociaux alors en cours. Nous disposons ainsi d'un corpus de textes chronologiquement cohérent. Pour compléter cette représentation très londonienne et très parlementaire des conflits, on peut faire référence aux analyses publiées à chaud, dès le printemps 1979, par le groupe de travail sur les médias du TUC, sous la forme d'un pamphlet intitulé *A Cause for Concern : Media Coverage of Industrial Disputes – January and February 1979*¹⁵⁶³, qui s'appuie sur des exemples tirés de la presse comme de la télévision et de la radio, et de la presse nationale comme des quotidiens régionaux.

¹⁵⁶³ Trades Union Congress Media Working Group, *A Cause for Concern : Media Coverage of Industrial Disputes – January and February 1979*, Londres, TUC, 1979.

4.2.1 Définitions et redéfinitions : la disqualification symbolique des travailleurs en lutte

Les deux thèmes évoqués précédemment sur une période longue, la « toute-puissance » des syndicats et la tactique du « *picketing* », constituent un bon point de départ pour une étude de la représentation des travailleurs en lutte au cours de l'hiver 1978-1979. Ces deux termes ont pour point commun d'insister avant tout sur les conséquences des conflits sociaux pour le reste de la population, et d'escamoter ainsi les revendications des grévistes. L'image qui prédomine est celle de syndicats au pouvoir excessif et nuisible, capables de mettre à genoux l'économie nationale. Le *Guardian* fait ses titres sur l'impact de la grève le 12 et le 15 janvier, affirmant respectivement que « la grève pourrait paralyser le secteur industriel et que « les grèves dans les transports menacent un million d'emplois »¹⁵⁶⁴. On peut lire pareillement en une du *Daily Mail* du 3 janvier qu'une « nouvelle grève pourrait paralyser la Grande-Bretagne » et le 11 janvier que « trois millions de personnes sont menacées de chômage technique »¹⁵⁶⁵. Le président de la *Food Manufacturers' Federation* déclare le 18 janvier 1979 dans le *Financial Times* que des personnes âgées risquent de mourir de faim si le blocage des infrastructures routières continue¹⁵⁶⁶. La presse ne manque pas de relayer ces déclarations alarmistes, mais surtout n'hésite pas à les amplifier. Ainsi le *Sun* titre-t-il le 12 janvier : « mille personnes pourraient mourir chaque jour » ; et le 15 janvier 1979 : « trois millions de personnes bientôt au chômage »¹⁵⁶⁷. Les prédictions des employeurs et du gouvernement deviennent des faits établis. Ainsi peut-on lire à la une du *Daily Telegraph* le 11 janvier : « Methven prévient : deux millions de personnes bientôt au chômage » ; le 12 janvier : « Stocks de nourriture épuisés et épiceries bientôt fermés » ; le 18 janvier : « Les étals des magasins bientôt vides »¹⁵⁶⁸. Ces prévisions apocalyptiques ne sont pas le seul fait de la presse. Elles sont amplement relayées par les députés conservateurs à la Chambre des communes. Le 15 janvier, Reginald Eyre déclare ainsi qu'un million de travailleurs des *Midlands* risquent d'être mis au chômage technique d'ici dix jours¹⁵⁶⁹. Après celui des routiers, c'est le « pouvoir excessif » des travailleurs des services publics qui est

¹⁵⁶⁴ « Strike 'could choke industry' », *Guardian*, 12 janvier 1979; « Road and rail strikes put 1M jobs at risk », *Guardian*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁶⁵ « New strike could halt Britain », *Daily Mail*, 3 janvier 1979; « Three million face lay-off », *Daily Mail*, 11 janvier 1979.

¹⁵⁶⁶ Andrew Charlesworth, *op. cit.*, 1996, p. 215.

¹⁵⁶⁷ « 1,000 old could die every day », *The Sun*, 12 janvier 1979 ; « 3 million face the dole queue », *The Sun*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁶⁸ « 2 million face lay off – Methven warning », *Daily Telegraph*, 11 janvier 1979; « Food stocks will run out grocers may close », *Daily Telegraph*, 12 janvier 1979; « Shops will soon run out », *Daily Telegraph*, 18 janvier 1979.

¹⁵⁶⁹ *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1329.

dénoncé par les médias et la classe politique. Les employés du NHS sont notamment accusés d'exercer un pouvoir de vie et de mort sur les patients. Une lecture des titres de la presse régionale suffit à se convaincre de cette dramatisation du conflit social. Le *Daily Record* de Glasgow titre le 31 janvier 1979 : « Nouveau tour de visse probable dans les services publics aujourd'hui ». Le 23 janvier on peut lire à la une du *Yorkshire Post* : « Grévistes sans pitié – des vies en danger » ; et le 30 janvier sur la couverture du *Lancashire Evening Post* : « Les travailleurs du NHS resserrent l'étau ». Le 27 janvier, le *Nottingham Evening Post* titre : « Des vies dans les mains des grévistes »¹⁵⁷⁰.

Le terme autour duquel les débats en viennent à se cristalliser au cours de l'hiver 1978-1979 est celui de « *picketing* ». Les mots « *picket* » et « *picketing* » sont mentionnés près de 750 fois à la Chambre des communes pendant le mois examiné. Sept débats sont organisés spécialement sur ce sujet, dont un sur le sujet spécifique du « *secondary picketing* ». Il en est fait mention pour la première fois le 10 janvier lorsque George Gardiner, député conservateur proche de Margaret Thatcher, demande publiquement une réforme de l'article 15 du TULRA qui aurait selon lui légalisé la pratique du « *secondary picketing* »¹⁵⁷¹. Le 12 janvier, James Callaghan demande que le rapport en cours d'élaboration sur la législation encadrant la pratique du « *picketing* » lui soit remis au plus vite. Le 14 janvier, c'est au tour de Sir John Methven de dénoncer le TULRA qui permet selon lui à un petit groupe d'individus de retenir le pays tout entier en otage¹⁵⁷². Le 16 janvier, Margaret Thatcher lance au cours d'un débat à la Chambre des communes une attaque virulente contre les syndicats. Si elle s'en prend au système du monopole syndical d'embauche, aux immunités dont bénéficient les grévistes et aux grèves dans des services jugés essentiels, ce sont les tactiques employées par les piquets de grève qu'elle condamne le plus vertement. Elle s'insurge notamment sur le contrôle que les grévistes entendent exercer sur le mouvement des véhicules¹⁵⁷³, action à travers laquelle ils se substituent aux autorités dépositaires de la force publique.

¹⁵⁷⁰ « Lives at risk as strikers show no mercy », *Yorkshire Post*, 23 janvier 1979; « Life in strikers' hands », *Nottingham Evening Post*, 27 janvier 1979; « Hospital workers tighten noose », *Lancashire Evening Post*, 31 janvier 1979; « Public service workers look set to pile on the agony today », *Daily Record*, 31 janvier 1979; Voir aussi « Media coverage of industrial disputes. Jan – Feb 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/786/4.

¹⁵⁷¹ « Thatcher aide calls for picket curb. », *Guardian*, 11 janvier 1979.

¹⁵⁷² « Road and rail strikes put 1M jobs at risk » *Guardian*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁷³ « The only right is that of peaceful persuasion. There is no right to stop a vehicle. There is no right to threaten the loss of a union card. There is no right to intimidate. There is no right to obstruct, and numbers themselves can be intimidating. [...] But now we find that the place is being practically run by strikers' committees and that they are using such language as "allowing" access to food, "allowing" certain lorries to go

Tout un registre d'images se développe autour du « *picketing* », qui insiste sur la violence dont des reportages suggèrent l'existence à l'entrée des ports et des usines : « violence » (« *violence* ») apparaît 58 fois dans les débats à la Chambre des communes, intimidation (« *intimidation* ») 101 fois. Une rhétorique martiale et une imagerie militaire prédominent pareillement dans la couverture médiatique. Le *Sun* titre le 23 janvier : « La guérilla commence »¹⁵⁷⁴. « La Grande-Bretagne assiégée » (« *Britain under siege* ») fait la une du *Daily Mail* du 8 janvier et de *The Economist* le 20 janvier¹⁵⁷⁵. « *Britain under siege* » est pareillement le bandeau qui, en haut des pages du *Daily Mail*, encadre la présentation de la situation sociale les 15, 19 et 23 janvier. Ces bandeaux, que l'on trouve essentiellement dans la presse populaire, orientent de manière déterminante la lecture des événements en ce qu'ils permettent de placer des informations souvent hétérogènes concernant des conflits distincts sous le même signe de la guerre civile et de la désintégration sociale qui menacent. On pourra donc citer également dans cette catégorie les chapeaux du *Sun* : « La Grande-Bretagne en crise » (« *Crisis Britain* ») qui apparaît les 10, 23 et 31 janvier et le 12 février 1979 ; « Quelle crise ? » (« *What crisis ?* ») – formule à travers laquelle le journal rapporte les propos de James Callaghan à son retour d'un sommet du G5 en Guadeloupe – les 13, 17, 18 et 19 janvier ; mais aussi « La bataille d'Angleterre de 1979 » (« *Battle of Britain '79* ») qui apparaît le 20 janvier et se transforme en « 1979, la bataille pour sauver l'Angleterre » (« *Battle for Britain '79* ») dans les éditions des 2, 3 et 6 février 1979. Cette dernière image est une référence à la « bataille d'Angleterre » de 1940, qui établit un parallèle implicite entre les travailleurs en grève et les soldats de l'Allemagne nazie. Si elle est simplement suggérée dans le *Sun*, cette comparaison est faite de manière très explicite par un éditorial du *Daily Telegraph* du 7 janvier qui affirme que « les routiers veulent bloquer l'économie britannique comme Hitler en son temps »¹⁵⁷⁶. Un éditorial du 15 janvier affirme pareillement que la comparaison avec 1939 semble adéquate¹⁵⁷⁷. À la Chambre des communes, c'est à la France de Vichy que Geoffrey Howe compare la situation présente¹⁵⁷⁸. À côté de la comparaison occasionnelle avec l'ennemi nazi, la référence à la menace soviétique est elle beaucoup plus

through. They have no right to prevent them from going through. They have no right to stop them. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1530-1531.

¹⁵⁷⁴ « It's guerilla warfare », *The Sun*, 23 janvier 1979.

¹⁵⁷⁵ « Britain under siege », *Daily Mail*, 8 janvier 1979 ; « Britain under siege », *The Economist*, 20 janvier 1979.

¹⁵⁷⁶ « Hitler could not bring Britain to a halt. Yet this is what the lorry drivers seem bent on achieving [...] »

« Emergency », *Daily Telegraph*, 7 janvier 1979.

¹⁵⁷⁷ « Comparisons with 1939 are not out of place. » « Speak Up for Britain ! », *Daily Telegraph*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁷⁸ « The British people could be forgiven if they had begun to feel as though they were working no longer in Britain but in a kind of Vichy France, where power had been surrendered [...]. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c744-5.

présente. Le *Daily Telegraph*, dans son éditorial du 15 janvier, identifie dans les conflits en cours une menace pour les institutions britanniques et l’amorce d’une transition vers le socialisme soviétique¹⁵⁷⁹. Le *Daily Mail* dresse un portrait assez coloré de la menace bolchévique dans son éditorial du 1^{er} février 1979, où les piquets de grève sont devenus des conseils ouvriers et les délégués syndicaux des commissaires politiques¹⁵⁸⁰. Les parlementaires conservateurs ne sont pas en reste. John Stokes s’alarme le 22 janvier des signes d’une révolution¹⁵⁸¹. Eldon Griffiths et Geoffrey Howe voient pareillement la main de l’Union soviétique dans les conflits¹⁵⁸².

Si ces déclarations frappent ou amusent par leur caractère outrancier, il n’en demeure pas moins qu’elles illustrent une opération fondamentale de disqualification symbolique de l’organisation collective des travailleurs, à savoir la marginalisation des travailleurs en lutte, leur exclusion de la communauté nationale. Colin Hay, qui s’appuyant sur la théorie de l’interpellation subjective d’Althusser, explique que les « histoires » proposées par les médias construisent un canevas narratif, constitué de personnages et de situations, au sein duquel le lecteur est invité à s’identifier avec une position subjective déterminée. En décodant l’histoire, le lecteur s’injecte dans le récit et met lui-même en œuvre le processus d’identification idéologique encodé dans le canevas narratif¹⁵⁸³. Hay identifie deux modalités principales d’interpellation subjective dont la presse fait un usage fréquent lors des conflits de 1978-1979, et tout particulièrement lors des grèves dans les services publics. Le premier mode d’interpellation est direct, et nous invite à nous identifier à un « nous ». Hay prend pour exemple la une du *Daily Mail* du 1^{er} février 1979 qui concerne la grève des employés des pompes funèbres de Liverpool : « Ils ne nous laissent plus enterrer nos morts »¹⁵⁸⁴. Le lecteur est ici invité à s’identifier à ce « nous », aux victimes potentielles des travailleurs en grève dont l’altérité essentielle est marquée par le simple usage du pronom personnel « ils ». Le

¹⁵⁷⁹ « For what is at issue is not an industrial dispute but a threat to our whole way of life, part of a process of piecemeal destruction of our free institutions and their replacement by a second-hand version of East-European society. [...] Aspects of this further instalment of dictatorship of the proletariat, British-style, are already visible. » « Speak up for Britain ! », *Daily Telegraph*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁸⁰ « Once again we see the little soviet gatherings, this time at the gates of our hospitals, and the picket commissars setting up their alternative governments. » « Mrs Thatcher, champion of the people », *Daily Mail*, 1 février 1979.

¹⁵⁸¹ « Is the Secretary of State aware that what we are seeing with all these disputes is not merely disputes about pay but the start of revolution. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c35.

¹⁵⁸² « [T]here has been infiltration – Ministers will soon have the evidence – of some picket lines by political elements financed from elsewhere. [...] In many cases, that tiger of industrial strife is being goaded by people, often a small minority, whose express purpose is the destruction of our economy and the overthrow of our institutions? » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c742

¹⁵⁸³ Colin Hay, *op. cit.*, 1996, p. 262.

¹⁵⁸⁴ « They won’t even let us bury our dead », *Daily Mail*, 1 février 1979.

lecteur peut également être appelé à s'identifier aux parents des victimes, comme dans la une du *Daily Mail* du 2 février 1979 : « Cible du jour : les enfants malades », ou à la nation tout entière, comme dans le *Daily Express* du 8 février 1979 : « N'y a-t-il personne pour défendre la Grande-Bretagne ? »¹⁵⁸⁵. Le second mode d'interpellation est plus indirect, et invite le lecteur à la compassion à l'égard d'une victime qui lui est pourtant étrangère. Le *Daily Express* du 26 janvier 1979 se fait ainsi le porte-parole d'un patient victime de l'intransigeance des employés du NHS en grève : « De quel droit jouent-ils ainsi avec ma vie ? » Pareillement, le *Mirror* titre le 30 janvier 1979 sur la menace de mort qui pèse sur un jeune patient : « L'enfant cancéreux menacé par la grève »¹⁵⁸⁶. Cette représentation des travailleurs en lutte comme les bourreaux d'une communauté nationale victime est non seulement manifeste dans les titres des quotidiens, mais elle structure également les histoires proposées par les journaux. Le 1^{er} février 1979, le *Daily Mail* publie ainsi un article intitulé : « “Cette grève brutale et rancunière” : un héros de la guerre au bord des larmes » consacré à la grève dans un hôpital londonien¹⁵⁸⁷. L'article commence par la présentation de Jamie Morris, le secrétaire de la section locale du syndicat NUPE. Celui-ci est identifié comme le chef d'une bande organisée qui sévit contre une population vulnérable¹⁵⁸⁸. Puis une des victimes des grévistes est présentée aux lecteurs: un vieil homme malade, vétéran de la Seconde Guerre mondiale – pour établir un parallèle désormais classique entre le conflit social et le conflit armé¹⁵⁸⁹. À l'inverse du délégué syndical cruel, l'infirmière qui soigne le malade est présentée comme bienveillante et attentive aux besoins du patient¹⁵⁹⁰. Cette opposition est récurrente dans la couverture médiatique, entre d'un côté les infirmières au grand cœur qui poursuivent le travail et de l'autre les grévistes sans pitié qui mettent en danger la vie des patients, entre les bons travailleurs prêts à sacrifier leurs revendications au service de la communauté et les mauvais travailleurs qui sacrifient la vie des patients au profit de leurs intérêts matériels. Une telle définition des conflits sociaux n'est pas le fait de la seule presse. À la Chambre des

¹⁵⁸⁵ « Target for today – sick children », *Daily Mail*, 2 février 1979; « Who the hell speaks for Britain ? »

¹⁵⁸⁶ « What right have they got to play God with my life ? », *Daily Express*, 26 janvier 1979; « Strike threat to bone boy », *Daily Mirror*, 30 janvier 1979.

¹⁵⁸⁷ « This vicious, vindictive strike... by a war hero it reduced to the verge of tears. » *Daily Mail*, 1 février 1979.

¹⁵⁸⁸ « Then he was gone again, back into the smoky room with some of his shop stewards around him, and mostly they were concerned with the next moves they could make in the war they have declared on the sick. » « This vicious, vindictive strike... by a war hero it reduced to the verge of tears. » *Daily Mail*, 1 février 1979.

¹⁵⁸⁹ « Somewhere along a muddle of passageways, a long way from the stink of the smoke and the noise of the battle, there was a pale worried look on the face of 66-year-old Charles Dershaw staring up from the pillow of his bed in Wigram Ward. » « This vicious, vindictive strike... by a war hero it reduced to the verge of tears. » *Daily Mail*, 1 février 1979. Charles Dershaw, interrogé sur ce qu'il pense de la grève, propose de mettre tous les grévistes dans un avion sans pilote et disposant d'une quantité limitée de carburant.

¹⁵⁹⁰ « The ward sister, a tall woman with a comforting smile, leaned over him and tightened the open neck of his blue pyjamas to hide the dressing over the hold through which the wire went inside him. » « This vicious, vindictive strike... by a war hero it reduced to the verge of tears. » *Daily Mail*, 1 février 1979.

communes, les travailleurs en lutte sont caractérisés comme des « extrémistes » (« *militants* ») 26 fois au cours des débats analysés en janvier et février 1979. L'action collective est criminalisée, les routiers étant ainsi fréquemment présentés comme des « casseurs » (« *wreckers* »), des « brutes » (« *bullies* ») et des « voyous » (« *thugs* »). Il est fait référence à « la loi » 491 fois dans notre échantillon, à « l'autorité » 251 fois, à « la police » 132 fois. Ces opérations de disqualification et de marginalisation des travailleurs et de criminalisation de leur action collective ont plusieurs effets. Elles permettent tout d'abord aux médias et à la classe politique de disqualifier l'usage par les travailleurs de leur force collective sans donner l'impression d'attaquer les treize millions de travailleurs syndiqués que compte alors la Grande-Bretagne. Elles visent ensuite à diviser les travailleurs en lutte entre « modérés » et « extrémistes ». Enfin, grâce à l'exclusion de cette minorité subversive du corps de la nation britannique, elle ouvre la possibilité du contrôle policier et de la répression des conflits sociaux¹⁵⁹¹.

4.2.2 Circulations : la construction, la consolidation et la diffusion d'un sens commun anti-syndical

Les thèmes qui structurent la représentation des conflits de l'hiver 1978-1979 ayant été mis en évidence, on peut s'interroger sur les mécanismes qui assurent leur émergence et diffusion dans le débat public. On observe au cours de l'hiver 1978-1979 une convergence entre la production intellectuelle des cercles de réflexion conservateurs et la grille de lecture proposée par les médias. La question du pouvoir syndical a fait l'objet d'une production très riche de la part des *think tanks* néo-libéraux¹⁵⁹², qui fournit une grille de lecture pour les conflits de l'hiver 1978-1979. L'essayiste néo-conservateur Paul Johnson publie ainsi dans le *Daily Mail* du 8 janvier 1979 un article intitulé : « Les intimidations syndicales *doivent* cesser »¹⁵⁹³. Mais c'est plus encore le *Daily Telegraph* qui sert de véritable sas d'acclimatation des thèses néo-conservatrices et néo-libérales, avant leur diffusion dans l'ensemble de la presse conservatrice. Les 15 et 16 janvier 1979, le *Daily Telegraph* publie

¹⁵⁹¹ Même si ces éléments discursifs ont une dimension matérielle réelle et un impact politique certain, il faut souligner que l'action conservatrice ne s'est pas cantonnée à l'imprécation. Les journaux conservateurs ont ainsi encouragé des bénévoles à se présenter dans les hôpitaux pour remplacer les travailleurs en grève. S'il ne s'agit pas d'un phénomène massif, il a néanmoins amené des syndicalistes à comparer les conflits dans les services publics à la grève générale de 1926. Entretien avec Rodney Bickerstaffe.

¹⁵⁹² Frank Bealey, *Unions in Prosperity*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1960; Charles Hanson, *Trades Unions : A Century of Privilege? An Historical Explanation of the 1971 Industrial Relations Act and the Perennial Issues of Trade Union Power and Law*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1973; Institute of Economic Affairs, *Trade Unions : Public Goods or Public 'Bads' ?*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1978; Benjamin Roberts, *Trade Unions in a Free Society*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1959; Arthur Arthur Shenfield, *What Right to Strike?*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1986.

¹⁵⁹³ « These union bully boys *must* be stopped », *Daily Mail*, 8 janvier 1979.

ainsi une série d'articles sur le pouvoir excessif des syndicats, sous le titre « Des syndicats à qui tout est permis » (« *A nation off balance* »). Le premier volet, intitulé « Le “mal” britannique et les syndicats », est écrit par Hugh Trenchard, directeur exécutif du groupe Unilever et futur secrétaire d'État du gouvernement Thatcher. Le second volet, intitulé « Le droit divin du TUC » et sous-titré « Comment les travaillistes ont placé les syndicats au-dessus du droit » (« *How Labour raised unions above the law* »), est l'œuvre de John Burton, maître de conférences à la Kingston Polytechnic, et auteur de « *The Trojan Horse* », un pamphlet sur le pouvoir des syndicats publié le jour même par l'*Adam Smith Institute*, alors le dernier né des *think tanks* conservateurs¹⁵⁹⁴. Le *Daily Telegraph* publie également des tribunes de députés conservateurs défendant ces mêmes thèses. Le 7 janvier, Timothy Raison, député d'Aylesbury et futur secrétaire d'État du gouvernement Thatcher, publie un article intitulé « Comment se libérer des syndicats qui nous étranglent ». Le 14 janvier, c'est David Howell, député de Guildford, ancien journaliste du *Daily Telegraph* et futur ministre de Margaret Thatcher, qui évoque « Le chemin qui mène à la Grande-Bretagne réelle », annonçant ainsi le thème de la majorité silencieuse et des masses conservatrices cher aux néo-conservateurs thatchériens¹⁵⁹⁵. On note ici la place importante accordée aux thèses d'un groupe de politiciens et d'intellectuels proches de la droite thatchérienne, lesquels confirment leur emprise sur le parti conservateur et sur le *Daily Telegraph*, un des principaux moyens d'accès à l'opinion conservatrice.

Il ne s'agit pas néanmoins d'un processus à sens unique, où les idées descendraient progressivement des *think tanks* conservateurs vers la presse de qualité et le personnel politique, puis vers la presse populaire et enfin vers la population. Les lexiques et les définitions circulent autant du personnel politique vers la presse que de la presse vers le personnel politique, et c'est précisément ce qui permet l'enrichissement mutuel des discours politiques et journalistiques et leur unification en un sens commun. Cela peut être démontré à partir des convergences et des circulations lexicales entre la couverture journalistique et les débats à la Chambre des communes, à commencer par la constitution et de la diffusion d'un vocabulaire qui structure la description des tactiques employées par les travailleurs en lutte et contribue à leur disqualification symbolique. L'« étranglement » (« *stranglehold* »), qui apparaît le 7 janvier dans la tribune de Timothy Raison dans le *Daily Telegraph* précédemment évoquée, fait la une du *Daily Mail* le 13 janvier, et apparaît dans les titres de

¹⁵⁹⁴ « Britain, her unions and her 'disease' », *Daily Telegraph*, 15 janvier 1979; « Divine Rights of the TUC », *Daily Telegraph*, 16 janvier 1979; John Burton, *The Trojan Horse*, Londres, Adam Smith Institute, 1979.

¹⁵⁹⁵ « How to break stranglehold of the unions », *Daily Telegraph*, 7 janvier 1979; « Right road to reach real Britain », *Daily Telegraph*, 14 janvier 1979.

deux articles du *Sun* du 15 janvier¹⁵⁹⁶. Le terme est repris à la Chambre des communes le 18 janvier par Anthony Steen et le 19 janvier par Norman Fowler¹⁵⁹⁷. Le « blocus » (« *blockade* »), terme qui renvoie implicitement au « blocus de Berlin » par les troupes soviétiques en 1948-1949, apparaît dans le titre d'un article de *The Economist* du 13 janvier, dans un article du *Daily Telegraph* du 14 janvier, ainsi que dans deux articles du *Sun* des 16 et 17 janvier¹⁵⁹⁸. Le terme apparaît quasi simultanément dans des déclarations à la Chambre des communes, à la fois dans la bouche de Margaret Thatcher et dans celle de Christopher Brocklebank-Fowler¹⁵⁹⁹. Le terme est à nouveau mobilisé les 18, 22 et 25 janvier par des députés conservateurs¹⁶⁰⁰. Une autre série de termes sert, quant à elle, à définir ce que les commentateurs considèrent comme une attitude lâche de la part du gouvernement travailliste : il est question de « politique d'apaisement » (« *appeasement* »), qui de nouveau renvoie à la Seconde Guerre mondiale, d'« abdication » (« *abdication* ») et de « reddition » (« *surrender* »). L'apaisement apparaît dans un éditorial du *Daily Telegraph* du 7 janvier et dans un éditorial du *Daily Mail* du 1^{er} février¹⁶⁰¹. Des accusations semblables sont répétées à la Chambre des communes le 25 janvier par Geoffrey Howe, le 6 février par Rhodes Boyson, le 13 février par Hal Miller, le 14 février enfin par Malcolm Rifkind¹⁶⁰². La circularité est complète, puisque le 5 février le *Daily Mail* reprend les propos de Geoffrey Howe accusant le gouvernement d'apaisement¹⁶⁰³.

¹⁵⁹⁶ « The stranglehold », *Daily Mail*, 13 janvier 1979; « Stranglehold by pickets a threat to food supply », *The Sun*, 15 janvier 1979; « Stranglehold on the docks », *The Sun*, 15 janvier 1979.

¹⁵⁹⁷ « The port of Liverpool is today at a standstill. It is in the stranglehold grip of massive, unlawful picketing. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c2004. « Above all, there is a continuing stranglehold on the movement of goods by road. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c2114.

¹⁵⁹⁸ « The blockade of Britain », *The Economist*, 13 janvier 1979; « Blockade : the new face of picketing », *Daily Telegraph*, 14 janvier 1979; « School meals hit in blockade », *The Sun*, 16 janvier 1979; « Breakfast blockade », *The Sun*, 17 janvier 1979.

¹⁵⁹⁹ « The Government were warned that if they passed that section of the legislation it would lead to blacking, blockades and boycotts. [...] [T]he Dow Chemical Company in my constituency which is totally blockaded by secondary strikers. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1533.

¹⁶⁰⁰ *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1963.

¹⁶⁰¹ « It is appeasement today which looms as the greatest menace. » « Emergency », *Daily Telegraph*, 7 janvier 1979 ; « Against this background of the Government's spineless appeasement of the unions, there is just cause for renewed hope in Mrs Thatcher's declaration that, in office, she would be prepared to confront those enemies of our liberties who wage war on the weak. » « Mrs Thatcher, champion of the people », *Daily Mail*, 1^{er} février 1979.

¹⁶⁰² « The present Prime Minister and the Leader of the House were more committed than anyone else to a policy of appeasement of organised labour as the only way of achieving industrial peace and sensible collective bargaining » *Hansard*, Vol. 961 (1979), c741; « It is the Government's inability to stand up to that and their appeasement of it which is causing our problems » *Hansard*, Vol. 962 (1979), c281 « [T]hey have failed to govern and spent our money on appeasement » *Hansard*, Vol. 962 (1979), c1074; « showing that appeasement does not appear to produce any results in this action » *Hansard*, Vol. 962 (1979), c1619.

¹⁶⁰³ « Sir Geoffrey said Labour had been in power since the winter industrial crisis of 1974 – 'and at the end of five years of appeasement, the industrial terrorists are even more powerfully armed'. » « Howe attacks 'union terrorists' », *Daily Mail*, 5 février 1979. Une même circularité serait démontrable en ce qui concerne

4.2.3 Le discours de crise

Cet ensemble de termes qui présentent les syndicats comme disposant d'un pouvoir excessif, le gouvernement comme impuissant et la situation de la Grande-Bretagne comme comparable à celle d'un pays occupé par l'Allemagne nazie convergent pour former un discours de « crise », au sens d'un discours qui présente la Grande-Bretagne face à un choix entre l'enfoncement dans le chaos et le rétablissement de l'ordre social et politique. Les commentateurs contemporains n'ont pas manqué de remarquer la posture primo-ministérielle adoptée par la candidate Margaret Thatcher tout au long des événements de l'hiver 1978-79. Dans son intervention télévisée du 17 janvier 1979, elle met en avant l'autorité du gouvernement et l'unité du pays, et affirme qu'il est dans l'intérêt national que le gouvernement et l'opposition s'unissent autour d'un programme commun de réformes du cadre juridique de l'activité syndicale¹⁶⁰⁴. Selon Colin Hay, c'est l'interprétation des événements selon la grille de lecture conservatrice, et notamment la narrativisation des événements de l'hiver 1978-79 comme « crise » de la gestion sociale-démocrate, qui permet avant tout la victoire idéologique de la réaction thatchérienne. Une « crise » est un moment de transformation, un moment où se produit une intervention décisive. Mais pour qu'il y ait intervention, il faut tout d'abord construire la « crise ». Cette construction est narrative, c'est-à-dire qu'elle unifie sous un dénominateur commun une grande variété d'éléments disparates et parfois hétérogènes – des grèves dans différents secteurs, une baisse des stocks dans une usine, des dissensions au sein du parti travailliste¹⁶⁰⁵. L'intervention de Margaret Thatcher à la Chambre des communes le 16 janvier 1979 est ainsi formée d'un assemblage d'informations distinctes rassemblées sous le dénominateur commun de « crise ». Elle associe tout d'abord les deux conflits en cours mi-janvier 1979, à savoir le conflit dans les transports routiers et le conflit dans les chemins de fer, auxquels elle ajoute les conflits majeurs qui ont eu lieu au cours des derniers mois – dans le transport des hydrocarbures, dans les boulangeries industrielles, dans la presse, à la BBC, dans les aéroports et dans l'automobile – et les luttes locales qui se sont déroulées dans des hôpitaux et des maisons de retraite. À ce premier effet d'accumulation est superposé un deuxième niveau d'accumulation, celui de l'impact économique des conflits. Thatcher multiplie les sources : la *Freight Transport Association*, la RHA, *British Rail*, le *British Transport Docks Board*, la CBI, *Marks & Spencer* et *Associated*

« *abdication* » et « *surrender* », ainsi que pour des expressions plus longues comme « *redressing the balance* » et « *unions have lost control* ».

¹⁶⁰⁴ « Tory leader pleads for unity. » *Guardian*, 18 janvier 1979.

¹⁶⁰⁵ Colin Hay, *op. cit.*, 1996, p. 254-5.

Biscuits, chiffrant de manière détaillée l'impact déclaré par les entreprises¹⁶⁰⁶. Dès lors, le débat à la Chambre des communes porte au cours du mois de janvier 1979 sur l'identification par les députés conservateurs d'une situation de « crise » qui nécessite la mise en place de l'état d'urgence, et sur les dénégations répétées du gouvernement.

Après cette première étape d'identification, où des éléments hétérogènes sont assemblés dans un récit cohérent de « crise », la seconde étape consiste dans la définition de cette situation de « crise » comme « crise de ». Les grèves ne sont plus expliquées en termes de conflit entre des employeurs et des employés, mais en termes de « crise » d'une gestion sociale-démocrate de l'économie¹⁶⁰⁷. Les acteurs laissent la place aux entités abstraites, les causalités concrètes aux schémas d'explication. Les conflits sociaux de l'hiver 1978-79 deviennent une simple illustration du récit du déclin de la Grande-Bretagne sous l'emprise des

¹⁶⁰⁶ « Whatever view the Prime Minister may take about the situation in Britain, the Opposition took the view that we were in a position of grave trouble of crisis proportions—I should have thought that that was no longer in doubt—that it was of such a nature and of such proportions as to be of great concern to the House, and that we should debate it at the earliest opportunity. [...] Inquiries around several organisations about the precise position have revealed a very grim picture indeed. Own account transport operators such as supermarkets are officially not in dispute, according to the agreement with the Transport and General Workers' Union, and should be exempt from picketing. However, the Freight Transport Association, which represents such operators, reports that own account vehicles have been widely picketed. It also reports that basic food supplies are being stopped. The Road Haulage Association confirms that picketing is affecting the supplies of essential goods. The Freight Transport Association also reports a new problem—shortage of diesel fuel, particularly in the South-West, because of picketing at the oil terminal at Avonmouth. British Rail reports quite simply: “There are no trains today”. The British Transport Docks Board, the nationalised ports sector, says that on nationalised ports sector, says that, on average, traffic at its ports is down 40 per cent in and out of Southampton. The rail strike has added to the burden. The report from the Confederation of British Industry is that many firms are being strangled. There is a shortage of materials. They cannot move their own products. Exports are being lost. It says that secondary picketing, picketing of firms not in dispute, is very heavy all over the country. It is particularly affecting such items as packaging materials and sugar and all vital materials necessary if industry is to keep going. Lay-offs known to the CBI are at least 125,000 already, and there are expected to be 1 million by the end of the week. There are telegrams and telexes from many companies saying that their exports are not being allowed through and that they might lose the orders for ever. There are messages from firms such as Marks and Spencer which last week lost 20 per cent of its food production, approximately £2 million. Unless secondary pickets are removed this week the estimate is of a 30 per cent loss. Over last week and this week, unless there is a change, the company says that it will not shift 50 per cent of its exports. The food industry in particular is shambolic. There is pressure on edible oils, yeast, salt, sugar and packaging materials. No maize came through Tilbury yesterday. Associated Biscuits has already laid off 1,500 people in Huyton and 400 in Southampton and will lay off more by the weekend. Cold stores are laying off people, and all large oil mills in Hull were picketed yesterday, except the one visited by BBC television. If that is not mounting chaos, it is difficult to see what is. The strikes today are not the only ones we have experienced recently. The tanker drivers' strike, thank goodness, is over. We have had the bread strike, hospital strikes, strikes at old people's homes, and strikes in newspapers, broadcasting, airports and car plants. Many people who thought previously that strikes were a characteristic only of large firms and that most firms were strike-free received a rather rude shock from a new piece of work by the Social Science Research Council, a Government-financed body, which found that nearly half our factories had some form of industrial conflict, stoppages, overtime bans and go-slows in the past two years; and nearly one-third suffered from all-out strikes. » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1524-5. L'intervention de William Shelton le 22 janvier 1979 à la Chambre des communes procède de la même manière par accumulation et juxtaposition de données. *Hansard*, Vol. 961 (1979), c56.

¹⁶⁰⁷ Colin Hay, *op. cit.*, 1996, p. 267.

syndicats. Ainsi, les discours sur l'anarchie abondent dans les rangs conservateurs¹⁶⁰⁸. Le discours de la crise a pour corollaire une rhétorique de l'intervention, de la remise en ordre de la société. Durant l'hiver 1978-79, les médias construisent un contraste entre d'un côté un gouvernement insouciant et de l'autre le désir d'action de Margaret Thatcher¹⁶⁰⁹. Le gouvernement se trouve constamment obligé de mettre en avant les mesures qu'il a prises, et d'assurer la chambre et le pays de sa détermination à agir. Ce faisant, il renforce cependant l'idée qu'une « crise » est en cours et qu'une intervention décisive est nécessaire.

Au cours des conflits de l'hiver 1978-1979, les discours anti-syndicaux et plus généralement anti-collectivistes qui ont émergé progressivement au cours de la décennie dans un contexte d'intensification de la conflictualité sociale et d'intégration accrue des syndicats à la gestion de l'économie trouvent à s'exprimer pleinement. Les conflits sont réduits à leurs effets sur l'activité économique et la population, les grévistes assimilés à des criminels. Les journalistes et politiciens conservateurs s'emploient à opérer un découpage de la société britannique à l'avantage de Margaret Thatcher et de ses alliés : il y a d'un côté la majorité silencieuse de la population qui subit les effets des conflits, de l'autre la minorité bruyante qui les provoque. L'harmonie de l'ensemble de la population britannique et la convergence des intérêts des travailleurs et des employeurs est présupposée, si bien que les conflits peuvent être vus en termes de « perturbation » (« *disruption* »), de « problème » (« *trouble* ») ou encore de « discorde » (« *strife* »), des termes mentionnés respectivement 108 fois, 70 fois et 15 fois à la Chambre des communes pendant le mois étudié. Dès lors, si l'objectif des travaillistes au pouvoir est de résoudre rapidement les conflits sociaux pour montrer que leur modèle gouvernemental fonctionne toujours et que leurs politiques sont une réponse adéquate à la situation de la Grande-Bretagne, celui des conservateurs est de transformer les conflits en crise de la social-démocratie pour défendre un programme conservateur radical de retour à l'ordre social et politique. Par rapport aux déclarations des dirigeants conservateurs depuis 1975, le programme électoral du parti conservateur pour les élections de mai 1979 est marqué

¹⁶⁰⁸ Edward Gardner s'interroge ainsi à la Chambre des communes le 18 janvier 1979: « Is the Prime Minister aware that the effects of the present strike on the North-West of England have produced a state of crisis that is now beginning to show symptoms of anarchy? » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1964. John Stokes interpelle le gouvernement dans des termes semblables le 22 janvier 1979 « Is the Secretary of State aware that what we are seeing with all these disputes is not merely disputes about pay but the start of revolution, and that unless the Government decide to govern and are prepared in certain circumstances to remove pickets by force, England will dissolve into anarchy and chaos ? » *Hansard*, Vol. 960 (1979), c35.

¹⁶⁰⁹ Colin Hay, op.cit., 1996, p. 271.

par le franchissement d'un palier dans la virulence anti-syndicale. L'introduction du programme reprend la thématique de la « crise », estimant que la Grande-Bretagne fait face à une situation telle qu'elle n'en a pas connue depuis la Seconde Guerre mondiale. Les conflits de l'hiver 1978-1979 ont présenté une menace réelle pour l'intégrité de la société britannique, et les travaillistes sont en bonne partie responsables de cette situation : l'égalitarisme forcé a mené à la discorde ; le développement de l'État social s'est fait au détriment de la libre entreprise ; enfin les travaillistes ont conféré aux extrémistes du mouvement syndical un pouvoir inédit. La gestion travailliste de l'économie britannique est dans l'impasse. Les conservateurs peuvent donc formuler un programme de redressement économique appuyé sur une série de propositions radicales d'encadrement de l'activité syndicale et du fonctionnement des organisations de travailleurs. Le programme allie une rhétorique de l'harmonie sociale à une dénonciation vigoureuse des syndicalistes militants pour proposer trois mesures phares, dont il affirme qu'elles bénéficient du soutien des modérés à l'intérieur du mouvement syndical. La première proposition est une restriction de l'étendue et des modalités du « *picketing* ». Celui-ci est cantonné désormais au seul lieu de travail des grévistes, qui ont seulement l'autorisation d'essayer, pacifiquement, de convaincre les autres travailleurs du site de cesser également le travail. Ensuite, le monopole d'embauche syndical doit être affaibli pour éviter de donner aux responsables locaux du syndicat un pouvoir de coercition sur l'ensemble des travailleurs du site. Enfin, les conservateurs veulent remplacer le scrutin à main levée pratiqué dans les sections locales, dont ils estiment qu'il donne l'avantage à une poignée de militants, par des votes à bulletin secret par correspondance. Des transformations futures de la législation sont enfin suggérées afin de limiter la fréquence des grèves, notamment par la suppression des allocations dont bénéficient les grévistes et leurs familles¹⁶¹⁰. Cinq ans après la double défaite de Heath supposée sceller l'impossibilité pour les conservateurs de s'attaquer aux syndicats, la direction thatchérienne est en mesure de proposer une remise en cause profonde des modalités d'action syndicale et du fonctionnement des organisations de travailleurs. On peut y voir le produit de plusieurs facteurs. Le premier est l'émergence d'un consensus anti-syndical au sein des élites britanniques, évoqué précédemment. Le second est la diffusion massive des thèses anti-syndicales et de leur vocabulaire par une presse à l'orientation conservatrice et anti-syndicale croissante. Alors qu'en 1974 seulement 40% des quotidiens britanniques soutiennent explicitement le gouvernement conservateur, en 1979 70% des journaux vendus quotidiennement ont une ligne

¹⁶¹⁰ Conservative Party, *Conservative Manifesto 1979*, Londres, Conservative Central Office, 1979.

éditoriale conservatrice et anti-syndicale. Les parts de marché du *Sun* passent de 10% en 1970 à 23% en 1974 et 28% en 1979, alors même que le journal adopte une posture de plus en plus droitière et anti-syndicale. En province, plus des deux tiers des quotidiens et des hebdomadaires appartiennent à seulement quatre groupes financiers¹⁶¹¹. Ensuite, il faut reconnaître la capacité de la direction conservatrice autour de Margaret Thatcher à unifier tout l'arsenal discursif anti-syndical – de la condamnation morale à la critique économique en passant par le soupçon politique.

Enfin, les conservateurs ont l'avantage de bénéficier sur les questions d'économie et de relations professionnelles d'une unité relative. Jim Prior prend certes régulièrement la parole pour nuancer les déclarations anti-syndicales les plus brutales de Margaret Thatcher, mais il ne contredit pas ses propositions. Cette unité conservatrice tranche avec la désunion travailliste. Le parti est profondément divisé sur l'interprétation de la situation sociale. Le gouvernement et l'aile droite du parti condamnent fermement l'action menée par les syndicats, dans des termes qui parfois s'approchent de ceux maniés par les conservateurs. James Callaghan renomme la libre négociation collective revendiquée par les syndicats en la qualifiant de « libre vandalisme collectif » (« *free collective vandalism* »). Le 23 janvier, il affirme à la Chambre des communes que tout le monde a le droit de travailler et donc de franchir un piquet de grève¹⁶¹². David Owen, le ministre des affaires étrangères, déclare pareillement un mois plus tard franchir avec une grande satisfaction un piquet de grève installé par des fonctionnaires¹⁶¹³. À l'opposé, la gauche travailliste soutient ouvertement les revendications des grévistes contre les attaques formulées par le gouvernement, les conservateurs et les médias. Eric Heffer met ainsi en cause les médias pour leur rôle dans le mouvement de panique qui a contribué à diminuer un peu plus les stocks des magasins. Il affirme que les responsables ne sont pas tant les routiers que les propagandistes conservateurs et les patrons de supermarchés désireux de faire des bénéfices, dont les déclarations ont été relayées avidement par les médias¹⁶¹⁴. Les députés travaillistes contestent également la

¹⁶¹¹ « Media coverage of industrial disputes. Jan – Feb 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/786/4 ; « Even hard bitten Fleet Street journalists who happily spend more on a single lunch than dinner ladies take home in a week have been shocked at the papers' anti union hysteria. » *Public Employees*, No. 2, 1979.

¹⁶¹² « As regards the present situation, I assert very clearly, as I always have done, that everyone has the right to work and everyone has the right to cross a picket line. It is not a sacred object. If, when people are stopped—if they choose to stop—they desire to go on, there is nothing in the criminal law or the civil law to stop them from carrying out their duties. I hope that they will so do. » *Hansard*, Vol. 961 (1979), c198.

¹⁶¹³ Martin Holmes, *The Labour Government, 1974-79. Political Aims and Economic Reality*, Basingstoke, Macmillan, 1985, p. 144.

¹⁶¹⁴ *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1325.

présentation des événements faite par l'opposition conservatrice et les médias, et surtout la volonté d'effacer les revendications et l'origine sociale du conflit au profit des réponses policières et du débat sur les seules tactiques du mouvement. John Ellis, député soutenu par la TGWU, dénonce le 16 janvier la désinformation et l'absence de débat sur les causes du conflit social et sur les solutions possibles. Max Madden remet le conflit en perspective en rappelant à ses collègues le 19 janvier 1979 qu'il s'agit de la première grève des routiers depuis 46 ans¹⁶¹⁵. Un travail d'explication semblable est fait par Stan Newens au sujet du conflit dans le secteur public le 22 janvier 1979, dans lequel il voit le résultat des réductions budgétaires imposées par le FMI¹⁶¹⁶. Les travaillistes ne sont donc pas unis derrière la politique d'austérité du gouvernement, pas plus qu'ils ne le sont derrière les travailleurs en lutte. La polarisation entre la gauche et la droite du parti est au contraire renforcée par les luttes sociales et par les attaques conservatrices. Face à ces attaques, la défense des travailleurs en lutte par la gauche constitue un désaveu de la politique du gouvernement. À l'inverse, les avantages politiques que le gouvernement retire des attaques qu'il lance contre les grévistes sont minces. Au mieux, elles placent les travaillistes en concurrence avec les conservateurs sur le terrain de l'anti-syndicalisme et de la rhétorique du rétablissement de l'ordre, un terrain sur lequel les conservateurs bénéficient d'un crédit plus important, alors que les travaillistes sont fortement divisés. Au pire, elles contribuent à confirmer le diagnostic conservateur de l'impuissance gouvernementale et de la désintégration de la gestion sociale-démocrate, consensuelle et tripartite, de l'économie et des relations professionnelles.

¹⁶¹⁵ *Hansard*, Vol. 960 (1979), c1578, c2123.

¹⁶¹⁶ « Is it not the fact that the lower-paid workers who are here today have an unanswerable case for an early substantial rise in their rates of remuneration ? Are they not the victims of the disgraceful cuts in public expenditure that were forced on us by the IMF to some extent ? » *Hansard*, Vol. 961 (1979), c35.

4.3 Une réponse syndicale inadéquate ?

Si elle est amplement relayée par la presse conservatrice, au point qu'elle a pu être décrite comme hégémonique au cours de l'hiver 1978-1979, la description du monde social proposée par les conservateurs n'est cependant qu'un discours parmi d'autres sur le sens à donner aux conflits sociaux. On a vu que la faiblesse des travaillistes venait de leur incapacité à produire un discours qui soit à la fois unitaire et distinct de celui des conservateurs. Les directions des syndicats en lutte portent en revanche un discours de revendication qui souffre assez peu de contradiction de la part d'une base syndicale dont la voix est complètement tue dans la couverture médiatique de l'hiver 1978-1979. Le discours syndical porté par les directions est néanmoins desservi par une série de facteurs. Tout d'abord, les dirigeants syndicaux ne bénéficient pas de la même tribune que les éditorialistes conservateurs, ni même que le gouvernement et l'opposition conservatrice, dont les déclarations à la Chambre des communes sont amplement relayées par les médias en raison de l'orientation parlementaire de la vie politique britannique. Les questions sociales occupent certes une part croissante des colonnes des journaux depuis les années 1960, mais c'est avant tout l'impact des conflits sociaux qui est mis en avant. Dès lors, l'explication des motivations des travailleurs en lutte ne rentre pas dans les cadres journalistiques d'interprétation des conflits sociaux. À l'inverse de la presse de gauche – *Morning Star*, *Militant*, *Socialist Worker* – qui présuppose la solidarité avec les travailleurs en lutte, les journaux conservateurs – c'est-à-dire la majorité – ne pensent pas leur lectorat comme composé de grévistes mais plutôt de consommateurs victimes des conflits sociaux. Ensuite, les discours syndicaux sont généralement complexes en raison de la position politique des dirigeants qui les tiennent. Ceux-ci s'emploient à défendre l'action menée par les adhérents tout en réaffirmant leur soutien au gouvernement travailliste. La contradiction politique ainsi mise en évidence affaiblit l'intelligibilité du discours syndical tout en fournissant des arguments aux journalistes et aux politiciens conservateurs qui peuvent de leur côté mettre en avant un programme d'action simple et cohérent.

À côté de ces aspects idéologiques et politiques, on peut souligner également des facteurs organisationnels de marginalisation des discours syndicaux. McIlroy et Campbell soulignent que la pénétration des médias dans les foyers ouvriers britanniques dans les années 1970 est devenue un phénomène de masse. Les travailleurs ne sont plus seulement, si tant est

qu'ils l'aient jamais été, des producteurs, mais aussi des consommateurs, des spectateurs et des contribuables. Ils sont par ce biais soumis au discours à tonalité conservatrice d'une majorité de la presse britannique, le *Daily Mirror* étant le seul tabloïd pro-travailleuse depuis que le *Daily Herald*, lancé par des syndicalistes en 1912 et un temps journal du TUC, est devenu le *Sun* en 1964 et est passé sous le contrôle de Rupert Murdoch en 1969¹⁶¹⁷. Dans cette situation nouvelle qui devrait appeler au renforcement des moyens de communication du mouvement syndical britannique, celui-ci s'est révélé incapable de se doter de son propre organe d'information, et les services de presse et de communication des syndicats sont encore balbutiants. C'est probablement la forte reconnaissance dont les syndicats bénéficient de la part des institutions de l'État britannique et au sein des entreprises qui explique que la plupart d'entre eux n'aient, longtemps, pas jugé nécessaire de développer des services de presse destinés à la promotion du syndicalisme dans le débat public. Cette mission pourrait revenir à l'instance de coordination et de représentation collective qu'est le TUC. Celui-ci affirme cependant en 1966, devant la commission Donovan, qu'il ne lui semble pas nécessaire de mener des campagnes de presse coûteuses pour contrer la propagande anti-syndicale. La communication syndicale est donc avant tout interne : les services de communication qui se mettent en place dans les années 1960 et 1970 sont en charge de la préparation des magazines syndicaux. Ceux-ci visent principalement à promouvoir l'organisation auprès de ses adhérents – pour les conserver – et des autres travailleurs du secteur – pour les recruter. La concentration des dirigeants syndicaux sur les questions internes au mouvement syndical et leur désintérêt pour les questions de publicité et de médiatisation s'expliquent aussi, selon Jean Seaton, par les critères de promotion qui prévalent au sein des syndicats. Les capacités valorisées sont relatives à l'organisation et à la négociation dans le cadre des relations professionnelles et au sein du mouvement ouvrier¹⁶¹⁸.

Au milieu des années 1970, les chercheurs du *Glasgow University Media Group* font le point sur les ressources consacrées par les syndicats britanniques à la communication. Les principaux syndicats, c'est-à-dire les syndicats de l'industrie, n'ont que faiblement développé ce pan de leur organisation. À l'AUEW, il y a un seul permanent en charge de la communication du syndicat, dont la mission est de publier des communiqués occasionnels. Au sein de la GMWU, deux permanents – sur un total de 550 – sont en charge des relations avec les médias et de la communication de l'organisation. Selon les chercheurs, les

¹⁶¹⁷ John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 116.

¹⁶¹⁸ Jean Seaton, « Trade Unions and the Media », Ben Pimlott et Chris Cook (ed), *Trade Unions in British Politics: the first 250 years*, Londres, Longman, 1991, p. 257-258, 267-268.

permanents de la GMWU tendent à réduire les médias à la seule presse. Le syndicat achète ainsi les services d'une agence de presse, mais n'effectue aucun suivi des émissions radiophoniques et télévisuelles. Il n'a établi aucun contact avec les rédactions des chaînes de télévision, mais accorde en revanche une importance considérable à la presse régionale et locale. L'attitude des permanents est fondamentalement attentiste, à savoir qu'ils attendent que les journalistes les contactent. C'est, selon les chercheurs de Glasgow, un type de rapport aux médias fréquemment entretenu par les syndicats de l'industrie. Au sein de la TGWU, il n'y a pas de service consacré aux relations publiques. Les demandes d'information tendent à être répercutées vers le permanent chargé de la recherche. La TGWU fait néanmoins paraître des communiqués par le double intermédiaire d'*Universal News Service* (UNS) et de *Press Association* (PA), en plus de quoi elle adresse des communiqués séparés aux rédactions des chaînes de télévision et aux journalistes qui couvrent les questions sociales. Parmi les syndicats de l'industrie, seul la NUR peut se targuer de posséder un véritable service de communication, qui a établi des contacts avec un large éventail de journalistes et dont l'approche est plus interventionniste. Le syndicat veut se donner les moyens d'intervenir dans la couverture médiatique des relations professionnelles. Les syndicats des services publics font preuve d'une attention relativement forte aux questions d'image et de communication, ce que les chercheurs de Glasgow lient à leur dynamique d'expansion rapide et au caractère extrêmement concurrentiel du syndicalisme dans ce secteur. C'est avant tout pour recruter de nouveaux adhérents que les syndicats des services publics se sont dotés de services de communication. À COHSE, un permanent s'occupe à plein temps des questions de communication, ce qui est notable pour une organisation de 100 000 adhérents. Le syndicat publie des communiqués plusieurs fois par semaine par l'intermédiaire de PA, et s'est appliqué à établir des contacts avec les journalistes. NALGO dispose en revanche d'un service de communication de dix-sept personnes, dont deux sont chargées spécifiquement des relations avec les médias. NALGO utilise les services d'UNS et de PA, tout comme NUPE. Le service de communication de NUPE a compté jusque six personnes lors des conflits nationaux de la première moitié de la décennie, moins le reste du temps. La particularité du syndicat est cependant l'importance accordée aux questions de communication, dont témoigne le poste de secrétaire général adjoint de Bernard Dix qui dirige le service recherche et communication¹⁶¹⁹.

¹⁶¹⁹ Glasgow University Media Group, *op. cit.*, 1976, p. 210-218. Les chercheurs de Glasgow distinguent d'un côté les syndicats de l'industrie, et de l'autre ce qu'ils caractérisent comme des syndicats de « cols blancs ». À

Au final, la plupart des syndicalistes interrogés par les chercheurs de Glasgow font preuve d'une hostilité marquée à l'égard des médias. Le regard qu'ils portent sur ces derniers est cependant informé. Les permanents produisent des analyses fines de la construction de l'information et de la représentation des relations professionnelles, soulignent les effets de cadrage produits par la couverture médiatique et détaillent les mécanismes de disqualification des syndicalistes et de leurs revendications. Par ailleurs, les responsables de NUPE soulignent l'incapacité dans laquelle ils se sont trouvés d'infléchir la couverture extrêmement négative de luttes alors récentes contre la médecine privée au sein du NHS¹⁶²⁰, ce qui les a amenés à remettre en cause l'idée que toute publicité était bonne à prendre. Les permanents que nous avons interrogés se souviennent pour leur part avoir cherché activement la médiatisation de l'action du syndicat. C'est pour eux une façon à la fois de faire passer leur message syndical et politique auprès du grand public, de faire connaître les succès du syndicat auprès des travailleurs pas encore syndiqués pour les recruter, et de communiquer avec les adhérents qui ne viennent pas aux réunions syndicales ou vivent dans des régions rurales moins souvent parcourues par les permanents¹⁶²¹. Les directions régionales du syndicat, tout comme sa direction nationale, envoient des communiqués de presse lors de chaque action menée par le syndicat ou succès obtenu par celui-ci. Cette pratique, initiée lors du conflit national dans les collectivités locales en 1970, est maintenue et amplifiée en 1979. Cette aisance avec les médias s'explique entre autres choses par le recrutement des permanents de NUPE. Un certain nombre d'entre eux est passé par l'université. Andy Anderson se souvient d'avoir participé à des formations sur la communication avec les médias organisées par le TUC. La plupart sont jeunes et leur capacité à présenter un point de vue militant a joué dans leur recrutement¹⁶²². À l'inverse, beaucoup de syndicats de l'industrie fuient les médias en raison de leur biais anti-syndical. C'est ce qu'un dirigeant de l'AUEW affirme aux chercheurs de Glasgow, et c'est ce que la direction de la TGWU donne comme consigne au cours de l'hiver 1978-1979. Après que le *Daily Mail* a déformé les déclarations de responsables de la TGWU concernant le conflit à Ford, Moss Evans demande aux secrétaires régionaux de limiter leurs échanges avec les journalistes qui couvrent l'actualité sociale¹⁶²³.

moins de faire de « col blanc » un équivalent de « travailleur des services publics », cela révèle une méconnaissance du type de travailleurs syndiqués par COHSE et NUPE.

¹⁶²⁰ Glasgow University Media Group, *op. cit.*, 1976, p. 229, 233, 239.

¹⁶²¹ Entretiens avec Andy Anderson, avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Roger Poole.

¹⁶²² Entretien avec Andy Anderson.

¹⁶²³ « To all regional secretaries, 29 September 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick MSS.126/TG/384/E/2.

La fin des années 1970 est cependant marquée par une inflexion du rapport aux médias entretenu par les organisations syndicales. L'anti-syndicalisme conservateur est de plus en plus virulent, et les syndicalistes constatent que des luttes difficiles menées par des travailleurs faiblement organisés, comme à Grunwick, sont dépeintes par la presse comme des démonstrations de force syndicales en raison de la solidarité manifestée par le reste du mouvement à l'égard des travailleuses de Grunwick. Le *General Council* du TUC décide donc de la mise en place, en 1977, d'un groupe de travail sur les médias (*Media Working Group*), présidé par Moss Evans. Celui-ci publie ses deux premiers documents en 1979. L'un est une analyse, dès mars 1979 donc à chaud, de la couverture médiatique des conflits de l'hiver 1978-1979. Les membres du groupe de travail font le point sur les connaissances critiques produites par les recherches récentes sur les médias et détaillent les mécanismes de disqualification des syndicalistes à l'œuvre dans la présentation des conflits sociaux. Même si l'attention est portée avant tout sur la presse, la construction télévisuelle de l'information est également analysée. Le deuxième document produit par le groupe de travail est un guide à l'usage des responsables syndicaux. Il commence par présenter les différents types de médias qui existent, avant de formuler des consignes pratiques et précises sur la façon de présenter ses idées, de médiatiser son action et de maintenir un contact avec des journalistes. Le groupe de travail, aux rencontres et à la productivité irrégulières, publie en 1981 un troisième document, adressé cette fois aux adhérents des syndicats affiliés. Ce guide vise à fournir des outils permettant de critiquer les informations diffusées par la télévision et la radio. Les syndicalistes sont encouragés à interroger les informations qui sont données sur une situation, les points de vue représentés, le type de langage employé et les signaux envoyés aux téléspectateurs et aux auditeurs¹⁶²⁴.

Les services de communication des syndicats sont donc faiblement développés dans les années 1970. Ils ne sont pas inexistantes cependant, et à la fin de la décennie l'enthousiasme de syndicats comme NUPE pour la médiatisation de leur action est complété par une attention aux effets de disqualification de leur action produits par la construction médiatique de l'information. Le développement des services de presse des syndicats a en effet été concomitant d'une radicalisation des discours anti-syndicaux dans la presse conservatrice.

¹⁶²⁴ Trades Union Congress Media Working Group, *op. cit.*, 1979; Trades Union Congress Media Working Group, *How to Handle the Media : A Guide for Trade Unionists*, Londres, TUC, 1979; Trades Union Congress Media Working Group, *Critical Viewing and Listening : A guide for Trade Unionists*, Londres, TUC, 1981.

De toute évidence, les syndicats pourraient continuer à consacrer des ressources croissantes à la communication – ce qu’ils ont d’ailleurs fait – que la couverture médiatique n’en serait pas transformée en profondeur. La marginalisation de la parole syndicale dans les médias relève moins d’un problème de communication que d’un antagonisme plus fondamental entre les intérêts défendus par les syndicats et ceux défendus par les médias. Par rapport au point de vue dont les médias se font l’écho – celui des patrons conservateurs dans le cas de la presse, celui de l’ordre établi dans le cas de la BBC –, les revendications des travailleurs et leur action collective sont nécessairement marginales, subversives, antagonistes. Les syndicats ne sont donc pas susceptibles de trouver dans les médias un relais politique à leurs préoccupations.

4.4 Une adhésion populaire au programme anti-syndical thatchérien ?

Ce n'est pas parce que les syndicats ne trouvent pas dans une presse conservatrice et dans une BBC légitimiste un relais à leurs préoccupations que leur parole ne circule pas, les médias ne constituant pas la seule source d'information et de compréhension de la réalité sociale. Sinon, eu égard à l'orientation majoritairement anti-syndicale de la presse, on peinerait à comprendre la disposition continue des Britanniques à se syndiquer à la fin des années 1970. Robert Taylor pointe ainsi ce qu'il estime être un paradoxe : alors que le mouvement syndical stagnait dans les années 1950 où il était une institution incontestée, il a connu une croissance numérique rapide dans les années 1960 et 1970 alors même qu'un discours de plus en plus hostile se développait à son encontre¹⁶²⁵. Pour cette raison, Taylor, qui écrit à la fin des années 1970, écarte l'hypothèse d'une offensive prochaine d'un gouvernement conservateur contre le mouvement syndical. Selon lui, si les Britanniques rejoignent en masse les syndicats, alors le discours anti-syndical n'a ni fondement ni efficacité. L'inférence opérée par Taylor entre un fort taux de syndicalisation et un soutien populaire au syndicalisme est néanmoins contestable, au sens où elle tend à homogénéiser la population. Les 56% de la population active syndiquée laissent tout de même un réservoir de 44% de personnes actives non-syndiqués, dont on ne sait pas si elles ne sont pas syndiquées en raison de la faiblesse de l'organisation collective dans leur secteur ou pour des raisons politiques et idéologiques. Ce qui est certain en revanche, c'est que le taux de syndicalisation moyen cache une grande disparité entre le taux de syndicalisation des travailleurs manuels d'un côté, et celui des personnes qui accomplissent une mission d'encadrement de l'autre. Cela ne veut pas dire que ces derniers sont nécessairement hostiles à l'organisation collective des travailleurs. Nous disposons cependant d'éléments concernant les rapports différenciés des groupes sociaux au syndicalisme et à l'action collective.

En 1979, Paul Hartmann présente les résultats d'une enquête quantitative portant sur la réception du traitement du monde du travail par les médias. À partir d'un questionnaire adressé à un échantillon d'habitants de la ville de Coventry¹⁶²⁶, Hartmann s'intéresse à

¹⁶²⁵ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 23.

¹⁶²⁶ Hartmann commence par établir les usages socialement différenciés des médias faits par les individus de son échantillon. Les cols blancs – employés et cadres – lisent principalement la presse conservatrice – du *Daily*

l'appréciation des situations de conflit social, à l'identification avec les différents acteurs et à l'expérience pratique des conflits sociaux. Il constate que l'idée d'un « problème de communication » (*breakdown of communication*) entre les directions d'entreprises et les syndicats est dominante chez les cols blancs. Cette idée, centrale dans la théorie des ressources humaines des années 1970, suppose qu'il n'y a pas d'antagonisme fondamental entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs. Les grèves sont donc perçues comme des perturbations dans un ordre conçu comme harmonieux. Les personnes interrogées issues des classes moyennes et supérieures tendent également à avancer l'idée d'une « avidité » (*greed*) des travailleurs qui revendiquent des augmentations salariales, ou le rôle joué par des agitateurs politiques. Les ouvriers mobilisent moins ces schémas explicatifs, mais pour un grand nombre d'entre eux leur accordent tout de même un certain crédit. Concernant les effets des grèves, les ouvriers sont plus nombreux à mentionner la perte de journées de salaire encourue par les grévistes, ce que les cols blancs soulignent moins. Il se trouve que seulement 20% de ces derniers ont déjà été en grève, contre 53% des premiers. Lorsque des arguments abstraits en faveur de l'action collective sont demandés, les deux groupes sont en mesure de répondre – 71% pour les cols blancs et 75% pour les ouvriers. Lorsqu'en revanche Hartmann demande aux personnes qu'il interroge si elles se souviennent d'un conflit récent qu'elles ont approuvé, 73% des ouvriers peuvent donner un exemple et justifier leur soutien, ce que seulement 55% des cols blancs peuvent faire. La grève des mineurs de 1974 est ainsi mentionnée favorablement par 45% des ouvriers, mais seulement 23% des cols blancs. Ces derniers peuvent donc envisager une justification avant tout abstraite de la grève, perçue comme un droit et non comme une activité nécessaire à la défense des intérêts des travailleurs.

Hartmann s'emploie à corréler ces réponses à des questions qu'il a posées aux mêmes personnes sur leurs pratiques médiatiques. Il entend ainsi évaluer l'impact du traitement médiatique des relations professionnelles et des conflits sociaux sur les différents groupes sociaux. Hartmann constate plusieurs choses. Il constate que les explications des conflits sociaux fournies par les cols blancs correspondent plus fortement à celles données par les médias – avidité, inflation, rôle des militants politiques, problèmes de communication. Cela ne veut pas nécessairement dire que les représentations des classes moyennes et supérieures sont déterminées par les médias. Cela suggère tout autant que les médias reproduisent la

Express au *Daily Telegraph* en passant par le *Daily Mail*. Les deux principaux titres de la presse populaire, le *Sun* pro-conservateur et le *Daily Mirror* pro-travailliste, sont en revanche les deux principales lectures des ouvriers. Paul Hartmann, « News and public perceptions of industrial relations », *Media, Culture and Society*, Vol. 1, No. 3 (1979), p. 256-260.

vision du monde de ces groupes sociaux. Le rapport des classes moyennes et supérieures aux médias est donc de l'ordre de l'évidence partagée. On a donc une situation où la conception d'un ordre social harmonieux et la condamnation du militantisme côtoie une acceptation de la grève comme droit abstrait. Le caractère abstrait de cette justification du recours à l'action collective, sa déconnexion à l'égard d'une pratique personnelle, l'affaiblit fortement face à des thèses anti-syndicales qui se présentent sous la forme du respect de la loi, de l'appel à la restauration de l'harmonie sociale et de la dénonciation de l'avidité des grévistes.

Hartmann a demandé aux personnes qu'il a interrogées, quelles étaient leurs sources d'information sur les relations professionnelles et d'où elles tiraient leur connaissance et leur compréhension des conflits sociaux. Les cols blancs sont plus nombreux à mentionner les médias, les ouvriers étant en revanche plus nombreux à insister sur leur expérience propre et leur entourage, au travail et en dehors. Hartmann peut donc souligner que les opinions formulées par les ouvriers semblent s'appuyer sur des sources d'informations plus diversifiées que les personnes des classes moyennes et supérieures¹⁶²⁷. À la différence du rapport aux médias vécue sous la forme de l'évidence par les cols blancs, Hartmann souligne que les ouvriers tendent, de manière contradictoire, à accepter à la fois un certain nombre de théories avancées par les médias en même temps que des explications plus syndicales du sens des conflits sociaux. Les mêmes personnes peuvent à la fois accepter la théorie des « problèmes de communication » et rendre compte d'un conflit sous la forme d'un antagonisme irréductible entre les travailleurs et l'employeur. Ce constat d'une déconnexion entre la vision générale des organisations de travailleurs et la pratique syndicale personnelle est apparu également dans les enquêtes sociologiques menées à la fin des années 1960 dans les usines automobiles. Les chercheurs ont constaté que les ouvriers opéraient une distinction nette entre l'activité de négociation menée localement par les délégués et l'action, plus lointaine, menée par la direction de leur syndicat au niveau national¹⁶²⁸.

On ne peut donc pas, comme Robert Taylor, poser la question de la réception des discours anti-syndicaux sous la forme d'une alternative radicale entre acceptation et rejet. L'acceptation d'un certain nombre de thèses anti-syndicales et une pratique syndicale personnelle peuvent être vécues comme compatibles. De nouveau, cela ouvre la possibilité d'une réception favorable, dans les classes populaires, des propositions anti-syndicales

¹⁶²⁷ Paul Hartmann, *op. cit.*, 1979, p. 255-270.

¹⁶²⁸ Huw Beynon, *op. cit.*, 1973; John Goldthorpe et al., *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press, 1968, p. 111.

thatchériennes relayées par les médias. Celles-ci entrent néanmoins en tension avec les pratiques collectives concrètes et les contre-discours syndicaux portés au quotidien par l'entourage familial et professionnel, et n'ont donc pas le même impact que dans d'autres groupes sociaux.

À partir de ces éléments, on peut questionner la thèse d'une adhésion populaire au programme politique porté par le parti conservateur en 1979. Celle-ci a été avancée par exemple Andrew Taylor dans ses travaux sur le parti conservateur. Celui-ci met en relation deux séries de données. Il rappelle tout d'abord la croissance dans les années 1970 du nombre de personnes qui pensent que les syndicats sont trop puissants. Non seulement le pourcentage de Britanniques qui pensent que les syndicats sont trop puissants s'accroît fortement entre 1972 et 1974, mais on observe une convergence de l'opinion sur ce sujet entre 1974 et 1979 : la proportion d'électeurs conservateurs qui considèrent que les syndicats sont trop puissants croît de 14,7%, mais l'augmentation est de 20% chez les électeurs travaillistes et de 29,7% chez les syndicalistes eux-mêmes. Il met ce premier élément en relation avec le basculement d'une partie du vote ouvrier et syndical en faveur des conservateurs en 1979, ou du moins la réduction de l'écart jusqu'alors très fort entre le résultat des conservateurs et celui des travaillistes dans cet électorat¹⁶²⁹. Nous devons en conclure, si nous suivons Andrew Taylor, que les électeurs se sont tournés vers les conservateurs en raison d'un ras-le-bol à l'égard des syndicats et de leurs excès. Peut-être est-ce effectivement une partie de l'explication des résultats de mai 1979, mais en l'absence de sondages demandant aux électeurs s'ils ont voté pour les conservateurs *en raison de* leur volonté affichée de lutter contre les excès syndicaux, un tel lien de causalité univoque nous semble discutable. Si l'on reprend les résultats des sondages, on constate effectivement qu'une partie croissante de l'opinion déclare que les syndicats sont trop puissants dans la première moitié des années 1970. Cependant, au cours des élections de 1974 où le gouvernement conservateur affiche sa fermeté face aux syndicats, il reçoit les suffrages d'une proportion plus faible de syndicalistes qu'en 1970. La situation sociale et économique a certes changé entre 1974 et 1979, et les conservateurs aussi. On hésitera cependant à établir des liens de causalité entre d'un côté les sondages sur le pouvoir syndical, et de l'autre les résultats d'une élection législative.

Une corrélation plus forte a pu être proposée par le politologue Anthony King. Dans un article de *The Observer* publié juste après les élections de 1979 et régulièrement cité, il

¹⁶²⁹ Andrew Taylor, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 175.

affirmait en parlant des conservateurs que rarement un parti avait réussi ainsi à convaincre les partisans les plus farouches de son adversaire de voter pour lui¹⁶³⁰. Il faisait référence à des enquêtes d'opinion suggérant qu'un grand nombre de sympathisants travaillistes étaient favorables à la suppression des prestations sociales accordées aux familles de grévistes, à l'interdiction du *secondary picketing* et à la vente des logements sociaux. Au mois de février, l'institut MORI mène ainsi une enquête pour le *Daily Express*, dont il isole les résultats concernant les seuls syndicalistes. Il en ressort que 86% des syndicalistes sont d'accord pour interdire le blocage, par des piquets de grève, d'entreprises qui ne sont pas directement affectées par une grève, et 91% pour dire qu'un arrêt de travail devrait être conditionné à une consultation par courrier des adhérents du syndicat. 76% pensent qu'il faut plafonner le nombre de personnes qui composent les piquets de grève, et 57% que les prestations sociales accordées aux familles des grévistes devraient être soumises à l'impôt. C'est à peine moins que l'ensemble des personnes interrogées, qui soutiennent cette dernière proposition à 65%. Pareillement, les 71% de syndicalistes qui pensent que le gouvernement doit faire appel à l'armée en cas de menace sur des secteurs clés de l'économie sont proches des 78% de personnes interrogées qui partagent cette opinion.

On peut tirer plusieurs conclusions de cette enquête. On ne peut nier, tout d'abord, ce qui semble être une acceptation réelle dans l'opinion de propositions formulées par les conservateurs au cours de l'hiver 1979, et qui sont reprises dans leur programme pour les élections de mai 1979, à savoir la baisse des prestations sociales accordées aux familles des grévistes et les limites sur le « *picketing* ». Ensuite, on voit comment ce type d'enquête contribue à renforcer le sens commun anti-syndical, les propositions conservatrices étant présentées sous la forme affirmative de l'évidence. L'ensemble des questions construit un modèle abstrait de la grève qui correspond, de manière assez restrictive, aux conflits dans le secteur de l'énergie et des transports, depuis l'insistance sur le « *secondary picketing* » de masse qui constitue un phénomène relativement minoritaire à l'échelle du monde du travail jusqu'à la référence aux secteurs clés de l'économie. Enfin, la formulation des questions construit discursivement une opposition entre d'un côté les grévistes présentés comme des personnes abstraites et distantes, et de l'autre côté la personne interrogée conçue comme faisant exclusivement partie du cercle anti-syndical des victimes de l'action des grévistes. On ne peut pas sinon comprendre la contradiction apparente avec les enquêtes qui portent sur le syndicalisme et la grève non pas comme un phénomène extérieur, mais comme une pratique

¹⁶³⁰ Anthony King, « The people's flag has turned deepest blue », *The Observer*, 6 mai 1979.

sociale des enquêtés. Robert Taylor, qui reprend les chiffres produits par l'enquête MORI au cours de l'hiver 1979, les met ainsi en regard avec une enquête du même institut qui faisait apparaître en septembre 1978 que 78% des personnes interrogées estimaient que « les syndicats étaient essentiels pour protéger les intérêts des travailleurs », un chiffre en augmentation par rapport à 1976 et 1977 où respectivement 63% et 75% des personnes interrogées répondaient positivement à la même question ¹⁶³¹. La contradiction n'est qu'apparente entre les résultats de ces deux enquêtes, certes séparées de quelques mois. Une enquête qui porte sur l'impact du syndicalisme sur les travailleurs, une catégorie à laquelle une majorité des personnes interrogées est susceptible de s'identifier, conclut à une adhésion très large de la population. Une enquête portant en revanche sur l'impact du syndicalisme sur le consommateur, le contribuable ou le citoyen donne en revanche l'impression d'une condamnation massive du syndicalisme. On voit là comment les opérations de découpage du monde social contribuent à créer des logiques politiques différentes.

Concernant enfin le rôle spécifique des conflits de l'hiver 1978-1979, il est indéniable qu'ils ont eu un impact sur les électeurs. Le caractère durable et déterminant de cet impact a cependant été contesté. Dans les réponses à la question sur quel parti peut gérer au mieux les relations professionnelles, l'avance de neuf points dont bénéficient les travaillistes à l'automne s'effondre certes au cours de l'hiver. Les conservateurs ont treize points d'avance sur ce même thème en février 1979. En avril cependant, les travaillistes sont de nouveau en tête. Pareillement, à la question de savoir si les syndicats constituent une bonne ou une mauvaise chose, le rapport est de 57% contre 31% en août 1978, 44% contre 44% en janvier 1979, mais 58% contre 29% en août 1979¹⁶³². Cela permet à McIlroy et Campbell de remettre en cause l'idée selon laquelle les conflits de l'hiver 1978-1979 auraient été décisifs dans la victoire conservatrice de mai 1979. Ils remarquent que l'augmentation du vote des ouvriers qualifiés en faveur des conservateurs n'est que de trois points par rapport à 1974, et peut être attribuée de manière tout aussi convaincante par la promesse thatchérienne d'un retour à la libre négociation collective. Le vote travailliste a connu certes un affaissement, mais celui-ci est faible cependant que les conservateurs gagnent les élections avec le deuxième pourcentage de voix le plus faible de l'après-guerre après Wilson en février 1974¹⁶³³.

¹⁶³¹ Robert Taylor, *op. cit.*, 1978, 1980, p. 14-15.

¹⁶³² John McIlroy et Alan Campbell, *op. cit.*, 1999, 2007, p. 117-118.

¹⁶³³ John McIlroy et Alan Campbell *op. cit.*, 1999, 2007, p. 118.

On peut donc conclure à plusieurs choses à partir de cet examen de la réception des discours médiatiques et des enquêtes sur la perception des syndicats. Il y a une forte adéquation entre la représentation du monde social véhiculée par les médias et celle des classes moyennes et supérieures. Les mêmes éléments d'un sens commun anti-syndical sont identifiables dans le regard porté sur les relations professionnelles et les conflits sociaux, même si cette hostilité est modérée par l'acceptation de certaines formes d'action collective qui sont perçues sous la forme d'un droit en raison de la reconnaissance institutionnelle dont elles font l'objet. Le rapport des classes populaires au syndicalisme et à la conflictualité sociale est en revanche marqué par la contradiction entre une expérience pratique de l'organisation et de l'action collective et l'acceptation de schémas anti-syndicaux plus abstraits. Pour cette raison, les enquêtes menées auprès des travailleurs, y compris syndiqués, révèlent des résultats contradictoires selon que les personnes interrogées sont amenées à envisager le syndicalisme comme modalité de défense collective des intérêts des travailleurs – perçue favorablement – ou comme ensemble disjoint de pratiques de lutte qui affectent le fonctionnement de l'économie – et sont jugées néfastes. Dans ces conditions, il semble possible de constater une acceptation assez large des propositions formulées par le parti conservateur au printemps 1979, sans pour autant conclure à une adhésion au programme de neutralisation politique et économique du mouvement syndical envisagé par les conservateurs. On ne peut pas non plus établir de traduction directe de l'acceptation des propositions conservatrices sous la forme d'un vote conservateur, dans la mesure où on ne peut réduire les élections de mai 1979 à un référendum sur l'« hiver du mécontentement ». Les enquêtes ne suggèrent pas d'ailleurs, contrairement aux affirmations des conservateurs, que la gestion travailliste des relations professionnelles ait été durablement discréditée par les conflits de l'hiver 1978-1979. Il n'y a pas de raison de penser que ces derniers aient joué un rôle plus important lors des élections que la politique d'austérité menée par les travaillistes. S'il ne s'agit pas non plus de faire des élections législatives de mai 1979 un référendum sur les politiques économiques menées par les travaillistes, le recul du vote travailliste en termes absolus et la stagnation relative des conservateurs suggèrent néanmoins que l'abstention de l'électorat travailliste a été tout autant, sinon plus déterminante que le report des voix vers les conservateurs.

Il faut donc nuancer la thèse de l'hégémonie atteinte par le programme politique thatchérien au cours de l'hiver 1978-1979. La domination des schémas d'interprétation conservateurs est frappante surtout en raison de l'incapacité politique des travaillistes,

soulignée plus haut, à produire un même discours unitaire. L'élection du printemps 1979 s'est jouée à peu de choses. Les travaillistes ont perdu le vote de confiance à l'assemblée le 28 mars en raison de l'absence d'un député malade, et leurs résultats dans les sondages s'améliorent au cours du mois qui précède l'élection. Si l'anti-syndicalisme virulent de l'hiver 1978-1979 a certainement joué un rôle dans la mobilisation de l'électorat conservateur, il semble nécessaire de se garder d'y voir le facteur déterminant de l'élection ou un signe d'adhésion populaire. Les conservateurs n'avaient pas gagné les élections avant de les avoir disputé. C'est rétrospectivement, à la lumière de la victoire conservatrice, que les résultats des sondages sur le « pouvoir syndical » et sur les propositions conservatrices d'encadrement de l'activité syndicale prennent le sens d'une transformation profonde de l'opinion public. Ces éléments sont surtout rassemblés ultérieurement par les commentateurs pour donner à la victoire des conservateurs une dimension d'inéluctabilité, et mobilisés par le gouvernement de Margaret Thatcher pour affirmer qu'il disposait d'un soutien populaire en faveur du déploiement de son programme anti-syndical.

Conclusion. Le mouvement syndical britannique en 1979 : force organisationnelle et faiblesse politique

Les évènements des premiers mois de l'année 1979 s'inscrivent dans la logique du développement du mouvement syndical britannique depuis la fin des années 1960. Le « concordat » du 14 février 1979, en fait un document intitulé *The Economy, the Government and Trade Union Responsibilities*, constitue une réaffirmation forte de l'intégration du mouvement syndical à la gestion de l'économie britannique¹⁶³⁴. Il s'agit certes d'un document de circonstance, qui vise à affirmer publiquement que le gouvernement jouit toujours d'une relation privilégiée avec le mouvement syndical et peut attendre de celui-ci une coopération dans la résolution des difficultés de l'économie britannique, à un moment où l'opposition conservatrice souligne la fracture entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et l'effondrement d'un mode de gestion sociale-démocrate de l'économie et des relations professionnelles. Le « concordat » marque cependant le retour d'une convergence politique entre le gouvernement travailliste et la direction du TUC, qui va par-delà le simple assentiment donné par le TUC au cours des années précédentes à des politiques économiques en contradiction flagrante avec les décisions annuelles du congrès du TUC. Les conflits de l'hiver 1978-1979 ont d'ailleurs été l'occasion d'échanges frénétiques entre les directions syndicales et le TUC, de réunions quotidiennes, d'une élaboration commune de procédures de régulation de l'action syndicale et enfin de la négociation patiente d'accords permettant la résolution des conflits. Ce sont des éléments qui figurent en bonne place dans le document signé le 14 février. Le principe de la régulation volontariste des relations professionnelles est réaffirmé, ainsi que le rôle central que le TUC doit jouer dans celle-ci. On peut rapprocher ce programme de celui élaboré par le TUC en contrepoint à la volonté du gouvernement travailliste de faire adopter *In Place of Strife* par le Parlement en 1969. Cependant, alors que le *Programme for Action* du TUC était de sa seule initiative, le gouvernement travailliste appose ici sa signature à un document qui confie au TUC la responsabilité d'organiser et de rationaliser la négociation collective. La dimension intégrationniste forte de ce document, qui confère au TUC un rôle institutionnel considérable, explique d'ailleurs les réticences qu'il a suscitées au sein du mouvement syndical, et l'hostilité profonde de la gauche radicale.

¹⁶³⁴ Trades Union Congress, *op. cit.*, 1979, p. 392-397.

Le deuxième processus en évidence au cours des premiers mois de l'année 1979 est la transformation du mouvement syndical, une dynamique qui entre en tension avec celle évoquée précédemment. Le *General Council* qui approuve le document *The Economy, the Government and Trade Union Responsibilities* est dominé, en raison de l'inertie très forte de cette instance, par les syndicats ouvriers de l'industrie. Ceux-ci, pourtant ardents défenseurs de l'autonomie des relations professionnelles, apparaissent plus disposés à poursuivre la modération salariale et à ne pas dévier de leur soutien au gouvernement travailliste que ne le sont les syndicats représentant des techniciens ou des travailleurs des services publics. Un élément central d'explication est la situation de repli économique dans laquelle se trouvent les syndicats de l'industrie. Ils ont connu une stagnation ou un recul de leurs effectifs, et leurs adhérents subissent de plein fouet les effets combinés du ralentissement de la croissance dans les pays développés depuis le début de la décennie, de la hausse des coûts de production liée au choc pétrolier de 1973-1974, de la pénétration croissante des importations sur le marché intérieur et de la perte de parts de marché par les entreprises britanniques à l'étranger. Cette restructuration de l'économie mondiale a un impact brutal sur l'emploi. Si la contestation de la politique des revenus part de Ford, le secteur manufacturier se caractérise plutôt par une paix sociale relative, en comparaison avec les périodes précédentes de désintégration des politiques des revenus en 1969-1970 et 1973-1974. Dans cette situation de contraction rapide de l'emploi manufacturier, le seul recours possible pour ces syndicats est une inflexion, aussi hypothétique soit-elle, de la politique du gouvernement travailliste dans le sens d'une relance de l'économie. Aussi le maintien au pouvoir des travaillistes est-il impératif, et une déstabilisation du gouvernement à éviter à tout prix. C'est pourquoi la TGWU s'empresse-t-elle de modérer l'impact des conflits qui impliquent ses membres. Les syndicats de l'industrie peuvent d'ailleurs s'estimer bénéficiaires de l'orientation générale de la politique du gouvernement travailliste depuis le milieu de la décennie : si la stratégie industrielle a été abandonnée, les rares efforts financiers auxquels le gouvernement a consenti se sont faits en faveur de l'emploi manufacturier. La situation est autre dans les services publics. Là, les coupes budgétaires opérées par le gouvernement travailliste entre 1975 et 1977 ont fini de radicaliser des groupes de travailleurs passés successivement à l'action au cours de la décennie face à des politiques des revenus dont ils subissent l'application stricte. La position minoritaire des syndicats des services publics explique en partie le choix fait par le gouvernement de privilégier l'industrie. Elle les prive également de tout relais pour leurs revendications, ce qui contribue au final à affaiblir le projet d'intégration du mouvement

syndical évoqué précédemment de deux manières. Tout d'abord le gouvernement travailliste pense disposer de l'assentiment du mouvement syndical lorsqu'il bénéficie du soutien du *General Council*, alors qu'il ne jouit en fait que du soutien d'organisations avantagées par les mécanismes de représentation au *General Council*. Ensuite, le *General Council* ainsi constitué ne défendant pas adéquatement les intérêts des syndicats des services publics, ceux-ci sont incités à se tourner vers des modes d'action qui contournent le TUC. La création du NSCAC en 1976 marque ainsi la formation d'une force syndicale oppositionnelle qui, à défaut de faire fléchir le gouvernement, contraint le *General Council* du TUC à reconsidérer son acceptation de la réduction du budget des services publics.

La mobilisation locale des adhérents constitue une autre façon pour les syndicats des services publics de contourner le blocage institutionnel de leurs revendications. Les conditions de cette mobilisation locale ont été créées par la déconcentration des relations professionnelles. Celle-ci, initiée dans l'industrie, s'est par la suite étendue à l'ensemble du monde du travail avec le soutien souvent actif des gouvernements et des directions syndicales dans une perspective de micro-gestion des relations professionnelles et d'amélioration locale de la productivité du travail. La formalisation de cette régulation locale a cependant contribué à renforcer et à étendre le rétro-contrôle exercé par les travailleurs sur leur outil de travail. Elle a aussi donné un point d'appui aux directions syndicales qui, à l'instar de celles de NUPE et de la TGWU, ont été amenées à identifier dans les luttes locales des années 1960 et du tournant des années 1970 une incitation ainsi qu'une occasion de renforcer le niveau local d'organisation et d'action syndicale. Si les délégués locaux ne sont donc pas la manifestation d'une radicalité spontanée des travailleurs, la décentralisation de l'organisation syndicale qui redouble celle de la gestion des relations professionnelles produit des résultats en partie incontrôlables par les directions syndicales. Les conflits dans les transports routiers et dans les services publics au cours de l'hiver 1978-1979 reflètent les effets de cette « démocratisation assistée » du fonctionnement des organisations syndicales. Du côté des transports routiers, le conflit est ainsi marqué par la décentralisation délibérée des négociations salariales pour briser le front patronal, mais aussi par les conflits de légitimité entre les comités de grève locaux et les permanents du syndicat. Du côté des collectivités locales et du NHS, les intersyndicales régionales mobilisent des groupes clés de militants susceptibles de bloquer l'activité des services publics, mais doivent composer avec les décisions prises par d'autres groupes de travailleurs de se mettre en grève et avec les interprétations que chaque comité de grève local peut donner des consignes nationales. Affirmer cependant que les syndicats ont

perdu le contrôle de leurs adhérents semble inadéquat à plusieurs titres. Tout d'abord, cela supposerait qu'ils aient auparavant exercé un tel contrôle. Ce n'est pas le cas : à moins de considérer que l'objectif des dirigeants syndicaux est de produire des adhérents complètement passifs, le renforcement de l'organisation locale et la désignation d'un délégué dans chaque service et sur chaque lieu de travail permet au contraire aux directions syndicales de maintenir un lien inédit avec leurs adhérents. Les situations de conflit ouvert entre travailleurs en lutte et directions syndicales sont finalement assez peu nombreuses, et constituent la contrepartie inévitable du rapport de force économique et politique que la mobilisation des adhérents leur confère. De manière générale cependant, c'est l'articulation et la complémentarité qui prévalent entre les délégués et les permanents, comme c'est d'ailleurs le cas le reste du temps. Dans les transports routiers, la plupart des comités de grève travaillent de concert avec les permanents de la TGWU, et même sous leur direction une fois que le syndicat a officialisé le conflit le 11 janvier 1979. Dans les collectivités locales et le NHS, ce sont les intersyndicales régionales qui ont établi le programme d'action, jour après jour et localité après localité. Les organisations syndicales semblent à la fin des années 1970 mieux intégrées que jamais sur le plan vertical : l'intégration croissante des délégués aux mécanismes décentralisés de décision semble de toute évidence avoir produit une amélioration du fonctionnement des syndicats au bénéfice tant des adhérents et que des directions, qui ont chacun accru leur poids politique et économique. Elle facilite la régulation des différends politiques au sein des organisations, puisque la représentation accrue des adhérents dans les exécutifs et dans les instances de décision régionales tempère la tendance des dirigeants à privilégier les intérêts politiques du gouvernement travailliste, en même temps qu'elle rend les représentants de la base plus sensibles aux enjeux politiques de l'action syndicale.

L'action syndicale est en revanche plus faible lorsque, dans les collectivités locales et le NHS, la coordination inter-syndicale peine à se mettre en place. Même si ces tensions sont assez rares, elles révèlent l'effet négatif produit par la concurrence inter-syndicale sur l'action des travailleurs. Les tensions sont fortes et nombreuses entre les syndicats des services publics. L'intégration horizontale du mouvement syndical semble bien être sa principale faiblesse organisationnelle à la fin des années 1970. Sur ce plan, les projets de rationalisation du mouvement esquissés dans les années 1960 par George Woodcock constituent un des aspects organisationnels sur lesquels les syndicats ont le moins évolué pendant toute la période. Le bilan des conflits de l'hiver 1978-1979 est contradictoire. D'un côté la coordination de l'action est marquée par de nombreux accrocs, de l'autre c'est la première fois que de telles

structures de coordination sont mises en place délibérément par les syndicats tant au niveau national que régional. C'est habituellement par nécessité que les syndicats des collectivités locales et du NHS se retrouvent autour de la même table lors des négociations avec les employeurs. Les effets du multi-syndicalisme sur ces organisations syndicales par-delà les seuls conflits de l'hiver 1978-1979 sont contradictoires. D'un côté les divisions sectorielles et organisationnelles ont contribué à affaiblir le poids politique des syndicats des secteurs publics au sein du mouvement syndical et vis-à-vis du gouvernement et des employeurs, qui peuvent jouer sur les antagonismes entre organisations. D'un autre côté, l'existence de plusieurs organisations permet aussi la coexistence de différentes formes de syndicalisme et l'expression des sensibilités politiques du mouvement ouvrier. La gauche syndicale trouve ainsi un modèle et un espoir dans une organisation comme NUPE. La concurrence incite également au recrutement actif de nouveaux adhérents qu'un syndicat hégémonique dans son secteur n'aurait pas eu la même nécessité de chercher à recruter et à mobiliser pour accroître son poids au sein du mouvement syndical et vis-à-vis des employeurs et du gouvernement. Le multi-syndicalisme encourage aussi un positionnement plus militant. Il a pour cette raison été souvent condamné tant par les conservateurs anti-syndicaux que par les partisans d'un syndicalisme rationalisé et modéré sur le modèle allemand ou scandinave. Cependant, cette concurrence a aussi et surtout favorisé le développement de dispositifs de participation des travailleurs, visant à rendre les syndicats plus attractifs mais contribuant au final à renforcer les capacités d'action des organisations et la représentation des intérêts des groupes de travailleurs. Ces dispositifs de participation – comités sectoriels, conférences locales et régionales – sont mis en place progressivement à partir de la fin des années 1960. Ils sont complétés progressivement au cours des années 1970, alors que leurs limites se font jour et que des revendications nouvelles se manifestent. La période est ainsi marquée par une prise en compte croissante de la place des femmes dans le monde du travail et dans les organisations syndicales, ainsi que de leur marginalisation dans ces deux espaces. L'impératif de participation des femmes vient parfois en contradiction avec d'autres orientations, comme le développement d'un militantisme local fondé sur l'action ciblée de groupes clés de travailleurs masculins, mais il est encouragé par une série de facteurs : la contestation pratique de la division genrée de l'action collective par les travailleuses femmes, le soutien apporté à celles-ci par les groupes féministes liés à la gauche radicale, enfin l'attention portée à ces questions par le nombre croissant d'universitaires qui produisent des études sur le monde du travail et le fonctionnement des organisations syndicales, qu'il le fassent de leur propre chef

ou à la demande des directions d'organisations. La question de la participation des travailleurs racisés commence tout juste à être entendue à la fin de la décennie par les organisations syndicales, qui jusqu'alors laissaient aux associations communautaires et aux organisations anti-racistes la responsabilité de prendre en charge la représentation des intérêts spécifiques des travailleurs racisés.

L'appel à une expertise universitaire, qui permet aux directions syndicales de bénéficier d'un regard extérieur mais bienveillant sur le fonctionnement de leur organisation pour penser une refonte de celui-ci, s'inscrit dans une logique plus générale de professionnalisation de l'action syndicale, au sens d'une réflexion sur le fonctionnement des organisations, de l'appel à des compétences extérieures au mouvement et du développement de nouvelles ressources de l'action syndicale. Cette logique de professionnalisation peut être reliée aux questions précédemment évoquées : elle devient nécessaire lorsque les syndicats veulent faire jeu égal avec les gouvernements et les employeurs ; elle s'impose pour adapter les services de l'organisation aux nouveaux besoins des adhérents dans un contexte de décentralisation des relations professionnelles ; elle vise enfin à conférer un avantage au syndicat dans la concurrence qui l'oppose aux autres organisations de travailleurs.

À la fin des années 1970, le mouvement syndical britannique est donc plus que jamais intégré aux mécanismes de gestion de l'économie et des relations professionnelles. Dans un contexte de contraction de l'emploi dans ses bastions manufacturiers, il a réussi à connaître une croissance continue et forte tout au long de la décennie grâce à une extension dans les services, notamment les services publics, où il était traditionnellement faible. L'intégration verticale a progressé, en même temps que les organisations ont renforcé leur organisation locale. Ce faisant, elles se sont dotées d'une capacité de mobilisation plus importante, dont les conflits de la fin de la décennie font la démonstration. Les intérêts des adhérents sont dorénavant mieux représentés au sein des mécanismes de décision, et la diversité de ces intérêts fait l'objet d'une prise en compte croissante. Enfin, les syndicats britanniques se sont dotés de nouveaux services et de ressources qui contribuent à accroître leur visibilité, à leur permettre de jouer un rôle plus actif dans la discussion économique et à donner à leurs adhérents les moyens de prendre une part plus active dans la vie du mouvement syndical. Sans minorer les tensions interprofessionnelles, les oppositions politiques, la faible participation qui continue de caractériser l'activité syndicale au niveau local et l'hétérogénéité sectorielle et géographique du développement du mouvement syndical britannique, on peut

affirmer que celui-ci est à la fin des années 1970 plus étendu, plus représentatif, plus professionnel qu'il ne l'a jamais été et qu'il constitue une structure d'organisation collective et de mobilisation pour un nombre inédit de travailleurs.

Cette extension du mouvement syndical dans des secteurs où l'organisation collective était traditionnellement faible, sa capacité accrue à contester les politiques gouvernementales dans la discussion économique et dans la rue, le rétro-contrôle exercé par les travailleurs sur leur outil de travail, la remise en cause de l'autorité de l'encadrement à l'usine comme à l'hôpital, la jonction opérée avec une nouvelle génération d'universitaires radicalisés, les pratiques de démocratie participative qui font concurrence à la démocratie parlementaire, l'élection directe qui confère aux dirigeants syndicaux une légitimité démocratique à faire pâlir d'envie les députés constituent cependant autant d'éléments mobilisés par la droite conservatrice pour accréditer la thèse d'un « pouvoir syndical » qui menace l'ordre social et politique de la Grande-Bretagne libérale et parlementaire. La radicalisation du parti conservateur est la manifestation la plus visible et la réponse politique aux inquiétudes exprimées par différents groupes, depuis les officiers à la retraite qui forment des organisations para-militaires dans la campagne anglaise jusqu'aux éditorialistes de la presse conservatrice dont l'anti-syndicalisme va croissant. L'opposition dans laquelle les conservateurs sont cantonnés pendant la majeure partie de la période 1964-1979, et l'échec de la première offensive anti-syndicale menée par le gouvernement Heath, sont probablement des facteurs qui facilitent l'unification des conservatismes et des libéralismes et leur fusion dans le thatchérisme. La période est marquée par la combinaison, dans les colonnes de la presse libérale et conservatrice de qualité – *Times*, *Financial Times*, *The Economist*, *Daily Telegraph* –, de la critique économique des syndicats redynamisée par les thèses néo-libérales et des thèmes anti-collectivistes plus traditionnels, depuis la dénonciation du désordre à la menace de la soviétisation de la société britannique. Les thèmes anti-syndicaux organisés autour de l'idée centrale d'un « pouvoir syndical » illégitime se diffusent très largement au sein de la presse britannique, à tel point qu'on peut observer leur circulation élargie dans la couverture médiatique des conflits de l'hiver 1978-1979 – du *Sun* au *Guardian* en passant par la presse régionale et jusqu'à la BBC. L'anti-syndicalisme peut se diffuser de manière aussi cohérente grâce à la concentration de la presse britannique dans les mains d'un nombre restreint de patrons, en majorité conservateurs. Ses thèses semblent avoir été acceptées à la fin de la décennie par une majorité de britanniques, y compris par dans les classes populaires et parmi les syndicalistes. Si cet ensemble de représentations hostiles à l'organisation collective

des travailleurs peut être contré ou neutralisé localement par les discours syndicaux qui circulent sur les lieux de travail et dans les communautés ouvrières, un tel contrepoint n'est pas apporté au niveau du débat public national, le mouvement syndical ne disposant pas de son propre organe de diffusion de l'information.

Surtout, le gouvernement travailliste n'apporte pas la contradiction aux discours anti-syndicaux. Les mémoires des ministres travaillistes et leurs propos recueillis par les chercheurs suggèrent qu'une bonne partie de la direction du parti travailliste, notamment la droite dominante au sein du PLP et du gouvernement, partageait l'analyse d'un pouvoir excessif des syndicats et voyait d'un mauvais œil l'existence d'un contre-pouvoir syndical. Les gouvernements travaillistes de la période mobilisent même à plusieurs reprises diverses figures de la rhétorique anti-syndicale. En 1966, Wilson affirme que les marins en grève sont des agitateurs communistes et oppose l'intérêt national aux revendications des travailleurs. Au cours des conflits de janvier et février 1979, des ministres travaillistes condamnent l'action des routiers et des travailleurs des services publics comme illégitime et immorale. Les travailleurs en lutte sont présentés comme avides et irresponsables. Cette reprise des thèmes anti-syndicaux par les dirigeants travaillistes reflète une crise politique du travaillisme à plusieurs titres. L'hostilité à l'action syndicale est en effet la conséquence de l'enfermement du gouvernement dans une gestion des difficultés économiques de la Grande-Bretagne qui repose principalement sur un contrôle des revenus. Le repli sur ce seul outil s'explique par les contradictions du programme sur la base duquel les travaillistes sont arrivés au pouvoir. Celui-ci promet en effet une stratégie économique fondée sur une politique d'investissement industriel, une extension du secteur nationalisé et plus généralement un contrôle croissant exercé sur l'activité économique. La direction parlementaire du parti se refuse cependant à rompre avec les orientations traditionnelles de la politique économique et monétaire, à savoir le maintien d'une livre forte et une ouverture internationale de l'économie britannique. Ces deux facteurs contribuent à neutraliser rapidement la stratégie industrielle du gouvernement lorsque l'impératif premier de celui-ci devient la préservation de la confiance des investisseurs pour assurer la stabilité de la monnaie. Les aspects du programme économique qui sont susceptibles de faire perdre la « confiance des marchés » sont neutralisés, la gauche muselée au sein du gouvernement, une politique de réduction budgétaire mise en œuvre. La relance de l'activité économique doit désormais passer, selon une logique libérale assez orthodoxe, par l'investissement privé. Les conditions de l'accumulation privée du capital sont créées par la réduction des dépenses publiques et par le contrôle des revenus qui diminue la

part des profits versées sous forme de salaires. En 1975, la modération salariale encouragée par l'intermédiaire du TUC laisse la place à un plafonnement des accords salariaux dont les termes sont négociés avec le *General Council* du TUC.

Les contradictions du programme de 1974 et les dissensions au sein du gouvernement travailliste, notamment entre 1974 et 1976 où l'orientation économique générale du gouvernement semble encore indécise, s'expliquent par la division politique profonde du parti travailliste. Les deux périodes précédentes de gouvernement travailliste dans l'après-guerre, en 1945-1951 et 1964-1970, ont abouti à la formation de deux camps au sein du parti, dont les termes de l'opposition tendent cependant à évoluer entre les années 1950 et la fin des années 1970. Dans les années 1950, l'opposition réside dans l'analyse de la situation produite par les politiques menées par le gouvernement Attlee. La gauche estime qu'il s'agit d'une première avancée vers la transformation socialiste de la Grande-Bretagne qu'il reste à accomplir par la socialisation complète de l'économie. La droite se livre quant à elle à une défense politique de l'économie mixte comme cadre permettant l'amélioration continue des conditions de vie des travailleurs. La tentative wilsonienne de résolution des difficultés économiques de la Grande-Bretagne donne lieu à des interprétations contrastées. Pour une partie de la gauche, l'abandon de la stratégie de planification économique face à la pression exercée sur la livre sterling par les investisseurs constitue la preuve d'une nécessaire rupture avec les conditions économiques de l'économie mixte et la priorité accordée par les gouvernements britanniques à la stabilité de la monnaie. Ainsi, le programme de nationalisation est renforcé par une série de dispositifs, en premier lieu desquels se trouve le contrôle des importations, pour former une AES qui se pose en contre-modèle par rapport aux politiques fondées sur l'acceptation de l'économie mixte. À l'inverse, la droite estime qu'il est impératif pour un futur gouvernement travailliste de maintenir la « confiance des marchés ». Cela suppose de lutter efficacement contre l'inflation, d'intégrer les syndicats à la gestion de l'économie pour obtenir la modération des augmentations salariales, de rejeter l'aventurisme politique de la gauche, enfin de maintenir la Grande-Bretagne dans la CEE qui lui confère un poids et une stabilité économique accrue dans l'économie mondialisée. Il existe bien entendu des gradients et des divergences tant à gauche qu'à droite, mais l'écart entre les extrêmes des deux camps est considérable. Une chose et son contraire sont défendus au sein du parti par des factions différentes. Cet antagonisme politique recoupe une série de divisions organisationnelles au sein du parti. La droite est ainsi dominante au sein du PLP depuis l'entre-deux-guerres, et la gauche en extension continue depuis les années 1960 dans les sections locales et dans les syndicats. En

1974, une direction travailliste de droite arrive donc au pouvoir sur la base d'un programme fortement influencé par une gauche majoritaire à la conférence du parti.

Une majorité des syndicats soutient la stratégie industrielle de la gauche. Le contrôle des importations et les politiques de relance sont en effet susceptibles de créer des emplois, ou du moins d'en préserver. L'extension des nationalisations doit pareillement donner aux travailleurs ou à leurs représentants politiques travaillistes le contrôle de l'investissement, de l'emploi et des relations professionnelles dans une fraction croissante de l'économie. Lorsque le gouvernement travailliste abandonne le programme économique de la gauche au profit des politiques d'austérité, les dissensions programmatiques au sein du parti se transforment en crise politique du travaillisme. Le gouvernement travailliste ne constitue plus un relais politiques, ni pour les aspirations formulées à la conférence annuelle du parti, ni pour les orientations adoptées au congrès du TUC et portées par son *General Council*, ni plus généralement pour l'aspiration de différents groupes de travailleurs à une amélioration continue de leurs conditions de vie. Les salaires sont bloqués dans une période de forte inflation, les services publics réduits, le chômage en hausse. Les tensions se répercutent au sein du mouvement syndical, tout d'abord horizontalement entre des syndicats de différents secteurs comme cela a été évoqué plus haut, mais aussi verticalement. Les directions nationales des syndicats, souvent fortement intégrées institutionnellement aux mécanismes de gestion de l'économie et aux instances dirigeantes du parti travailliste, sont convaincues de la nécessité impérieuse de maintenir les travaillistes au pouvoir, coûte que coûte. À partir de 1976, alors même que le TUC vote à chaque congrès le principe du retour à la libre négociation collective, le *General Council* parvient à rallonger la vie de la politique des revenus en usant de subterfuges rhétoriques comme en 1977 ou en appelant à la loyauté derrière le gouvernement travailliste en 1978. Les organisations syndicales, qui espèrent pouvoir renégocier les termes du contrôle des revenus une fois les élections passées, ont cependant formulé pour leurs adhérents des revendications élevées qui correspondent au rattrapage des salaires face à l'inflation et sont nécessaires si les directions syndicales veulent conserver la confiance des adhérents. La décision du gouvernement travailliste de ne pas se présenter devant les électeurs à l'automne 1978 est le facteur déclencheur des conflits, dès lors que les employeurs sont tenus par le gouvernement de limiter à 5% l'augmentation salariale pour 1978-1979, alors que les travailleurs et leurs organisations demandent beaucoup plus. Tout au long de l'hiver 1978-1979, les directions syndicales s'emploient donc à encadrer

l'action de leurs adhérents. Elles sont dans la position difficile de devoir à la fois obtenir des augmentations réelles pour leurs adhérents et de modérer l'impact politique de la contestation.

Elles s'en donnent les moyens en exerçant un contrôle fort sur l'action des adhérents, ou du moins le contrôle le plus fort que des directions syndicales dotées des moyens dont elles disposent alors peuvent exercer. Les deux mois et demi de conflit dans les transports routiers et dans le NHS sont marqués par la mise en place de structures de coordination, notamment au sein de syndicats comme NUPE et comme la TGWU¹⁶³⁵. Au siège national, les permanents centralisent les informations en provenance des régions, et tout en assurant l'efficacité économique de la grève sont en communication constante avec les ministères pour assurer que le conflit demeure pacifique. Durant le conflit dans les transports routiers, une intégration des structures syndicales et étatiques de gestion des situations de crise se produit même au niveau régional, où les permanents de la TGWU accueillent dans leur bureau des fonctionnaires envoyés par les ministères. Une telle intégration des structures syndicales et étatiques n'est envisageable que dans une situation où les travaillistes sont au pouvoir, et où l'objectif des syndicats est de faciliter la résolution rapide et pacifique des conflits à l'avantage des travailleurs et du gouvernement. En dépit de ce que suggère la couverture sensationnaliste de la presse conservatrice, personne ne meurt au cours de ces mois de conflit. Les hôpitaux continuent à assurer les services d'urgence, les centrales n'interrompent pas leur production d'électricité, le bétail n'est pas affamé. L'impact symbolique des grèves est fort, leur impact économique au final assez limité. Sur le plan politique, les syndicats font tout pour éviter de déstabiliser le gouvernement. Ils y réussissent, puisque ce n'est pas sur la question de sa gestion des conflits que le gouvernement travailliste chute le 1^{er} mars 1979, mais suite à l'échec des référendums sur la dévolution en Écosse et au Pays de Galles, au sujet desquels le parti travailliste s'est divisé profondément. Si les conservateurs insistent, tant dans leur programme que lors de la campagne, sur les conflits de l'hiver dans lesquels ils identifient le symbole et le résultat de l'échec de la gestion travailliste de l'économie et des relations professionnelles, les enquêtes d'opinion menées avec les élections législatives du 3 mai 1979 ainsi que les résultats de celles-ci n'orientent pas de manière privilégiée vers un rejet par les électeurs de la gestion gouvernementale des conflits ou de sa politique en matière de relations professionnelles.

¹⁶³⁵ En raison de sa réticence au passage à l'action de ses adhérents, un syndicat loyaliste comme la GMWU ne se donne pas les mêmes moyens de contrôler l'action de ses membres. Il en résulte une situation souvent plus désordonnée sur le terrain.

Le sens attribué à ces élections constitue néanmoins un enjeu politique fondamental à partir de l'accession au pouvoir des conservateurs. Dans les années qui ont suivi les élections, la victoire serrée des conservateurs est transformée par les défenseurs du programme thatchérien en plébiscite populaire en faveur des idées défendues par les conservateurs. L'année 1979 en vient à être construite comme une rupture radicale dans l'histoire de la Grande-Bretagne. C'est la fin d'un monde perçu comme celui du consensus keynésien et de l'État corporatiste soumis à des syndicats tout-puissants qui souhaitent la ruine de la Grande-Bretagne et l'avènement d'un ordre socio-politique nouveau : avant 1979, l'État, le keynésianisme, le corporatisme, le collectivisme, le socialisme, les syndicats, la tradition, l'immobilisme ; après 1979, l'individu, le monétarisme, le libéralisme, l'individualisme, le capitalisme, les entrepreneurs, la modernité, le changement. Entre 1979 et aujourd'hui, plus qu'un écart, ce sont deux mondes différents¹⁶³⁶. L'« hiver du mécontentement » joue le rôle de mythe fondateur dans ce schéma politique. C'est l'évènement qui fonde la disqualification de la gestion sociale-démocrate qui avait prévalu jusqu'alors. Les contours de l'« hiver du mécontentement » sont rarement précisés. C'est avant tout un ensemble d'images relayées à l'époque par les médias écrits et télévisuels et reproduites depuis à l'envie : le personnel technique d'un hôpital qui a monté un piquet de grève, des sacs poubelles qui s'entassent dans les jardins publics, des morts qui attendent de trouver une sépulture. Ces images créent des associations d'idées, évoquent le désordre, la rupture de l'harmonie sociale, finalement appellent l'adhésion à la reprise en main thatchérienne.

L'impact de l'« hiver du mécontentement » réside cependant probablement moins dans le discours de justification qu'il a fourni aux conservateurs que dans le rôle qu'il a joué dans les discussions sur l'orientation politique du parti travailliste. Celles-ci constituent le prolongement des débats qui opposent gauche et droite au sein du parti depuis le début des années 1970, en même temps qu'elles prennent une nouvelle vigueur alors que c'est un parti travailliste profondément divisé qui est renvoyé dans l'opposition. Dans un premier temps, c'est autour du bilan du gouvernement Callaghan que l'opposition entre droite et gauche s'organise. La droite le défend¹⁶³⁷, cependant que la gauche le critique¹⁶³⁸. Le résultat de

¹⁶³⁶ « Thirty years ago, inflation was rampant, interest rates were in double figures and the weight of taxation on both individuals and firms stifled private enterprise and choked off wealth creation. Industry was afflicted by the so-called 'British disease': strikes, work-to-rule, flying pickets and the winter of discontent in 1979. Today, the so-called real economy is in far better shape, and inflation, the scourge of earlier governments, has been tamed. », « Gordon Brown's Achilles heel – the stock market », *The Observer*, 13 février 2005.

¹⁶³⁷ « In 1979, we faced the electorate with a leadership that was outstanding, a record of achievement that was considerable and a promise for the future we honestly felt we could perform. » *Labour Victory*, juin 1979.

l'élection de mai 1979, au cours de laquelle le parti travailliste obtient son score le plus bas depuis l'après-guerre, avec 36,9% des suffrages exprimés, est interprété de façons divergentes. Pour la droite travailliste, la victoire conservatrice confirme la nécessité de prendre des distances avec le mouvement syndical et de conserver, dans le giron du parti, les électeurs des classes moyennes dont près d'un quart votent désormais travaillistes¹⁶³⁹. Dans leur analyse du programme électoral de 1979, Reid et Pelling saluent la modération des propositions travaillistes en comparaison avec les positions adoptées par le NEC et la conférence du parti, mais soulignent ce qu'ils regardent comme l'impact négatif de propositions visant à l'extension du *National Enterprise Board*, la création d'un impôt sur la fortune, l'extension de l'enseignement secondaire unique à l'ensemble des établissements du pays, l'augmentation des retraites et l'amélioration des services de santé. Ils estiment que les propositions des conservateurs visant à restreindre l'activité syndicale et à baisser les impôts directs sont plus appropriées à la situation du pays qui sort de l'hiver 1978-1979¹⁶⁴⁰. Pour la gauche, la défaite travailliste et la perte des voix ouvrières montre au contraire la nécessité de reconnecter le parti aux aspirations des classes populaires mises à distance par les politiques anti-sociales du gouvernement¹⁶⁴¹.

On a là la matrice des débats au sein du parti travailliste au cours des décennies suivantes : d'un côté la droite attribue les défaites électorales du parti à la radicalité de son programme et aux liens entretenus avec le mouvement syndical, de l'autre la gauche voit dans l'abandon du programme socialiste et de la référence au mouvement ouvrier la source de la désaffection de l'électorat ouvrier. À partir du milieu des années 1980, c'est la thématique droitiste de la « modernisation » qui s'impose. Celle-ci passe par la mise à distance de

¹⁶³⁸ « Not only on any moderately reforming view, but on any moderately conservative perspective it had been an undistinguished Government. Not only did it run away from all its more important commitments on industrial democracy, the regeneration of a manufacturing industrial base, and the maintenance of employment: it went beyond these denials of its own programme into a hitherto unlooked for major attack on public spending, which at the instance of the IMF, opened up the prospect of the holocaust which is now to come. » Ken Coates, « What Went Wrong? », *op. cit.*, 1979, p. 30.

¹⁶³⁹ En 1979, le parti travailliste recueille 20% des voix des catégories socio-professionnelles AB (« professional, middle class ») et 29% dans la catégorie C1 (« white collar workers »), contre respectivement 12% et 24 en octobre 1974. Ken Coates, « What Went Wrong? », *op. cit.*, 1979, p. 30-31.

¹⁶⁴⁰ Alastair Reid et Henry Pelling, *op. cit.*, 1961, 2005, p. 151.

¹⁶⁴¹ Seulement 50% des syndicalistes a voté pour le parti travailliste. Dans les catégories C2 (« skilled working ») et DE (« unskilled and poor »), les travaillistes obtiennent respectivement 42% et 51% des suffrages exprimés, contre 49% et 57% en octobre 1974. Les conservateurs passent quant à eux de 26% à 39% et de 22% à 33% dans ces deux catégories. Ken Coates écrit : « We should therefore take careful note of the precise nature of this lost ground: trade union ground, much of it, skilled workers, many housewives, and young people added on. When we are asked to devise policies to appeal to people in such groupings, it pays to recollect exactly who they are, and to consider what they are willing to tell us about what their actual interests are, and what real expectations they nourish. ». Ken Coates, « What Went Wrong? », *op. cit.*, 1979, p. 31-32.

l'héritage radical du parti et de l'association avec les syndicats, vus comme des désavantages électoraux. Les années 1970 sont relues comme un moment de faiblesse des gouvernements travaillistes, qui à force de se plier à la volonté des syndicats se sont privés des moyens de répondre à la crise économique et ont perdu le soutien d'une opinion publique majoritairement hostile aux syndicats¹⁶⁴². Les syndicats acceptent également cette stratégie de recentrage et la minoration de leur rôle au sein du parti¹⁶⁴³. À la « modernisation » travailliste correspond un processus équivalent engagé par la direction du TUC, qui vise à remplacer la culture syndicale de la confrontation et de la mobilisation par une culture du dialogue avec les employeurs et de la relation de service avec les adhérents. Cette orientation est confirmée dans les années 1990, lorsque la direction du TUC et celle du parti travailliste autour de Tony Blair promeuvent le « partenariat social » dans les relations professionnelles. Ce syndicalisme partenarial est présenté comme un contre-modèle au syndicalisme de lutte supposé avoir caractérisé le mouvement syndical britannique dans les années 1960 et 1970.

Les tensions et les évolutions du syndicalisme et du mouvement ouvrier depuis 1979 se reflètent dans la mémoire syndicale plurielle des conflits de l'hiver 1978-1979. Dans les entretiens avec d'anciens permanents de NUPE, la similitude des parcours politiques dans les années 1960 et 1970 ne met que plus en évidence la divergence des trajectoires depuis les années 1980. On retrouve dans les récits rétrospectifs des années 1970 et des conflits de l'hiver 1978-1979 deux tendances, l'une radicale et l'autre « modernisatrice », qui tendent à recouper les divisions entre les positionnements oppositionnel et loyaliste des années 1970. Pour Ian Ducat et Paul Dunn, restés tous deux au parti communiste jusqu'à sa dissolution en 1991, les années 1970 ont constitué un moment transformateur pour NUPE et pour les travailleurs qui, jusqu'alors subordonnés au travail et au sein du syndicat, sont passés à l'action. Ducat et Dunn considèrent que c'est la formation de militants syndicaux et leur accession à des postes des responsables locaux et de permanents qui constitue la mesure de la réussite de leur action syndicale et politique. Ils prennent l'exemple d'une cantinière de Cournouailles, déjà très ferme dans son attitude face à ses supérieurs, qui a participé aux formations syndicales proposées par les permanents et est devenue permanente du syndicat. Ils regrettent de ne plus pouvoir aujourd'hui encourager de la même manière le passage à l'action des travailleurs, devant lequel les gouvernements conservateurs ont dressé une série

¹⁶⁴² Robert Taylor, *op. cit.*, 2004, p. 71-72; Jim Tomlinson, *op. cit.*, 2004, p. 67.

¹⁶⁴³ La part des voix qui leur sont réservées à la conférence annuelle du parti passe de 90% à 70% en 1993, puis à 50% en 1995. Le système des blocs de voix qui assurait leur poids au sein du parti est aboli au profit du scrutin individuel. Florence Faucher-King, *op. cit.*, 2008, p. 125-149.

d'obstacles juridiques. Une même mémoire oppositionnelle est entretenue par Bob Thompson, militant de longue date de la gauche travailliste. Thompson fait reposer la responsabilité de la défaite travailliste de 1979 sur les politiques menées par le gouvernement Callaghan. Au sein du mouvement syndical, la responsabilité – s'il y en a une – est plutôt à chercher du côté des syndicats manufacturiers dominants au sein du TUC, qui ont donné leur accord à la politique des revenus sachant qu'ils pouvaient la contourner au moyen d'accords de productivité. Pour les uns comme pour les autres, les conflits de l'hiver 1978-1979, auxquels l'histoire de NUPE reste indissolublement associée, sont demeurés un point de repère politique¹⁶⁴⁴.

Du côté loyaliste, on trouve des permanents de NUPE qui ont accédé à la fin des années 1970 ou dans les années 1980 à des responsabilités nationales au sein du syndicat, comme Rodney Bickerstaffe ou Roger Poole. Tous deux ont fait partie de la nouvelle direction qui, dans les années 1980, a procédé au recentrage de NUPE et soutenu le programme de « modernisation » du mouvement syndical et du parti travailliste. Depuis leur position à la tête de NUPE, ils ont été en contact avec les directions des autres organisations syndicales et du parti travailliste, qui ont fait porter sur le mouvement syndical la responsabilité de la défaite travailliste de 1979 pour légitimer le rejet du syndicalisme de lutte et l'acceptation du nouveau consensus thatchérien. Rodney Bickerstaffe, militant travailliste de longue date et secrétaire général de NUPE à partir de 1983, soulignait ainsi en février 2008, qu'au cours des trente années précédentes, à chaque nouvelle offensive anti-syndicale, il se trouvait des personnes au sein du mouvement ouvrier pour lui dire : « c'est votre faute ». C'est pourquoi, si Bickerstaffe est fier du travail d'organisation des groupes de travailleurs les plus faibles réalisé par NUPE dans les années 1970 et s'il souligne les erreurs du gouvernement travailliste, il parle des « dégâts » faits par l'« hiver du mécontentement », évoque les « problèmes » causés par les grévistes, et insiste sur la condamnation morale dont le syndicat a fait l'objet. Les travaillistes ont certes eu tort de considérer le vote ouvrier comme acquis et en a subi les conséquences aux élections de mai 1979, mais l'« hiver du mécontentement » a aussi contribué par ses excès à affaiblir le parti face aux conservateurs¹⁶⁴⁵. Roger Poole, militant communiste au début de sa carrière à NUPE mais travailliste depuis les années 1980, souligne pareillement le rôle positif joué par le syndicat et spécifiquement par Alan Fisher dans la lutte pour l'organisation des travailleurs les plus précaires et la revalorisation des salaires les plus bas. Il estime cependant que Fisher et Bernard Dix – et

¹⁶⁴⁴ Entretiens avec Ian Ducat et Paul Dunn et avec Bob Thompson.

¹⁶⁴⁵ Entretien avec Rodney Bickerstaffe.

l'ensemble des permanents de NUPE dont lui-même – portent une grande responsabilité pour l'« hiver du mécontentement » qu'il considère comme « le pire désastre de l'histoire du mouvement syndical ». Les travailleurs des services publics avaient certes toutes les bonnes raisons d'être en colère, et le gouvernement travailliste porte une responsabilité indéniable vis-à-vis des événements de l'hiver 1978-1979. La grève a cependant fait chuter le gouvernement travailliste, détruit le mouvement syndical et amené Margaret Thatcher au pouvoir. Selon Poole, le mouvement syndical a été profondément affaibli indépendamment même de l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher. Il estime qu'une génération entière de travailleurs a renoncé à rejoindre le mouvement syndical à cause de l'image donnée de celui-ci par le militantisme des années 1970 qui culmine dans l'« hiver du mécontentement ». Le mouvement a perdu au cours de cet hiver l'autorité morale qui le caractérisait historiquement. Dans les années suivantes, la volonté du TUC de se constituer comme opposition politique au gouvernement conservateur élu démocratiquement a pareillement contribué à le marginaliser. Il estime qu'il a fallu une dizaine d'années et de nouvelles défaites, notamment dans les mines et l'imprimerie, pour que le mouvement syndical retrouve en se modernisant la voie de la réussite. En 1989-1990, Roger Poole mène pour NUPE une lutte nationale des ambulanciers, effectivement reconnue comme l'une des premières victoires syndicales de l'ère Thatcher. C'est pourquoi Poole, qui se définit comme « modernisateur », peut affirmer paradoxalement que Thatcher a sauvé le mouvement syndical en le contraignant à réévaluer son fonctionnement et ses actions dans les années 1970 et au cours de l'« hiver du mécontentement ». Il aurait sans cela pu continuer dans la voie d'une radicalité auto-destructrice.

La mémoire radicale des conflits de l'hiver 1978-1979, qui refuse de tirer le bilan du syndicalisme des années 1970 à la seule lumière de l'impact médiatique de ces conflits et du rôle qui leur est attribué dans la défaite travailliste de mai 1979, est minoritaire au sein du mouvement syndical. Les éléments qu'elle met en avant – désubordination, progrès de l'organisation collective, démocratisation – tendent même à être escamotés dans la mémoire « modernisatrice » majoritaire. Pour affirmer la nécessité de la « modernisation » du mouvement syndical et du parti travailliste, une série d'opérations discursives est en effet nécessaire : instauration d'une frontière étanche entre le syndicalisme des années 1970 et celui des années 2000, présentés comme les deux pôles d'une opposition axiologique ; réduction de la richesse et de la créativité syndicale des années 1970 aux seuls conflits de l'hiver 1978-1979 ; insistance sur l'impact de ceux-ci au détriment des contradictions politiques et

économiques qui le fondent et des formes de mobilisation et de solidarité qui sont mises en œuvre au cours de celui-ci ; affirmation d'un rôle déterminant des conflits dans la défaite travailliste ; adhésion au postulat thatchérien d'un soutien populaire au programme anti-syndical conservateur. Cette série d'opérations transforment les conflits de l'hiver 1978-1979 en « hiver du mécontentement », au sens d'un mythe politique qui fonde l'acceptation du nouvel ordre socio-politique thatchérien, la transformation des pratiques du mouvement syndical et le recentrage progressif du parti travailliste.

Bibliographie

- ABBOTT Janet, « The Myth of Full Employment », *CBI Review*, No. 17 (1975), p. 5-14.
- ABENDROTH Wolfgang, *Histoire du mouvement ouvrier en Europe*, trad. J. Denand et P. Laveau, Paris, Maspero, 1967.
- ABRAMS Mark et ROSE Richard, *Must Labour Lose ? With a Commentary by Rita Hinden*, Harmondsworth, Penguin, 1960.
- ACKERS Peter et WILKINSON Adrian, *Understanding Work and Employment : Industrial Relations in Transition*, Oxford, Oxford University Press, 2003.
- ADAMSON Campbell, « The CBI View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 34-42.
- ADDISON Paul, *The Road to 1945: British Politics and the Second World War*, Londres, Pimlico, 1975, 1994.
- AITKEN Keith, *The Bairns o'Adam : The Story of the STUC*, Édimbourg, Polygon, 1997.
- ALEXANDRE-COLLIER Agnès, *Les habits neufs de David Cameron : les conservateurs britanniques (1990-2010)*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010.
- ALEXANDRE-COLLIER Agnès et D'HELLEN COURT Bernard (ed), numéro thématique « Le Parti conservateur britannique aujourd'hui », *L'observatoire de la société britannique*, Vol. 4, 2007.
- ALLAUN Frank, MIKARDO Ian et SILLARS Jim, *Labour: Party or Puppet?*, Londres, Tribune Group, 1972.
- ALLEN George, *The British Disease*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1976,
- ALLEN Victor, « Trade Unions in Contemporary Capitalism », *Socialist Register*, 1964, p. 1-18.
- ALTHUSSER Louis, *Positions (1964-1975)*, Paris, Les Éditions sociales, 1976.
- ARTIS Michael et COBHAM David (ed), *Labour's Economic Policies 1974-1979*, Manchester, Manchester University Press, 1991.
- ASCHERSON Neal, *Stone Voices: The Search for Scotland*, Londres, Granta, 2002.
- AVRIL Emmanuelle, « Ethnographie des congrès politiques : le cas du congrès annuel du parti travailliste britannique », Thèse de doctorat, Université Paris 3, 1995.
- , *Du Labour au New Labour de Tony Blair : le changement vu de l'intérieur*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2007.
- BABAZ Mireille, GUICHARD Claire et QUERE Mireille (ed), « Emploi et chômage en Grande-Bretagne, 1979-1983 », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 2, No. 4, 1984.
- BACHELOT Carole, « Parti socialiste français et parti travailliste britannique. Le cas des groupes dirigeants », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, No. 96 (2007), p. 107-121.

- BACON Robert et ELTIS Walter, *Britain's Economic Problem : Too Few Producers*, Londres, Macmillan, 1976.
- BAIN George, *The Growth of White Collar Trade Unionism*, Oxford, Oxford University Press, 1970.
- BAIN George et ELSHEIKH Farouk, *Union Growth and the Business Cycle*, Oxford, Blackwell, 1976.
- BAIROCH Paul, *Victoires et déboires. Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours*, Tome III, Paris, Gallimard, 1997.
- BALL Stuart, *The Conservative Party since 1945*, Manchester, Manchester University Press, 1998.
- BALOGH Thomas, *Labour and Inflation*, Londres, Fabian Society, 1970.
- BANKS Joseph, *Trade Unionism*, Londres, Collier-Macmillan, 1974.
- BANTMAN Constance, « Du lib-labism à la grande fièvre ouvrière (1880-1914) : les *trade unions* entre libéralisme, travaillisme et action directe », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 45-57.
- BAREAU Paul, « The Case for Private Enterprise », *CBI Review*, No. 26 (1977), p. 5-41.
- BARNES Denis et REID Eileen, *Government and Trade Unions, the British Experience 1964-1979*, Londres, Heinemann, 1980.
- BARNETT Correlli, *The Audit of War: The Illusion and Reality of Britain as a Great Nation*, Londres, Pan, 1986.
- BARNETT Joel, *Inside the Treasury 1974-79*, Londres, André Deutsch, 1982.
- BARRATT BROWN Michael, *Accountability and Industrial Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1977.
- , *Labour and Sterling*, Nottingham, Spokesman, 1968.
- , *Opening the Books*, Nottingham, Spokesman, 1968.
- , *What Really Happened to the Coal Industry?*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- , *From Labourism to Socialism: The Political Economy of Labour in the 1970s*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- , *Europe: Time to Leave and How to Go*, Nottingham, Spokesman, 1973.
- , *Full Employment*, Nottingham, Spokesman, 1978.
- , *Information at Work*, Londres, Arrow Books, 1978.
- , « The Growth and Distribution of Income and Wealth », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979.

- BARRAT BROWN Michael et COATES Ken, *How to Win? Democratic Planning the Abolition of Unemployment. Some Agreed Principles and Sommes Problems to Be Resolved*, Nottingham, Spokesman, 1981.
- BARRAT BROWN Michael et TOPHAM Tony, *Planning the Planners: How to Control the Recovery. An Examination of the 1982 TUC-Labour Party Report on Economic Planning and Industrial Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1983.
- BARRY Anne-Marie, « Women, Politics and Participation: A Study of Women and the Labour Party 1979-1987 », PhD thesis, University of York, 1990.
- BARRY Norman, *The New Right*, Londres, Croom Helm, 1987.
- BARTHES Roland, *Mythologies*, Paris, Seuil, 1957.
- BATSTONE Eric, BORASTON Ian et FRENKEL Stephen., *Shop Stewards in Action: The Organization of Workplace Conflict and Accomodation*, Oxford, Blackwell, 1977.
- , *The Social Organization of Strikes*, Oxford, Blackwell, 1978
- BATSTONE Eric, FERNER Anthony et TERRY Michael, *Unions on the Board*, Oxford, Blackwell, 1983.
- BEALE Jenny, *Getting It Together: Women as Trade Unionists*, Londres, Pluto, 1982.
- BEALEY Frank, *Unions in Prosperity*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1960.
- BECKERMAN Wilfred (ed), *The Labour Government's Economic Record 1964-1970*, Londres, Duckworth, 1972.
- BECKETT Francis, *Enemy Within: The Rise and Fall of the British Communist Party*, Londres, Merlin, 1999.
- BEER Sam, *Modern British Politics*, Londres, Faber and Faber, 1965.
- BEJIN André et MORIN Edgar, « La notion de crise. Introduction », *Communication*, No. 25 (1976), p. 1-2.
- BELIARD Yann, « Le syndicalisme britannique dans la première mondialisation (1968-1914) », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 15-43.
- BELL Geoffrey, *The Battle of Grunwick : View from the Left*, Londres, Socialist Challenge, 1977.
- BELLERS John, *The First Worker Co-Operators: Proposals for Raising a College of Industry*, Nottingham, Spokesman, 1979.
- BENN Tony, *The New Politics: A Socialist Reconnaissance*, Londres, Fabian Society, 1970.
- , *A New Course for Labour*, Nottingham, Spokesman, 1975.
- , *Industry, Technology and Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1978.

- , *The Need for a Free Press*, Nottingham, Spokesman, 1979.
- , *The Right to Know: The Case for Freedom of Information to Safeguard our Basic Liberties*, Nottingham, Spokesman, 1979.
- , *The Case for Party Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1980.
- , *Trade Unionism: A Strategy for the Nineteen-Eighties*, Nottingham, Spokesman, 1983.
- , *Against the Tide: Diaries 1973-1976*, Londres, Arrow, 1989.
- , *Conflicts of Interest: Diaries 1977-1980*, Londres, Hutchinson, 1990.
- , *The Benn Diaries: Selected, Abridged and Introduced by Ruth Winstone*, Londres, Hutchinson, 1995.
- BENN Tony et GREENDALE Walter, *Workers' Control, How Far Can the Structure Meet Our Demands?*, Nottingham, Spokesman, 1973.
- BENN Tony, MORRELL Frances et CRIPPS Francis, *A Ten-Year Industrial Strategy for Britain*, Nottingham, Spokesman, 1975.
- BENSA Alban et FASSIN Eric, « Les sciences sociales face à l'évènement », *Terrain*, No. 38 (2002), p. 5-20.
- BERBERI Carine, « Les syndicats britanniques face aux questions monétaires européennes 1988-2008 », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 133-151.
- BERNAS Colette, « Le socialisme de sa majesté », Jean-Claude Poulain, Gérard Streiff, Colette Bernas, Gérard Cornillet, Claude Montagny et Nadine Bourdin, *La social-démocratie au présent*, Paris, Editions sociales, 1979, p. 54-72.
- BERNAS Colette, « Syndicats, nouvelles technologies et "rationalisation" du travail », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 45-60.
- BEROUD Sophie, Mouriaux René et Vakaloulis Michel, *Le Mouvement social en France. Essai de sociologie politique*, Paris, La Dispute, 1998.
- BEYNON Huw, *Working for Ford*, Londres, Allen Lane, 1973.
- BEYNON Huw (ed), *Digging Deeper : Issues in the Miners Strike*, Londres, Verso, 1985.
- BEYNON Huw et WAINWRIGHT Hilary, *The Workers' Report on Vickers: The Vickers Shop Stewards Combine Committee Report on Work, Wages, Rationalisation, Closure and Rank-and-File Organisation in a Multinational Company*, Londres, Pluto, 1979.
- BLAIR Tony, *New Britain : My Vision of a Young Country*, Londres, Fourth Estate, 1996.
- VOSS BLACK Conrad, « Industry and Parliament – Adjusting to Social Change », *CBI Review*, No. 16 (1975), p. 12-18.

- BLACKBURN Robin, « The Heath Government », *New Left Review*, No. 70 (1971), p. 3-26.
- BLAKE Robert, *The Conservative Party from Peel to Churchill*, Londres, Eyre and Spottiswoode, 1970 .
- , *The Conservative Party from Peel to Thatcher*, Londres, Methuen, 1985.
- BLANK Stephen, « Britain : the politics of foreign economic policy, the domestic economy, and the problem of pluralistic stagnation », *International Organization*, No. 31 (1977), p. 673-721.
- BLEANEY Michael, « Conservative Economic Strategy », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 132-147.
- BLOOMFIELD Jon, « Labour's Long Haul », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 322-339.
- BLUNKETT David, *Local Enterprise and Workers' Plans*, Nottingham, Spokesman, 1981.
- BLYTH Mark, *Great Transformations : Economic Ideas and Institutional Changes in the Twentieth Century*, Cambridge, Cambridge University Press, 2002.
- BOGDANOR Vernon, « 1974 : the crisis of Old Labour », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 5-17.
- BORASTON Ian, CLEGG Hugh et RIMMER Malcolm, *Workplace and Union: A Study of Local Relationships in Fourteen Unions*, Londres, Heinemann, 1975.
- BOURDIEU Pierre, « Décrire et prescrire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 38, No. 1, 1981, p. 69-73.
- , *Homo Academicus*, Paris, Minuit, 1984.
- , « L'opinion publique n'existe pas », *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, 1984, p. 222-235.
- BRADBURY Paul, « The Changing Balance – Industry and the Worker », *CBI Review*, No. 20 (1976), p. 5-10.
- BRANSON Noreen, *History of the Communist Party of Great Britain, 1927-1941*, Londres, Lawrence & Wishart, 1985.
- , *History of the Communist Party in Britain, 1941-1951*, Londres, Lawrence & Wishart, 1997.
- BRAVERMAN Harry, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press, 1974.
- BRITTAN Samuel, *Steering the Economy*, Harmondsworth, Penguin, 1969, 1971.
- , « Towards a Corporate State », *CBI Review*, No. 19 (1975), p. 5-13.
- , *The Role and Limits of Government*, Londres, Temple Smith, 1983.

- BRITTAN Samuel et LILLEY Peter, *The Delusion of Incomes Policy*, Londres, Temple Smith, 1977.
- BRITTON Andrew, *Macroeconomic Policy in Britain 1974-1987*, Cambridge, Cambridge University Press, 1991.
- BROOKE Stephen, *Labour's War: the Labour Party During the Second World War*, Oxford, Clarendon, 1992.
- BROWN William (ed), *The Changing Contours of British Industrial Relations: A Survey of Manufacturing Industry*, Oxford, Blackwell, 1981.
- BUDD Alan et Cairncross Frances (ed), *Changing Perceptions of Economic Policy*, Londres, Mehtuen, 1981.
- BURAWOY Michael, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press, 1979.
- BURK Kathleen et CAIRNCROSS Alec, 'Goodbye, Great Britain': *The 1976 IMF Crisis*, New Haven et Londres, Yale University Press, 1992.
- BURTON Joan, « Dilemmas of Organising Women Office Workers », *Gender and Society*, Vol. 1, No. 4 (1987), p. 432-446.
- BURTON John, *The Trojan Horse*, Londres, Adam Smith Institute, 1979.
- BUTLER David et ROSE Richard, *The British General Election 1959*, Londres, Macmillan, 1960.
- BUTLER David et STOKES Donald, *Political Change in Britain: Forces Shaping Electoral Choice*, Londres, Macmillan, 1969.
- CALDER Angus, *The People's War: Britain 1939-1945*, Londres, Cape, 1969.
- CALLAGHAN James, *Time and Chance*, Londres, Collins, 1987
- CALLAGHAN John, *Cold War, Crisis and Conflict: The History of the Communist Party of Great Britain, 1951-1968*, Londres, Lawrence & Wishart, 2003.
- CAMBRIDGE POLITICAL ECONOMY GROUP, *Britain's Economic Crisis*, Nottingham, Spokesman, 1974.
- CAMPBELL Alan, FISHMAN Nina et MCILROY John (ed), *The Post-War Compromise : British trade unions and industrial politics, 1945-1964*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007
- CAMPBELL John, *Margaret Thatcher*, Vol. 1 « The grocer's daughter », Londres, Jonathan Cape, 2000.
- CANTO Victor, JOINES Douglas et LAFFER Arthur, *Foundations of Supply-Side Economics: Theory and Evidence*, New York, Academic Press, 1983.

- CARPENTER Mick, « The New Managerialism and Professionalism in Nursing », Margaret Stacey (ed), *Health and the Division of Labour*, Londres, Croom Helm, 1977, p. 165-193.
- , *Working for Health: The History of COHSE*, Londres, Lawrence & Wishart, 1988
- CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1995, 1999.
- CASTLE Barbara, *The Castle Diaries 1974-1976*, Londres, Weidenfeld and Nicolson, 1970.
- CAVENDISH Ruth, *Women on the Line*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1982.
- CHARLESWORTH Andrew, *An Atlas of Industrial Protest in Britain, 1750-1990*, Basingstoke, Macmillan, 1996.
- Charlot Monica, « Le syndicalisme au féminin », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 99-114.
- CHARLOT Monica (ed), « Les élections de 1992 en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 7, No. 1, 1992
- , « Les élections générales de 1997 en Grande-Bretagne », Vol. 9, No. 3, 1997
- CHARLOT Monica et Poirier François, « Le thatchérisme », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 6, No. 4, 1989.
- CHARLOT Monica et Baudemont Suzanne (ed), « La vie politique britannique depuis 1945 », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 3, No. 1, 1984.
- CHARMLEY John, *A History of Conservative Politics, 1900-1996*, Londres, Macmillan, 1996.
- CHASE Malcolm, *Chartism : A New History*, Manchester, Manchester University Press, 2007.
- CHRISTOPH Gilles, « Le néo-libéralisme : un essai de définition », Raphaële Espiet-Kilty (ed), *Libéralisme(s) ?*, Clermont-Ferrand, Presses universitaires Blaise Pascal, p. 79-120.
- CLARK Alan, *The Tories: Conservatives and the Nation State 1922-1997*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1998.
- CLARKE Peter, « The Keynesian Consensus and Its Enemies : The Argument over Macroeconomic Policy in Britain since the Second World War », David Marquand et Anthony Seldon (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1997, p. 67-87.
- CLARKE David, *The Conservative Faith in a Modern Age*, Londres, Conservative Political Centre, 1947.
- CLARKE Oliver, « Employee Participation in Continental Europe », *CBI Review*, No. 9 (1973), p. 23-33.

- CLARKE Simon, « Capitalist Crisis and the Rise of Monetarism », *The Socialist Register*, 1987, p. 393-427.
- , *Keynesianism, Monetarism and the Crisis of the State*, Aldershot, Elgar, 1988
- CLAYDON Tim, « Tales of Disorder : The Press and the Narrative Construction of Industrial Relations in the British Motor Industry, 1950-1979 », *Historical Studies in Industrial Relations*, No. 9 (2000), p. 1-36.
- CLEGG Hugh, *General Union: A Study of the National Union of General and Municipal Workers*, Oxford, Blackwell, 1954.
- , *General Union in a Changing Society. A Short History of the National Union of General and Municipal Workers, 1889-1964*, Oxford, Blackwell, 1964.
- HUGH Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, Basil Blackwell, 1972
- , *Trade Unions under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford, Blackwell, 1976
- , *The Changing System of British Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell, 1979.
- , *A History of British Trade Unions since 1889*, Vol. 2 « 1911-1933 », Oxford, Clarendon, 1985.
- , *History of British Trade Unions since 1889*, Vol. 3 « 1934-1951 », Oxford, Clarendon, 1994.
- CLEGG Hugh, KILLICK Anthony et ADAMS Rex, *Trade Union Officers. A Study of Full-Time Officers, Branch Secretaries and Shop Stewards in British Trade Unions*, Oxford, Blackwell, 1961.
- CLEGG Hugh, FOX Alan et THOMPSON A.F., *A History of British Trade Unions since 1889*, Vol. 1 « 1889-1910 », Oxford, Clarendon, 1964
- COATES David, *The Labour Party and the Struggle for Socialism*, Cambridge, Cambridge University Press, 1975.
- , *The Crisis of Labour: Industrial Relations and the State in Contemporary Britain*, Oxford, Philip Allan, 1989
- COATES David et HILLARD John, « Introduction », David Coates et John Hillard (ed), *The Economic Decline of Modern Britain: The Debate between Left and Right*, Brighton, Wheatsheaf, 1986.
- COATES David et HILLARD John (ed), *The Economic Decline of Modern Britain: The Debate Between Left and Right*, Brighton, Wheatsheaf, 1986.
- COATES Ken, *Democracy in the Motor Industry*, Nottingham, Spokesman, 1969.
- , *The Quality of Life and Workers' Control*, Nottingham, Spokesman, 1972.

- , *Industrial Democracy in Great Britain: Shop Stewards and Workers' Control*, Nottingham, Spokesman, 1975.
- , *The New Worker Co-Operatives*, Nottingham, Spokesman, 1976
- , *Democracy in the Labour Party*, Nottingham, Spokesman, 1977.
- , *Industrial Development and Democratic Planning: The Case of Belvoir*, Nottingham, Spokesman, 1978
- , « Whatever Happened to Industrial Democracy? », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979, p. 124-136.
- , « What Went Wrong ? », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979, p. 7-33.
- , *Work-Ins, Sit-Ins and Industrial Democracy: The Implications of Factory Occupations in Great Britain in the Early Seventies*, Nottingham, Spokesman, 1981
- COATES Ken (ed), *Can the Workers Run Industry?*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- , *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979.
- COATES Ken et BARRATT BROWN Michael, *The Right to Useful Work: Planning by the People*, Nottingham, Spokesman, 1978.
- COATES Ken et TOPHAM Tony, *Industrial Democracy in Great Britain: A Book of Readings and Witnesses for Workers' Control*, Londres, MacGibbon & Kee, 1968.
- , *Workers' Control: A Book of Readings and Witnesses for Workers' Control*, Londres, Panther, 1970.
- , *Catching Up with the Times: How Far the TUC Got the Message about Workers' Control*, Nottingham, Spokesman, 1973
- , *The Shop Steward's Guide to the Bullock Report*, Nottingham, Spokesman, 1977.
- , *The New Unionism: The Case for Workers' Control*, Londres, Peter Owen, 1972.
- , *Trade Unions in Britain*, Nottingham, Spokesman, 1980.
- , *Trade Unions and Politics: Labour and the Workplace*, Nottingham, Spokesman, 1983.
- , *The Making of the Labour Movement: The Formation of the Transport & General Workers Union, 1870-1922*, Nottingham, Spokesman, 1994.
- COCKBURN Cynthia, *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto, 1983.
- COCKETT Richard, *Thinking the Unthinkable : Think-Tanks and the Economic Counter-Revolution, 1931-1983*, Londres, HarperCollins, 1994.
- COHEN Stanley, *Folk Devils and Moral Panics : The Creation of Mods and Rockers*, Londres, MacGibbon & Kee, 1972.

- COHEN Stanley (ed), *Images of Deviance*, Harmondsworth, Penguin, 1971.
- COHEN Stanley et YOUNG Jock (ed), *The Manufacture of News : Social Problems, Deviance and the Mass Media*, Londres, Constable, 1973.
- COHEN Yves, *Organiser à l'aube du taylorisme. La pratique d'Ernest Mattern chez Peugeot, 1906-1919*, Besançon, Presses universitaires franc-comtoises, 2001.
- COLLARD David, *The New Right : A Critique*, Londres, Fabian Society, 1968.
- COLLOVALD Annie (ed), *L'Humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, p. 177-229.
- COOLEY Mike, « Lucas : the right to useful work », *Workers' Control Bulletin*, No. 3 (1978).
- CONGDON Tim, « Adam Smith as a Critic of Corporatism », *CBI Review*, No. 26 (1977), p. 42-55.
- , *Monetarism: An Essay in Definition*, Londres, Centre for Policy Studies, 1978.
- CONSERVATIVE PARTY, *The Industrial Charter: A Statement of Conservative Industrial Policy*, Londres, Conservative Central Office, 1947.
- , *The Right Road for Britain*, Londres, Conservative Central Office, 1949.
- , *The Right Approach: A Statement of Conservative Aims*, Londres, Conservative Central Office, 1976.
- , *The Right Approach to the Economy: Outline of an Economic Strategy for the Next Conservative Government*, Londres, Conservative Central Office, 1977/
- , *Conservative Manifesto 1979*, Londres, Conservative Central Office, 1979.
- CONSERVATIVE POLITICAL CENTRE, *Fair Deal at Work: The Conservative Approach to Modern Industrial Relations*, Londres, Conservative Political Centre, 1968.
- COOPEY Richard et WOODWARD Nicholas (ed), *Britain in the 1970s. The Troubled Economy*, Londres, UCL Press, 1996.
- COOTE Anna et CAMPBELL Beatrix, *Sweet Freedom : The struggle for women's liberation*, Londres, Pan Books, 1982.
- COURBON Bruno, « À propos d'un constituant lexical de la modernité : aspects sémantiques du mot crise », *Éla. Études de linguistique appliquée*, No. 157 (2010), p. 49-74.
- CRAIK William, *Bryn Roberts and the National Union of Public Employees*, Londres, Allen & Unwin, 1955.
- CREWE Ivor, SARLVIK Bo et ALT James, « Partisan Dealignment in Britain 1964-1974 », *British Journal of Political Science*, Vol. 7, No. 2 (1977), p. 150-152.
- CRICK Michael, *The March of Militant*, Londres, Faber, 1986.

- CRIPPS Francis et MORRELL Frances, « The Abandonment of Full Employment », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979, p. 95-102.
- CRONIN James, *Industrial Conflict in Modern Britain*, Londres, Croom Helm, 1979.
- CROSLAND Anthony, *The Future of Socialism*, Londres, Jonathan Cape, 1956.
- CROUCH Colin, *The Politics of Industrial Relations*, Londres, Fontana, 1979.
- , *Trade Unions: The Logic of Collective Action*, Londres, Fontana, 1982.
- , *Organizational Democracy and Political Process*, Chichester, Wiley, 1983.
- CSE LONDRES WORKING GROUP, *The Alternative Economic Strategy: A Response by the Labour Movement to the Economic Crisis*, Londres, CSE, 1980.
- CUNNISON Sheila, « Participation in Local Union Organisation. School Meals Staff: a Case Study », Eva Gamarnikow (ed), *Gender, Class and Work*, Londres, Heinemann, 1983, p. 84-89.
- CUNNISON Sheila et STAGEMAN Jane, *Feminizing the Unions : Challenging the Culture of Masculinity*, Aldershot, Avebury, 1993.
- CURRIE David et SMITH Ron, « Economic Trends and Crisis in the UK Economy », David Currie et Ron Smith (ed), *Socialist Economic Review*, Londres, Merlin, 1981, p. 10-23.
- CURTHOYS Ann, EADE Susan et SPEARRITT Peter, *Women at Work*, Canberra, Australian Society for the Study of Labour History, 1975.
- DALYELL Tam, *Devolution: The End of Britain?*, Londres, Cape, 1977.
- DARLINGTON Ralph, « British Syndicalism and the Critique of Trade Union Officialdom », *Historical Studies in Industrial Relations*, No. 25/26 (2008), p. 103-140.
- , *The Dynamics of Workplace Unionism: Shop Stewards' Organisation in Three Merseyside Plants*, Londres, Mansell, 1994
- DARLINGTON Ralph et LYDDON Dave, *Glorious Summer : Class Struggle in Britain*, 1972, Londres, Bookmarks, 2001.
- DELL Edmund, *A Hard Pounding: Politics and Economic Crisis 1974-1976*, Oxford, Oxford University Press, 1991.
- , *A Strange and Eventful History: Democratic Socialism in Britain*, Londres, HarperCollins, 2000.
- DELOYE Yves, *Sociologie historique du politique*, Paris, La Découverte, 1997.
- DENHAM Andrew et GARNETT Mark, *British Think Tanks and the Climate of Opinion*, Londres, UCL Press, 1998.
- , *Keith Joseph*, Teddington, Acumen, 2001.
- DERRICK Paul, *The Incomes Problem*, Nottingham, Spokesman, 1973.

- DEVOLDER Conny, CAUSARANO Pietro, HYMAN Richard, KOHL Heribert et BERGGREN Lars, « Syndicalisme à l'entreprise. Des avancées à l'ambiguïté », Michel Pigenet, Patrick Pasture et Jean-Louis Robert (ed), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005, p. 111-136.
- DE VRIES Margaret, *The International Monetary Fund and Deficit Countries: 1972-1978*, Washington DC, International Monetary Fund, 1985.
- DEWAR Hugo, *Communist Politics in Britain : the CPGB from its Origins to the Second World War*, Londres, Pluto, 1976.
- DIX Bernard et WILLIAMS Steve, *Serving the Public: The History of the National Union of Public Employees*, Vol. 1 « Building the Union », Londres, Lawrence & Wishart, 1987.
- DIXON Keith, *Les Évangélistes du marché : Les intellectuels britanniques et le néo-libéralisme*, Paris, Raisons d'agir, 1998.
- , « Le mouvement social britannique en 1968 », *Savoir / Agir*, No. 6 (2008), p. 77-84.
- DOBRY Michel, *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1986, 2009.
- , « Les voies incertaines de la transitologie. Choix stratégiques, séquences historiques, bifurcations et processus de path dependence », *Revue française de science politique*, Vol. 50, No. 4-5 (2000), p. 585-614.
- , « Calcul, concurrence et gestion du sens. Quelques réflexions à propos des manifestations étudiantes de novembre-décembre 1986 », Pierre Favre (ed), *La manifestation*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1990, p. 357-386.
- DONOUGHUE Bernard, *Prime Minister: The Conduct of Policy Under Harold Wilson and James Callaghan*, Londres, Jonathan Cape, 1987.
- , *Downing Street Diary: With Harold Wilson in No 10*, Londres, Cape, 2005.
- , *Downing Street Diary: With James Callaghan in No 10*, Londres, Cape, 2008
- DOREY Peter, *The Conservative Party and the Trade Unions*, Londres, Routledge, 1996.
- , *Wage Politics in Britain: The Rise and Fall of Incomes Policies since 1945*, Portland, Sussex Academic Press, 2001.
- DORLIN Elsa, *La matrice de la race : généalogie sexuelle et coloniale de la nation française*, Paris, La Découverte, 2006.
- , « Vers une épistémologie des résistances », Elsa Dorlin (ed), *Sexe, Race, Classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, 2009, p. 6-15.
- DRAKE Peter, Fairbrother Peter et Fryer Robert, *Women in the SCPS*, Coventry, Warwick University, 1982.
- , *A Programme for Union Democracy*, Coventry, Warwick University, 1982.

- DREYFUS-ARMAND Geneviève, FRANK Robert et LEVY Marie-Françoise (ed), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles, Complexe, 2000.
- DUBLIN Thomas, « Women Work and Protest in the Early Lowell Mills: ‘The Oppressing Hand of Avarice Would Enslave Us’ », *Labor History*, No. 16 (1975), p. 96–116.
- DUTTON David, *British Politics since 1945: The Rise and Fall of Consensus*, Oxford, Blackwell, 1991.
- EADEN James et RENTON David, *The Communist Party of Great Britain since 1920*, Basingstoke, Palgrave, 2002.
- EATON Jack et GILL Colin, *The Trade Union Directory: A Guide to all TUC Unions*, Londres, Pluto Press, 1981.
- EATON John et HUGHES John, *UCS. Workers’ Control. The Real Defence Against Unemployment Is Attack!*, Nottingham, Spokesman, 1971.
- EATON John, BARRATT BROWN Michael et COATES Ken, *An Alternative Economic Strategy for the Labour Movement*, Nottingham, Spokesman, 1975.
- EATWELL Roger, *The 1945-51 Labour Governments*, Londres, Batsford, 1979.
- « Editorial », *Social History*, Vol. 1, No. 1 (1976), p. 1-3.
- ELDRIDGE John, *Industrial Disputes: Essays in the Sociology of Industrial Relations*, Londres, Routledge & Keegan Paul, 1968.
- ELLISON Nick, « Consensus Here, Consensus There... but not Consensus Everywhere: The Labour Party, Equality and Social Policy in the 1950s », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 17-39.
- ENGLAND Joe, « Shop Stewards in Transport House : a comment upon the incorporation of the rank and file », *Industrial Relations Journal*, Vol. 12, No. 5 (1981), p. 16-29.
- EVANS Brendan et TAYLOR Andrew, *From Salisbury to Major: Continuity and Change in Conservative Politics*, Manchester, Manchester University Press, 1996.
- FAIRBAIRN Nicholas, « A Rake’s Progress to Bureaucratic Dictatorship », *CBI Review*, No. 19, (1975), p. 14-22.
- FAIRBROTHER Peter, *All Those in Favour : The Politics of Union Democracy*, Londres, Pluto Press, 1984.
- , « British Trade Unions Facing the Future », *Capital and Class*, No. 71 (2000), p. 11-42.
- FASSIN Didier et FASSIN Eric (ed), *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, Paris, La Découverte, 2006 .
- FAUCHER-KING Florence, « La “modernisation” du parti travailliste, 1997-2007. Succès et difficultés de l’importation du modèle entrepreneurial dans un parti politique », *Politix*, Vol. 21, No. 81 (2008), p. 125-149.

- FAY Stephen et YOUNG Hugo, *The Day the £ Nearly Died*, Londres, Sunday Times, 1978.
- FIELDING Nigel, *The National Front*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1981.
- FIELDING Steven, « The 1974-79 Governments and 'New' Labour », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 285-295.
- FILLIEULE Olivier, « On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires », Pierre Favre, Olivier Fillieule et Fabien Jobard (ed), *L'Atelier du politiste. Théories, actions, représentations*, Paris, La Découverte, 2007, p. 215-240.
- FILLIEULE Olivier et TARTAKOWSKY Danielle, *La manifestation*, Paris, Presses de Science Po, 2008.
- FISHER John, *Bread on the Waters : A History of TGWU Education, 1922-2000*, Londres, Lawrence & Wishart, 2005.
- FLANDERS Allan, *Management and Unions : The Theory and Reform of Industrial Relations*, Londres, Faber, 1970 .
- , « The Tradition of Voluntarism », *British Journal of Industrial Relations*, No. 12 (1974)
- FLEET Ken, *Whatever Happened at UCS?*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- FLETCHER Richard, *Problems of Trade Union Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- FLOUD Roderick et MCCLOSKEY Donald (ed), *The Economic History of Britain since 1700. Vol. III : 1939-1992*, Cambridge, Cambridge University Press, 1981, 1994.
- FLOUD Roderick et JOHNSON Paul (ed), *The Cambridge Economic History of Modern Britain. Vol. III : Structural Change and Growth, 1939-2000*, Cambridge : Cambridge University Press, 2004.
- FORESTER Tom, « Neutralising the Industrial Strategy », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979, p. 74-94.
- FORREST Anne, « Women and Industrial Relations Theory : No Room in the Discourse », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 48, No. 3, 1993, p. 409-440.
- FOSH Patricia et HEERY Edmund, *Trade Unions and Their Members : Studies in Union Democracy and Organisation*, Basingstoke, Macmillan, 1990.
- FOSTER John et WOOLFSON Charles, *Politics of the UCS Work-In : Class Alliances and the Right to Work*, Londres, Lawrence & Wishart, 1986.
- , « How the Workers on the Clyde Gained the Capacity for Class Struggle : the Upper Clyde Shipbuilders Work-In, 1971-2 », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 297-325.

- FOUCAULT Michel, « Le jeu de Michel Foucault », *Dits et écrits 1954-1988*, Tome II, 1976-1988, Paris, Gallimard, 1994, 2001, p. 298-329.
- , *Sécurité, territoire, population : cours au Collège de France (1977-1978)*, Paris, Gallimard Seuil, 2004.
- FOX Alan, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Londres, Faber, 1974.
- FRANCIS Martin, « 'Not Reformed Capitalism, But... Democratic Socialism': The Ideology of the Labour Leadership, 1945-51 », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 40-54.
- FRANK Robert, DREYFUS-ARMAND Geneviève, LE PULOCH Maryvonne, LEVY Marie-Françoise, ZANCARINI-FOURNEL Michelle, « Les années grises de la fin de siècle », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, No. 84 (2004), p. 75-82.
- FRIEDMAN Henry et MEREDDEEN Sander, *The Dynamics of Industrial Conflict: Lessons from Ford*, Londres, Croom Helm, 1980.
- FRIEDMAN Milton, *The Counter-Revolution in Monetary Theory*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1970.
- FROW Edmund, FROW Ruth et ROBERTS Ernie, *Democracy in the Engineering Union*, Nottingham, Spokesman, 1982.
- FRYER Peter, *Staying power: The history of black people in Britain*, Londres, Pluto Press, 1984.
- FRYER Robert, « Public service trade unionism in the twentieth century », Ray Mailly, Stuart Dimmock et Amarjit Singh Sethi (ed), *Industrial Relations in the Public Services*, Londres, Routledge, 1989, p. 17-66.
- ROBERT Fryer, FAIRCLOUGH Andy et MANSON Tom, *Organisation and Change in the National Union of Public Employees: A Report Prepared For the Special National Conference of Reorganisation*, Londres, NUPE, 1974.
- , « Facilities for Female Shop Stewards : The Employment Protection Act and Collective Agreements », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 16, No. 2 (1978), p. 160-174.
- FRYER Robert et WILLIAMS Steve, *A Century of Service: An Illustrated History of the National Union of Public Employees, 1889-1993*, Londres, Lawrence & Wishart, 1993.
- GALLUP George, *The Gallup International Public Opinion Polls*, Vol. 2, 1965-75, New York, Random House, 1976.
- GAMARNIKOW Eva (ed), *Gender, Class and Work*, Londres, Heinemann, 1983.
- GAMBLE Andrew, « The Free Economy and the Strong State: The Rise of the Social Market Economy », *The Socialist Register*, 1979, p. 1-25.
- , « Thatcherism and Conservative Politics », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 109-131.

- , « The Impact of the SDP », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 291-308.
- , *The British Party System and Economic Policy: 1945-1983*, Oxford, Clarendon Press, 1984.
- , *The Free Economy and the Strong State : The Politics of Thatcherism*, Basingstoke, Macmillan, 1988.
- , *Britain in Decline. Economic Policy, Political Strategy and the British State*, New York, St Martin's, 1981, 1994.
- , « Neo-liberalism », *Capital & Class*, No. 75 (2001), p. 127-134.
- GARDNER Nick, *Decade of Discontent. The Changing British Economy since 1973*, Oxford, Blackwell, 1987.
- GARNETT Mark, « Planning for Power: 1964-1970 », Stuart Ball et Anthony Seldon (ed), *Recovering Power: The Conservatives in Opposition since 1867*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2005, p. 192-218.
- GEORGI Frank, « Le monde change, changeons notre syndicalisme. La crise vue par la CFDT (1973-1988) », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, No. 84 (2004), p. 93-105.
- GILROY Paul, *There Ain't no Black in the Union Jack*, Londres, Routledge, 1987, 2002 .
- GILROY Paul, *The Black Atlantic: Modernity and Double Consciousness*, Londres, Verso, 1993.
- GLASGOW UNIVERSITY MEDIA GROUP, *Bad News*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 1976.
- GLYN Andrew et SUTCLIFFE Bob, *British Capitalism, Workers and the Profits Squeeze*, Harmondsworth, Penguin, 1972.
- GLYN Andrew et HARRISON John, *The British Economic Disaster*, Londres, Pluto, 1980.
- GOBILLE Boris, « Crise politique et incertitude : régimes de problématisation et logiques de mobilisation des écrivains en mai 68 », Thèse de doctorat, École des hautes études en sciences sociales, 2003.
- GOFFMAN Erving, *Strategic Interaction*, Oxford, Blackwell, 1970.
- GOLDTHORPE John (ed), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon, 1984.
- GOLDTHORPE John, BECHHOFFER Frank, LOCKWOOD David et PLATT Jenifer, *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press, 1968.
- , *The Affluent Worker : Political Attitudes and Behaviour*, Cambridge, Cambridge University Press, 1968.
- GOODEY Chris, *Workers' Control in Portugal: A Report*, Nottingham, Spokesman, 1977.

- GORMLEY Joe, *Battered Cherub: The Autobiography of Joe Gormley*, Londres, Hamish Hamilton, 1982.
- GOULD Philip, *The Unfinished Revolution : How the Modernisers Saved the Labour Party*, Londres, Abacus, 1999.
- GOULDNER Alvin, *Wildcat Strike. A Study of an Unofficial Strike*, Londres, Routledge & Keegan Paul, 1955.
- GOUREVITCH Peter, MARTIN Andrew, ROSS George, ALLEN Christopher, BORNSTEIN Stephen et MARKOVITS Andrei, *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*, Londres, Allen & Unwin, 1984.
- GRAMSCI Antonio, *Selections from Prison Notebooks*, Londres, Lawrence and Wishart, 1971
- GRAY Robert, « The Falklands Factor », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 271-280.
- GREENE Anne-Marie, « Women and Industrial Relations », Peter Ackers et Adrian Wilkinson (ed), *Understanding Work and Employment : Industrial Relations in Transition*, Oxford, Oxford University Press, 2003, p. 305-315.
- GREENLEAF William, *The British Political Tradition*, Vol. II, « The Ideological Heritage », Londres, Methuen, 1983.
- GRIFFIN John, *Strikes: a Study in Quantitative Economics*, New York, Columbia University Press, 1939.
- HALBWACHS Maurice, *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1949,1968.
- , *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris, Albin Michel, 1925,1994.
- HALL David, *The Cuts Machine: The Politics of Public Expenditure*, Londres, Pluto, 1983.
- HALL Stuart, « The Battle for Socialist Ideas in the 1980s », *The Socialist Register*, 1982, p. 1-19.
- , « The Great Moving Right Show », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence & Wishart, 1983, 20-33.
- , « The ‘Little Caesars’ of Social Democracy », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 309-321.
- , « Authoritarian Populism : A Reply to Jessop et al », *New Left Review*, No. 151 (1985), p. 115-124
- HALL Stuart et JACQUES Martin, « Introduction », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence & Wishart, 1983, p. 1-19.
- HALL Stuart et JACQUES Martin (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983.

- HALL Stuart, CRITCHER Chas, JEFFERSON Tony, CLARKE John et ROBERTS Brian, *Policing the Crisis: Mugging, the State, and Law and Order*, Londres, Macmillan, 1978.
- HALLAM Julia, *Nursing the Image : Media, Culture and Professional Identity*, Londres, Routledge, 2000.
- HAM Adrian, *Treasury Rules: Recurrent Themes in British Economic Policy*, Londres, Quartet, 1981.
- HANSARD, Vol. 890 (1975)
- HANSARD, Vol. 915 (1976)
- HANSARD, Vol. 960 (1979)
- HANSARD, Vol. 961 (1979)
- HANSARD, Vol. 962 (1979)
- HANSEN Frank, *Grunwick: The Fight for Trade Union Rights. The Story so Far*, Londres, Chartist Publications, 1977.
- HANSON Charles, *Trades Unions : A Century of Privilege? An Historical Explanation of the 1971 Industrial Relations Act and the Perennial Issues of Trade Union Power and Law*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1973.
- HANSON Charles et MATHER Graham, *Striking Out Strikes : Changing Employment Relations in the British Labour Market*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1988.
- HARMON Mark, *The British Labour Government and the 1976 IMF Crisis*, Londres, Macmillan, 1997,
- HARTMANN Paul, « News and public perceptions of industrial relations », *Media, Culture and Society*, Vol. 1, No. 3 (1979), p. 255-270.
- HARVEY David, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford, Oxford University Press, 2005
- HAY Colin, « Rethinking Crisis : Narratives of the New Right and Constructions of Crisis », *Rethinking Marxism*, Vol. 8, No. 2 (1995), p. 60-76.
- , « Narrating Crisis: The Discursive Construction of the Winter of Discontent », *Sociology*, vol. 30, No. 2 (1996), p. 253-277.
- , *The Political Economy of New Labour : Labouring under False Pretences ?*, Manchester, Manchester University Press, 1999.
- , « The Invocation of External Economic Constraint : A Genealogy of the Concept of Globalization in the Political Economy of the British Labour Party, 1973-2000 », *The European Legacy: Towards New Paradigms*, Vol. 6, No. 2 (2001), p. 233-249.
- « The « Crisis » of Keynesianism and the Rise of Neoliberalism in Britain : An Ideational Institutional Approach », John Campbell et Ove K. Pedersen (ed), *The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*, Princeton, Princeton University Press, 2001.

- HAY William, *Industrial Democracy for Miners*, Nottingham, Spokesman, 1968.
- HAYEK Friedrich, *1980s Unemployment and the Unions : Essays on the Impotent Price Structure of Britain and Monopoly in the Labour Market : With a Postscript on British Trade Unions and the Law: From Taff Vale to Tebbit by Charles G Hanson*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1984.
- HEALEY Denis, *The Time of My Life*, Londres, Michael Joseph, 1989
- HEERY Edmund, « Trade Unionism under New Labour », The Shirley Lerner Memorial Lecture 2005, Manchester Industrial Relations Society, 2005.
- HEERY Edmund et FOSH Patricia, « Introduction : Whose Union ? Power and Bureaucracy in the Labour Movement », Patricia Fosh et Edmund Heery (ed), *Trade Unions and their Members: Studies in Union Democracy and Organisation*, Basingstoke, Macmillan, 1990, p. 1-28.
- HEERY Edmund et KELLY John, « Union Women : a Survey of Full Time Women Officers », Londres, LSE Department of Industrial Relations, 1988.
- HEFFER Eric, *The Class Struggle in Parliament*, Londres, Gollancz, 1973.
- , *Towards Democratic Socialism*, Nottingham, Spokesman, 1981.
- HENIG Simon, « The Labour Party and Women's Quotas », Working Paper No. 5, University of Sunderland, Centre for Contemporary Political Issues, 1999.
- HICKSON Kevin, « Economic Thought », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 34-51.
- , *The IMF Crisis of 1976 and British Politics*, Londres, Tauris Academic Studies, 2005.
- HILL Dilys, « Devolution », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 224-227.
- HINTON James et HYMAN Richard, *Trades Unions and Revolution : The Industrial Politics of the Early British Communist Party*, Londres, Pluto, 1975.
- HIRSCHMAN Albert, *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Harvard University Press, 1970.
- HOBBSAWM Eric, *Labouring Men: Studies in the History of Labour*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1964.
- , *Industry and Empire*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1969.
- , « Falklands Fallout », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 257-270.
- , « Britain: A Comparative View », Brian Brivati et Harriet Jones (ed), *What Difference Did the War Make?*, Leicester, Leicester University Press, 1993, p. 20-47.

- HOGG Quentin, *The Case for Conservatism*, Londres, Conservative Political Centre, 1948.
- HOGGART Richart, *The Uses of Literacy: Aspects of Working-Class Life, With Special Reference to Publications and Entertainments*, Londres, Chatto & Windus, 1957.
- HOLLAND Stuart, *The State as Entrepreneur: New Dimensions for Public Enterprise: The IRI State Share-Holding Formula*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1972.
- , *The Socialist Challenge*, Londres, Quartet, 1975; Stuart Holland, *Beyond Capitalist Planning*, Oxford, Blackwell, 1978.
- , « The Industrial Strategy », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 296-302.
- HOLMES Martin, *The Labour Government, 1974-79. Political Aims and Economic Reality*, Londres, Macmillan, 1985.
- , *The First Thatcher Government 1979-1983: Contemporary Conservatism and Economic Change*, Brighton, Wheatsheaf, 1985.
- , *Thatcherism: Scope and Limits, 1983-1987*, Basingstoke, Macmillan, 1989.
- HOOVER Kenneth et PLANT Raymond, *Conservative Capitalism in Britain and the United States: A Critical Appraisal*, Londres, Routledge, 1989.
- HOURSTON James, « Capitalism – The Way Ahead », *CBI Review*, No. 28 (1978), p. 33-39.
- HOWELL Chris, *Trade Unions and the State : The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton, Princeton University Press, 2005.
- HUDSON INSTITUTE EUROPE, *The United Kingdom in 1980*, Londres, Wiley, 1974.
- HUFTON Olwen, « Women in History. Early Modern Europe », *Past & Present*, No. 101 (1983), p. 125-141 .
- HUGHES John, *The Cuts: Strange Arithmetic*, Nottingham, Spokesman, 1978.
- , *A Shorter Working Week*, Nottingham, Spokesman, 1978.
- , « Public Expenditure: The Retreat from Keynes », Ken Coates (ed), *What Went Wrong*, Nottingham, Spokesman, 1979, p. 103-123.
- HUTBER Patrick, *The Decline and Fall of the Middle Class and How It Can Fight Back*, Harmondsworth, Penguin, 1977.
- HUTTON Will, « The Stakeholder Society », David Marquand et Anthony Seldon (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1996, p. 290-308.
- HYMAN Richard, *Strikes*, Londres, Fontana, 1972, 1984.
- , *Industrial Relations : A Marxist Introduction*, Londres, Macmillan, 1975.

- , « The Politics of workplace trade unionism : Recent Tendencies and Some Problems in Theory », *Capital and Class*, No. 8 (1979), p. 54-67.
- , « What Went Wrong? », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 353-364.
- INCE Godfrey, *The Ministry of Labour and National Service*, Londres, Allen and Unwin, 1960.
- INNS OF COURT CONSERVATIVE ASSOCIATION, *A Giant's Strength*, Londres, Inns of Court Conservative Association, 1958.
- INSTITUTE FOR WORKERS CONTROL, *Industrial Democracy. Tony Benn at the IWC Debate: An Account of the Institute for Workers' Control Meeting at the Labour Party Conference, November 1974*, Nottingham, Spokesman, 1975.
- INSTITUTE OF ECONOMIC AFFAIRS, *Trade Unions : Public Goods or Public 'Bads' ?*, Londres, Institute of Economic Affairs.
- « Introduction », *Past & Present*, No. 1 (1952).
- IRONSIDE Mike et SEIFERT Roger, *Facing Up to Thatcherism : The History of NALGO, 1979-1993*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- JACKSON Dudley, TURNER Herbert et WILKINSON Frank, *Do Trade Unions Cause Inflation? Two Studies, With a Theoretical Introduction and Policy Conclusion*, Cambridge, Cambridge University Press, 1971.
- JAMES Larry, *Power in a Trade Union: The Role of the District Committee in the AUEW*, Cambridge, Cambridge University Press, 1984.
- JARRAT Alex, « An Employer's Constructive Reaction to Bullock », *CBI Review*, No. 24 (1977), p. 16-24.
- JAY Peter, « Englanditis », Emmett Tyrrell (ed), *The Future That Doesn't Work : Social Democracy's Failures in Britain*, Garden City, Doubleday, 1975, 1977, p. 169-182.
- JEFFERY Keith et HENNESSY Peter, *States of Emergency: British Governments and Strikebreaking since 1919*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1983.
- JEFFERYS Kevin, « British Politics and Social Policy During the Second World War », *Historical Journal*, Vol. 30, No. 1, 1987, p. 123-124.
- , *The Churchill Coalition and Wartime Politics, 1940-1945*, Manchester, Manchester University Press, 1991.
- JENKINS Peter, *Mrs Thatcher's Revolution: The Ending of the Socialist Era*, Londres, Cape, 1987.
- JENKINS Roy, *What Matters Now*, Londres, Fontana, 1972.

- JESSOP Bob, BONNETT Kevin et BROMLEY Simon, « Authoritarian Populism, Two Nations, and Thatcherism », *New Left Review*, No. 147 (1984), p. 32-60.
- , « Thatcherism and the Politics of Hegemony : a Reply to Stuart Hall », *New Left Review*, No. 153 (1985), p. 87-101.
- , « Popular Capitalism, Flexible Accumulation and Left Strategy », *New Left Review*, No. 165 (1987), p. 103-122.
- , « Farewell to Thatcherism ? Neo-Liberalism and 'New Times' », *New Left Review*, No. 179 (1990), p. 81-102
- JOHNSON Richard, *Making Histories : Studies in History-Writing and Politics*, Londres, Hutchinson, 1982.
- , *The Politics of Recession*, Londres, Macmillan, 1985.
- JONES Harriet, « The Conservative Party and the Welfare State 1942-1955 », PhD Thesis, University of Londres, 1992.
- , « The post-war consensus in Britain: thesis, antithesis, synthesis? », Brian Brivati, Julia Buxton et Anthony Seldon (ed), *The contemporary history handbook*, Manchester, Manchester University Press, 1996, p. 41-49.
- , « A Bloodless Counter-Revolution: The Conservative Party and the Defence of Inequality, 1945-1951 », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 1-16.
- JONES Harriet et KANDIAH Michael (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996.
- JONES Jack, *Union Man: The Autobiography of Jack Jones*, Londres, Collins, 1986.
- JONES Tudor, *Remaking the Labour Party*, Londres, Routledge & Keegan Paul, 1996.
- JOSEPH Keith, *Stranded in the Middle Ground*, Londres, Centre for Policy Studies, 1976.
- , *Conditions for Fuller Employment*, Londres, Centre for Policy Studies, 1979.
- , *Solving the Union Problem is Key to Britain's Economic Recovery*, Londres, Centre for Policy Studies, 1979.
- , « Industry, the City of Londres and Our Economic Future », David Coates et John Hillard (ed), *The Economic Decline of Modern Britain: The Debate between Left and Right*, Brighton, Wheatsheaf, 1986, p. 67-76.
- JOYCE Patrick, *Work, Society and Politics : The Culture of the Factory in Later Victorian England*, Brighton, Harvester Press, 1980.
- , *Visions of the People : Industrial England the Question of Class, 1840-1914*, Cambridge, Cambridge University Press, 1991.

- KANDIAH Michael, « Lord Woolton's Chairmanship of the Conservative Party, 1946-1951 », PhD Thesis, University of Exeter, 1992.
- , « Conservative Leaders, Strategy – and 'Consensus'? », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 58-78.
- , « The Conservative Party and the Early Cold War: The Construction of 'New Conservatism' », Michael Hopkins (ed), *Cold War Britain, 1945-1964*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2003, p. 34-36.
- KARSH Bernard, *Diary of a Strike*, Urbana, University of Illinois Press, 1958.
- KAVANAGH Dennis, *Thatcherism and British Politics : The End of Consensus ?*, Oxford, Oxford University Press, 1987.
- , « The Postwar Consensus », *Twentieth Century British History*, Vol. 3, No. 2, 1992, p. 175-190.
- , « Conclusion : reading and misreading Old Labour », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, 321-334.
- , « The Making of Thatcherism : 1974-1979 », Stuart Ball et Anthony Seldon (ed), *Recovering Power: The Conservatives in Opposition since 1867*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2005 p. 219-242.
- KAVANAGH Dennis et MORRIS Peter, *Consensus Politics from Attlee to Thatcher*, Oxford, Blackwell, 1989.
- KEARNEY Hugh, *The British Isles : A History of Four Nations*, Cambridge, Cambridge University Press, 1989.
- KEEGAN William, *Mrs Thatcher's Economic Experiment*, Londres, Allen Lane, 1984.
- KEEGAN William et PENNANT-REA Rupert, *Who Runs the Economy*, Londres, Maurice Temple Smith, 1979.
- KERR Peter, « The Postwar Consensus : A Woozle That Wasn't ? », David Marsh, Jim Buller, Colin Hay, Jim Johnston, Peter Kerr, Stuart McAnulla et Matthew Waston, *Postwar British Politics in Perspective*, Cambridge, Polity, 1999, p. 67-85.
- KELLY John, *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, collectivism and long waves*, Londres, Routledge, 1998.
- KELLY John et HEERY Edmund, *Working for the Union: British Trade Union Officers*, Cambridge, Cambridge University Press, 1994.
- KENDALL Walter, *State Ownership, Workers' Control and Socialism*, Nottingham, Spokesman, 1973.
- KESSLER-HARRIS Alice, « Organizing the Unorganizable: Three Jewish Women and Their Union », *Labor History*, No. 17 (1976), p. 5-23.

- KHABAZ David, *Manufactured Schema: Thatcher, the Miners and the Culture Industry*, Leicester, Matador, 2006
- KILPATRICK Andrew et LAWSON Tony, « On the Nature of the Industrial Decline in the UK », *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, No. 1 (1980), p. 85-102.
- KING Roger et NUGENT Neil (ed), *Respectable Rebels: Middle Class Campaigns in Britain in the 1970s*, Londres, Hodder and Soughton, 1979.
- KIRTON Gill, *The Making of Women Trade Unionists*, Aldershot, Ashgate, 2006.
- KLACZYNSKA Barbara, « Why Women Work: A Comparison of Various Groups-Philadelphia, 1910–1930 », *Labor History*, No. 17 (1976), p. 73–87.
- KLUGMAN James, *History of the Communist Party of Great Britain*, Londres, Lawrence & Wishart, 1969.
- KNOWLES Kenneth, *Strikes: A Study of Industrial Conflict, with Special Reference to British experience between 1911 and 1947*, Oxford, Blackwell, 1952.
- KOESTLER Arthur (ed), *Suicide of a Nation ? An Enquiry into the State of Britain Today*, Londres, Hutchinson, 1963.
- KORNHAUSER Arthur, *Industrial Conflict*, New York, McGraw-Hill, 1954.
- REINHART Koselleck, « Crisis », *Journal of the History of Ideas*, Vol. 67, No. 2 (2006), p. 357-400.
- KRIEGER Joel, Reagan, *Thatcher and the Politics of Decline*, Oxford, Polity Press, 1986.
- KUHN James, *Bargaining in Grievance Settlement: The Power of Industrial Work Groups*, New York, Columbia University Press, 1961.
- LABOUR PARTY, *Let Us Face the Future*, Londres, Labour Party, 1945.
- , *Signposts for the Sixties*, Londres, Labour Party, 1961.
- , *Twelve Wasted Years*, Londres, Labour Party, 1963.
- , *Report of the Seventy-Second Annual Conference of the Labour Party*, Londres, Labour Party, 1973.
- , *Report of the Seventy-Fifth Annual Conference of the Labour Party*, Londres, Labour Party, 1976.
- LAGROYE Jacques, *La Politisation*, Paris, Belin, 2003.
- LANE Tony, « The Tories and the Trade Unions : Rhetoric and Reality », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 169-187.
- LANE Tony et ROBERTS Kenneth, *Strike at Pilkingtons*, Londres, Collins, 1971.

- LANGE Peter, ROSS George, VANNICELLI Maurizio, *Unions, Change and Crisis : French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980*, Londres, Allen & Unwin, 1982.
- LASH Scott et URRY John, *The End of Organized Capitalism*, Cambridge, Polity, 1987.
- LAVABRE Marie-Claire, *Le fil rouge. Sociologie de la mémoire communiste*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1994.
- LAWRENCE Elizabeth, *Gender and Trade Unions*, Londres, Taylor & Francis, 1994.
- LAWSON Nigel, « Do We Need an Industrial Policy? », *CBI Review*, No. 29 (1978), p. 13-24.
- LEDWITH Sue, « Vive la différence ? Women and Trade Unions in Britain », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 87-112
- LEFEBVRE Rémi et SAWICKI Frédéric, *La société des socialistes : le PS aujourd'hui*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant, 2006.
- LEIJONHUFVUD Axel, *On Keynesian Economics and the Economics of Keynes: A Study in Monetary Policy*, New York, Oxford University Press, 1968.
- LEMOSSE Michel, « Les syndicats d'enseignants anglais : structures et recherche de l'unité, 1944-1976 », Thèse de 3^e cycle, Université Paris 3, 1981 ; « Les syndicats d'enseignants anglais : identité, politiques et stratégies (1944-1985) », Thèse d'Etat, Université Paris 3, 1988.
- , « Les “Cols blancs” et leurs syndicats », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 115-135.
- LEMOSSE Michel (ed), « Les années Wilson », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 10, No. 1, 1998
- LENORMAND Marc, « Entre tournant réaliste et nouveau radicalisme : les syndicats, le Parti travailliste et l'Etat britannique, de la révolution thatchérienne au néo-travaillisme », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2 (2009), p. 167-187.
- , « ‘Only working for pin money ?’ Marginalisation et politisation des femmes dans le mouvement syndical britannique des années 1970 », Françoise Barret-Ducrocq, Florence Binard et Guyonne Leduc (ed), *Comment l'égalité vient aux femmes. Politique, droit et syndicalisme en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis et en France*, Paris, L'Harmattan, 2012, p. 161-184.
- LEWENHAK Sheila, *Women and Trade Unions : An Outline History of Women in the British Trade Union Movement*, New York, Saint Martin's Press, 1976.
- LORBER Judith, « From the Editor », *Gender and Society*, Vol. 1, No. 1 (1987), p. 3-5.
- LERUEZ Jacques (ed), *Le Thatchérisme : doctrine et action*, Paris, La documentation française, 1984 .

- LEYS Colin, « Still a Question of Hegemony », *New Left Review*, No. 181 (1990), p. 119-128.
- LLOYD William, *The Social System of the Modern Factory. The Strike: A Social Analysis*, New Haven, Yale University Press, 1947.
- LUKACS George, *Histoire et conscience de classe*, Paris, Éditions de Minuit, 1960.
- LUCAS AEROSPACE COMBINE SHOP STEWARDS COMMITTEE, *Democracy Versus the Circumlocution Office*, Nottingham, Spokesman, 1979.
- , *Lucas: An Alternative Plan*, Nottingham, Spokesman, 1981.
- LUDLAM Steve, « Labourism and the disintegration of the postwar consensus : disunited trade union economic policy responses to public expenditure cuts, 1974-1979 », PhD thesis, University of Sheffield, 1990.
- , « The Gnomes of Washington: four myths of the 1976 IMF Crisis », *Political Studies*, Vol. 40 (1992), p. 713-727.
- LUDLAM Steve et SMITH Martin., *Contemporary British Conservatism*, Londres, Macmillan, 1996.
- LUNN Ken, « Complex Encounters : Trade Unions, Immigration and Racism », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, 2007 p. 70-90.
- LYDDON Dave, « 'Glorious Summer', 1972 : the High Tide of Rank and File Militancy », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 326-352.
- MACGREGOR Ian, *The Enemies Within : The Story of the Miners' Strike 1984-1985*, Londres, Collins, 1986.
- MANDELSON Peter, *The Blair Revolution : Can the Labour Party Deliver ?*, Londres, Faber, 1996.
- , *The Blair Revolution Revisited*, Londres, Politico's, 2002.
- MACRAE Norman, *Sunshades in October: An Analysis of the Main Mistakes in British Economic Policy since the Mid Nineteen-Fifties*, Londres, Allen & Unwin, 1963.
- MARLOW Hugh, « Participation – A Means of Achieving Commitment », *CBI Review*, No. 25 (1977), p. 24-32.
- MARLOW James, *Questioning the Postwar Consensus Thesis: Towards an Alternative Account*, Aldershot, Dartmouth, 1996.
- MARQUAND David, *Ramsay MacDonald*, Londres, Cape, 1977.
- , *The Unprincipled Society: New Demands and Old Politics*, Londres, Cape, 1988.
- , *The Progressive Dilemma*, Londres, Heinemann, 1991.

- , « Moralists and Hedonists », David Marquand et Anthony Seldon (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1996, p. 5-28.
- MARQUAND David et SELDON Anthony (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1996.
- MARSH Peter, *Anatomy of a Strike: Unions, Employers and Punjabi Workers in a Southall Factory*, Londres, The Institute of Race Relations, 1967.
- MARTIN Ross, *TUC: The Growth of a Pressure Group, 1868-1976*, Oxford, Oxford University Press, 1980.
- MARTIN Tara, « 'End of an era?' Class politics, memory & Britain's Winter of Discontent », PhD Thesis, University of Manchester, 2008.
- , « The Beginning of Labor's End ? Britain's 'Winter of Discontent' and Working-Class Women's Activism », *International Labor and Working-Class History*, No. 75 (2009), p. 49-67.
- MARWICK Arthur, *British Society since 1945*, Londres, Penguin, 2003.
- MASON Bob et BAIN Peter, « The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of The Literature », *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 46, No. 2 (1993), p. 332-351.
- MATHIEU Lilian, *Comment lutter ? Sociologie et mouvements sociaux*, Paris, Textuel, 2004.
- , « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles et Antoine Roger (ed), Paris, L'Harmattan, 2007, p.
- , *Les années 70, un âge d'or des luttes?*, Paris, Textuel, 2009, p. 14-15.
- MATTHEWS George, *All for the Cause: The Communist Party, 1920-1980*, Londres, Communist Party of Great Britain, 1980.
- MATTHEWS R.C.O., « Why has Britain had Full Employment since the War? », *The Economic Journal*, Vol. 78, No. 311 (1968), p. 555-569.
- MAUNDER William (ed), *The British Economy in the 1970s*, Londres, Heinemann, 1980.
- MAYO Elton, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, Macmillan, 1933.
- , *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Boston, Harvard University Press, 1945.
- MCCOMBS Maxwell, *Setting the Agenda : The Mass Media and Public Opinion*, Polity Press, 2004.
- MCCOMBS Maxwell et SHAW Donald, « The Agenda-Setting Function of Mass Media », *Public Opinion Quarterly*, vol. 36, 1972.

- MCGANN Susan, CROWTHER Anne et DOUGALL Rona, *A Voice for Nurses: A History of the Royal College of Nursing, 1916-1990*, Manchester, Manchester University Press, 2009.
- MCILROY John, « Making Trade Unionists : the Politics of Pedagogy, 1945-79 », Alan Campbell, Nina Fishman et John McIlroy (ed), *British Trade Unions and Industrial Politics: The Post-War Compromise, 1945-64*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 38-56.
- , « Notes on the Communist Party and Industrial Politics », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 216-258.
- , « ‘Always Outnumbered, Always Outgunned’ : the Trotskyists and the Trade Unions », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 259-296.
- , « New Labour, New Unions, New Left », *Capital and Class*, No. 71 (2000), p. 11-45
- MCILROY John et CAMPBELL Alan, « The High Tide of Trade Unionism : Mapping Industrial Politics, 1964-1979 », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, 2007 p. 93-130.
- MCILROY John, FISHMAN Nina et CAMPBELL Alan (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007.
- MCKENZIE Robert, *British Political Parties*, Londres, Heinemann, 1955.
- MEACHER Michael, *Socialism with a Human Face. The Political Economy of Britain in the 1980s*, Londres, Allen & Unwin, 1982.
- MEADE James, *The Intelligent Radical's Guide to Economic Policy: The Mixed Economy*, Londres, Allen & Unwin, 1975.
- MERCER Helen, « Industrial Organisation and Ownership and a New Definition of the Postwar ‘Consensus’ », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 139-140.
- MICHELS Robert, *Les partis politiques: essai sur les tendances oligarchiques des démocraties*, Trad. S. Jankélévitch, Paris, Flammarion, 1914.
- MIDDLEMAS Keith, *Politics in Industrial Society*, Londres, André Deutsch, 1979.
- MILES Robert et PHIZACKLEA Annie, *The New TUC, Black Workers and Commonwealth Immigration 1954-1973*, Warwick, 1977.
- MILIBAND Ralph, *Parliamentary Socialism*, Londres, Merlin Press, 1964.
- , « A State of De-Subordination », *The British Journal of Sociology*, Vol. 29, No. 4, (1978), p. 399-409.

- MILIBAND Ralph et PANITCH Leo, « Socialists and the 'New Conservatism' », *The Socialist Register 1987*, p. 502-514.
- MILNE-BAILEY Walter, *Trade Unions and the State*, Londres, Allen & Unwin, 1934.
- MILZA Pierre, « Italie 1968 : le mai rampant », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, Vol. 11, No. 11-13 (1988), p. 38-41.
- MINISTRY OF LABOUR AND NATIONAL SERVICE, *Industrial Relations Handbook*, HMSO, 1953.
- MINKIN Lewis, « The British Labour Party and the Trade Unions : Crisis and Compact », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 28, No. 1 (1974), p. 7-37.
- , *The Labour Party Conference: A Study in the Politics of Intra-Party Democracy*, Manchester, Manchester University Press, 1980.
- , *The Contentious Alliance: Trade Unions and the Labour Party*, Edimbourg, Edinburgh University Press, 1991.
- MINKIN Lewis et Seyd Patrick, « The British Labour Party », William Paterson et Alastair Thomas (ed), *Social Democratic Parties in Europe*, Londres, Croom Helm, 1977, p. 103-145.
- MISCHI Julian, *Servir la classe ouvrière: sociabilités militantes au PCF*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2010.
- MOCTONIAN Anton, « Membership Growth and the Sponsoring of Branch and Workplace Democracy in the National Union of Public Employees, 1968-1979 », Dissertation, Keele University, 2005.
- MONKS John, « The British Trade Unions and Europe », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 153-165.
- MOORE Barrington, *Injustice: The Social Bases of Obedience and Revolt*, Londres, Macmillan, 1978.
- MORGAN Kenneth, *Rebirth of a Nation : Wales 1880-1980*, Oxford, Clarendon, 1981.
- , *Britain Since 1945: the People's Peace*, Oxford, Oxford University Press, 1990, 2001.
- , « Was Britain dying ? », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 303-307.
- MORGAN Kevin, *Against Fascism and War: Ruptures and Continuities in British Communist Politics, 1935-1941*, Manchester, Manchester University Press, 1989.
- MOSLEY Paul, *The Making of Economic Policy: Theory and Evidence from Britain and the United States Since 1945*, Brighton, Wheatsheaf, 1984.
- MOSS Robert, *The Collapse of Democracy*, Londres, Temple Smith, 1975.

- MOTARD Anne-Marie, « Le TUC et l'Europe, le virage des années Thatcher : de l'internationalisme de principe au pragmatisme pro-européen », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 113-131.
- MOTARD Anne-Marie (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009.
- MULLEN John, « La législation syndicale de Thatcher à Brown : menaces et opportunités pour les syndicats », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 73-85.
- MUNRO Anne, *Women, Work and Trade Unions*, Londres, Mansell, 1999.
- MURRAY Andrew, *The T&G Story: A History of the Transport and General Workers Union, 1922-2007*, Londres, Lawrence & Wishart, 2008.
- MURRAY Lionel, « The TUC View », *CBI Review*, (1975), p. 26-33.
- , *The Role of the Trade Unions*, Granada Lecture, 1980, p. 85.
- NAIRN Tom, « The Future of Britain's Crisis », *New Left Review*, No. 13/14 (1979), p. 49-56.
- , « Britain's Living Legacy », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence and Wishart, 1983, p. 281-288.
- NATIONAL STEERING COMMITTEE AGAINST THE CUTS, *Breakdown: The Crisis in Your Public Services*, Londres, NSCAC, 1977.
- , *Behind Closed Doors: An Analysis of Public Expenditure Planning*, Londres, NSCAC, 1979.
- NATIONAL UNION OF GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS, *Sixty Years of the National Union of General and Municipal Workers*, Londres, NUGMW, 1949.
- NATIONAL UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, *NUPE Annual Report 1971*, Londres, NUPE, 1971
- , *NUPE Annual Report 1973*, Londres, NUPE, 1973
- , *NUPE Annual Report 1975*, Londres, NUPE, 1975.
- , *Time to Change Course: An Economic Review*, Londres, NUPE, 1976
- , *Fight Back!*, Londres, NUPE, 1977
- , *Report of 51st National Conference*, Londres, NUPE, 1978.
- , *Report of 52nd National Conference*, Londres, NUPE, 1979.
- NDIAYE Pap, « Pour une histoire des populations noires en France : préalables théoriques », *Le Mouvement social*, No. 213 (2005), p. 91-108.
- , *La condition noire : Essai sur une minorité française*, Paris, Calmann-Lévy, 2008.

- NEVEU Erik, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, 2005.
- NEWMAN George, *Path to Maturity: NALGO 1965-1980*, Londres, NALGO, 1982.
- NOIRIEL Gérard, *Longwy: immigrés et prolétaires: 1880-1980*, Paris, Presses universitaires de France, 1984.
- , *Les ouvriers dans la société française : XIXe-XXe siècle*, Paris, Seuil, 1986.
- NORTON Philip, « Parliament », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 190-206.
- NORTON Philip (ed), *The Conservative Party*, Londres, Prentice Hall, 1996.
- NOSSITER Bernard, *Britain, A Future That Works*, Londres, André Deutsch, 1978.
- OFFERLE Michel, « L'Histoire des politistes », Pierre Favre et Jean-Baptiste Legavre (ed), *Enseigner la science politique*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- , « Socio-histoire du politique », Pascal Perrineau et Dominique Reynié (ed), *Dictionnaire du vote*, PUF, 2001.
- Our Changing Democracy: Devolution in Scotland and Wales*, Londres, HMSO, Cmnd. 6348, 1975.
- OWEN David, *In Sickness and Health: The Politics of Medicine*, Londres, Quartet, 1976.
- PANITCH Leo, *Social Democracy & Industrial Militancy. The Labour Party, the Trade Unions and Incomes Policy, 1945-1947*, Cambridge, Cambridge University Press, 1976.
- , *Working-Class Politics in Crisis: Essays on Labour and the State*, Londres, Verso, 1986.
- PARKER Jane, *Women's Groups and Equality in British Trade Unions*, Lewiston, Edwin Mellen Press, 2003.
- , « The Trades Union Congress and civil alliance building: towards social alliance unionism? », *Employee Relations*, Vol. 30, No. 5 (2008), p. 562-583.
- PARMAR Prathiba, « Gender, race and class : Asian women in resistance », Centre for Contemporary Cultural Studies, *The Empire Strikes Back: Race and Racism in 70s Britain*, Londres, Hutchinson, 1982, p. 237-270.
- PASSINGHAM Bernie et CONNOR Danny, *Ford Shop Stewards on Industrial Democracy*, Nottingham, Spokesman, 1977.
- PEARSON Geoffrey, *Hooligan : A History of Respectable Fears*, Londres, Macmillan, 1983.
- PEELE Gillian, « The Conservative Party and the Trade Unions », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 61-79.
- PELLING Henry, *Origins of the Labour Party*, Oxford, Oxford University Press, 1954, 1965.

- , *A History of British Trade Unionism*, 3e édition, Harmondsworth, Penguin, 1976.
- PELLING Henry et REID Alastair , *A Short History of the Labour Party*, Basingstoke, Macmillan, 1996.
- PERROT Michelle, *Les Ouvriers en grève. France, 1871-1890*, Paris-La Haye, Mouton, 1973.
- PHELPS BROWN Henry, « What is the British Predicament ? », *Three Banks Review*, No. 116 (1977), p. 3-29.
- PHILLIPS Anne et PUTNAM Tim, « Education for emancipation: the movement for independent working class education, 1908-1928 », *Capital & Class*, Vol. 4, No. 1 (1980), p. 18-42.
- PHIZACKLEA Annie et MILES Robert, *Labour and Racism*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1980
- PIGENET Michel, PASTURE Patrick et ROBERT Jean-Louis (ed), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005.
- PIMLOTT Ben, « The Myth of Consensus », L.M. Smith (ed), *The Making of Britain: Echoes of Greatness*, Londres, London Weekend Television, 1988, p. 129-147.
- PIMLOTT Ben et COOK Chris, *Trade Unions in British Politics: The First 250 Years*, Londres, Longman, 1982, 1991.
- PITTI Laure, « Grèves ouvrières versus luttes de l'immigration : une controverse entre historiens », *Ethnologie française*, Vol. 37 (2001-2002), p. 465-476.
- PIZZORNO Alessandro, « Considérations sur les théories des mouvements sociaux », *Politix*, Vol. 3, No. 9, 1990, p. 74-80.
- PLANT Raymond, « Political thought: socialism in a cold climate », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 18-33.
- POIRIER François, « Luttes révolutionnaires, réformisme et autogestion dans la crise du capitalisme britannique », *L'autogestion : une stratégie révolutionnaire, une démarche au présent*, Paris, Institut de recherches marxistes, 1980.
- , *Génération Thatcher : La culture politique de l'Angleterre*, Saint-Denis, Presses Universitaires de Vincennes, 1992.
- , « Aspects de la conscience ouvrière en Angleterre de la réforme de 1832 à nos jours », thèse d'Etat, Université Paris 8, 1993.
- POLLARD Sydney, *The Wasting of the British Economy*, Londres, Croom Helm, 1981, p. 71-86.
- POLLERT Anna, *Girls, Wives, Factory Lives*, Londres, Macmillan, 1981.
- POND Chris, *The Attack on Inflation, Who Pays? A Reply to the White Paper on the Pay Policy*, Londres, Low Pay Unit, 1976.

- POOLE Michael, *Towards a New Industrial Democracy: Workers' Participation in Industry*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 1986.
- PUDAL Bernard, *Prendre parti : pour une sociologie historique du PCF*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1989.
- , *Un monde défait : les communistes français de 1956 à nos jours*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant, 2009.
- PURCELL Kate, « Militancy and Acquiescence Amongst Women Workers », Sandra Burman (ed), *Fit Work for Women*, New York, St. Martin's, 1979, p. 112-133.
- RAISON Timothy, *Conflict and Conservatism*, Londres, Conservative Political Centre, 1965.
- RAMDIN Ron, *The Making of the Black Working Class in Britain*, Aldershot, Wildwood House, 1987.
- RAMSDEN John, « 'A Party for Owners or a Party for Earners?' How Far Did the British Conservative Party Really Change after 1945? », *Transactions of the Royal Historical Society*, Vol. 37 (1987), p. 49-63.
- , *The Age of Churchill and Eden 1940-1957*, Londres, Longman, 1995.
- , *The Winds of Change: Macmillan to Heath 1957-1975*, Londres, Longman, 1996.
- , *An Appetite for Power: A History of the Conservative Party since 1830*, Londres, HarperCollins, 1998.
- RAMSDEN John et KELLNER Peter, « Adapting to the Postwar Consensus », *Contemporary Record*, Vol. 3, No. 2 (1989), p. 11-15.
- RAVIER Jean-Pierre, « Les relations industrielles sous un gouvernement travailliste majoritaire, 1945-1970 », Thèse de 3^e cycle, Université Paris 3, 1979 ; *Les syndicats britanniques sous les gouvernements travaillistes : 1945-1970*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1981.
- , « Quelques aspects des relations industrielles britanniques (1945-1987) », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 37-47.
- RAVIER Jean-Pierre et POIRIER François (ed), « Attitudes face à la crise en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 3, 1987.
- REBERIOUX Madeleine, « Préface », Gérard Noiriel, *Longwy. Immigrés et prolétaires*, Paris, PUF, 1984, p. 9-11
- REID Alastair, *United We Stand: A History of Britain's Trade Unions*, Londres, Penguin Books, 2005.
- REID Alastair et PELLING Henry, *A Short History of the Labour Party*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 1961, 2005.

- RENAULT Emmanuel, « Du fordisme au post-fordisme : Dépassement ou retour de l'aliénation ? », *Actuel Marx*, No. 39 (2006), p. 89-105.
- , « L'idéologie comme légitimation et comme description », *Actuel Marx*, No. 43 (2008), p. 80-95.
- Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, Cmnd 3623, 1968.
- REVAUGER Jean-Paul, « La gauche extra-parlementaire britannique à l'épreuve : 1970-1980 », Thèse de IIIème cycle, Université de Grenoble III, 1982.
- , « Le pouvoir aboli : l'idée d'autogestion en Grande-Bretagne, 1900-1983 », Thèse de doctorat, Université Grenoble 3, 1986.
- RIDDELL Peter, *The Thatcher Government*, Oxford, Blackwell, 1985.
- , « Forgetting history : how New Labour sees Old Labour », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 308-315.
- ROBERTS Benjamin, *Trade Unions in a Free Society*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1959.
- ROGALY Joe, *Grunwick*, Harmondsworth, Penguin, 1977.
- ROLLINGS Neil, « Butskellism, the Postwar Consensus and the Managed Economy », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 97-119.
- ROSS Arthur et HARTMAN Paul, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York, Wiley, 1960.
- ROWBOTHAM Sheila, *Hidden from History: 300 Years of Women's Oppression and the Fight Against It*, Londres, Pluto Press, 1973.
- ROWBOTHAM Sheila, SEGAL Lynne et WAINWRIGHT Hilary, *Beyond the Fragments: Feminism and the Making of Socialism*, Londres, Merlin, 1979, 1980.
- ROWE Marsha (ed), *Spare Rib Reader*, Harmondsworth, Penguin, 1982.
- ROWTHORN Bob, « The Past Strikes Back », Stuart Hall et Martin Jacques (ed), *The Politics of Thatcherism*, Londres, Lawrence & Wishart, 1983, p. 63-78.
- ROY Donald, « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, Vol. 57, No. 5 (1952), p. 427-442.
- RULE John, *British Trade Unionism 1750-1850*, Londres, Longman, 1988.
- RYGIEL Philippe, « Histoire des populations noires ou histoire des rapports sociaux de race », *Le Mouvement social*, No. 215 (2006), p. 81-86.
- SAMUEL Raphael, *The Lost World of British Communism*, Londres, Verso, 2006.

- SANDBROOK Dominic, *Never Had It So Good : A History of Britain from Suez to the Beatles*, Londres, Little, Brown, 2005.
- , *White Heat: A History of Britain in the Swinging Sixties*, Londres, Little, Brown, 2006.
- , *State of Emergency: The Way We Were: Britain, 1970-1974*, Londres, Allen Lane, 2010.
- SAVAGE Mike, « Sociology, Class and Male Manual Work Cultures », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 23-42.
- SAWICKI Frédéric, *Les réseaux du Parti socialiste : sociologie d'un milieu partisan*, Paris, Belin, 1997.
- SCANLON Hugh, *The Way Forward for Workers' Control*, Nottingham, Spokesman, 1968.
- , *Workers' Control and the Transnational Company*, Nottingham, Spokesman, 1972.
- SHELLING Thomas, *The Strategy of Conflict*, Cambridge, Harvard University Press, 1960.
- SCHOEN Douglas, *Enoch Powell and the Powellites*, Londres, Macmillan, 1977.
- SCOTT Joan, « Review », *The Journal of Modern History*, Vol. 51, No. 3 (1979), p. 566-568.
- , « Women in History. The Modern Period », *Past & Present*, No. 101 (1983), p. 141-157.
- , *Gender and the Politics of History*, Londres, Princeton University Press, 1988.
- SCOTTISH TRADES UNION CONGRESS, *Scottish Trades Union Congress 80th Annual Report*, Glasgow, STUC, 1977.
- , *Scottish Trades Union Congress 81st Annual Report*, Glasgow, STUC, 1978.
- , *Scottish Trades Union Congress 82nd Annual Report*, Glasgow, STUC, 1979.
- SCUNTHORPE Group, *The Threat to Steel Workers*, Nottingham, Spokesman, 1972/
- SEATON Jean, « Trade Unions and the Media », Ben Pimlott et Chris Cook (ed), *Trade Unions in British Politics: the first 250 years*, Londres, Longman, 1991, p. 257-175.
- SECCOMBE Wally, « Patriarchy Stabilized : The Construction of the Male Breadwinner Wage Norm in Nineteenth-Century Britain », *Social History*, Vol. 11, No. 1 (1986), p. 53-76.
- SELDON Anthony, « Consensus : A Debate Too Long? », *Parliamentary Affairs*, Vol. 47, No. 4, 1994, p. 501-514.
- SELDON Anthony (ed), *How Tory Governments Fall*, Londres, Fontana, 1996.
- SELDON Anthony et BALL Stuart (ed), *Conservative Century: The Conservative Party since 1900*, Oxford, Oxford University Press, 1994.
- SELDON Anthony et HICKSON Kevin (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004.

- SEWELL Rob, *In the Cause of Labour: History of British Trade Unionism*, Londres, Wellred, 2003.
- SHANKS Michael, *The Stagnant Society. A Warning*, Harmondsworth, Penguin, 1961.
- SHAW Eric, « Managerial control in the Labour Party, 1951-1986 », PhD Thesis, University of Manchester, 1987.
- , *The Labour Party since 1979 : Crisis and Transformation*, Londres, Routledge, 1994.
- , « The Labour Party », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 260-282.
- , *Losing Labour's Soul? New Labour and the Blair Government 1997-2007*, Londres, Routledge, 2007.
- SHENFIELD Arthur, *British Economic Policy Since the War*, Londres, Penguin, 1956
- , *What Right to Strike?*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1986.
- SHIPLEY Peter, *Revolutionaries in Modern Britain*, Londres, Bodley Head, 1976.
- SHORTER Edward et TILLY Charles, *Strikes in France (1830-1968)*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974.
- SIBLEY Richard, « Trade Unions and the Labour Party », Richard Sibley (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987, p. 80-98.
- SIBLEY Richard (ed), « Le syndicalisme en Grande-Bretagne », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 4, No. 4, 1987
- SIMMS Melanie et HOLGATE Jane, « TUC Organising Academy Ten Years On: What Has Been the Impact? », Work Employment and Society Conference, Aberdeen, 2007.
- SIROT Stéphane, *La Grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002.
- SKIDELSKY Robert, *Politicians and the Slump: The Labour Government of 1929-1931*, Harmondsworth, Penguin, 1967, 1970.
- , « The Fall of Keynesianism: A Historian's View », David Marquand et Anthony Seldon (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1996, p. 41-66.
- , « The worst of governments », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 316-320.
- SKIDELSKY Robert (ed), *Thatcherism*, Londres, Chatto and Windus, 1988.
- SMITH David, *The Rise and Fall of Monetarism*, Londres, Penguin, 1987

- SMITH Paul, « The 'Winter of Discontent' : The Hire and Reward Road Haulage Dispute, 1979 », *Historical Studies in Industrial Relations*, No. 7 (1999), p. 27-54.
- , *Unionization and Union Leadership: The Road Haulage Industry*, Londres, Continuum, 2001.
- SMOUT T.C., *A History of the Scottish People, 1560-1830*, Londres, Collins, 1970.
- , *A Century of the Scottish People, 1830-1950*, Londres, Collins, 1986.
- SOCIALIST UNION, *Twentieth Century Socialism : The Economy of Tomorrow*, Londres, Socialist Union, 1970.
- SOHN Anne-Marie, « Exemplarité et limites de la participation féminine à la vie syndicale : les institutrices de la CGTU », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, Vol. 24, No. 3 (1977), p. 391-414.
- SOMMIER Isabelle, « Mai 68 : sous les pavés d'une page officielle », *Sociétés contemporaines*, No. 20 (1994), p. 74-79.
- SPOOR Alec, *White-Collar Union: Sixty Years of NALGO*, Londres, Heinemann, 1967.
- STEDMAN JONES Gareth, *Languages of Class: Studies in English Working-Class History, 1832-1982*, Cambridge, Cambridge University Press, 1983.
- STEWART Michael, *The Jekyll and Hyde Years: Politics and Economic Policy since 1964*, Londres, Macmillan, 1977.
- TAAFFE Peter, *The Rise of Militant: Militant's 30 Years*, Londres, Militant, 1995.
- TARTAKOWSKY Danielle, *Les manifestations de rue en France: 1918-1968*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1997.
- , *Le pouvoir est dans la rue : crises politiques et manifestations en France*, Paris, Aubier, 1998.
- , *La manif en éclats*, Paris, La Dispute, 2004.
- , *Manifester à Paris : 1880-2010*, Seyssel, Champ Vallon, 2010.
- TAYLOR Andrew, *The Trade Unions and the Labour Party*, Londres, Croom Helm, 1987.
- , « The Conservative Party and the Trade Unions », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 151-186.
- TAYLOR Ian, « Law and Order, Moral Order: The Changing Rhetoric of the Thatcher Government », *The Socialist Register*, 1987, p. 297-331.
- TAYLOR Robert, *Labour and the Social Contract*, Londres, Fabian Society, 1978.
- , *The Fifth Estate: Britain's Unions in the Modern World*, Londres, Pan Books, 1978, 1980.

- , *The Trade Union Question in British Politics: Government and Unions since 1945*, Oxford, Blackwell, 1993.
- , « Industrial Relations : Regulation Against Voluntarism », David Marquand et Anthony Seldon (ed), *The Ideas That Shaped Post-War Britain*, Londres, Fontana, 1996, p. 88-121.
- , « ‘What Are We Here For?’ George Woodcock and Trade Union Reform », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 187-215.
- , *The TUC: From the General Strike to New Unionism*, Basingstoke, Palgrave, 2000.
- , « The Rise and Fall of the Social Contract », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 70-104.
- TAYLOR Verta et WHITTIER Nancy, « Guest Editors’ Introduction : Special Issue on Gender and Social Movements : Part 1 », *Gender and Society*, Vol. 12 (1998), p. 622-625.
- TERRY Michael, « Organising a Fragmented Workforce – shop stewards in local government », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, No. 1 (1982), p. 1-19.
- , « Combine Committees – developments of the 1970s », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 23, No. 3 (1985), p. 359-378.
- THATCHER Margaret, « The Opposition View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 11-15.
- , *Let Our Children Grow Tall: Selected Speeches, 1975-1977*, Londres, Centre for Policy Studies, 1977.
- , *The Downing Street Years*, Londres, HarperCollins, 1993.
- , *The Path to Power*, Londres, HarperCollins, 1995.
- The Attack on Inflation: The Second Year*, Londres, HMSO, Cmnd. 6507, 1976.
- « The Labour Party and Social Democracy », *History Workshop*, No. 12 (1981), p. 1-2.
- THOMPSON E. P., *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth, Penguin, 1963, 1968.
- , « The Peculiarities of the English », *Socialist Register*, 1965, p. 311-362.
- THOMPSON Noël, *Political Economy and the Labour Party. The economics of democratic socialism, 1884-1995*, Oxford, Routledge, 1996.
- , *Political Economy and the Labour Party. The economics of democratic socialism, 1884-2005*, Oxford, Routledge, 2006.
- , *Left in the Wilderness: The Political Economy of British Democratic Socialism*, Chesham, Acumen, 2002.

- THOMPSON Willie, *The Good Old Cause : British Communism, 1920-1991*, Londres, Pluto, 1992.
- THOMPSON Willie et HART Finlay, *UCS Work-In*, Londres, Lawrence & Wishart, 1972.
- THORPE Andrew, « The Labour Party and the Trade Unions », John McIlroy, Nina Fishman et Alan Campbell (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 133-150.
- THORPE Jeremy, « The Liberal View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 16-25.
- TOPHAM Tony, *Productivity Bargaining and Workers Control*, Nottingham, Spokesman, 1968.
- , *Health and Safety: A Question of Workers Control*, Nottingham, Spokesman, 1974.
- TOPHAM Tony et COATES Ken, *The Law Versus the Unions*, Nottingham, Spokesman, 1969.
- TOMLINSON Jim, « Why was there Never a “Keynesian revolution” in Economic Policy? », *Economy and Society*, Vol. 10, No. 1 (1981), p. 72-87.
- , *British Macroeconomic Policy since 1940*, Londres, Croom Helm, 1985,
- , « Economic Policy », Anthony Seldon et Kevin Hickson (ed), *New Labour, Old Labour: The Wilson and Callaghan Governments, 1974-1979*, Londres, Routledge, 2004, p. 55-69
- TRADES UNION CONGRESS, *Economic Development and Planning*, Londres, TUC, 1963.
- , *Trade Unionism: The Evidence of the Trades Union Congress to the Royal Commission on Trade Unions and Employers’ Associations*, Londres, TUC, 1967
- , *Good Industrial Relations: A Guide for Negotiators*, Londres, TUC, 1971.
- , *Report of 100th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1968.
- , *Report of 101th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1969.
- , *Report of 102nd Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1970.
- , *Report of 103rd Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1971.
- , *Report of 104th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1972.
- , *Report of 105th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1973.
- , *Report of 106th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1974.
- , *Report of 107th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1975.
- , *Report of 108th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1976.
- , *Report of 109th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1977.
- , *Report of 110th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1978.

- , *Report of 111th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1979.
- , *Report of 112th Annual Trades Union Congress*, Londres, TUC, 1980.
- TRADES UNION CONGRESS MEDIA WORKING GROUP, *A Cause for Concern : Media Coverage of Industrial Disputes – January and February 1979*, Londres, TUC, 1979.
- , *How to Handle the Media : A Guide for Trade Unionists*, Londres, TUC, 1979.
- , *Critical Viewing and Listening : A guide for Trade Unionists*, Londres, TUC, 1981.
- TUCKETT Angela, *The Scottish Trades Union Congress : The First 80 Years, 1897-1977*, Édimbourg, Mainstream, 1986.
- TURNER Herbert, CLACK Garfield et ROBERTS Geoffrey, *Labour Relations in the Motor Industry: A Study of Industrial Unrest and an International Comparison*, Londres, Allen & Unwin, 1967.
- TURNER John, « A Land Fit for Tories to Live in: The Political Ecology of the British Conservative Party, 1944-94 », *Contemporary European History*, Vol. 4, No. 2 (1995), p. 189-208.
- UNDY Roger, *Change in Trade Unions: The development of UK unions since the 1960s*, Londres, Hutchinson, 1981
- VIGNA Xavier, *L'Insubordination ouvrière dans les années 68 : Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.
- WADDINGTON David, « 'With a little help from our friends': The role of new solidarities and alliances in the remaking of Warsop Vale », *Capital & Class*, No. 87 (2005), p. 201-225.
- WADDINGTON Jeremy et HOFFMANN Reiner (ed), *Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, 2000.
- WALTERS Alan, *Money in Boom and Slump : An Empirical Enquiry into British Experience Since the 1880s*, Londres, Institute of Economic Affairs, 1969, 1971.
- , *Britain's Economic Renaissance: Margaret Thatcher's Reforms, 1979-1984*, Oxford, Oxford University Press, 1986.
- WARD George, *Fort Grunwick*, Londres, Temple Smith, 1977.
- WARD Michael, *Job Creation by the Council: Local Government and the Struggle for Full Employment*, Nottingham, Spokesman, 1981.
- WARDE Alan, *Consensus and Beyond: The Development of Labour Party Strategy since the Second World War*, Manchester, Manchester University Press, 1982.
- WATSON Diane, *Managers of Discontent: trade union officers and industrial relations managers*, Londres, Routledge, 1988.
- WEBB Paul, *Professionalizing the Millbank Tendency: The Political Sociology of New Labour's Employees*, Working Paper No. 47, Sussez European Institute, 2001.

- WEBB Sidney et WEBB Beatrice, *The History of Trade Unionism*, Londres, Longmans & Co., 1894.
- , *Industrial Democracy*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 1897, 2003.
- WERTHEIMER Barbara et NELSON Anne, *Trade Union Women : A Study of Their Participation in New York City Locals*, New York, Praeger, 1975.
- WESTWOOD Sallie, *All Day, Every Day : Factory and Family in the Making of Women's Lives*, Londres, Pluto Press, 1984.
- WICKHAM-JONES Mark, *Economic Strategy and the Labour Party: Politics and Policy Making 1970-1983*, Basingstoke, Macmillan, 1996.
- WIENER Martin, *English Culture and the Decline of the Industrial Spirit 1850-1980*, Cambridge, Cambridge University Press, 1981.
- WIGHAM Eric, « A Royal Commission on Fair Wages ? », *CBI Review*, No. 5 (1972), p. 8-15.
- , *From Humble Petition to Militant Action: a History of the Civil and Public Services Association 1903-1978*, Londres, CPSA, 1980
- WILLETTS David, « The New Conservatism? 1945-1951 », Stuart Ball et Anthony Seldon (ed), *Recovering Power: The Conservatives in Opposition since 1867*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2005, p. 169-191.
- WILLIAMS Hywell, *Britain's Power Elites : The Rebirth of a Ruling Class*, Londres, Constable, 2006.
- WILLIAMS Stephen et Fryer Robert, *Leadership and Democracy: The History of the National Union of Public Employees*, Vol. 2 « 1928-1993 », Londres, Lawrence & Wishart, 2011.
- WILLS Jane et Simms Mélanie, « Building Reciprocal Community Unionism in the UK », *Capital and Class*, No. 82 (2004), p. 59-84
- WILSON Harold, « The Government View », *CBI Review*, No. 18 (1975), p. 5-10.
- , *Final Term: The Labour Government, 1974-1976*, Londres, Weidenfeld & Nicolson, 1979.
- WISE Audrey and COOLEY Mike, *A Debate on Workers' Control*, Nottingham, Spokesman, 1978.
- « Women's History and Men's History », *History Workshop*, No. 19 (1985), p. 1-2
- WORLEY Matthew, *Class against Class: the Communist Party in Britain between the Wars*, Londres, Tauris, 2001.
- WRIGLEY Chris, « Women in the Labour Market and in the Unions », John McIlroy et al. (ed), *The High Tide of British Trade Unionism: trade unions and industrial politics, 1964-1979*, Monmouth, Merlin, 1999, 2007, p. 43-69.

- , « Trade Unionists and the Labour Party in Britain : the bedrock of success », Anne-Marie Motard (ed), « Les syndicats britanniques : déclin ou renouveau ? », *Revue française de civilisation britannique*, Vol. 15, No. 2, 2009, p. 59-72.
- WRIGLEY Chris (ed), *A History of British Industrial Relations, 1939-1979: Industrial Relations in a Declining Economy*, Cheltenham, Edward Elgar, 1996.
- WRIGHT MILLS Charles, *The New Men of Power: America's Labor Leaders*, New York, Harcourt Brace, 1948.
- YOUNG Hugo et SLOMAN Anne, *The Thatcher Phenomenon*, Londres, BBC Publications, 1986.
- ZIMBALIST James and PETRA James, *Workers' Control in Allende's Chile*, Nottingham, Spokesman, 1973.
- ZWEINIGER-BARGIELOWSKA Ina, « Consensus and Consumption : Rationing, Austerity and Controls after the War », Harriet Jones et Michael Kandiah (ed), *The Myth of Consensus : New Views on British History, 1945-1964*, Basingstoke, Macmillan, 1996, p. 79-96.

Archives

Les documents d'archive cités dans le corps du travail sont présentées ici, organisation par organisation, celles-ci étant rangées dans l'ordre alphabétique.

COHSE

« Annual General Meeting of the National Executive Committee, February 23rd/24th 1977 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5.

« Annual General Meeting of the National Executive Committee, February 21st 1979 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229 /6/C/CO/1/6.

« Annual Meeting of the National Executive Committee, March 17th 1971 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/2.

« Annual Meeting of the National Executive Committee, March 8th 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/2.

« Annual Meeting of the National Executive Committee, March 14th 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

« City nurses move to form a 'rebel union' », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

« East Birmingham Hospital, Minutes of COHSE Branch », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/2.

« COHSE Newsletter n°1, 2nd January 1967 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19.

« General Secretary's News, 16th April 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/24.

« General Secretary's News, 30 September 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/24.

« General Secretary's News, 10th October 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/24.

« General Secretary's News, 11th November 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 21 January 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 3rd March 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 7th May 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 26th August 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 7th October 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 28th October 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, November 11th 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, 18th November 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« General Secretary's News, December 22 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« Industrial Action Ballot, January 25th, 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/23.

« Interview with Tim Canty », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1.

« Matters of interest, 14th February 1966 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19.

« Meeting of the Finance and Organisation Committee, November 21st 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

« Meeting of the National Executive Committee, May 11th 1977 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5.

« Meeting of the National Executive Committee, November 2nd 1977 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5.

« Meeting of the National Executive Committee, May 17th 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5.

« Meeting of the National Executive Committee, August 9th 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/5.

« Meeting of the National Executive Committee, November 1st 1978 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/6.

« Meeting of the National Executive Committee, May 16th 1979 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229 /6/C/CO/1/6.

« Membership Recruitment Bonus Scheme, 1st May 1967 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/19.

« Memo, 28.6.74 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/4.

« Memorandum, 14 April 1976 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/25.

« NUPE Northern District Committee, 11 June 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

« Report on conditions of service for nursing staff at Highcroft Hospital, Erdington, Birmingham », COHSE Archive, Modern Records Centre, MSS.229/6/C/CO/7/22/3.

« Shop Stewards in the NHS, March 16th 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22.

« Special Meeting of the National Executive Committee, February 20th 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

« Special Meeting of the National Executive Committee, August 23rd 1973 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/3.

« Special Meeting of the National Executive Committee, August 15th 1974 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/1/4.

« The Union, March 23rd 1972 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22.

« Trip to St Wulstans, 14 April 1975 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/7/22/1.

« Union Contributions, March 19 1974 », COHSE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.229/6/C/CO/3/22.

Labour Party

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Statement of the Labour Party Manifesto Group, 15 novembre 1978 », LP/MANIF/3, Labour History Archive and Study Centre.

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Economic Policy, March 13th 1978 », LP/MANIF/3, Labour History Archive and Study Centre.

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Forward from Bullock », LP/MANIF/3, Labour History Archive and Study Centre.

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Keep On Course : A Statement on Economic Policy », LP/MANIF/3, Labour History Archive and Study Centre

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Notes on the economy », LP/MANIF/3, Labour History Archive and Study Centre.

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « Priorities for Labour », LP/MANIF/20, Labour History Archive and Study Centre.

Labour Party Archive, Labour Party Manifesto Group, « What we must do: A Democratic Socialist Approach to Britain's Crisis », LP/MANIF/18, Labour History Archive and Study Centre.

Militant

« CPSA: The Tasks Ahead », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/23.

« GMWU : A Fighting Programme », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/10.

« GMWU Review 1978 », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/29.

« Militant, GMWU 59th Congress Special », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/9.

« NALGO : A Socialist Perspective ! », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/12.

« NALGO : For a militant trade union ! », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/8.

« Should Nurses Go On Strike ? », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/28.

« T&GWU : A Fighting Programme », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/13.

« Workers' participation or worker's control and management? For real industrial democracy », Militant Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, 601/C/S/12/3/1.

NUPE

« Bulletin No One, 19th June 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439.

« Consultative Document on the Reorganisation of NUPE », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.2801/11/126.

« From 29 Jan report of industrial situation », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« From “1979 industrial action: situation report” forms and reports to National Officer for Local Government from 29 Jan to 3 Feb », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« From 29 January report of industrial action », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« From Alan Fisher to Divisional Officers, 6th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/440.

« From Bernard Dix to all Divisional Officers, 9th March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/440.

« From roundup of industrial situation at 6pm on 24 Jan 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« From roundup of industrial situation on Wednesday 7 February at 1.30m », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/439.

« From the National Officer to all ambulance branches, 9th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

« From the National Officer to all ambulance branches, 19th Feb 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

« Industrial Action – Co-Ordination between unions at regional level », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Joint trade union statement on low pay », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/18/78.

« Low Pay Campaign », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/416.

« Message from Alan Fisher to all health service branches, 8 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Message from Alan Fisher to all Local Authority Manual Worker Branches, 12 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Minutes of the meeting of the Executive Council. Saturday 24 March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/10/79.

« Minutes of the meeting of the national low pay campaign committee held on Thursday 14 December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Notes of the divisional officers’ meeting on wages strategy. 18th December 1978 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 EC/2/79.

« Notes of the Special Officers [Northern Division] Conference held on 13th December », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« NUPE Conference 73 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/73.

« Message from C Donnett, GMWU National Officer, to all regional secretaries, 21 December 1978 », NUPE Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Message from Ron Keating, 26th January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Message to the General Secretary, 5th February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Minutes of the meeting of the Executive Council. 3 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281.

« Minutes of the meeting of the Executive Council. 3 March 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281.

« Minutes of the Special Meeting of the Greater London Divisional Council. 27 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281 ;

« Strike bulletin No 1, 26 January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94;

« Strike Bulletin No 2, 2 February 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

« Swindon Branch Minutes, 10 January 1979 », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/6/12/12.

« Total strike action – joint agreement », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

« Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/94.

« Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/95.

« Winter of Discontent », NUPE Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.281/11/96.

STUC

STUC Minutes, « Minutes of meeting of General Council, 1 November 1978 », STUC Archive, Research Collections, Glasgow Caledonian University.

STUC Minutes, « Minutes of meeting of General Council, 6 December 1978 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University

STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Council, 10 January 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Purposes Committee, 17 January 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University.

STUC Minutes, « Minutes of Meeting of General Council, 7 February 1979 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University

STUC Minutes, « Report of Conference on Low Pay, 6 November 1978 », STUC Archive, Glasgow Caledonian University

TGWU

« Cyclo from Alex Kitson, Ron Todd and Jack Ashwell to all regional secretaries, 23rd January 1979 » MSS.126/TG/469/8/1

« D1 form Application for official sanction from Region 2 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2

« D1 form Application for official sanction from Region 1 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2

« D1 form Application for official sanction from Region 7 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2

« D1 form Application for official sanction from Region 10 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

« Executive Officer's Quarterly Report to the General Executive Council: March 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/941/A/1

« Ford Wage Claim 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/5/4.

« Government Workers' Pay Claim », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/56

« Letter from Jackson Moore to Moss Evans 2 August 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11;

« Letter from Jackson Moore Moss Evans, 8 December 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11.

« Letter from K Graham, Assistant General Secretary of the TUC, to Mr A Kitson, January 26, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1.

« Letter from M Martin, National Secretary of the Public Services Group of the TGWU to Alan Fisher, General Secretary of NUPE », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1087/1/8.

« Letter from Moss Evans to Jackson Moore July 27, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.16/TG/196/1/11;

« Letter from the Branch Secretary of the 2/28 Branch (Southampton Dockers) of the TGWU to Moss Evans, 9th October 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6.

« Letter from the Chairman and Convener of the 7/94/1 Branch (Dunlop Ltd Inchinnan) of the TGWU, Friday 6th October 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6;

« Letter from the convenors of the Ford Dagenham River Plant and the Ford Dagenham Body Plant to the Prime Minister, September 26th, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/6.

« Letter from T Murphy, Branch Secretary of the Kangol Magnet Branch 8/336 of the TGWU, to Moss Evans », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2.

« Minutes and Record of the Meetings of the General Executive Council and the Finance and General Purposes Committee. Vol. LVII, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57

« Minutes and record of the special meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on October 5, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/56

« Minutes and record of the special meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on January 25, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57

« Minutes and record of the special meeting of the General Executive Council, held on February 13, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

« Minutes and record of the two-hundred-and-twenty-seventh statutory meeting of the General Executive Council, held on March 5, 6, 7, 8 and 9, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

« Minutes and record of the two-hundred-and-twenty-eighth statutory meeting of the General Executive Council, held on June 4, 5, 6, 7 and 8, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57

« Minutes of meeting of the Ford NJNC held on Thursday 21st September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 22nd September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 29th September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Friday 27th October, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Tuesday 31st October, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Wednesday 15th November and Friday 17th November September, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of meeting of the Ford NJNC (TU Side) held on Monday 20th November, 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/2

« Minutes of the meeting of the West Midland hire and reward negotiating committee held on Friday January 5th 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1;

« Minutes of the statutory meeting of the Finance and General Purposes Committee of the General Executive Council, held on January 11, 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/1186/A/57.

« National Road Transport (Commercial) Committee. Minutes and record of the statutory quarterly meeting held on 18 January », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1

« Record of Industrial Stoppages », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/969/C/5.

« Resolution of Support for Ford Workers », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/466/A1/1/4/5;

« Road Haulage Dispute 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/1

« Road Haulage Dispute 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

« The General Secretary's Fourth quarterly report (As submitted to and adopted by the March (1979) Statutory Meeting of the General Executive Council) », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1;

« Telex from B Mathers, regional secretary region 5, to the General Secretary », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2;

« Telex from General Secretary to all regional secretaries », MSS.126/TG/469/8/2

« Telex from George Wright [Regional Secretary Wales] to Moss Evans » MSS.126/TG/469/8/1

« Telex from the Branch Secretary of 6/632 RTC Branch to Moss Evans, 15 January 1979 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/469/8/2.

« TGWU Central Office. Interdepartmental Memo. From Brother Steve Bubb to General Secretary. 22 November 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/1/1.

« The General Secretary's Second quarterly report », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1

« The General Secretary's Fourth quarterly report (As submitted to and adopted by the March 1979 Statutory Meeting of the General Executive Council) », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/A/1;

« To all regional secretaries, 29 September 1978 », TGWU Archive, Modern Records Centre, University of Warwick MSS.126/TG/384/E/2.

« Why the Transport & General Workers Union is supporting industrial action in the public services », TGWU Archive, Modern Record Centre, University of Warwick, MSS.126/TG/384/E/2.

TUC

« From the TUC for the Press. January 15 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« From the TUC for the Press. January 17 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« From the TUC for the Press. January 18 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« From the TUC for the Press. January 24 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« Industrial Action in the Public Services – Joint Agreement (COHSE, GMWU, NUPE, TGWU) », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

« Letter from Jackson Moore (Gen Sec of URTU) to the Rt Hon Len Murray », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« Local Authorities – Industrial Action. Jointly agreed guidance », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

« Media coverage of industrial disputes. Jan – Feb 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/786/4.

« Mr D Lea. January 11 '79 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

« National Joint Co-ordinating Committee. Agreement on emergency services », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

« Press statement by Mrs G L Sharpe, Union Administrator. 6 February 1979 », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

« Statement issued jointly by the General Secretaries of NUPE, TGWU, GMWU, COHSE », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.129.

« Summary Report of Meeting with the Prime Minister and other Ministers Held at 7pm on Wednesday, January 17, 1979, at 10 Downing Street », TUC Archive, Modern Records Centre, University of Warwick, MSS.292D/253.128.

Annexe I. Présentation du programme d'entretiens

Aperçu général du programme d'entretiens

Deux séries d'entretiens ont été menées. Tout d'abord, une série de courts entretiens téléphoniques a été réalisée au printemps 2008 :

John Kay, 17 mars 2008, 20 minutes

Bob Thomson, 19 mars 2008, 25 minutes

Campbell Christie, 26 mars 2008, 30 minutes

Rodney Bickerstaffe, 5 avril 2008, 20 minutes

Ensuite, une série d'entretiens longs avec des syndicalistes des services publics, permanents ou adhérents de NUPE dans les années 1970, a été réalisée à l'automne 2008 :

Roger Poole, 11 octobre 2008, 1 heure 35 minutes

Paul Dunn et Ian Ducat, 15 octobre 2008, 1 heure 30 minutes

Jim Cornelius, 17 octobre 2008, 2 heures 15 minutes

Eddie Jaggars, 23 octobre 2008, 1 heure 5 minutes

Andy Anderson, 20 février 2009, 2 heures 7 minutes

Présentation des personnes interrogées

Andy Anderson est né en 1937 à Glasgow dans une famille de mineurs. À quinze ans, sorti de l'école sans diplôme, il commence à travailler à la mine. À dix-sept ans et demi, il s'engage dans l'Armée pour trois ans, et est envoyé dans une caserne de Douvres, en Angleterre. Aussi, c'est dans les mines du Kent qu'il trouve du travail lorsque son contrat s'achève, et découvre le militantisme syndical. Il devient représentant d'une mine, et participe à ce titre aux réunions du comité syndical de la région Kent. C'est aussi l'époque où, longtemps militant travailliste, il est déçu par le gouvernement Wilson (1964-1970) et adhère au Parti Communiste de Grande-Bretagne, dont la plupart des dirigeants locaux de la NUM sont membres. Après une dizaine d'années de travail à la mine, Andy Anderson obtient une bourse du syndicat pour aller étudier à *Ruskin College* à Oxford, puis une bourse de l'Etat pour poursuivre ses études à *New College*, toujours à Oxford. En 1972, il est recruté en tant que permanent par NUPE et envoyé dans la région Sud-Ouest, pour épauler les jeunes permanents énergiques mais moins expérimentés dans leur travail de recrutement de nouveaux adhérents. En 1977, il devient vice-responsable régional (*Assistant Divisional Officer*) de la région Sud-Ouest, responsable notamment pour les collectivités locales. C'est à ce titre qu'il joue un rôle actif dans la préparation et la mise en œuvre des grèves de l'hiver 1979. La même année, il obtient un poste de niveau équivalent en Écosse. C'est à ce poste qu'il finit sa carrière au sein de NUPE, avant de prendre une retraite anticipée en 1990, à l'occasion de la fusion de NUPE, COHSE et NALGO qui aboutit à la création de *Unison*. Au début des années 1980, Andy Anderson quitte le Parti communiste, un désaccord sur la politique extérieure de l'Union soviétique l'amenant à questionner plus largement les principes organisationnels du parti. Il rejoint alors le parti travailliste. Installé pour sa retraite sur l'île de Skye, il participe avec d'autres militants politiques et associatifs, au début des années 2000, à la lutte contre le péage

du pont de l'île de Skye, un des premiers exemples de partenariat public-privé mis en place par le gouvernement travailliste. C'est cette lutte, et son succès, qui l'amènent à quitter le Parti travailliste pour rejoindre le *Scottish National Party*, au sein duquel il milite depuis.

Rodney Bickerstaffe a commencé sa carrière au sein de NUPE en tant que permanent (*organiser*) dans le Yorkshire en 1966. Il devient successivement responsable régional (*Divisional Officer*) puis responsable national (*National Officer*) en charge des collectivités locales. C'est le poste qu'il occupe pendant les conflits de l'hiver 1978-1979. En 1981, il succède à Alan Fisher à la tête de NUPE. Il préside à la fusion de NUPE, COHSE et NALGO en 1993, et en 1995 devient le secrétaire général de *Unison*. Il prend sa retraite en 2001 et devient alors président de la *National Pensioners Convention*, une organisation de défense des droits des retraités, et dont le précédent président était Jack Jones.

Campbell Christie, qui a grandi en Écosse, rejoint Londres en 1954 pour travailler comme fonctionnaire au ministère de la santé, où il devient dans les années 1960 secrétaire de la section de la *Civil Service Clerical Association* – l'ancêtre de la CPSA – pour le *National Assistance Board* où il travaille. Il s'oppose aux dirigeants droitiers du syndicat, qui prônent l'apolitisme. Les années 1960 sont marquées par la transformation du syndicalisme des fonctionnaires, et Christie qui rejoint la SCPS fait partie des militants de gauche qui poussent à son affiliation au TUC. Il devient permanent de la SCPS en 1972, et en 1976 accède au poste de secrétaire général adjoint (*Deputy General Secretary*). À ce titre, il est responsable à la fin des années 1970 des négociations salariales avec les ministères qui emploient les adhérents de la SCPS. Il quitte Londres en 1986 pour devenir secrétaire général du STUC. À ce poste, il participe à la campagne en faveur de la dévolution au sein de la *Scottish Constitutional Convention* qui se met en place en 1987, et représente le STUC dans les différentes agences gouvernementales en charge de l'Écosse jusqu'à son départ à la retraite en 1998.

Jim Cornelius travaille tout d'abord comme déménageur après avoir quitté l'école. Il abandonne vite ce travail en dépit de la bonne rémunération qu'il offrait. Motivé en effet par un engagement politique radical qu'il juge aujourd'hui naïf, il décide d'aller travailler pour une collectivité locale. Il s'engage alors dans le mouvement syndical, rejoint NALGO et devient rapidement secrétaire de sa section locale. Au début de l'année 1970, il aperçoit une annonce pour un poste de permanent au sein de NUPE, et est recruté en tant que stagiaire dans la région londonienne de NUPE. Devenu permanent, il s'occupe tout d'abord de Camden où il est chargé de l'organisation des travailleurs manuels des universités, puis de l'ouest londonien où il supervise la grève des éboueurs de 1974, enfin à partir de 1977 de l'*East End*. Depuis longtemps lecteur du *Morning Star* mais jusqu'alors sans appartenance politique, il adhère au parti communiste en 1973. Fin 1978, il devient vice-responsable régional (*Vice-Divisional Officer*) en charge des collectivités locales pour la région londonienne, et c'est en cette capacité qu'il supervise les conflits de l'hiver 1978-1979. À partir des années 1980, dans un syndicat qui cherche à se défaire de l'image militante que lui ont donné ses permanents dans les années 1970, la carrière de Jim Cornelius au sein de NUPE se trouve bloquée. Les postes qu'il aspire à occuper sont invariablement attribués à des membres du parti travailliste. Il n'est pas plus à l'aise sein de *Unison*, le syndicat produit par la fusion de NUPE avec COHSE et NALGO en 1993. En 1999, il prend une retraite anticipée de *Unison* pour s'occuper de sa famille. Fin 2007, il voit une annonce pour le poste de directeur de la *Stable Lads Association*, une petite association de 8 000 adhérents dont le précédent directeur a été démis de ses fonctions pour incompétence. Élu directeur, il entreprend une réforme de l'association, qui commence par son changement de nom en *National Association of Stable Staff*.

Ian Ducat quitte l'école à 17 ans pour rejoindre NUPE, en 1969. D'abord stagiaire à Édimbourg dont il est originaire, il est nommé permanent dans le Gloucestershire. En 1971, il adhère au parti communiste. Il poursuit sa carrière au sein de NUPE puis de *Unison*, et est aujourd'hui secrétaire de la région Sud-Ouest (*Regional Secretary*) de *Unison*.

Paul Dunn vient d'une famille de mineurs communistes du Kent. En 1960, âgé de 14 ans, il rejoint la *Young Communist League*, avant de rejoindre le parti communiste en 1967. Après avoir travaillé plusieurs années à la mine, il obtient en 1971 une bourse de NUPE pour aller étudier à *Ruskin College* à Oxford pendant deux années. Il y préside la section universitaire du parti communiste. À l'issue de ces deux années de formation, il devient en 1973 permanent de NUPE dans le sud-ouest de l'Angleterre. Il poursuit sa carrière au sein du syndicat, jusqu'à devenir secrétaire de la région Sud-Ouest (*Regional Secretary*). Il est aujourd'hui directeur d'*Equality SouthWest*, une organisation qui lutte contre les discriminations.

Eddie Jagers est issu d'une famille de syndicalistes. Deux de ses oncles travaillaient dans l'imprimerie, un secteur alors fortement syndiqué et militant. Eddie Jagers travaille pour sa part comme routier et est adhérent de la TGWU lorsqu'en 1974, sous l'effet d'une grève des dockers, il se retrouve au chômage. Titulaire d'un permis poids lourds, il trouve du travail comme conducteur d'un camion de ramassage d'ordures à Harrow, dans le nord-ouest de Londres. Il rejoint NUPE, devient délégué syndical (*Union Steward*) en 1978, puis secrétaire de section (*Branch Secretary*) au début des années 1980. Il est un syndicaliste pugnace, et les débrayages qu'il mène, aussi brefs que fréquents, lui valent le surnom de « Yo-yo ». Pendant le conflit social de l'hiver 1978-1979, il est membre du comité de grève. Proche de *Militant* dans les années 1970 bien que n'ayant jamais fait partie de la mouvance trotskyste, il rejoint le parti travailliste au début des années 1980, et jette un regard aujourd'hui très critique sur le militantisme des années 1970 et sur la gauche radicale qui continue à prôner un syndicalisme révolutionnaire. En 1988, il devient permanent au sein de NUPE, et s'occupe des travailleurs du secteur de la santé dans la région londonienne. Il occupe toujours cet emploi au sein de *Unison*.

John Kay a commencé à travailler comme apprenti dessinateur industriel à l'âge de 14 ans. Il continue cependant à prendre des cours du soir. Militant au parti communiste, il est recruté comme permanent par le parti, successivement comme secrétaire de la section de Glasgow (*Branch Secretary*), puis à partir du milieu des années 1970 comme permanent en charge des questions syndicales (*industrial organiser*) pour l'Écosse. Il est à plusieurs reprises candidat du parti communiste aux élections à la Chambre des communes, d'abord dans la circonscription de Glasgow Gorbals en 1969 et 1970 puis dans celle de Glasgow Queen's Park entre 1974 à 1983. Il a aujourd'hui pris sa retraite.

Roger Poole, fils d'un plâtrier de Bristol, se présente comme un enfant des années 1960. À la fin des années 1960, il part faire le tour du monde dans un bus à impériale avec des amis. Suite au naufrage du bus dans une rivière péruvienne, il retourne en Grande-Bretagne à la recherche d'un travail. Ayant quitté l'école à 15 ans, il ne possède pas de qualifications. En 1970, il commence donc à travailler sur les docks de Bristol, où il adhère à la TGWU. Il postule pour un poste de permanent au sein de NUPE qu'il a vu annoncé dans un magazine, et est recruté par le syndicat alors à la recherche de jeunes militants de gauche. Permanent dans le Hampshire à partir de 1971, il devient responsable régional (*Divisional Officer*), puis responsable national (*National Officer*) en 1978. Il observe donc les conflits de l'hiver 1978-1979 depuis le quartier général du syndicat. Ayant quitté au milieu des années 1970 le parti communiste auquel il avait adhéré au milieu des années 1960, il devient au milieu des années

1980 est un des principaux promoteurs du courant néo-syndicaliste (*New Unionism*) au sein de NUPE. Il se distingue comme principal porte-parole syndical pendant la grève des ambulanciers de 1988-1989, grâce à laquelle les ambulanciers obtiennent d'importantes concessions du gouvernement conservateur de Margaret Thatcher. Lorsqu'il prend sa retraite de *Unison* en 2000, il est nommé par le gouvernement travailliste la tête de la *Parades Commission* chargée d'une mission de réconciliation en Irlande du Nord.

Bob Thomson a tout d'abord travaillé dans le secteur de la construction mécanique. De délégué d'atelier, il devient responsable de site (*convener*) dans son usine, et mène l'offensive contre les politiques de contrôle des revenus du gouvernement Heath. Au milieu des années 1970, il est recruté par NUPE en tant que permanent (*organiser*) pour la région de Glasgow. Il est actif dans la lutte contre les réductions budgétaires imposées par le gouvernement travailliste de 1974-1979, participant aux comités locaux de défense des services publics qui se montent sous l'impulsion d'une coalition d'activistes de gauche. Dans les années 1990, il devient responsable régional de *Unison* en Écosse, et exerce également les fonctions de président et de trésorier au sein du parti travailliste écossais.

Thèmes abordés dans les entretiens

- Le contexte général, politique et social, des années 1970
- Le développement et la consolidation du syndicalisme dans les services publics
- La contestation des politiques du gouvernement travailliste de 1974-1979
- Les stratégies et tactiques employées par les syndicats et les travailleurs pendant les conflits de l'hiver 1978-1979
- La représentation des conflits par les médias
- Les effets des conflits de la fin des années 1970 sur le mouvement ouvrier

Publication des entretiens

Nous produisons ici les retranscriptions des entretiens menés avec Roger Poole et avec Jim Cornelius – dans cet ordre qui respecte la chronologie du programme d'entretiens –, lesquels ont validé ces retranscriptions. Des problèmes logistiques liés à la distance géographique et à la difficulté de maintenir le contact avec des syndicalistes fort occupés, même lorsqu'ils sont retraités, ne nous a pas permis d'obtenir la validation des autres textes issus du programme d'entretiens. Les deux entretiens retranscrits ici illustrent assez bien, nous semble-t-il, la densité des témoignages produits lors des entretiens longs.

Retranscription de l'entretien avec Roger Poole

Date : 11 octobre 2008

Lieu : Chez Roger Poole, à Droitwich Spa dans le Worcestershire

Durée : 1 heure 35 minutes

Déroulement : Roger Poole m'a reçu chez lui un samedi après-midi. Bérénice Poole, la femme de Roger Poole, constitue une présence silencieuse pendant toute une partie de la conversation, et Roger Poole recherche son assentiment en plusieurs occasions. Après que j'ai eu présenté mon projet de recherche à Roger Poole, celui-ci m'a expliqué directement que son témoignage serait probablement différent de celui de nombreux autres syndicalistes que j'avais rencontrés ou avec lesquels j'allais mener un entretien. Il considère en effet l'« hiver du mécontentement » comme un désastre complet pour le mouvement syndical, dont les excès étaient indéfendables, mais qui a eu néanmoins pour effet bénéfique de contraindre les syndicats britanniques à se réinventer.

ROGER POOLE: Alan Fisher played as big a part in the Winter of Discontent as anybody, along with his deputy Bernard Dix. Rodney Bickerstaffe and myself were both national officers of the union at the time, and so both of us along with a few others had a part in many of the major decisions taken by NUPE at that time.

I said Alan was an outstanding trade union leader – I think he was. He put low-paid workers on the map. Alan was the person who had the foresight to start the minimum wage campaign in Britain. And of course it only came into being under this Labour government, back in 1998 I think. But it was Alan who had the foresight, in the days when everyone opposed the minimum wage. When all the trade unions in this country opposed the minimum wage, with the exception of NUPE. – you know that bit of history, right?

MARC LENORMAND: Yes I do...

RP: The Labour Party opposed it, the Conservatives opposed it, employers opposed it... everybody opposed it. The only ones that were speaking up for a minimum wage were NUPE. And young NUPE officials used to go and sit around at Labour Party meeting and Trades Council meetings and argue against a brick wall trying to persuade people that a statutory minimum wage was essential. Jack Jones argued against the minimum wage – Jack who was a great trade unionist in his own right and General Secretary of the Transport and General Workers Union at the time – argued that a statutory minimum wage would bring about the end of free collective bargaining, and that it would destroy differentials. However Alan had the foresight to push on despite the overwhelming odds against us.

I only just mentioned that to show you the stature of the man. And he spent his whole life in the union fighting for some of the lowest-paid workers in the country and organising low-paid women workers for the first time. We spent our lives doing that, organising low-paid part-time women workers in the public services. And we put those people on the map. We gave them a voice; we gave them opportunities to stand up for themselves and, to articulate their desires, their wishes, their demands for their lives, themselves and their families.

So that was the context of the late '60s, when Alan became General Secretary. And then as we went through the '70s – I joined NUPE in 1971 –, there was this huge campaign for public expenditure to be increased, campaigns against cuts in public expenditure – massive demonstrations on the streets of London. Throughout the seventies we would put 80,000-

90,000 people on the streets of London in demonstrations from Hyde Park to Trafalgar Square or Trafalgar Square to Hyde Park huge demonstrations, massive demonstrations.

ML: When was that?

RP: In the seventies; against public expenditure cuts. I'll show you a photograph in a moment... In fact I will do it now, before I forget.

This is one of these demonstrations in London. This is in Hyde Park; a huge demonstration. That's Alan Fisher there. He's with Ruth his wife – she's still alive. That's Tom Sawyer, now Lord Sawyer. He was an official of the union up in Newcastle and later became Rodney's deputy and then General Secretary of the Labour party. That's Betty Ward. She was a very low-paid part-time nursing assistant in a hospital. That's me, believe it or not and just there is Ron Keating who was Assistant General Secretary of NUPE before me. Next to Ron is Mike Page. Mike who is dead now – he was an outstanding trade unionist and a member of NUPE's national executive and one of these working class people who if they had all the advantages of education etc enjoyed by so many would have gone a long way in life. As it was he rose to the top of NUPE and played an outstanding role in its development. He was a gardener in Yorkshire. He absolutely loved gardening; it was his life; but he was a trade unionist.

ML: Was it only NUPE in these demonstrations?

RP: No, other unions as well. However NUPE was at the forefront of that. NUPE put the numbers on the streets. Other unions were involved. The TUC was involved but NUPE was the organising thrust, as it were, behind all of this. So that's the context in which the Winter of Discontent came about. It was pretty turbulent times. The Communist Party was very prominent in British trade unions. Lots of the young officials of NUPE were in the Communist Party, or were certainly on the Left.

Nobody was employed by Bernard Dix, who was Alan's right-hand man as it were, who did not fit Bernard's idea of a trade union official. They had to be young; they had to be hugely energetic; they had to be on the left and they had to have a commitment to trade unionism, which doesn't always exist today in the way that I think it did in those days. So these were very committed trade unionists. We didn't go to work at 9 o'clock in the morning and came out 5 o'clock at night; we worked longer hours, didn't we? [Berenice Poole assents] Whatever hours were needed. Night and day, day and night, sort of thing.

In that context, the Communist Party was quite powerful. The Communist Party had a national industrial organiser called Bert Ramelson. He was acknowledged as being a pretty able industrial organiser. He went around making sure that in every trade union there was a Communist organisation. The British Communist Party, like the French Communist Party, was a very Stalinist organisation. So there was no democracy in any of this. Things were handed down from on high. The Party decided – democratic centralism – and that was it, and everybody fell into line. So the British Communist Party was pretty Stalinist, except of course when you got to later, in the 1970s and 1980s, when Eurocommunism became the thing, The Italian Communist Party was very much Eurocommunist, at the time, with... what was his name... the Communist Party leader...

ML: Berlinguer?

RP: Berlinguer. He was very much on the Eurocommunist wing of the international Communist movement. But until that time, the British Communist Party was Stalinist. The Communist Party had huge influence for instance in Leyland's in Birmingham. Very early on it was run by the Communist Party. Derek Robinson was the convenor at Leyland's, and Robinson was responsible for one strike after another. So you had all that sort of thing progressing around.

ML: How did the Communist Party influence or impact on NUPE at the time? Did they have a strong presence?

RP: Yeah they did, sure. But Alan [Fisher] was not a Communist. Alan was Labour Party through and through. Bernard [Dix] – it's impossible to describe Bernard – he was a member of the Labour party and some used to say had some anarchistic tendencies. However he was extremely loyal to Allan and the Union. Bernard was a hugely inspirational character himself, and a very committed Trade unionist. He ran a huge campaign against private medicine in the NHS. He became the scourge of the BMA, the British Medical Association. And as a result of the campaigns that Bernard led the Labour government of the 1970s brought in a bill which was designed to gradually eradicate private patients in the NHS. Long forgotten now as private money percolates all through the NHS in all sorts of ways. But that was Bernard, and all that could only have happened within the context of the 1970s.

The Soviet Union was still a thing not to be condemned. The left didn't go about condemning Soviet Communism. All sorts of excuses were made for the worst excesses of Soviet communism. I remember the Prague Spring, when the Soviets went into Czechoslovakia. I wasn't working for the union then. But I remember many of us being appalled at the fact that the Soviets had gone into Prague, because we thought, Dubcek and all he stood for – the possibility of socialism with a human face could have been a way forward for eastern Europe. If it had been the Americans who'd done it, we would have gone onto the streets and demonstrated against it. But because it was the Soviets who had done it, it was kept quiet about, you know. I remember, we used to have all these discussions years later, in the 1970s, about the fact that we hadn't said anything about the Prague Spring at the time. And I was pretty angry about the fact that we hadn't said anything about the Prague Spring. But there those in the Party who would still argue – and that was in the 1970s – that opposing the Soviet Union on anything was to just hand a propaganda victory to the imperialists in the United States of America, you know that sort of argument. And it is in that sort of context that the 1970s took place.

ML: Until when were you a member of the Communist Party?

RP: Until the mid-'70s I think. I only joined the Labour Party some time after that. But by the mid-1970s I could no longer handle that – it was just wrong. And this was before Eurocommunism really got started. So in that context we all grew up and were working and doing our thing. The objective for many of us was to bring about some sort of socialist revolution in Britain, to bring an end to capitalism as we knew it. I had some sympathy with somebody who argued that the top 200 companies should be nationalised, including the banks. Then I decided to oppose all of that in the 1980s and 1990s [laughs]. And now I'm suddenly thinking in 2008 that we may have had a point actually, regarding the nationalisation of the banks [laughs]. But then, that's life isn't it? So that was the context. We were all young. And

we all believed very firmly in these things. And I still do believe in some, I still think that working people should be treated properly. And I think the way the rich operate in this Reaganesque Thatcherite capitalism that we've got now is appalling. And what is happening now is long overdue in some ways. There has to be a new form of capitalism that has to emerge out of this, and that form of capitalism has to be much more social democratic than the form of capitalism we've got now. It has to be more Scandinavian than American. In the 1970s, Jack Jones was General Secretary of the Transport and General Workers Union; Hugh Scanlon was General Secretary of the Amalgamated Engineering Union; and they were known as the "terrible twins". The Conservatives in this country thought that these two alone would bring this country down. Jack Jones is still alive; in fact he's in the Guardian today. There's a photograph of Jack in the Guardian today along with a number of other people from the Spanish Civil War, Jack was an International Brigadist. And the Spanish government has just decided to award medals of honour of one sort or another to all surviving members of the International Brigade – that's not many of them today of course. And Jack's one of them. Jack's agreed to accept the award – he never accepts awards, you know. He doesn't accept OBEs, CBEs and all that nonsense. But Jack's going to accept this, and rightly so.

ML : When did you become an officer with NUPE ?

RP: '71.

ML: So how did the union change between the point when you became an officer in the early '70s and the '80s? How big was the change?

RP: Oh, massive. NUPE was known as a "no-no union". It didn't do anything much throughout the '50s and the '60s. First of all it was quite small. The other unions hated it. The other unions wanted to get rid of it. The other unions ganged up to stop NUPE having a seat on the General Council of the TUC for very many years. Alan was the first General Secretary of NUPE to have a seat on the General Council of the TUC. So there was this dislike of this organisation.

ML: From whom? From other unions in the public sector? From everyone?

RP: From everyone in the trade unions. It was because NUPE, under Bryn Roberts' leadership, had become known as the National Union of Poached Employees, because they poached members from other unions. The truth is that NUPE recruited workers which other trade unions did not regard as real workers. The T&G – I used to be a member of the T&G, when I was working in the docks in Bristol – thought that real workers were dockers, and people who made cars, and bashed metals, and went down coalmines and that sort of things. And people who were school meals workers in schools were women, and were earning what was then known as pin money. It was just a little bit on the side. They weren't real workers. And it was NUPE organising these people who weren't real workers, and said: "They are real workers. And they are as much entitled to respect as workers as your workers". And that was in this very male-dominated movement, which was what the trade union movement in those days was. It was anathema to a majority of people. And NUPE wouldn't shut up about these people. We insisted that these people had as much right to trade unionism, to representation, to respect for what they did as any other worker in the country. And for that reason and for other reasons, there was a dislike of NUPE.

And NUPE had forced itself onto the scene under Alan Fisher's leadership. Because suddenly it started to grow exponentially, faster than any other union in the country. It went from being a union of about 200,000 members when Alan took over to a union of over 750,000 members when he retired. And NUPE was continuously in the newspapers and on television, because of its ability to get its case across, with all these young turks that had been brought on as full-time officials. Its ability to do that was such that we were always in the newspapers. And quite frankly we ran rings around other trade unions. As a result many workers who had never been in Unions joined and some of them left unions like the T&G and joined NUPE.

ML : What kinds of jobs were these people who left the T&G and joined NUPE doing?

RP : Local authority workers. And being in the Transport and General Workers Union, it was all the male local authority workers: refuse collectors, school caretakers, perhaps some gardens people. No school meals workers – the General Unions didn't go out of their way to organise people like that, no school cleaners, no part-time cleaners in hospitals. We would go round organising strikes in order to get those people noticed and heard and to make the employers sit down around a table, not with me, but with our people, our members. And talk to them as adults and as human beings and treat them in ways in which they'd always refused to treat them, because they were just cogs in a wheel. So was a dislike of NUPE for all these reasons and many of the tactics we used to help bring about this revolution in trade union membership. We then organised these huge demonstrations. And the other unions had to come along with it, because their members demanded that they come along with it. And they didn't like it. And what they particularly didn't like was that each time any of these demonstrations took place, there was a sea of NUPE banners in the demonstration. It looked like a NUPE demonstration. And as the '70s went on, there started to be a grudging recognition that the unions had to deal with NUPE.

But Jack Jones and Hugh Scanlon were the two big leaders of the two big unions. Jack supported the Labour government. There'd been a Conservative Government – the Heath Government – in 1970. After the Heath Government was brought down by the miners – actually Heath brought himself down really – Labour got back to power. There was the oil crisis in the '70s, and huge inflation as a result of the oil crisis. Harold Wilson, who was then Labour Prime Minister, wanted a prices and incomes policy, and Jack Jones and the TUC negotiated what was known then as the Social Contract. The Social Contract came in about '75. The first year of the Social Contract was the best wage deal that low paid workers had ever had. The Social Contract said in the first year: £6 across the board increase for everybody. So a chief executive got 6 quid, and a cleaner got 6 quid. As a cleaner was only getting a fraction of the chief executives pay this was highly progressive and redistributive. And then each year the Social Contract got renegotiated. It was only that one year that you had a flat rate increase; then you had all sorts of things – it was no more than a certain percentage or it was an amount and a percentage and things like that. Generally speaking, NUPE was pretty hostile to the Social Contract. Why? Because it didn't fit our political views: it didn't seem to be terribly revolutionary; it wouldn't bring the State down. But certainly also because it was the general unions who had negotiated it. And therefore what they had negotiated couldn't be good. There was a bit of that immaturity in the position. Unity has never been a great thing in the British trade union movement at that time. It is better now.

Anyway... the Social Contract was quite successful for the Labour Government, in keeping industrial action down and ensuring that this huge crisis which happened as a result of OPEC could be dealt with. But then it started to get difficult. And you got to the point where low-paid workers were suffering too badly at it, because it was all percentage increases. Alan

Fisher gave a speech to the TUC once. He was a great public speaker, and he said: “The trouble with percentage increases is that they give most to those who need it least, and least to those who need it most. I remind this conference that 100% of nothing is bugger all.” That sort of language draws pictures in people’s minds, and makes you understand what some of these things are about. It started to get very difficult. When Wilson retired from Prime Ministership, Callaghan took over. Callaghan was always very close to the unions – but to the Establishment of the unions. And Callaghan started to take the unions for granted in relation to the Social Contract. And it got to the point in 1978, when it was quite clear that the Social Contract was getting to the end of its useful life. Instead of accepting that and moving on, Callaghan tried to enforce it for a further year. And it was quite clear that low-paid workers particularly weren’t going to have it. And there started to be some strikes. First of all there were strikes in the motor and transport industries which started off the Winter of Discontent. But it was very clear that NUPE was gearing itself up for a big showdown with the Labour Government. And we held some ballots; and it was quite clear that there was overwhelming support for a strike. So we called a strike.

It was in my view and with the benefit of hindsight- I supported the strike wholeheartedly when it took place- one of the biggest disasters the trade union movement has ever had. It was held for all sorts of understandable reasons. Workers were frustrated – they were rightly frustrated. They were angry – they were right to be angry. They were low paid – there is no question about that. They deserved to be treated better – no question about that. But the strike destroyed, not just the Labour Government – that’s just one thing, but trade unionism in Britain for very many years, and more importantly brought Thatcher in power. I’ve got no doubt that Thatcher came to power on the back of the Winter of Discontent.

ML: You said it destroyed trade unionism and it brought Thatcher to power, so you mean that it destroyed trade unionism apart from the fact that it brought Thatcher to power?

RP: Yes. Trade unionism is a voluntary organisation. It depends on working people to voluntarily join the organisations, to combine together because collectively they can do things that they can’t individually. The Winter of Discontent turned off a whole generation of workers from trade unionism. Terrible stories, some of which weren’t true, got around during the Winter of Discontent, for instance that we refused to bury the dead. We didn’t refuse to bury the dead. One union branch in Liverpool – it wasn’t actually a NUPE branch, refused to bury the dead and were opposed by the leadership of all unions, because we had this code of conduct – particularly in the NHS but also elsewhere during the Winter of Discontent. But those stories from a very hostile press gained currency in the country. People saw rubbish piling up in huge piles all around the place because the refuse collectors were out on strike. The rats were on the streets. It was awesome stuff. Mortuaries in Portsmouth, where I was, were filling up because people who do post-mortems were out on strike. Did that matter? It mattered massively to the relatives of the person who was in the mortuary. That conduct got the trade union movement a reputation amongst people that the trade unions depend upon for their future, for their income, that trade unions had in fact gained too much power, and then utilised that power in ways which were inappropriate.

Now I say that as somebody who was responsible for it. I didn’t ring a bell. I helped organise it, and supported every damned thing that we did... But hindsight is a wonderful thing. Hindsight took place quite soon as far as I was concerned. I along with some others realised that that sort of trade unionism is not the sort of trade unionism which ingratiates itself with a vast majority of people. In that context, the trade union movement lost its authority, its decency, the historical decency of trade unionism which is about trying to do something in the

interest of ordinary people. It lost that in what became seen as a huge political battle. And it took a long time to recover.

We then did ourselves some more damage in the eighties when the miners came on strike, and Arthur Scargill refused to have the ballot. And Thatcher was able to destroy what was without question the most powerful union in the country. She planned it a long time in advance. I always describe Thatcher and Scargill as the opposite sides of the same coin; they deserved one another. Thatcher planned the miners' strike years in advance, first of all put the coal stocks up, then did things which would encourage the miners to go on strike in the summer, not the winter – and Scargill fell for all this –, and then used the police and the army in the most brutal fashion to defeat all the decent miners who were lions led by donkeys, to quote the First World War phrase. The movement suffered further blows in the eighties.

And then we tried to put the movement back on tracks again, and I think we did. I with good colleagues from COHSE The T&G The GMB and NALGO then led what was known as the ambulance dispute in 1989-1990. We managed to gain, through a pretty judicious use of the media, 80% and more of public support for a dispute that had all the potential for a total disaster for the unions, you know, dead bodies on the streets etc. But we refused to go on strike, and we forced the government to put the army and the police out on the streets. But this time the army and the police did not act as Thatcher's shock troops, because they we spent time talking to them and explaining our case we didn't treat them as the enemy as Scargill had done. They understood and supported the Amb crews case and therefore would not be prepared to use the tactics that had been deployed ruthlessly against the miners. And we knew it and we won that battle, no question about that. But it took all that time, since the winter of '79. 1989-1990 was the first effective national dispute with the possible exception of a dispute in the water industry in the early 80s the unions had been involved in since 1979. And in the meantime, the print workers in Fleet Street were out on strike defending the indefensible, and all sorts of workers lost all sorts of disputes under Thatcher. And it wasn't until we put the ambulance dispute on the road that Thatcherism in relation to the unions started to be rolled back. In addition and for the first time different unions worked closely together and it showed that when we were united we could achieve so much more,

So the Winter of Discontent took place in the context of this whole thing about the 1970s and what the 1970s meant. It was a disaster. In financial terms, we didn't do too badly. The dispute ended, at the end of the day, with something called the Clegg Inquiry. Hugh Clegg. Do you know Hugh? Have you heard of Hugh Clegg?

ML: Yes I have. He was an academic...

RP: Yes he was. Dear old Hugh, he was called in to resolve problems that people couldn't resolve without losing face. What was agreed as an end to the dispute was that Clegg would hold the Clegg Inquiry. And the Clegg Inquiry would inquire into all these public sector workers who were out on strike, and would make recommendations on the pay increase to be paid, and the Government accepted that they would follow whatever recommendations that Clegg came up with. And during the General Election of 1979 – Clegg hadn't reported by then – Thatcher was forced to sign up to the Clegg Inquiry. And so the strike came to an end with the Clegg Inquiry.

And dear old Hugh, he held these sessions in his office.. And all gave evidence to it. And Alan was not only General Secretary, he was also secretary of something which was called the Ancillary Staffs Council, which was the negotiating body for low paid hospital workers.

And Alan went to give evidence to the Clegg Inquiry. People who hear it will never forget it. It was a tour de force. He explained to Hugh Clegg how cleaners in hospitals were much more important than surgeons, far more important. “Surgeons, you know, they’re glorified butchers; you go in, you have an operation, they take this out, they put this in, then you go back to the ward, you know nothing about that, you’re unconscious while all that’s going on. When you get back to the ward and regain consciousness they notice if the cleaners don’t clean the ward properly, and if the cooks don’t cook decent food”. He said, “when people comes out of hospital and you ask ‘what was it like’, people don’t say ‘oh the surgeon did a marvellous line of stitching’, they say to you ‘the food was good, the food was bad, the hospital was clean, the hospital was dirty’. These are the people who are important.” [laughs] And this went on for about an hour; a tour de force. And Clegg said: “Oh you’ve got a point, Mr Fisher; you’ve got a point, Mr Fisher”. [laughs] And the ancillary workers got a reasonably decent increase at the end of it all, as did school meals workers refuse collectors and lots of others.

If Alan was here – he’s dead now – he would probably argue – he would argue anyway, because he always argued about everything – he would probably disagree with me if I said that it was a total disaster, but in quieter moments he would probably agree that had Callaghan not insisted on a further year of the Social Contract and not delayed the General election we might not have had to suffer the worst excesses of Thatcherism. Although who knows... Reagan was coming in in the states perhaps it was a period that America and Britain were destined for and social democratic Europe was able to escape. But Thatcher came to power, the unions started to decline – sharp decline as far as membership was concerned throughout the 1980s. Thatcher tore the guts out of the British manufacturing industry. Manufacturing industry is a shadow of its former self in this country, whereas in Germany and France and other countries manufacturing was always thought to be important. Thatcher said manufacturing wasn’t important, what was important was services. And so we end up now, and the credit crunch is going to hit Britain much harder than it’s going to hit France and Germany, because France and Germany have strong Manufacturing when the upturn comes, In this country financial services have become the big employer. The Thatcher-Reagan axis, which brought its laissez-faire capitalist model to the table, may not have happened, had Callaghan not got it wrong, and had the unions operated slightly differently from the way in which we operated in the Winter of Discontent.

ML: What went wrong? Was it the strategy, or the timing? If the strike was inevitable, what went wrong?

RP: Callaghan decided not to have a general election when he should have gone to the country. Had he gone to the country earlier, he’d have won, Thatcher would have lost and that would have been the end of Thatcher, because that extreme right wing capture of the Conservative Party by the ultra right wing would not have taken place.

As far as the unions were concerned, the unions started to believe their own propaganda, that we were the most powerful bunch of people in the country. There were all these pop songs about, you know: “Now I am a union man, amazed at what I am...” and all these sort of things. Scargill believed that he could run the world. I mean, Scargill was up for world revolution, and he used the miners as a battering ram, as it were, for political ambitions. And trade unionism lost its way. Instead of us concentrating on what we’re really there for, which is to give a voice to people, we thought that workers actually enjoyed going on strike. Of course they don’t. They want their trade unions – and they articulate it now in ways in which they didn’t in the 1970s – to make gains for them at the negotiating table. They don’t want to

go out on the tiles and lose money in order to make a gain which may never pay the money which they've lost in the first place.

In the '70s the unions did have real power. You didn't have a ballot before a strike. Secondary picketing was the norm rather than the exception so were sympathy strikes by workers totally unrelated to the industrial dispute.

And there was a political agenda that the trade unions had, which was to create a "socialist" society. Now if you'd asked us what we meant by a socialist society, nobody could have explained it to you. But socialism was what we wanted. We didn't really want Soviet Communism, because we understood that that wasn't really very good, because lots of us had been to the Soviet Union and seen people queuing in shops. We wanted socialism. Unlike in other European countries, social democracy was a dirty word here. If I said I was a social democrat in the 1970s, I would be considered a right-winger. Everybody's a social democrat today. On the left, everybody's a social democrat. But if I'd said I was a social democrat then, I would have been accused of treachery, of being a right-winger, part of the Establishment. But if I said I was a socialist, that was the code that was needed. And nobody ever bothered to ask me what I meant by being a socialist. Had I been asked, I could not have answered really what I meant by "socialist". Today you talk about Old Labour – you've heard about Old and New Labour, right?

ML: Yes, I have.

RP: Old Labour folk describe themselves as socialist. Now if you say to Old Labour folk "what do you mean by your socialism", they'd still have great difficulty to answer that question. Some do know what they meant by it, but what they mean by it is such anathema to the majority that they would never express it; others just don't know what they meant by it. That was true of most of us at the time.

Social democracy reigned of course in Scandinavia and Germany. Works councils there have got huge power. I was a great supporter of works councils in this country in the 1980s. I had huge arguments with comrades and friends and colleagues about works councils. "Cooperating with the employer to make the place a success? That is not the role of trade unions. The role of trade unions is to oppose the employer." Works councils had real power and employers would rely on works councils on the continent particularly in Germany to help run their companies. This was anathema to British trade unions. British trade unions were about opposing things; they weren't about suggesting alternatives, they weren't about suggesting how we might improve things for the company. Those of us who made the change in the 1980s and said: "Look, this has got to change", we were very much in a minority. And even today, some good friends of mine will argue with me about this, argue about the Winter of Discontent, and will be hugely supportive of the Winter of Discontent, and will not accept that Thatcher was in large measure a result of the Winter of Discontent.

We did try and change the movement in the '80s. One of the things that happened in the '80s was, after Margaret Thatcher came to power, the TUC held this disastrous conference at Wembley, which was designed to put forward a strategy to deal, and eventually get rid of the Tory Government. Some of us opposed this whole process and said: we live in a democracy, I might dislike her and I might think that she's quite evil, but she's the head of the democratically-elected government of the country. So, although in no respect should we be subservient or bend the knee to her, for the trade union movement to set itself up as the organisation that will frustrate the democratically-expressed will of the people of this country

is just wrong. It puts you on the wrong side of the argument. And the TUC did all this and put forward that strategy of confrontation. And when it came to the vote, people voted yes to that strategy – I forget what strategy it was now. You had to go and be seen to be fighting the good fight, to have “socialism in our lifetime” and that sort of thing. And it was all rubbish and nonsense. A lot of people got very disillusioned with the movement.

You show me a country – a vast industrialised society – that doesn’t have a strong independent trade union movement, and I’ll show you a society on its way towards dictatorship. Established checks and balances in society are crucial to a democratic society functioning properly. In the 1980s, I was one of those who opposed American nuclear weapons. There were those who were great supporters of American weapons in Britain. And there was a great debate, an argument about what was the right thing to do. The trade union movement was the place in which that debate took place for the vast majority of ordinary working people. On one side of the argument, a majority of the trade union movement came down against nuclear weapons; but there were those who supported it. We are a part of society’s democracy, of society’s functioning democracy. And that’s why we had to fight to save the movement. After all, employers themselves aren’t afraid to get themselves together in their organisations, to have their voice heard; the Confederation of British Industries make sure that their voices are heard at the highest level. It doesn’t mean that they’re always right, but sometimes they are right.

And we were right when we campaigned for the minimum wage. And that’s the trade union movement at its best. When we achieved that minimum wage in ’98, that did more for the lowest-paid people in this country than any other single thing that’s happened, and still does today. And NUPE eventually convinced a majority of the trade union movement to support it. And the trade union movement achieved something hugely important for people. Without the trade union movement, there would not be a minimum wage in this country. Without the trade union movement, we would not have kept the National Health Service together. It was the trade unions who kept it together in the 1980s when Thatcher was in power. Now I don’t know how you manage to change anybody’s mind unless you talk to them. The Tories wouldn’t talk to the trade unions and many in the unions as a result of that Wembley conference would not talk to the Tories. Anyway, the only place in British industry where discussions between the trade unions and the Conservative Government took place at the very highest level on a regular basis was in the National Health Service, where the Secretary of State for Health regularly met the trade unions. And I have no doubt that Thatcher would have privatised in a major way the British NHS had it not been for the clear opposition she knew the trade unions would be able to wage amongst Conservative-voting people as well as Labour-voting people in this country against privatisation of the NHS. The NHS is the one sacred cow in the country, and rightly so, but it is almost to the point where people can get away with anything by saying that it’s in the interest of the NHS, you know [laughs]. And we were able to hold the NHS together.

Manufacturing unions found it extremely difficult to hold manufacturing together. Thatcher was able to destroy that, partly because the industrial unions refused to get their hands dirty with the compromise that has to be done in order to make some progress, you know. It’s no good saying “I want £20, unless you give me exactly £20 we haven’t got a deal”. I’ll say “I want £20, but you know, I’m prepared to talk to you about whether it should be £10, or £12, or £13, or £14.” And their failure to sit down and talk arose out of the ‘70s. Because in a majority of the unions, the trade union leadership of the unions in the ‘80s was still the leadership of the ‘70s, and they hadn’t changed. And these were not raving Communists, these were quite right-wing trade union leaders. But their right-wing concept of the world still did not know to sit down and sup with the devil. And you have to sup with the devil in this

life. Cause the devil is there. And the devil actually thinks that you're the devil. So you've got to sup with the devil on occasions. Because we're all devils in somebody else's eyes. And their failure to do that was disastrous. And it brought the trade union movement from an organisation that was organising 12, nearly 13 million workers in 1979 to an organisation today that is organising about 6 million workers. It has halved in size. Now, some of that is because whole industries have closed down, the mining industry being the big one. 200,000-250,000 miners in the NUM at the start of the strikes in 1984, I think it has about 5,000 members today. It doesn't exist. Scargill's great triumph was to destroy the National Union of Mineworkers.

Other industries, motor manufacturing in Birmingham for instance, are now gone. We still actually manufacture lots of cars in this country, but it is now Japanese cars that we manufacture, not British cars. Jaguar is now owned by Tata from India. It was sold to Ford, which is an American company, and Ford recently sold it to Tata. The globalised economy, you know, is starting to move eastwards. Whereas in France and Germany – Germany particularly – motor manufacturing – BMW, Volkswagen, Mercedes – is still a big thing. In France you have Renault, and Citroen and a big aerospace industry, Airbus in Toulouse. Actually in Bristol we make the wings for the Airbus. But France and Germany held their manufacturing together. Britain didn't. Thatcher didn't believe in manufacturing. Thatcher did not believe in the concept of work, getting hands dirty, nuts and bolts work, as something which was important.

She believed people should work though. I remember an amazing discussion in the Ancillary Staffs Council of the National Health Service, one day back in the early '80s. It was a wages negotiation about '82, I think. The employers' side was made up of a number of health service employers. Many of them were Thatcher's apparatchiks that she'd put into place in the NHS to try and do something about the NHS. And I remember saying at this meeting – the employers were on the other side of the table, and they were refusing to put a serious offer on the table – and I said: "Let me ask you a question: Give me an idea of what you believe the lowest rate of pay would be appropriate for you to pay – not the highest, but the lowest you'd be prepared to pay." And I expected them to turn around and say "Well, something like what we're paying now", in which case I was going to say: "Well, that's the lowest, now, what's the highest?" And let's start talking. Instead it was a shock. These were semi-public meetings. One of them turned around and said: "Look, Mr Poole, if we can get away with it, nothing!" I said: "What!?" "Nothing!" I said: "You're joking!" "No, I'm serious. We'll pay a worker whatever we can get away with paying him." He was serious. That was something very new in British industrial relations. Until that time the unions, even after the Winter of Discontent, had been fairly confident in their power. And I suddenly realised that it was all gone, it was all lost. We no longer won.

Let me say it straight: Thatcher's greatest triumph? It was to save the trade union movement. She saved it. This always sounds weird to people, and people ask "Why do you say that?" The answer is very simple. Up until Thatcher came along, we thought we could do anything. And as a result of thinking we could do anything, we did the wrong things on many occasions. I said it took Thatcher to come along, and she made us rethink what it was we were about, what our role was in society, what our place was in society, and how we should go about doing our job. Had she not done that, let's say that Labour won the '79 election, and the trade unions had carried on the way they'd carried on, they would have totally destroyed themselves. We would have totally destroyed ourselves, because we would have carried on doing things for which there was no serious levels of support for in the country.

And she saved the trade union movement, by making us do the other thing, which was to rethink what had happened to us in the Winter of Discontent, what had happened to us in the

'70s, and then rebuilding from there. And the trade union movement today is a very different movement. It's still got a bit of a history... but in the main it is a movement which wants seriously to try and address problems.

One of the criticisms of the trade union movement today, when I meet some of my old colleagues and some of my not so old colleagues who now happen to lead the movement, is that it's still a reactive rather than a proactive movement. It reacts to things rather than setting agendas and coming up with new thinking and ideas. In Britain, the minimum wage thing was hugely revolutionary. You wouldn't understand that in a French context. You've had a minimum wage since the Second World War, that's right isn't it?

ML: I'm not quite sure actually.

RP: It's been established for much longer than here. I think you'll find that it probably came as part of the French settlement after the Second World War. Interestingly in Germany, after the Nazis were defeated, the British TUC sent a deputation to reform the German trade union movement. And it created a totally different movement from the movement we have back here. It created industrial unions, where there was one union for each industry, so there was no inter-union competition. It created a movement that was designed to work with employers to rebuild the German economy. The German economy was in tatters, even more than the British economy after the Second World War. And it created the sort of trade union movement that we ought to have created in Britain. And that's interesting; that's really interesting. And I'm a great admirer of the German trade union movement. And it was created by the British trade unions. And it was the trade union movement that we should have had and that we never had.

ML: In relation to what you just said about industrial unions, did what happen in the '70s influence the later UNISON merger, was it a lesson you drew from the '70s?

RP: Oh yes. The inter-union competition was awesome. The Confederation of Health Service Employees – you know COHSE, one of the three unions that made up UNISON – just organised in the health service. And there was a huge competition between COHSE and NUPE for members in the health service.

In 1982 there was a dispute in the NHS. The dispute was a rather mysterious thing, but we did have a strike every now and then, you know, 24-hour strikes. And the question was: on which day are we going to have the 24-hour strike? And NUPE's Executive would meet and decide: well, we'll have on strike on Wednesday. So we would announce a strike for Wednesday. And the Executive Council of COHSE would agree that their strike would be on the Tuesday. The TUC would then get the two unions together, and try and get us to agree on a date. But we'd just try and gain members. These were membership wars, and that went on all the way through the '60s and the '70s and the '80s. Some of us were trying to build a new type of Trade unionism. – John Monks, who was then the General Secretary of the TUC and is now General Secretary of the European Trades Union Congress, was hugely important in that process – we realised that we had to deal with inter-union competition. And there were young officials in COHSE and NUPE who got together, and we said to one another: we've got to stop this. First of all we would have spheres of influence, so if COHSE was the biggest organisation in this group of staff, NUPE should agree not to organise there, and vice versa. And we started to put these sorts of agreement together. And there started to be tentative discussions about should we or shouldn't we merge.

NUPE always wanted to merge, because we believed in industrial unionism. Our big thing was that there should be one union in every industry, no inter-union competition. So in that way we believed in the German structure of trade unionism. In the '80s, people started to think about it.

And then with the ambulance dispute in 1989-1990, what happened there was that you had five unions. NUPE was by far the biggest, then you had COHSE, T&G, GMB and NALGO. And one thing that we managed to do was to keep these five unions together. Nobody could put a cigarette paper between anyone. And that was the first time in the history of industrial disputes in this country. And the press were continuously trying to find out whether there was a slight difference between what I'd said on television one night and what COHSE's national officer had said in the negotiations. You know, "where's the difference? There's got to be a difference". And all the way through we said "no", and they never found a single difference. And myself and other colleagues, we decided to stick together, and that there should be no inter-union battles at all, and there wasn't. Some have argued that that was one of the steps that led to the creation of UNISON.

ML: Why was it not possible ten years before?

RP: We'd have done it. But unions are proud of their own history. And there is no tradition of industrial unionism in Britain. Unionism in Britain – we have first of all the oldest trade union movement in the world – grew out of the old guilds. And we didn't have a French revolution in Britain. We had a civil war, but we did not have a modern revolution in Britain. So everything grew out almost by accident, and people were very proud of their unions.

My dad was the Branch Secretary of the National Association of Plasterers – he was a plasterer by trade. I always remember my dad used to come home on Thursday nights, and this was in the days when Branch Secretaries of unions had to collect subs from their members, and he used to come home with a plastic bag full of pennies, and he'd put it on the table and he'd count his pence up into piles of 12. And on the Saturday morning we would walk up to the Post Office and he'd get a postal order. He'd put it in an envelope and send it off to union headquarters. He was immensely proud of the National Association of Plasterers. The National Association of Plasterers was not an organisation that had any great future, because the number of members was pretty small in a nation of fifty odd million people in those days. And eventually it merged with the Transport and General Workers Union.

There was huge pride in these unions about their past, their history. You know, NUPE started in 1884, COHSE started in about 1906 I think it was. These unions had a hundred years behind them almost. NALGO, which was the third union in UNISON – you know this –, was a union that had been started by local government officers, senior officers in local government, to sort out pension schemes for the most senior officers in local government. It was set up as a superannuation body, then they decided to stretch their wings a little bit. "We've done something about pensions, let's do something about pay". And there came NALGO. And they had this history of where they came from, of what they were. You asked why didn't they do it? Why, because British trade unions have never been there just for their members. They've been there for their activists, who glory in that history, who they are, where they come from. The trade unions are very conservative organisations. There's nothing revolutionary about trade unions. They're not good when it comes to making change.

For instance, when we discussed the merger of the three unions. It looks quite simple. We've got three individual unions here, we're all standing on one another's feet, in local government

and the health service and education; let's see what the issues are,. My God! The issues that came up for discussion to be resolved in order for that to happen were just horrendous. First we had three general secretaries. Who should be General Secretary of this organisation? There were three assistant general secretaries – I was one of them. It was impossible to make a decision about who should be general secretary, so we ended up with three general secretaries. Whereas with a private company, say you've got three chief executives, the board will say: you two, off you go, that's the chief executive we want. The trade unions are not well managed organisations. They were badly managed organisations. They're better today than they were, and UNISON is better than most in lots of ways, but still not good. Still not good. And maybe that's in the nature of organisations which depend upon voluntary people to represent the organisation. They're democratic organisations.

I always said that being the General Secretary of UNISON was a lot harder than being the chairman of BP – British Petroleum, because the chairman of BP's got real power, turns around and says "that white wall over there is black". And everybody says "yes it's black". He's the boss. And providing the other shareholders are doing alright, and he's making some profit, he's the boss. UNISON has an Executive Council of 67 people, and it meets once a month. The General Secretary of UNISON has got to convince a majority of these 67 people of whatever it is he wants to do. He gets some power given to him to act between meetings. But almost every decision he makes has to go back to be ratified by the 67. Now that's democracy. It's good, and it's right. But it makes unions difficult organisations, organisations that don't merge together very easily, and who feel very protective of what they were.

ML: Do you think that these turf wars contributed to the bad image that unions projected during the dispute in '79?

RP: Yes. In '79, while we were fighting this horrendously difficult dispute, where the country came to a standstill – I mean, Britain in 1979 was a dysfunctional country, and the industrial disputes brought the country to a standstill – and fighting quite vigorously I think, we had one eye on winning the dispute – because we thought we still could at one stage –, and we had the other eye on our mates who were fighting the dispute with us in the other trade unions – and our mates in the other trade unions had an eye on us, because we wanted to make sure that they didn't poach our members, and they wanted to make sure that we didn't poach their members. That was what this was all about, and to a large extent this is what brought a lot of discredit to the movement, because our members, ordinary rank-and-file members, knew that. And that is one of the things that contributed to destroy the movement. Our bluff had been called by everybody, and we were found not to be working in the best interest of the things that we said we believed in. Trade union banners would have things like "Unity is strength", and there was no unity in the movement. Each union hated each other. We hated other unions more than we hated employers very often. And that was just terribly destructive. Having said all that, what we must also say is that the cause was actually a good cause. The cause was about low-paid workers who weren't being treated well, who were being treated quite appallingly, in terms of their wages and conditions. The cause was a good cause, and it lost its way both in the way in which we carried out the dispute, and also in our failure to find better ways of dealing with some of these things.

ML: How did the members respond to the way the media were portraying the dispute? How did they feel about that?

RP: They were very protective about what it is they were doing. A vast majority of the members believed in all of this, believed in what they were doing. And if you're out there on the tiles fighting the good fight, in the middle of the good fight you don't turn on your own, because that's all you've got around. It's only after the dispute that suddenly – not suddenly, it didn't happen suddenly, but gradually – there was a different relationship starting to build up between the trade unions and their members. First of all lots of members deserted, just left. And so trade union membership started to go down for that reason. It went down even more with what Thatcher did to the manufacturing industry. But the hostility that existed, and the media hostility that existed, was one of the things why, when we started the ambulance dispute in '89, we said "whatever happens, the media has got to be on board". We've got to have the media and the tabloids on board. The tabloids can be made to support us. Because people get their information from the media. And people buy the same newspaper every day. I guess you read the same newspaper in France every day. I read the Guardian every day. I am a Guardian reader. Other people are Telegraph readers, others read the Sun or the Daily Mail. And because I'm a Guardian reader, if the Guardian says something, I generally trust what the Guardian says to me. People trust what the papers say to them. Some of these tabloids are scurrilous organisations in Britain, pretty awful newspapers. But if you're a Sun reader – and lots of trade unionists are Sun readers –, and the Sun says that this person is evil, and it says it day after day after day, and it has some evidence around to support its accusations, people start to believe it. The media hated us during the Winter of Discontent, even the Daily Mirror, which is the leftish tabloid.

ML: Were you not talking to them then?

RP: Oh yes we did talk to them.

ML: Were you not having regular contacts with them?

RP: We were, but we were not talking the proper language. We were talking in the old fashioned language. "We're right, and they're wrong, and we will do whatever we have to do to win this dispute." "Do you think you've done anything wrong in this dispute?" "Not a thing, we've done nothing wrong in this dispute". It was that sort of language.

ML: Did you also have contacts with Labour councillors, Labour MPs? When you met, what did you tell one another?

RP: Yes, there was a lot of that. There were lots of left-wing Labour MPs in those days, and left-wing local councillors, who actually thought that unions were right, and were prepared to stand up in Parliament and say the unions were right, and stand up in their council and say the unions were right. And of course the Conservatives had a field day with that. When any movement splits itself down the middle, the opposition wins. It's like political parties. When political parties are united, they've got a chance. When they're disunited and the Labour movement was you're in trouble. The Labour Party and the trade unions have a much different relationship than our equivalent sister parties in any other European country. We're tied by an umbilical cord. We are members of the Labour Party. We had block votes in the Labour Party in those days. We helped design Labour Party policies. This is not the sort of relationship that most trade unions have with left-of-centre parties. They might give money to

fund the parties, they might have a big influence and all that, but we are tied at the organisational level.

ML: How did the members, many of whom I guess were members of the Labour Party, feel about their Party and the fact that it was their Party who was in Government and who didn't want to pay that extra money? How did NUPE members – and the NUPE leadership as well – feel about that?

RP: In the same ways that the unions still feel about it today, with New Labour. There's such a thing as the political levy in this country. Have you heard about the political levy?

ML: Yes, it's the fact that the unions affiliate a number of members to the Labour Party, and then pay a certain amount of money.

RP: Yes. And members can opt out. And many Tory-supporting trade unionists pay the political levy, and hardly know they pay it. And there are some issues there. But the argument on the other side is, you know, the funding of the Tory party is even less democratic, which it is, with big business. How did people feel about it? The same way they feel about it today. We know that a left-of-centre political party is better for us than a right-of-centre political party. And therefore, while it is certain that a left-of-centre political party in the form of New Labour today will not do everything the trade unions want, by any stretch of the imagination, and will even do things which trade unions do not want, we also know that, when the chips are down, it's better to have a left-of-centre political party that shares some broad values in power, than it is to have a conservative government in power. And the relationship between the unions and the Labour Party has got quite rough on occasions under New Labour, and in particular between ordinary members and the Party. But during the Winter of Discontent, I don't think it was a huge problem. Nobody talked about this issue, nobody talked about the relationship between individual members of the unions and the Labour Party. It was only after Thatcher brought in the political funding ballots that this became a big issue. Under New Labour, the relationship has sometimes been difficult, when New Labour for instance decided to privatise some parts of the NHS. We had a long discussion about, you know, should we continue to fund the Party? Some unions have actually withdrawn their funding. The National Union of Railwaymen is no longer affiliated to the Labour Party; the Fire Brigades Union have practically disaffiliated from the Labour Party. But in the unions that matter, UNISON, UNITE – these big unions – there are no serious discussions about leaving the Labour Party, because at the end of the day, whether or not they like everything New Labour does, one thing they do know is what a Conservative government would do. Is it good politics? I'm not sure of it. I think that the newspapers and the vast majority of people in this country are totally opposed to the public financing of political parties. I think there are good arguments for it myself. Big business controls the Tory Party, unions control the Labour Party. Is that good democracy? I'm not sure of it.

ML: Well, I think we've been through the whole thing; thank you very much.

Retranscription de l'entretien avec Jim Cornelius

Date : 17 octobre 2008

Lieu : Siège de la *General Federation of Trade Unions*, Londres

Durée : 2 heures 15 minutes

Remarques sur l'entretien : Jim Cornelius ayant été élu en août 2007 directeur de la *National Association of Stable Staffs*, affiliée à la *General Federation of Trade Unions* qui rassemble de petites organisations syndicales spécialisées, c'est dans les locaux de celle-ci que l'entretien s'est déroulé. La rencontre, prévue à l'origine une semaine plus tôt, avait été reportée après que Jim Cornelius eut été appelé pour représenter en appel un *lad* menacé de licenciement.

JIM CORNELIUS: My background was that, when I left school, I had to do a bit of ordinary labouring work, just to earn a bit of money...

MARC LENORMAND: Ordinary labouring work such as?

JC: Oh, I was doing furniture removing particularly. "Paid in your hands", as they said. Not taxed and insured. I had done it during the school holidays and I did it when I left school. And it paid well. But at some point, my parents said I needed to get a proper job. And I was very political when I was young, and I thought in my naivety, that working for a local authority would be political. So I phoned up the townhall – I lived in Sussex, and I went to school in Tonbridge Wells in Kent – and I phoned up Tonbridge Wells townhall and asked if they had jobs and they asked me to come along for interview, and the next thing I found myself being a trainee internal auditor in a local authority, and it was very different from what I had anticipated. I very quickly got involved in the trade union, which was called NALGO, and I became an Assistant Branch Secretary at the age of 19. And I saw this job advertised in the National Union of Public Employees, which was a trainee officer.

ML: When was that?

JC: That would be in 1970, early 1970. And I applied for the job, and was interviewed in London at NUPE Head Office, and I was selected as a trainee – on which I'll explain some background in a minute – and I commenced employment on 11th May 1970. And NUPE, because its members were the manual workers within the public services, who would tend not necessarily to have had a good education, and were therefore not confident in playing a part in a trade union – unlike other unions such as the Transport and General Workers Union, where the full-time officers came from the ranks of the union, as shop stewards, Branch Secretaries, and then became full-time officers, and so were older people – NUPE had done that, but they got to a point where they decided that they would employ trainees and train them to be trade union officials, and that they would employ young people. So a number of people were taken over that period around the country as trainees, and the training scheme was not very well, put together and hardly implemented, but the idea was you would be trained up to be trade union officials. I happened to start work in May 1970. Two quite important events occurred not long after that, which all played a part. First of all, there was a General Election in June 1970. And NUPE sponsored an MP who had been a full-time official of NUPE, a Labour MP called

Roland Moyle, who was the MP for the Blackheath area of London, in South-East London. And he asked if the union could make someone available to assist him during the General Election. And because I was the only one around with no good to do, I was seconded to him for about a month during the June election, which was of course a very eye-opening experience for a youngster. And at the end of that year...

Actually, if I could jump back a little bit, in 1969, before I started working for the Union, there had been an unofficial dustmen's strike. And it had been based in London; it had been led by London dustmen. And it's interesting actually, because the issues involved in that strike have still got significance today. I don't know if you're up to speed, but there are issues going on about equal pay for work of equal value. And what happened was that the trade union officials, the national negotiators had negotiated a pay increase which did not give as much to the dustmen as they thought they should get. And so the dustmen went on strike in London. A part of it was about London weighting as well, which is a separate payment on top for working in London. And eventually the strike was resolved by a fiddle behind closed doors, whereby the employers and the unions – and this is where you'll see this has still got connotations today – worked out the pay increase on a sort of ad hoc job evaluation scheme, and they decided to lower the women's rate of pay – the home helps', who had come up out of the job evaluation scheme above the dustmen – and put an increase in for the dustmen's rate of pay, and also a bit of money on the London weighting, to keep the London dustmen happy.

That had been a very traumatic experience for the Union, because it hadn't led the strike, it hadn't planned the strike; it had been a reaction by the rank and file. And the General Secretary when I started working in 1970 was a guy called Alan Fisher, who's now dead, who was a very lovely man and a brilliant orator, and he'd worked for the Union ever since he'd left school, first of all as a secretary, and he'd worked his way up to become General Secretary. And the head of the Research Department was a man called Bernard Dix, who was a Marxist and had a history in the anarchist movement – Steve Williams is doing a bit of writing about him at the moment. Bernard was a strategic thinker. One thing that him and Alan Fisher decided, was that as we'd had an unofficial strike led by the members, they needed to regain control of the Union, and to do that, they needed to lead an official strike. And so in the run-up to the pay negotiations in September 1970, just after I had been appointed as trainee, the claim was put in for fifty shillings, which was two pounds fifty pence in those days, and that was a significant pay increase. The union geared up to leading a strike, a national strike of its members. And so I was very much involved in that 1970 strike, which went on from September I think till January 1971, and was eventually resolved. By now there was a Conservative government. The June 1970 election had elected a Conservative government, and Labour had been thrown out. And the government ended up setting up an Inquiry. It was called the Scamp Inquiry. And it ended up recommending almost the fifty shillings. And the strike was successful. And that again was a very big experience, being involved in a national strike of that nature, which had been planned and led by the Union. So, early on, the Union had a history of militancy, and we were being prepared to lead strike action where necessary.

ML: In 1970, when you were involved in that strike, what was your role at the time?

JC: I was still a trainee, which means I was being trained to be a trade union official. I didn't have any membership allocation. I was just floating around. I'd go to meetings with others. But because of the nature of the strike, because everyone was so busy, because it was a national strike, I was immediately given tasks to do, which meant I wasn't just being trained, I

was sent all around London to call people out on strike, or tell them to go back to work if necessary. I was responsible for organising the strike pay, the official strike pay for the London Region – because I didn't say, but I was employed in the London region, which had its offices within the Head Offices which were in Blackheath.

ML: You said you were extremely political when you were young. Were you a member of a political party?

JC: No. Before I became a full-time official, before I became a trainee, I had thought about joining the Labour Party, but I was too left-wing for it. I read the Morning Star on a regular basis. I was closest to the Communist Party, but I had an element of anarchism within me as well, so I wasn't sure that joining a political party was the right thing to do. When I was interviewed for the job as a trainee, Ron Keating, who was the London Divisional Officer of NUPE at the time, and is now also dead, asked me if I was a member of the Labour Party. I said "No, but I'm a socialist". And he said "That's all we need, and that's fine". And I got the job. Later on, about 1973, I joined the Communist Party of Great Britain, and a number of us who'd been trainee officers all joined the Communist Party around the same time. NUPE was an unusual union in those days. Whilst the General Secretary was a Labour Party member and played a full part in Labour Party Conference and all that, the full-time officials generally, because you tended to have a younger profile, were more radical. The Communist Party had a significant membership among the officers in the 1970s. That changed in the 1980s, after Rodney Bickerstaffe became General Secretary, and Tom Sawyer became Deputy General Secretary. They were very much of the Labour Party school, and it became obvious to a number of full-time officers that the only way to get on, the only way to get promoted was to be a member of the Labour Party, not of the Communist Party. But I didn't take that route. I stayed in the Communist Party until its dissolution. And I've never been a member of the Labour Party. I do vote Labour Party and always have done, but I could never be bothered to join it. After you've taken a view against it, it's difficult to sign up to it. But my loyalty is there.

ML: So you continued to work for NUPE.

JC: Yes. Maybe I should say a couple of things about the seventies. I should also say that my memory is not that brilliant now. That was thirty years ago. And during strikes, because the workers are not at work, the meeting places tend to be the local pub. Meetings take place in pubs, strike pay take place in pubs, so a lot of drinking tends to happen when you're on strike, or when your members are on strike, so the memory is not as good as it could be. I had a very interesting 1970s really, because one of the tasks I was given after I ceased being a trainee and became a full-time official, what we called an Area Officer in those days...

ML: Again in London?

JC: Again in London, yes. I was given the task of organising the three universities in London, the University of London, Brunel University and City University. The University of London is what we call a federal university, made up of a number of Colleges and Schools. And there had been historically no trade union organisation, except for the London School of Economics, which the Transport and General Workers Union had members in, because the LSE was

political, and so its staff had been encouraged to join trade unions. But the rest of the University of London and the other two universities did not have any trade union organisation at all. I'm talking about manual workers again, porters, cleaners, catering staff, that area. And the reason I was given that task was because a historic agreement had actually taken place, which was the first time that the TUC had been genuinely innovative. They had brokered an agreement with the university vice-chancellors and principals around the country to enable union organisation to take place. Because the vice-chancellors and principals, who were pretty sensible guys, realised that the world wasn't going to stay the same, because the universities had grown very rapidly during the 1960s under the Labour Government, and that at some point their staff were going to join trade unions, and what they didn't want was the experience that happened in a number of other industries, where unions had fought over who's going to recruit who. In local government for example, you had three unions organising manual workers. You had NUPE, but you had the two historic trade unions, the Transport and General Workers Union and the General and Municipal Workers Union as it was then. NUPE was the newer union on the block. The three unions were in competition all the time, and the university vice-chancellors and principals didn't want that. So an agreement was reached to have demarcation lines, and it was agreed that wherever a union started recruiting, when a union had a foot in the door, the two other unions had to stay out, and leave it to that union to organise and to get recognition. And so I was given that task, of organising the whole of the universities of London. Which was very interesting, as a youngish trade union official, because it meant that I had not only to recruit members, I had to organise them into branches and to get shop stewards elected. In NUPE we called them "union stewards", whereas the tradition in trade unions had been to call them "shop stewards". But because we were not in a traditional manufacturing industry, which was called a shop, we called them "union stewards", stewards of the union. And then I had to represent them and negotiate on their behalf. As there was no national agreement, it was employer by employer, college by college, university by university. And so it was, if you like, a blank sheet of paper one just had to organise on. And that was interesting for some years. That was one experience I had of not just organising and representing workers, but negotiating their wages and conditions of service.

Then, during the mid-1970s, I just happened to be in the wrong place at the wrong time, but whatever... I ended up leading some very big strikes that were local strikes within separate London boroughs at different times. The first one was in the Royal Borough of Kensington and Chelsea, in 1974. I was actually on holiday abroad in Portugal. We didn't have of course mobile phones in those days. I bought the *Daily Telegraph*, which was the only English newspaper I could get, and opened the pages to see that the dustmen in the Royal Borough of Kensington and Chelsea, where I was responsible for the NUPE members there – because as a full-time officer you had an allocation of so many London boroughs – and the dustmen had gone on unofficial strike whilst I was on holiday. And one of my colleagues had to deal with it. And I came back to London, and then led what was a very long and a very bitter strike in the area of the Borough which is called Chelsea, which is a very rich area. And the strike went right up until Christmas Eve of that year, and was very upsetting because a lot of the families had no money for Christmas because of it. There was very low strike pay. I won't bore you with all the details of why it occurred, but it was a very significant local strike. And then the following year, as if it hadn't been enough, in 1975, I ended up leading what was a deliberate strike in the London Borough of Southwark. That lasted for seven weeks, I think, and we shut the whole of the London Borough down. It started by some dustmen going on strike over an issue of overtime pay, and then became a big principle issue about crossing picket lines, and so the whole of the local authority stopped work. And that was a big dispute, which eventually managed to get a resolution towards most of what we were asking for.

Then from 1975 up until 1979, I took over another part of London – you used to move around every couple of years. My responsibility had been some boroughs south of the river, and then I got promoted. The union was reorganised around 1974-1975. It was done by a guy called Bob Fryer, who was a Warwick University academic, who did an investigation into the union structure to make it more democratic. Where before there had been a Deputy Divisional Officer, under the Divisional Officer, they created posts of Assistant Divisional Officers, two of them, each looking after two of the four services that NUPE organised in. And I got promoted to one of those posts in like 1978. I took over the South London boroughs when I got promoted. Before that, I'd taken over the London Boroughs of Hackney and Tower Hamlets around about 1977. And that's where most of my activity in the '79 strike took place. When I got promoted in '78, in addition to those two London Boroughs which I had, which were very demanding work, I was also given the Boroughs of Greenwich and Bexley to look after, because the guy who'd held the Assistant Divisional Officer position before me had looked after these Boroughs and had left to be promoted to another part of the country. And so there was a vacancy, and I had to pick up that work, but my main area of work was in the London Boroughs of Hackney and Tower Hamlets. These are the East End of London, which were traditionally very militant, Labour Boroughs in those days, returning Labour MPs. Tower Hamlets was the home of the docks, and so had a whole history of militant tradition. In Hackney we had a few strikes, but not many. In the London Borough of Tower Hamlets, we had a load of strikes over a couple of years, all from the dustmen. The dustmen were mixed unions. There were some NUPE, there were some Transport and General Workers Union, and there were some GMB. NUPE was probably the biggest union in both Hackney and Tower Hamlets, but the TGWU was the second biggest and quite significant union. These strikes in Tower Hamlets over a two-year period were very much about local issues of the dustmen, and they were part militancy, part selfishness. There were niggardly things, with some of the dustmen just trying to be clever and getting one over at management, that sort of thing. Some of them were genuine and important. The two full-time officials, myself and a guy called Mickey Connelly, were both members of the Communist Party, and were more than happy to lead strikes in those days, and we supported our members whenever they did go on strike. I say that because it has a bearing on what happened in 1979.

The lead-up to 1979... I can't remember the details of how things happened, but generally – and you'll probably know more than me if you've researched it – it was a Callaghan Labour government. Labour got elected again in '74, Wilson stepped down in '76, and Callaghan became Prime Minister. And we had the economic problems we had under a Labour government, because of international capital trying to influence it, and there were freezes and wage controls. At one time there was a freeze, then there was what was called the Social Contract, where again wages were controlled within certain limits, but interesting enough in the public services that Social Contract had actually benefited the low-paid workers for a period. But in the late '70s, there was more desire by the Labour government to control the public service wages, as it was an area they could control compared to the private sector. There had been a spate of strikes, I seem to recall, in '78, going on, and it was clear that the local government workers were going to be heading for a major dispute with the government, at the end of 1978. The three unions met nationally, the T&G, GMB and NUPE, and they agreed to establish a liaison arrangement at regional level. So in London we started meeting with colleague full-time officers from the other two unions. And we began to plan what was clearly going to be a big local government strike. The policy nationally was that it should be a selective strike. We'd learnt lessons from other disputes, in other industries as well as our own. And we couldn't afford to have a mass strike. We didn't have that much money to lead a major strike. But also, because we were the public services, we didn't want to be seen to be harming the public, and we didn't want to be hurting those who were in care, or in need. So

the plan was to use the traditional manual male bastions of the union, the dustmen primarily, but also one or two other areas, such as road sweepers, or gravediggers, which became a big issue, and other groups of manual workers.

And so in London we sat down with colleagues from other unions and we worked out in which London Boroughs we thought we could get out on strike the dustmen and possibly other groups if they were interested and keen. So we started having meetings with our members, sort of gearing them up towards the end of 1978 and into 1979. If I recall, I don't think the strike happened until some time in January '79. So myself and Mickey Connelly, who was the trade union official of the Transport and General Workers Union in Tower Hamlets and Hackney, we'd agreed, because our members in both Boroughs were traditionally militant, along the shopping list of all those who were going to be called out, to be calling out the dustmen in those two London Boroughs, and possibly some other workers, some sewer workers, highways, those sort of things. We had very different forms of union organisation in Hackney and Tower Hamlets.

I'll talk about Hackney first. In Hackney, there was quite a youngish trade union leadership, based on the dustmen. There was a good tradition of them being on release arrangement from the employers to carry out trade union business. The NUPE Branch Secretary was a guy called John Chalkeley, who's also now dead. He was full-time released on trade union duties as NUPE Branch Secretary. The TGWU leading person was their Branch Chairman. His name was Tommy Duris, who is alive, and is a very close friend of mine. He would be someone quite interesting to talk to. He's now retired and he's got a house in France, in fact, between Toulouse and Cahors. His wife was the main breadwinner of the family. She was the Director of Social Services in a London borough, so she earned a good salary. He was very much a barrow-boy, as we call it. He was a working-class boy who knew how to talk, as if he were selling on a market stall. That was his sort of background, very much so. Although he joined the Communist Party – that was as much because I was in it as anything else, he wasn't very political. But he was a shrewd working-class guy. John Chalkeley was a Trotskyist. He'd been a member of an organisation called the International Socialists, which ended up transforming itself into the Socialist Workers' Party, and still exists. He still had that ultra-left attitude at that time, but he was very much his own man. He was a Marxist and a working-class intellectual. He was very capable of organising an effective strike, and we had a meeting of all the dustmen and they agreed to go on strike. The two leading characters, John Chalkeley and Tommy Duris, got a strike committee together, and they organised that they would keep the core groups out – the refuse collectors and the road sweepers – and that they would collect from all the rest of the unions' members who stayed at work, in order to supplement the strike pay of those who were out on strike. It was a very effective strike, it was very well organised. The management did nothing to disrupt it, primarily because there was always the fear that it could be extended, that if they tried to disrupt it, then the strike leaders would have extended it to other areas. Instead of that, the councillors, the employers, allowed the strike committee to actually meet in the town hall to plan all its activities there, as well as meeting in the pub on a regular basis. And that strike went on for a long time. And it had a bit of a mucky end to it, me and Tommy getting to some friendly banter about it, because he accused me of selling the members out. And I said that I acted in the best interest of the members when it was necessary to get them back to work, when the national strike was over and they were still out on strike. But that's another story of itself.

I'd like now to counterpose that to the very different circumstances of the London Borough of Tower Hamlets. As I said to you, they had been very militant over a period of time, very local, insular militancy based on the dustmen. But there was a lot of common support throughout the council. It was a very well-organised trade union grouping, with lots of shop stewards who

were very effective, a long history of the Communist Party being active there, far more than Hackney. Tower Hamlets had always been a big area of Communist Party activity, going back historically. It had a Communist MP at one time, it had strong Communist organisation, because of the docks particularly. We called a mass meeting. Unlike Hackney where we just called a meeting of dustmen and called them out on strike, we decided that, because of this close bond between the whole of the trade union grouping within the council, we'd have a borough-wide meeting of trade union members, because that was the tradition that had always been over a period of time. It was a place called the Poplar Civic Theatre, on Bow Road. It was opposite the town hall. You can't really go and check out much of this now, because when Labour lost control of Tower Hamlets, and the Liberals took control some years ago, they sold off all of the council buildings. There was the town hall in Bow. Historically, you need to understand that in London, there used to be things which were called "Metropolitan Boroughs" in the '60s. And in the mid-60s, they got reorganised in what became the thirty-two London boroughs, which exist into the period I'm talking about. There'd been a lot more than that. There'd been some like 90 smaller Metropolitan Boroughs. So you had a history of much smaller areas within what were now these 32 bigger local authorities. And therefore you might have what were three separate Metropolitan Boroughs traditionally, and they'd come together. And they'd each have a town hall still. So in the London Borough of Tower Hamlets, there was Poplar Town Hall, which is where the Civic Theatre put on plays and all of that, and was across the road from the town hall; but you did have Bow Town Hall, because Bow was a smaller area, and you had Stepney Town Hall, and you had Bethnal Green Town Hall as well. And Bethnal Green by then was the main town hall, and the others were just administrative offices of the authority. So it was in this huge Civic Theatre, which we used to fill with all our members when there were major issues to report back on.

And we called the meeting, ready for the national strike. That would have been towards the end of January, because we already detected that there were going to be some problems in Tower Hamlets. And myself and Mickey Connelly addressed them and told them that it was a national dispute, and that the national unions were calling on the key groups to lead the strike, and that the major commitment that we'd given publicly was to keep all social services at work, so that the needy were looked after. And we were really upset that, one after another, these so-called militant dustmen, who'd been happy to go out on strike endlessly for their own issues...

Something about dustmen again, sorry, why they were always so ready to go on strike, was not just because they were militant, it was also because when refuse is not collected for a period of time, when they got back to work they were paid extra money to pick up what they called the "backlog". They'd only pick up what they saw as a week's or two weeks' rubbish, and leave the rest. So the management would historically always negotiate a return to work agreement with us. And the unions had always condoned it. Whereby, by the time they went back to work, once they'd done a couple of weeks of picking up, which they could do in a few hours... Because there was another tradition as well, which was that dustmen didn't work very long hours in London. And they had what we called "task and finish": when they'd picked all the rubbish they could go home. And again, one of the other anecdotes was that half of them were taxi drivers. So they wanted to finish quickly, so that they could drive their taxi and make extra money. So they'd always gone on strike, knowing that they'd get back the money they'd lost by the backlog agreements.

One after another, they opposed the strike, but they didn't do it in the way of saying "We're opposing it". They opposed themselves being a selected group of workers going on strike on behalf of the rest of the others. They opposed it in a pseudo-militant way, which was "it's one out, it's all out", "if it's a national strike, we're all out". But really, that was just a cynical way

of avoiding going on strike themselves, because they saw themselves as being damaged by a national strike in the way that they weren't so damaged by their local strikes, and so eventually one of the dustmen called for a vote from the whole of the audience: "who's in favour of an all-out strike?" They all put up their hands. We the full-time officials, myself and Mickey Connelly, got up and said: "You're not on. That's not the strategy of the national unions, and we have no power to sanction what you're talking about. So it's not all out, it's none out. You're not on strike, and that's it." There was a lot of jeering, and things got quite heavy. And we closed the meeting.

So myself and Mickey Connelly, over a couple of drinks, a couple of days later, said "Let's call their bluff. Let's go back, and let's call them out." So we had another mass meeting in the Poplar Civic Theatre, and we got up and said: "We're calling on you to have a selective strike in line with the national policy, and we want you to vote on that." Knowing that someone was going to move "It's not a selective strike, it's all out", and we were not going to oppose it. And that's what happened. They voted to all go on strike, including social services, home helps, meals on wheels. The meals on wheels had always been a very militant group of women, they were women who drove vans around to deliver meals to the old people, provided by the Council. They'd had disputes before, and were very militant, and said "We want to join the dustmen, we're not going to work if they're not at work". Mickey Connelly and I had to report back to our general secretaries, and I got pretty heavily attacked for "letting the members vote themselves out on strike", and that wasn't the policy of the union. And we said: "There's nothing we can do about it, they're striking as of now!" And what they did was, as soon as they went on strike, they picketed all the council's administrative buildings.

I haven't talked about NALGO until now. NUPE had some white-collar members, administrative workers in membership in Tower Hamlets. So did the Transport and General Workers Union, who had quite a strong branch. But NALGO was the major white-collar union throughout the country, and particularly in London. In Tower Hamlets particularly, as in Hackney, there was quite a lot of support for the manual workers' strike, and again the Communist Party was very heavily involved in the white-collar section. In Hackney, so was the Socialist Workers' Party as well. But in Tower Hamlets, it happened to be the Communist Party in the white-collar section. And so it was a sort of deal done between NALGO representatives and the manual workers' unions, that we would picket them out on strike, and that they would not cross picket lines. And so, very quickly, the Tower Hamlets strike became a complete strike of the whole Council. I don't know how many were involved in total, but it would have been thousands. And all the offices were closed, so no one could go to work in the London Borough of Tower Hamlets. And the Council leaders – it was a Labour-controlled council, as was Hackney – with their Personnel Department, set up an alternative council administration in what was called the World Trade Centre. I don't think it's that any more. It's a big flash hotel now. It's just on the northern bank of the Thames, by Tower Bridge, this huge flash building which had been built in the late seventies, called the World Trade Centre. So they set themselves up there, because they couldn't get into the Council offices, because the porters and the caretakers who held the keys had all glued up the doors. They'd all been damaged, they'd been glued up and everything else. And so the experience really was, that the London Borough of Tower Hamlets did not collect any money from its ratepayers, for thirteen weeks, but at the same time, it wasn't paying any money out to anybody for thirteen weeks. So if you bear in mind that the majority of the payments of a local authority are to its workers, then they were probably saving money. So even if they weren't bringing in any money to run council services, they weren't paying any workers to run council services. So it was a very big important lesson. Tower Hamlets ended up not getting what Hackney got. I can't remember exactly how the strike finished, I can't remember what the terms were or anything...

ML: You mean how the national strike finished?

JC: Yes. I think we lost, and then we went back to work. We sent our members back...

ML: I think the government offered around 9%, plus a Comparability Commission was set up. I think that on the national staffs council, NUPE was outvoted by the other unions. And in a number of areas, the members stayed out.

JC: I need to tell you about the London Borough of Camden, because myths have grown up about that, which are totally out of order. I don't know if you've spoken to anyone about the London Borough of Camden.

ML: No, I haven't.

JC: Okay. So that's right. We stayed pure. Then we were outvoted by the TGWU and the GMB, and so it was a return to work and we were telling our people to return to work. In Hackney, as we'd been successful in keeping it a selective strike, they felt able to carry on, and we did the levying of the people who were in work. I remember going to some local negotiations with the senior management, with human resources / personnel department to try and negotiate a return to work, and we made a number of demands. One of the issues of the day was an attempt to get a reduced working week. The national working week was 40 hours for manual workers. It was a minimum of 40 hours for manual workers, and a maximum of 36 nationally, and 35 in London, for white-collar workers. So there was a clear distinction between manual and white-collar workers. One of the claims was for a 35-hour working week. One of the things we got on the table of negotiations in the London Borough of Hackney was a 35-hour working week, and some other issues, and of course an attempt to get a good return to work agreement, a return to work agreement that went beyond the dustmen to the other groups. Tommy Duris would be able to tell you a lot more about it because he was directly involved in it on a day-by-day basis. The trade union officials, because we were covering other areas, we just used to come in now and again when it was necessary. And another thing was about the harmonisation of the conditions of service between white-collar workers and manual workers. And we then dropped out of the negotiations in Hackney, and the local people took it up themselves. Our people were standing very firm to get the best deal that they could. They were confident they were going to get a very good deal. A week went by, and one Saturday morning, I got a phone call at home from the TGWU full-time official Mickey Connelly, who was much more involved in the East End than I was – he was an East End homeboy – and had a lot more contacts. He'd had some contact from the senior management in Hackney, saying that they were under a lot of pressure from the local Labour MP, called Ron Brown – his brother was George Brown, who was a leading politician in the Wilson government in the sixties. We were getting at some stage where, clearly, the Labour government was beginning to flounder. And the MPs were beginning to get frightened about their own futures as MPs. So Ron Brown was putting pressure on the leader of the Council, who was a guy called John Kotz, who was a left-wing Labour council leader, with a big history in the labour movement, and he was putting pressure on him to end the strike. And our people were playing ball.

So the next thing was, that an invite came, by the phone, to me and Mickey Connelly, to have breakfast on the Sunday morning with Ron Brown, the Labour MP. We went to his flash house in one of the rich parts of Hackney, overlooking the canal. The leader of the Council was there. And as we were having a civilised breakfast, and were chit-chatting away, then Ron Brown asked the leader of the Council to leave the room and let him talk to us, the trade union officials, and he said: "We've got to get the strike over. We need to get the streets cleaned. We can't carry on like this. What do you need to get a return to work?" And we said exactly the conditions that our local reps had been arguing for. We wanted harmonisation and so on. One other thing, one of the reasons why some other boroughs stayed out, it happened that during the strike, we'd given the opportunity to local employers to settle if they would meet the pay claim. I think it meant about £5 or something like that. And some had done it around the country, and there ended up being local agreements, whereby there was the extra money. So that was part of our demands in Hackney. We said "We want the £5 bonus for everyone", plus return to work agreement, plus pick up agreement and all that. We were asked to leave the room, and the leader of the Council's called in by the chap. Then we were called back in. "The leader of the Council will instruct the head of Human Resources" – a guy called Brian Blackler, his name was – "to negotiate a local deal". And we said fine. And we agreed that we would instruct, on behalf of our unions, our members to get back to work. We each phoned up our local reps, and told them a deal had been done, behind closed doors, and that they should facilitate a return to work. And there were local negotiations, so when I said that, Tommy said they could have got more than that locally, if we hadn't tied their hands. But we were only asking for what they were asking for at the time and hadn't got. And we'd got a commitment that they were going to get it. And so they did a return to work with a local agreement, with the £5 bonus, with the offer of a reduced working week to be negotiated over a period of time locally, and that was it.

Now compare that to Tower Hamlets, where again full-time officials led local negotiations to attempt to secure a return to work. They were holding talks in a community centre called Toynbee Hall, a very old historic working-class community centre off the Aldgate in the East End. And the leader of the Council and the local councillors were there. His name will come to me in a minute. He was a nasty bastard. He was right-wing. And later, he was in a scandal, because there was a big businessman from the East End of London, a Turkish Cypriot, and this leader of the Council had become an employee of his just after giving him planning permission. And the whole company went bust, and the guy concerned ended up running off to Turkish Cyprus so the British government couldn't get him. Complete corrupt stuff. There were a lot of ex-dockers on the Tower Hamlets Council. And they were the hardest bastards to deal with – knowing they'd been militant and left-wing themselves at one time. We went into negotiation with them, with the Council. We couldn't deal with the management. They wouldn't let the management negotiate with us. And we ended up failing to agree, and ultimately we held a mass meeting at the Poplar Civic Theatre, I think we'd been on strike for 13 weeks, and we had to recommend a return to work with nothing extra, except that, I seem to recall, the dustmen agreed that they would go into negotiations over a return to work basis. But it was a real defeat. It was a complete let-down. So we'd shut the whole of the Council down for thirteen weeks, nothing moved, no one had worked, and we'd lost, whereas the selective strike in Hackney had come out victorious. There was a big lesson for me. When you're up against an intransigent public services employer, they can actually hold out. As long as they haven't got the public against them and the public goodwill against them, they can hold out. And they did. And it showed me that industrial militancy in local government wasn't effective. Which is why we'd said it would be a selective strike, so there was an element of industrial militancy, but also it was about winning the hearts and minds of the public to pressurise the government and to threaten the government. And all we got out of it

was Maggie Thatcher, and even worst times than we'd had under Jim Callaghan. So I think it's quite interesting, the two very different types of industrial struggle and the outcome of both of them which is very different. And Hackney stayed on Labour for a long time, and still is, but the Conservatives are starting to make some headway. In Tower Hamlets, the Labour Party was so dented locally that the Liberals ended up taking control in the 1980s, and virtually destroyed the local services.

The London Borough of Camden is an interesting one, because they had some quite militant shop stewards and branch secretaries. There was a mix of Socialist Workers Party people, and another Trotskyist organisation, called the International Marxist Group, the IMG. They came out on strike as part of the national strike, and returned to work within a week with a local deal. And it was publicised as a big local victory, that they'd got the payment of the settlement, but also that they'd got a 35-hour working week. And so that was their justification for going back to work. Well there's a history to that. And again, it's very much my history. And that was that, in 1970, Ted Heath introduced legislation about the trade unions. We had some pay freezes, he brought in the Industrial Relations Court, which ended up creating massive disputes around it, and he brought in other legislation about industrial relations. And one of the things he did, to try and sweeten the pill, was that they had a Code of Practice, and one of the things it said was, that there should be a breakdown in the barriers of different terms and conditions of service for different groups of workers in the same employer. This is the early 1970s. I was a young rebel. NALGO, the white-collar union, had had a campaign of getting a reduced working week, because the white-collar agreement had been a 38-hour working week nationally, and they had a campaign against that, to achieve a 35-hour working week. And that's why they ended up with a national agreement later on, which was a 36-hour week throughout most of the country, and a 35-hour week in London. That was because, in the early 1970s, most of the local authorities were Labour-controlled. And during that campaign to get the 35-hour working week, the London Boroughs had conceded the 35-hour working week as a local agreement. I was the trade union official at the time for the London Borough of Camden, because so much of the University of London was in the London Borough of Camden. It had been logical for me to look after Camden Council. When Camden conceded the 35-hour working week for the white-collar workers – and they'd previously had an agreement which was 37 ½ hours, not the 38 nationally – so I said to the Branch Secretary, who was an old guy, right-wing Labour: “You should put in a claim, saying ‘We want the same, 2 ½ hours reduction’”. He said: “Don't be silly, the national agreement says manual workers have got to work a minimum of 40 hours. We can't do that.” I said: “Who's going to stop us? Just put in a claim. Put in a local claim” He said: “No, I'm not going to do it.” I said: “I think you've got to do it.” He said: “You want to do it, you go off and do it yourself. I'm not getting involved.” So I worked out this claim for a 35-hour working week for manual workers in the London Borough of Camden. And this is now about 1973. And the biggest argument I used was this document from this Code of Practice on industrial relations from the Conservative Government. The local negotiating committee was called the Local Joint Works. I got it on the agenda for the Local Joint Works, and I attended the meeting. And I had this claim for a 35-hour working week. And I tore them apart. Here they were, giving a 2 ½ hour reduction to the white-collar workers, ignoring the manual workers. That wasn't what socialist policy should be. And here was the Conservative government saying there should be common terms and conditions of service, and they were moving away from it. They were suitably embarrassed. Eventually, they came up with a formula. During 1973, there was a pay freeze on. They came up with the formula, that whenever government legislation permitted, that is there wasn't a pay freeze, they would agree to a 2 ½ hours reduction in the working week of Camden's manual workers down to 37 ½ hours, as a first step towards achieving a local 35-hour working week. I was very pleased. It

was the first Council in the whole of the country, where we'd managed to get a potential breakthrough. The following year, 1974, the Tories get kicked out, Labour gets elected into government. So I got straight back to the Council, saying: "Come on, where's your promise. You said 'when government legislation allows', there's no pay freeze now, introduce the 37 ½ hours working week as a first step towards the 35-hour working week." We ended up in more negotiations, and we got it agreed across the manual workers, except for the building workers, who were UCATT members, because the Council's building programme was subject to raising finances. They said it would make it too costly. But for the rest of the council, we got a 37 ½ hours working week. Then the union went, department by department, to negotiate how the 37 ½ hours working week would be implemented. I then left the Borough some time after that, and was looking after other local authorities, and never bothered to think about it again. So during the Camden 1979 strike, suddenly someone clever in management, in Personnel, says: "Oh, we've actually already got a policy commitment to match the reduced working week that they're demanding nationally, of 35 hours, and we'll pay them a supplementary pay increase." It's been portrayed by some that there was major militancy showed in Camden and they achieved this major victory, so why could others not do it elsewhere? Well, they had a very different starting point from anyone else, because of that commitment to a 35-hour working week in the first place. I obviously had some involvement in the rest of London, but I can't recall much. Have you met Eddie Jagers yet?

ML: No, I'm meeting him on Thursday next week.

JC: Okay. Eddie will be able to tell you about the London Borough of Harrow, which was very involved in the strike, as well as he was. During the course of the national strike, and I don't know if you've already picked it up in your research, there was a very strong unofficial shop stewards' movement, a national one and a London one. I forget what they called it now. I think it was a steering committee. Tommy Duris was one of the big players in the London one. And Eddie Jagers also attended, so he'll remember what it was about. Full-time officials were not allowed to attend, but we often used to meet them for a drink afterwards to find out what had gone on. So across London, there was quite a lot of coordination by the unofficial strike committee and the shop stewards' movement.

I've given you the picture of a lot of militancy. But also, there were areas where we couldn't get them out on strike, where historically they'd just not been militant, or there were local problems, local issues, which meant that they weren't going to go on strike. I was looking after, as I said earlier, also south of the River, the London Boroughs of Greenwich and Bexley. When you're caught up in industrial militancy, you do get a big high, and I'd go to these other two Boroughs, expecting them to be prepared to do the same sort of stuff. And they didn't want to know. The London Borough of Bexley was a Conservative-controlled council, with Conservative MPs. Our members reflected a lot of the nature of the area. They didn't want to know, they didn't want to take any action. They were pretty well organised, especially the schools side, the education branch of NUPE. And they'd had an element of militancy in their past, but only for their own selfish ends. But I think there were quite a lot of demonstrations during the period, and certainly they played a part in the demonstrations, but no more than that. In the London Borough of Greenwich, NUPE was a small union compared to the Transport and General Workers Union. The TGWU Branch Secretary was a very corrupt right-wing bugger, and he didn't want any trouble. He controlled it very domineeringly. I remember we called a mass meeting outdoors in a place called Charlton Park in South-East London, in the grounds of a big old historic house called Charlton House. We had a loudhailer. I addressed them. And he'd asked all the home helps, who were members of his, to come

along and shout they were not going on strike, no way were they going on strike. We were calling the dustmen out on strike, and the dustmen didn't want to know. He didn't want the dustmen going out on strike, because it would create work for him.

So it's important to show that it wasn't a coherent sea of militancy. There were areas that didn't want to know. Again on our list of areas, there were areas that we'd listed as calling out, and didn't come out. One area that was very strong was Westminster. Westminster had always been very militant. Again because of the old Metropolitan Boroughs, they'd kept their separate branches of NUPE. So there were three branches of NUPE within the City of Westminster, which is the one local authority. So it was a massive task of organising them. But, I seem to recall, they were out on strike. I remember pictures of the refuse around Westminster all piling up. They were a key group to us, because Westminster Council was the only local authority in London which had night dustmen, because there were so many nightclubs and other activities at night in Westminster, that a lot of rubbish was generated during the night. So to get them to strike meant that the rubbish built up so much quicker. And of course, with Parliament at the centre of Westminster, it was a good focal point. So they came out, and they were very good and very solid as they always had been. I can't tend to recall much about the other boroughs really. Nothing comes to mind. I don't know if there are any questions that you want to ask me.

ML: You talked about coordination locally, unofficial coordination between trade union officials of the three unions. Was there any such coordination at regional, London level, between the three unions?

JC: Yes. I think we tended to meet as all trade union officials from the three unions. We tended to meet in Transport House, which was the T&G head offices, and was convenient – it was in central London, whereas NUPE offices were in Blackheath. There would be all full-time officials from the three unions, but then there was also, separately, the National Joint Council for local authority workers, which is where the employers and the trade unions nationally negotiated the pay and conditions of services. Then we had what was called Provincial Councils, in each part of the country. And that would be, again, the local employers and the local trade union officials, and some lay reps as well. In London, we had a history and tradition that the Provincial Council was made up of the London Boroughs employers, and we would have a couple of trade union officials on the trade union side – the three unions were represented there –, NUPE had a couple of officials and some lay representatives. We very much pushed forward lay member participation. The GMB only had the full-time officials, and then they were forced eventually to put in some lay reps as well. The T&G had a mixture of full-time officials and lay reps. So that would be another place. So you'd have the bigger one, which is all trade union officials to coordinate across London in terms of every London Borough is represented and you could talk about how things were going, and what was going on, where things were going wrong, whatever else, and you had the trade union side of the Provincial Council who met to agree tactics, to sanction things. There were two different forums really.

ML: And could you work out a common strategy with the other unions?

JC: Yes. There were differences between us. There was still competition; we were still vying for each other's members. And we had different views on some things, and there'd be arguments, not between one union and another necessarily, but we'd have differences

amongst ourselves as well. Each union was split in its views. But it was a very comradely sort of arrangement, and very friendly and informal.

ML: How did you work with the local strike committees? You mention that there were strike committee meetings, which you weren't allowed to attend.

JC: The local ones we would attend. But we wouldn't attend every one. There would be a strike committee in Hackney, which would meet three or four times a week. And there would be the leading local representatives. And there would be the same in Tower Hamlets. Now, because things were much less controlled in Tower Hamlets than they were in Hackney, the trade union officials tended to turn up and run the strike committee in Tower Hamlets, whereas in Hackney we would just come along now and again, and liaise with them. Plus, you would fix a strike committee meeting as well when it was strike pay time as well.

I have a couple of anecdotes and stories. On 15 March 1979, I was due to pay the strike pay out to Tower Hamlets. The rules of the union read: when the members are on official strike, they're not due strike pay until the third week that they've been on strike. And that was because traditionally, when you go on strike, you've got a week in hand, because you get paid for the previous week's work, then you would get a tax rebate, and then when things are getting difficult in the third week, then we start paying out strike pay. The strike pay then was £5 a head. My office was still in Blackheath then, the London Division office was still in Blackheath. There was a Barclays Bank in Lewisham. The Union nationally had its bank account there. They arranged for me to pick up the strike pay for the first payout. I had about a thousand members on strike in Tower Hamlets. They all were on official strike. They were all paid the same, because there was no way you could differentiate. So they were all given strike pay. And so I was collecting three weeks' worth, £15 per member. So that was £15,000. There was nowhere to park near this bank. So I had to leave my car on this double yellow line outside the bank, where it's illegal to park, took my briefcase, went in, passed my briefcase over the counter, and they put £15,000 in cash in my briefcase. I put my briefcase in the back of my car, in the boot, and drove to Tower Hamlets. We had advertised that I could be there for 10 o'clock, on the basis that I would get the money from the bank first thing at 9.30, be there at 10 to pay out in the community place, because there was nowhere else we could pay out. And it was in the middle of Epping housing estate. The night before, I'd said to the Branch Secretary: "I think we could just tell the police that we're paying out strike pay, because there's going to be a thousand people milling around there, so it's going to look a bit strange." So he phoned the head of local police at morning, and said: "The trade union official's coming over to pay out strike pay." He said: "How much is he bringing in?" "Oh, about £15,000" We're talking thirty years ago, that was a lot of money. And he said: "How many people are coming with him then?" He said: "No one. He's coming on his own." "You're joking. I'll be there with my police and we'll meet him. As soon as he pulls up, we'll meet him and escort him." We hadn't thought that we could be robbed, and we had publicised everywhere that we were paying out strike pay. So there I was, driving in my car with £15,000 of strike pay and proceeding to pay it all out. So it was a lot of problems about handling big sums of money and paying it out, being answerable for it, making sure that all the forms had been signed and everything. In some place they did get robbed. In the London Borough of Wandsworth, as the trade union officials were paying out, a guy with a sawn-off shotgun was in the queue, they didn't notice him, he got to the table, and said: "Hand over the money." And the guy ran off with it. So we then changed to paying strike pay by cheque. And of course, in those days, a lot of manual workers did not have bank accounts. So that became a big issue, helping our members set up a bank account to receive strike pay by cheques. Or

we would send one big cheque to the local Branch, who then went to cash in and pay it out themselves.

ML: Were the members supportive of the campaign?

JC: Yes. Generally they were. They felt they were underpaid. They were unhappy with their situation, and they were very much supportive of the union's policies.

ML: Were they supportive of the tactics?

JC: In Tower Hamlets, no they didn't. That was because there had been a slogan throughout the British trade union movement, "one out, all out", and the concept of a "mass strike" going back to the general strike as the only way of bringing the employers down. There were quite sophisticated tactics we were putting forward, and it wasn't easy to get them to accept it. And of course, you'd have the ultra-left, the Trotskyists, who believed in the general strike. They were calling all the time, at demonstrations and meetings, for all-out strike action. They wanted to bring the government down, they wanted anarchy. So it wasn't always accepted as the correct tactic, particularly politically.

ML: There was some fairly hostile reporting from the press...

JC: Yes. The Liverpool gravediggers was a big issue, and bodies not being buried and all that. Also, there were a lot of stories about picketing, places like hospitals and things like that, ambulancemen as well. I don't recall the stories very much, but sure there was.

ML: Were you in regular contact with journalists and news people?

JC: Yes.

ML: Did you try and get your message across?

JC: A TV bloke was with us quite regularly in Tower Hamlets, because of course that was a big story, because the whole Borough was shut down. And of course Tower Hamlets had all the markets, and had got very dirty and very filthy very quickly. Vincent Hanna, his name was. He had a TV programme, and he used to be up with us regularly to report stuff. Other than that, no. It tended to be left to the Divisional Officer to liaise with the press, and the national officers, the Research Department, Bernard Dix would tend to do a lot of that. We didn't do as much. We had some local reporters, some local journalists, but it wasn't a key thing. We didn't target them. If they came along, we gave our stories.

ML: Did the members read the press, and the stories about what they were doing?

JC: I don't know. Eddie will probably be able to tell you more, because he wasn't a full-time official at that point. He was a local representative, and so he'd be more attuned to what the reactions were.

ML: Going into the eighties, would you say that NUPE had changed over the seventies as a result of all that?

JC: Yes. Personally, I learnt a lot because of my experiences during that strike. I think that even those who hadn't learnt lessons were forced to change, because we had this radically hostile Conservative government elected upon Callaghan's demise. Thatcher had an agenda of taking on the trade unions. In local government, we'd already begun to see the signs before the dispute, of privatisation of local authority services. Again, it had been used as a weapon by some Conservative-controlled local authorities in mid- to late-seventies, roundabout 1977-78. Because the government was controlling the amount of money they gave to local authorities, one of the tactics by the Conservative-controlled ones was to look at cutting services, saving money by cuts. Some of those cuts were pretty dramatic. The threat was there, then, before Thatcher, to privatise services. And there were some big privatisations that took place, particularly in two boroughs, the London Borough of Wandsworth and the London Borough of Merton. They were seen as two of the most aggressive privateers.

I had a very different view of that. They were not the only Conservative-controlled authorities having that agenda and looking for those cuts. The trade union officials in the other Conservative authorities negotiated on behalf of their members to make the cuts as easy on the members as they could, and just got their hands dirty and negotiated deals to make savings somewhere else. But it happened to be that, in the London Boroughs of Wandsworth and Merton, which are next door to each other, they had quite radical Conservative councils, but the NUPE full-time official was a bit of an idiot, and a political purist. He kept his hands clean. He wasn't prepared to do deals. So as soon as the Council said "We want to make cuts", he got the members to say: "Fuck off! We're not negotiating." So because they wouldn't negotiate, the only option was to use a weapon. And the weapon became private contractors. So they were almost forced into being more radical than they should have been. And I blamed him a lot for that. He's no longer a full-time official. He's a barrister, making a lot of money. I blame him personally and the representatives there. So there already was this sort of atmosphere growing, albeit at local level.

But once we had the Thatcher government, NUPE was confronted with very different issues, more cuts in public expenditure, targeted cuts, and the political weapon of privatisation as opposed to the economic weapon of privatisation, as had happened before. And then Thatcher brought in legislation that required local authorities throughout the country to test their services against the private sector. So I think we changed, and negotiated where we could. But the nature of the service that the union provided to the members changed as well. NUPE head office had to build up its research department into one which would be about investigating the private contractors, and digging up the dirt on them and publicising bad practices and that sort of thing. We had to get into organising private contractors' employees into the Union, which was a different way of working. And that led to other effects, such as in the way in which full-time officials of the Union worked. We spent less time doing the day-to-day representation. We only came in for the big issues. Because we were having to do a lot of other work within the offices, dealing with privatisation and more complex issues.

Industrial relations became more complex as well. Employment tribunals had only begun to develop in the mid-1970s, under the Labour government, as an avenue for individual workers to be able to claim an unfair dismissal. It was meant to be a tribunal system that would be user-friendly to work. They wouldn't need to have solicitors representing them. Then they began to develop; the rules extended. So trade union officials were spending a lot more time dealing with complex cases, not only with employers at local level, but up to the employment

tribunal. They could spend days preparing a case, almost as if they were solicitors themselves. And the Union only handed the case to a solicitor to deal with if it was a particularly complex case, or a groundbreaking case, a case which needed to challenge legislation. So again, the work of the trade union official changed, which meant that the relationship between the trade union officials and the branches and the members changed. From my time in the seventies, we'd been very much hands-on trade union officials. We were effectively running the union at local level, because the members weren't so capable of doing it. Within NUPE, the changes that had been implemented in the mid-70s, to create more democracy within the union, with what we called Branch and District and Area Committees, began to develop much more. They began to take up more time, and do more of the policy-making. So it wasn't just left to the Executive Council. And that created what we called the Divisional Council, which of itself generated a lot of activity and work within the Divisions. So yes, the union was changing for a number of different reasons.

ML: Thank you very much.

Annexe II. Tableau récapitulatif des actions répertoriées par le syndicat TGWU dans les services publics (janvier 1979 – avril 1979)

Ce tableau est établi à partir des formulaires remplis par les secrétaires régionaux du syndicat et adressés à la direction nationale du syndicat.

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
<i>Region 1 (London and Home Counties)</i>					
Barking	250	January 29	February 9	TGWU 250 GMWU 1000 NUPE 1250	
Bexley Hospital	40	February 19	One week later	Total employed 900	
Brent	500	January 29	March 12	TGWU 250 GMWU 1000 NUPE 1250	
Bromley	10	January 29		TGWU 800 NUPE 2200	
Castle Point / Southend	250	January 25	March 19	TGWU 1300 GMWU 1300 NUPE 1300	
Colchester	120	January 22	January 29	Total employed 1500 Also NUPE and GMWU	
Croydon	180	January 22	March 12	TGWU 180 GMWU 2000 NUPE 1300	
Edgware General Hospital	200	January 29	February 5	TGWU 200 NUPE 600	
Enfield	10 (caretakers)	February 5	March 12	TGWU 800 GMWU 1000 NUPE 1000	
	60 (drivers)	February 12	February 12	Also 60 NUPE drivers and 60 GMWU drivers	
Gravesend	40	February 5	February 16	Total employed 1200	
Great Ormond Street Hospital	150 (members on shift work)	March 1	March 7	TGWU 150 GMWU 50 NUPE 250	
Hackney	100	February 5	March 26	TGWU 500 GMWU 1200 NUPE 800	
Haringey	60	January 29	March 19	TGWU 800 GMWU 800	

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
				NUPE 800	
Lambeth	200	February 7	February 15	TGWU 700 GMWU 1000 NUPE 1500	
Southwark	400	January 22	March 12	TGWU 1000 GMWU 1000 NUPE 1000	
	200	March 5	March 10		Regional Secretary (region 1) wrote: "NUPE pickets across employers' property. TGWU members are unable to cross the picket lines without provoking violent reaction locally."
St Mary's Hospital	200	February 5	February 9	TGWU 200 NUPE 800	
Tower Hamlets	900	January 29	April 2	TGWU 1000 GMWU 500 NUPE 500	
Eastbourne	35 (number increased from 14 to 35 because drivers locked out for refusing to cross picket lines)	February 12	February 19	Total workforce 1200 Also NUPE and GMWU	
	14	February 12			
Hillingdon	30	January 29	March 12	Total workforce 2500 TG very small membership Also GMWU Majority of workforce is with NUPE	
Hillingdon	15	February 12			
Ipswich	40 (refuse collection)	February 12	February 19	Total workforce 1000 Also NUPE and GMWU	
Milton Keynes	6	January 29	February 15	Also NUPE and GMWU	
Thanet	5	February 5	February 12	Total workforce 1200 Also NUPE and GMWU	
Runnymede	3	January 22	February 15	Majority of workforce is with NUPE	
	1	February 5	February 10		
Cambridge	40	February 5	February 9	Total	

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
				workforce 1500 Also NUPE and GMWU	
Lewisham	500	March 5	March 10	Total workforce 2500 NUPE membership 2000 TU membership is condition of employment	
Richmond	80	March 5	March 10		Regional Secretary (region 1) wrote: "NUPE pickets across employers' property. TGWU members are unable to cross the picket lines without provoking violent reaction locally."
	200	January 29	March 12		
<i>Region 2 (Southern)</i>					
Southampton	150 (refuse collectors and tip operators)	January 26		Total workforce 700. No other union involved	
Winchester	27 (refuse collectors)	January 27		Total workforce 600 NUPE 400	
Various region 2	1000	February 4			Regional Secretary wrote on 9 th February: "It is now intended to escalate strike action throughout this region. TGWU shall shortly have up to approximately 1000 members in dispute for varying periods and which will embrace all sectors of local authorities"
<i>Region 4 (Wales)</i>					
Various refuse collectors region 4	308	February 12	February 19	NUPE and GMWU also involved	Regional Secretary (region 4) wrote on 8 th February: "In support of national claim, the withdrawal of labour has been called for by the area joint co-ordination committee"
West Clamorgan Mid Clamorgan South Clamorgan	Unknown	Varying dates		COHSE, GMWU and NUPE also involved	Regional Secretary (region 4) wrote: "Public service dispute covering local authorities and the health service"
Gwent	Unknown	As above			
<i>Region 5 (Midlands)</i>					
Walsall	108	February 19	February 26	NUPE 1000 GMWU 600 approx	Regional Secretary (region 5) wrote on 14 th March: "In accordance with national instructions the West Midlands Trade Union Side of the Provincial Council, acting as a Co-ordinating Committee, agreed that there would be a series of

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
					one-week strikes throughout the West Midlands. In each week two authorities would be involved, the first of which were Stafford and Walsall Borough Councils. During that week a revised offer was made by the employers' side, which has since been accepted by a delegates' conference."
<i>Region 6 (North West)</i>					
Various local authorities region 6	8000				
<i>Region 8 (Northern)</i>					
Various local authorities region 8	10	January 23	March 5		Selective strikes
<i>Region 9 (Yorkshire)</i>					
Stockton Cleveland Langbaragh Middlesborough	190	February 12	February 19	GMWU 4000 NUPE 5000	Regional Secretary (region 9) wrote: "Members instructed to cross official picket lines or be taken off pay."
	230	February 12	February 26		
South Yorkshire	33 (incinerator operators)	February 9	February 20	Possibly 500 GMWU	Regional Secretary (region 9) wrote on February 20 th : "Arising from the decision of the NJNC TU Side that we should refuse overtime and temporary up-gradings, the membership employed at the Bernard Road incinerator, Sheffield, refused to work overtime which would have been necessary to make good the position of people who were absent sick. Because of their refusal to work over, the management laid them off [...]. The men from the incinerator then picketed tipping sites in the area as it became known that some tip workers were working over to receive the additional work arising from the refusal to operate the Bernard Road incinerator and this could have involved substantial lay-offs of GMWU, NUPE and some TGWU members.
West Yorkshire	30	February 19	March 5		Regional Secretary (region 9) wrote on March 6 th : "Arising from the failure to reach agreement on the wages claim at national level, the Co-Ordinating Committee for Yorkshire decided upon selective strike action by the Solid Waste membership and this included withdrawal of members at the tip sites in the locality."
Bradford	100 (refuse collectors)	February 22 February 26	February 23 March 5		Regional Secretary (region 9) wrote on March 6 th : "[...] Action was taken by the

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
					solid waste disposal membership of the West Yorkshire Metropolitan County Council, as a result of which the employees of the City of Bradford Metropolitan District Council were unable to deposit the waste that they would in the normal way have collected. Management insisted that the men should cross the picket lines, which the Bradford men were unwilling to do and in consequence treated them as being on strike”
Rotherham	40	February 2		Also GMWU and NUPE	Regional Secretary (region 9) wrote on 8 th February: “[...] the Unions concerned with the Rotherham Metropolitan District Council, Cleansing, Highways and Sewage Departments commenced industrial action on Friday, 2 nd February, 1979, and this will continue to further notice. It is anticipated that as from Thursday, 8 th February 1979, a number of street sweepers will become further involved in the dispute.”
	60 (engineering section, which includes refuse collecting drivers)	February 2	February 19	GMWU 100 NUPE 100	Regional Secretary (region 9) wrote on 20 th February: “[...] The members returned to work on Monday, 19 th February 1979, though there are some problems arising from the NUPE desire to continue the dispute.”
Sheffield	4	February 5			Regional Secretary (region 9) wrote on 8 th February: “[...] The Regional Co-ordinating Committee authorised the withdrawal of the four individuals employed as messengers in the Sheffield Polytechnic as it would mean that a small number of people would cause the maximum disruption with minimum cost and make the most effective use of the Union’s resources. There has been no ‘knock-on’ effect from this withdrawal.”
Wakefield	17	February 13		Vast majority of workforce is with NUPE	Regional Secretary (region 9) wrote on 26 th February: “Arising from a decision of the National Union of Public Employees to withdraw the labour of their men responsible for controlling tipping at the South Elmsall tip of the Wakefield Metropolitan District Council, it became impossible for the membership of the TGWU, or other members employed by the Corporation in membership of other unions to make deliveries. An alternative tip, which the Council proposed to

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
					provide at the Pontefract Racecourse site, was also picketed and our TGWU members were unwilling to cross the NUPE picket line and they were then advised by the management that they would be laid off. Application was made to the Employment Exchange for unemployment benefit and a test case has been arranged but this was unsuccessful, it being held that they were directly participants in the dispute and stood to benefit from any increase as a result of the negotiations. It should be further noted that NUPE had agreed to make available a tip at a more remote part of the Metropolitan District Council area at a place at Cridling Stubbs but management were not prepared to face the long journey involved in transporting rubbish to that site.”
North East Derbyshire	2	January 22	March 5	NUPE 59 members	Regional Secretary (region 9) wrote on 5 th March: “[...] the NUPE refuse vehicle drivers employed by the North East Derbyshire council decided to withdraw their labour and this meant that two binmen who work with the drivers were unable to work. The authority have been unwilling to pay them and in effect they have been drawn into the strike by the action of the drivers.”
West Yorkshire	2	February 15	February 26	NUPE 20 members	
	7	February 12	February 19		Regional Secretary (region 9) wrote on 7 th March: “Arising from decision to ban overtime, in connection with the local authorities’ dispute, there were difficulties over the use of contractors for gritting work in the Highways Department Area 7, and accordingly a collective decision was taken by the TGWU and NUPE membership at this depot to withdraw labour effective from 12 th February 1979. [...]”
Wakefield	30 (refuse removal)	February 14	February 28	NUPE approx 300	
<i>Region 10 (Humber and East Coast)</i>					
Boothferry	6	February 8		80 NUPE members involved	Regional Secretary (region 10) wrote on 6 th March: “[...] These particular members refused to cross picket lines set up by other local authority workers in the district and subsequently have been in dispute since that date.”

Name of authority or workplace	Number of members for whom benefit is claimed	Strike commenced	Strike ended	Information about the workforce in the authority or workplace	Other information
Hull	9	February 23	March 12	Total workforce 70 AUEW 61	Regional Secretary (region 10) wrote on 7 th March: "The vast majority of the employees engaged in the maintenance of local authority vehicles have been having protracted negotiations via the majority union (AUEW) on 9 th February, 1979, all members of the AUEW ceased work in protest at the council' lack of action. The problem is related to the introduction of a bonus scheme which, if implemented, would be applicable to all employees at the depot (Stepney lane), including our members. [...]"

Annexe III. Tableau récapitulatif des actions répertoriées par la direction de NUPE dans les services publics (janvier – février 1979)

Ce tableau rassemble les informations compilés par Judy Mallaber du service recherche de NUPE à l'occasion de bilans nationaux établis les 24 janvier, 29 janvier et 7 février. Il s'agit d'une reproduction exacte, qui conserve le caractère équivoque ou vague de certaines indications.

Acronymes employés par Judy Mallaber :

BC	Borough Council
CC	County Council
DC	District Council
MB	Metropolitan Borough
MBC	Metropolitan Borough Council
MDC	Metropolitan District Council
AHA	Area Health Authority
HD	Health District
CSSD	Central Sterile Services Department
ASC	Ancillary Staff Council
TSSU	Theatre Sterile Supplies Unit
ODA	Operating Department Assistant

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
			Number of members on strike	Characteristics of action	Number of members on strike	Characteristics of action	Number of members on strike	Characteristics of action
London	Local Authority	Greater London Council					Refuse disposal	Strike
							Housing caretakers and heating plant attendants	Strike from 12 February
		Lea Valley	30 attendants	Strike				
		Tower Hamlets					1000 all manual	Strike
		Newham					43 caretakers, drivers	Strike
		Lewisham					250 drivers, cemeteries, sewers	Strike
		Bromley					5 store	Strike
		Camden					2000	Strike
		Hackney	220 refuse 12 town hall porters 26 environmental health 10 nightwatchmen 3 boilermen 50 town hall catering	Strike	220 refuse 101 town hall	Strike	220 refuse 101 town hall	Strike
		Barnet	30 drivers	Strike	30 drivers	Strike	30 drivers	Strike
		Hillingdon	200 refuse	Strike	200 refuse	Strike	200 refuse	Strike
		Brent	70 housing caretakers	Strike	70 housing caretakers	Strike	110 housing caretakers	Strike
		Haringey	70 school caretakers	One week strike	70 school caretakers	Strike	130 school caretakers and refuse	Strike
		Westminster			? refuse	Strike	650 refuse	Strike
		Croydon			30 refuse	Strike	30 refuse	Strike
		Richmond			40 refuse	Strike	40 refuse	Strike
		Wandsworth			200 refuse	Strike	200 refuse	Strike
Southwark	2000 manual	Strike	300 refuse and others	Strike	300 refuse and others	Strike		
Barking			500 manual	Strike	500 manual	Strike		
Waltham Forest					Gravediggers	Strike		

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
	NHS ancillary	Harrow	200 refuse	Strike			40 schools	Strike
		Barking HD					20 CSSD	Strike
		Kingston and Richmond (Barnes Hospital)	100 porters and domestic	Total strike?				
		Greenwich District	All ASC	Overtime ban				
		Brent HD	100 porters 62 catering	Catering : 26 January only	100 porters	Strike	100 porters	Strike
		Royal Free	10 stores, 16 TSSU	Total strike?	10 stores, 16 TSSU	Strike	10 stores, 16 TSSU	Strike
		Westminster			400 all ASC grades	Strike	400 all ASC grades	Strike (negotiating with ACAS)
		St Georges			All ASC	Lightning strikes	All ASC	Lightning strikes
		Dulwich and St Francis			All ASC	Lightning strikes	All ASC	Lightning strikes
		Carshalton laundry			Drivers	Go slow	Drivers	Go slow
		Q Mary's Sidcup				No private patient service		No private patient services
		London Hosp				No private patient service	All ASC	All out strike
		Queen Elizabeth Hosp					All ASC	48 hour strike
		St Andrew's Hosp Bow					ASC Nurses	Strike 4 hour shift strikes
		St Mary's Harrow Rd and St Mary's Praed St					ASC	
		Plaistow Hospital					ASC	
Wales	Local Authority	Vale of Glamorgan DC	70 manual	Indefinite strike	70 manual	Strike	70 manual	Strike
		Clwyd CC	3000 manual	Ban on overtime, work to rule				

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		Gwynedd CC	1500 manual	Ban on overtime, work to rule				
		Dyfed CC	800 highways	Ban on overtime				
		Monmouth DC			100 refuse	Strike	100 refuse	Strike
		Newport			300 manual	Strike	300 manual	Strike
		North Wales					250 refuse	Strike
		Gwent CC, South Glamorgan CC and Mid Glamorgan CC					2000 school staff	3 day strike from 6 to 8 February
		Neath BC					35 refuse	Strike
		Monmouth BC					16 refuse	Strike
		Gwent CC	3000 schools staff	One day strike on 23 January			4 crematorium staff	Strike
	NHS ancillary	Neath		Difficulties following ambulance picketing, ancillary staff now out (?)	150 ASC grades	Strike	150 ASC grades	Strike
		Dyfed AHA	2000 ancillary	Ban on overtime, work to rule			60 ASC	3 day strike from 6 February
		Clwyd AHA (Denbigh)	400 ancillary	One day strike on 23 January				
		Morrison			30 porters	One day strike on 29 January		
		West Glamorgan AHA					1700	Strike due to suspension of porters
		West Wales Hosp			350 ASC grades	1 day selective strike	220 ASC	3 day strike from 12 February
	Ambulances	Clwyd AHA	60 ambulance crew	Work to rule				
		Gwynedd AHA	50 ambulance crew	Work to rule				
	Universities	Cardiff	250 manual and	Ban on overtime				

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7		
			ancillary						
	Proposed action	Clwyd AHA (North Wales Mental Hospital)	100 laundry	Indefinite strike					
		Gwent CC	270 education	One week strike					
		Monmouth DC	100 refuse	Indefinite strike					
		Newport	300 manual workers	Indefinite strike					
West Midlands	Local Authority	Salop CC	140 highways	Overtime ban, no night gritting					
		Stoke on Trent	120 cleaners, highways, refuse	Overtime ban, work to rule	40 crematorium and cemeteries	Strike from 31 January	57 crematorium and cemeteries	Strike since 31 January	
		Sandwell and Dudley MB					40 manual	Strike	
		Wolverhampton MBC					34 maintenance mechanics	Strike	
		Hereford and Worcester CC	All manual	Work to rule			110 refuse	Strike	
	Highway		Overtime ban						
	NHS ancillary	Hereford and Worcs	All ancillary	Work to rule					
		Dudley central laundry	31 laundry staff	One week strike	31 laundry	Strike	31 laundry	Strike	
		Dudley AHA			12 group transport	Strike until 4 February			
		Selly Oak	51 laundry staff	One week strike	51 laundry	Strike		51 laundry and 30 porters	Strike
			20 telephonists	Restrictive action					
		Queen Elizabeth and General Hospital	Selected porters	Unauthorised action	75 porters, drivers, stores	Strike	75 porters, drivers, stores	Strike	
		Corbett Hospital					65 porters and catering	Lightning strikes	
Wordsley Hospital						70 porters and catering	Lightning strikes		
Guest Hospital					70 porters and ODAs	Strike			

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		Burbon Rd Hospital					26 porters	Strike
		Manor Hospital, Walsall					27 porters and CSSD	Strike
		Lea Castle Hospital					2 drivers	Strike
		Coventry AHA			127 portering staff	Strike until 4 February	45 porters	Strike
		W Birmingham Heath					27 ODAs	Strike
		N Birmingham AHA			50 laundry 50 CSSD	Strike until 4 February	10 cooks and incinerator attendants	Strike
		Walsall AHA					29 porters and CSSD	Strike
		East Birmingham Hospital					10 stores, drivers, central stores	Strike
		South Birmingham AHA					24 porters	Strike
		Walsgrave Hospital					127 porters	Strike from 5 February
		Wolverhampton AHA					50 CSSD	Strike
		Selly Oak Hospital					4 stores	
		Newcross Hospital			10 stores	Strike until 4 February		
	Ambulances	Stafford AHA	200 ambulance	Emergency only				
South Western	Local Authority	Chiltern DC	All manual	Total strike 22 January – 24 January				
		Aylesbury DC	50 manual	Total strike 22 January – 26 January				
		Somerset CC					450 education staff	One day strikes
		Plymouth DC					250 manuals	Strike
		Bucks and	20 drivers on M1	Strike				

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		Berks	and M4					
		Bucks CC					11	Strike
		Oxon and Berks	All highways	No gritting				
		Hampshire CC					2 tip operators	Strike
		Winchester City	30 refuse	Strike	30 refuse	Strike	30 refuse	Strike
		Kennet DC	2 tip operators	Strike	2 tip operators	Strike	2 tip operators	Strike
			26 refuse	Work to rule				
		Gloucester CC	4 tip operators	Strike	4 tip operators	Strike	4 tip operators	Strike
		Salisbury	4 tip operators	Strike	4 tip operators	Strike	4 tip operators	Strike
		Devon CC			6 drivers	One week strike from 29 January	6 drivers	One week strike from 29 January
		Thamesdown BC			4 pumping station maintenance	Strike	4 pumping station maintenance	Strike
		Tewksbury			2 gravediggers	Strike	2 gravediggers	Strike
		Five DCs in Oxfordshire			300 refuse	Strike	300 refuse	Strike
		Romsey DC					25 refuse	Strike
		Milton Keynes DC					Refuse	Strike
		Thamesdown DC					80 refuse collectors	Laid off
		Wiltshire CC					24 tip and incinerator	Strike
		Bournemouth DC					Refuse collectors	(GMWU)
		Devon CC					800 manual workers	Strike 1 February
		Eastleigh DC	40 refuse	Work to rule			45 refuse	Strike
		Gloucestershire CC					7 caretakers	Strike
		Forest of Dean DC					30 refuse	Strike
		Forest of Dean schools					90 caretakers and school meals	One day strikes
		Thames sewage works					10 sewer men	Strike
	NHS ancillary	Wilts AHA	8 supply drivers	Strike	8 drivers	Strike	8 drivers	Strike
		Swindon HD	6 incinerator	Strike	6 incinerator	Strike	6 incinerator	Strike

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
	staff		operators		operators		operators	
		Roundway laundry	39 laundry staff	Work to rule	3 drivers	Strike	3 drivers	Strike
		Gloucester AHA			20 stores	Strike	20 stores	Strike
		Churchill Hospital			300 ASC	Strike 29 and 30 January	300 ASC	Strike 29-30 January
		Devon AHA			55 laundry	Strike	55 laundry	Strike
		Poole Hospital			? catering	Strike	? catering	Strike
		Southampton Hospital		Lightning strikes – ½ an hour to 2 hours duration		Lightning strikes – ½ an hour to 2 hours duration	4 refuse porters	Strike
		Fairmile Hospital, Berks						Rotating one day strikes
		Cornwall AHA	Laundry	Work to rule			Laundry	Strike
		Oxfordshire AHA					1000 ASC	3 day strike
		Hampshire AHA					4 porters	3 day strike
		Oxfordshire AHA					1 incinerator attendant	Strike
		West Oxfordshire DC					35 refuse	One week strike from 12 February
		Bath HD					13 porters and laundry	Strike
		St Mary's Hospital, Portsmouth					17 porters	Strike
		Isle of Wight Hospital		Overtime ban, work to rule				
		Basingstoke Hospital		Non-cooperation				
		Winchester Hospital		Work to rule, overtime ban				
		St Mary's Hospital, Winchester					Porters	3 day strike

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
Northern	Local Authority	Newcastle	90 school caretakers	Strike	75 school caretakers	Strike	95 school caretakers	Strike
		Sunderland	60 school caretakers	Strike	150 school caretakers and cleaners	Strike	150 school caretakers and cleaners	Strike
		Darlington	4 storemen 13 workers at 6 incinerator and 2 tips	Strike	4 storemen 13 workers at 6 incinerator and 2 tips	Strike	4 storemen 13 workers at 6 incinerator and 2 tips	Strike
				Total ban on school lettings and on gritting				
		Middlesborough			2 incinerator	Strike	2 incinerator	Strike
		N Tyneside MDC			130 caretakers	Strike	130 caretakers	Strike from 30 Jan
		Sunderland			7 drivers	Strike	141 drivers	Strike
		Durham DC					12 tip attendants	Strike
		S Tyneside					13 tip attendants	Strike
		Gateshead					4 caretakers	Strike (others in GMWU)
	Cleveland					2 tip attendants	Strike	
	Northumberland					3 tip attendants	Strike	
	NHS ancillary staff			All 172 hospitals on emergency admissions only because of total overtime ban and work to rule				
		South Tees Hospital	30 CSSD	Strike				
		Cleveland			30 CSSD	Strike	30 CSSD	Strike
		Darlington	3 drivers	Strike	3 drivers	Strike	3 drivers	Strike
		Newcastle Hospitals			2 drivers	Strike	2 drivers 8 laundry	Strike
		Middlesborough hospitals			3 drivers	Strike	3 drivers	Strike
	Gateshead AHA					13 CSSD	Strike	

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		West Cumberland Hosp					8 laundry	Strike
North Western	Local Authority	Tameside	15 gravediggers and crematorium staff	Strike	15 gravediggers and crematorium staff	Strike	15 gravediggers and crematorium staff	Strike
		Wirral			30 incinerator	Strike	30 incinerator	Strike
		Salford, Barrow in Furness, Otterspool			Tips	Strike	Tips	Strike
		Liverpool, Halton, Sefton, Preston, St Helens			Cemeteries	Strike	Cemeteries,	Strike
		Crewe and Nantwich DC					6 gravediggers	Strike
		Chester DC					6 gravediggers	Strike
		Macclesfield DC					4 mechanics	Strike
		Greater Manchester					Refuse	Strike
	NHS ancillary	Tameside C Hospital	50 catering	Strike	50 catering	Strike	50 catering	Strike
		Withington Hospital	40 laundry	Strike	60 laundry	Strike	60 laundry	Strike
		Liverpool (Teaching) Hospital	13 kitchen porters	Strike	13 kitchen porters	Strike	13 kitchen porters	Strike
		Chirstie Hospital	20 catering	Strike				
		Warrington General, Rossendale, Blackpool Victoria, Altrincham, Moseley Hill			30 catering	Strike	30 catering	Strike

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		West Cheshire Hospital					28 catering	Strike
		South Manchester hospitals					76 laundry	Strike
		Rainhill Hospital					17 laundry	Strike
		Stockport Hospital					13 operating theatre	Strike
		Bolton Royal Infirmary					13 drivers	Strike
		Brockhall Hospital					42 catering staff	Strike
		Warrington Hospital					7 drivers	Strike
		Ambulances	Merseyside		Difficulties!			
North Eastern	Local Authority	North Yorkshire and Humberside		Work to rule and overtime ban throughout				
		North Yorkshire		Ban on gritting and snow clearing				
		Doncaster	110 school caretakers	One week strike				
		Richmond DC	150 various manual	One week strike				
		Humberside CC	20 refuse tip attendants	Strike	20 refuse tip attendants	Strike	60 refuse tip attendants	Strike
		Rotherham MBC			30 caretakers	Selective strike, 6 schools	30 caretakers	6 schools, one selective strike
		N Yorks CC					150 school staff	Strike
		Barnsley					Refuse	Strike each Monday
		Kirklees					50 schools staff Sports centre	Strike
		Kirklees MBC	90 school staff	Strike			School staff	One week strike
S Yorks CC					39 drivers	One week strike		
Rotherham					Cleansing	Indefinite strike		

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		Leeds CC	30 / 40 refuse (Pudsey depot)	One week strike				
		Leeds MB					25 abattoir 50 main drainage	Strike
		Sheffield MBC					60 school caretakers	Strike
	NHS ancillary staff	North Yorkshire and Humberside	All hospitals	Work to rule and overtime ban				
		Rotherham hospitals		Work to rule caused emergencies only		Selective one day strikes		Selective one day strikes
		Humberside AHA	25 drivers and one storeman	Strike from 24 January	25 drivers and storemen	Strike from 24 January	25 drivers and storemen	Strike from 24 January
		Beverley AHA	5 transport	Indefinite strike	5 transport	Strike	5 transport	Strike
		Sheffield AHA	600 at Middlewood and Northern General	Emergency services on 23 January	25 transport	Two day strike	25 transport	Two day strike
		Grimsby HD			25 CSSD	Strike	25 CSSD	Strike
		Scunthorpe HD			5 drivers	Strike	5 drivers	Strike
		Beverley HD			5 boilermen	Strike from 25 January	5 boilermen	Strike from 25 January
		Barnsley			18 CSSD	Strike from 25 January	34 CSSD	Strike from 25 January
		Doncaster Royal Infirmary					26 porters	Strike
		Huddersfield HS	All hospitals	Work to rule				
		Wakefield Hospitals		Work to rule caused emergencies only				
	Ambulances	North Humberside		Ban on all standby duties				
		South Yorkshire		Overtime ban, work to rule, selected one day strikes (with emergency cover)				
	University	Hull	500 ancillary and manual	Overtime ban and work to rule				

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		Huddersfield Poly			27 catering	One week strike	27 catering	One week strike
South East	Local Authority	Throughout SE Division					Tip attendants	Strike
		Guildford DC	100-120 workers (car parks, refuse, sewage and weighbridge)	One week strike	120 refuse, sewage, weighbridge	Strike	120 refuse, sewage, weighbridge	Strike
		Southend DC	40 refuse	One week strike	46 refuse	Strike	46 refuse	Strike
		Mole Valley	67 refuse	Strike	67 refuse	Strike	67 refuse	Strike
		Cambridge City	10 swimming pool attendants	Strike	10 swimming pool attendants	Strike	10 swimming pool attendants	Strike
		Peterborough DC	25 refuse	Strike	25 refuse	Strike	All workers	All out strike
		Colchester DC	230 manual	23 January – 25 January strike				
		Woking	120 refuse, highways, cemeteries	Strike	120 refuse, highways, cemeteries	Strike	120 refuse, highways, cemeteries	Strike
		Huntingdon DC			9 refuse drivers	Strike	50 refuse and highways	Strike
		Mid and South Beds			25 refuse and tip	Strike	25 refuse and tip	Strike
		South Beds			20 refuse drivers	Strike	125 refuse drivers etc	Strike
		Spelthorne DC					85 refuse	Strike
		Thurrock DC					120 refuse 200 school staff	Strike
		Basildon					Pitsen tips	
		Epsom					45 refuse	
		Sunbury					30 refuse	
		Maidstone					25 refuse	
		Haverhill					Refuse, highways, caretakers	One week strike
		Runnymede DC					Refuse	
		Thanet DC					Drivers, fitters (22)	
NHS		West Suffolk	25 porters	Strike from 29	25 porters	Strike from 29	25 porters	Strike from 29 January

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
	ancillary			January		January		
			15 CSSD	Strike 31 January – 2 February	15 CSSD	Strike 31 January – 2 February		
		East Surrey HD	30 drivers	Emergencies only				
		Addenbrooke	All ancillary	Work to rule				
		Ashford Hospital						One day strike, 7 Feb
		Harperbury Hospital, St Albans					240	Strike
		Dartford hospitals						Lightning strikes
		Newmarket Hospital					Catering	One week strike
		Basildon Hospital					Caretakers, porters	One week strike
		Orsett Hospital					34 CSSD	Strike
		Bedford Hospital					9 porters	Strike
	Ambulances		1800 ambulancemen throughout South East	Emergencies only				
East Midlands	Local Authority	All schools in East Midlands	Caretakers	Not servicing boilers				
		Lincolnshire CC	30 gritters 1 groundsman	Strike	30 gritters 1 groundsman	Strike	30 gritters 1 groundsman	Strike
					20 school staff (one school)	3 day strike	20 school staff (one school)	3 day strike
		Broxtowe	90 refuse	One week strike	90 refuse	Strike	90 refuse	Strike
		Bolsover	15 drivers	Strike	15 drivers	Strike	15 drivers	Strike
		N E Derbyshire			25 drivers	Strike	25 drivers	Strike
		Erewash DC	50 refuse	Strike	50 refuse	Strike	50 refuse	Strike
		W Dersbyshire	4 market refuse	Strike	4 market refuse	Strike	4 market refuse	Strike
		Northampton	82 refuse	Strike	82 refuse	Strike	82 refuse	Strike
		Lincolnshire	1 police chauffeur	Strike	1 police driver	Strike	1 police chauffeur	Strike

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7		
			Refuse (no numbers)		Refuse		Refuse		
		Leicestershire CC	5000 school meals	Disruption and lightning strikes	5000 school meals	Disruption and lightning strikes	5000 school meals	Disruption and lightning strikes	
			Meals on wheels	Disruptive action, not collecting money					
		Nottinghamshire	10 incinerator staff	All out	10 incinerator staff	Strike	10 incinerator	Strike	
		Nottingham	5 Crown court attendants	Strike	5 Crown court attendants	Strike	5 Crown court attendants plus caretakers	Strike	
			30 car parks	3 day strike from 25 January					
		Gainsborough	16 refuse	Strike	16 refuse	Strike	16 refuse	Strike	
		Wimberley	15 gritting	Strike	15 gritting	Strike	15 gritting	Strike	
		Kimberley			Leisure centre	Strike	Leisure centre	Strike	
		Derbyshire	Gritters (no numbers)	No gritting			8 tip attendants	Strike	
		Ruddington DC			5 refuse	Strike	7 drivers	Strike	
	NHS ancillary	Markfield Hospital	4 boilermen	Strike, hospital shuts 24 January	4 boilermen	Strike	4 boilermen	Strike	
			Leicestershire Hospital	4 laundry	Strike from 24 January	4 laundry	Strike	4 laundry	Strike
			Notts Area laundry	106 laundry workers	Strike. Other hospitals work to rule and overtime ban	106 laundry	Strike	106 laundry	Strike
			Notts City hospitals	8 incinerator	Strike	8 incinerator	Strike	8 incinerator	Strike
			Derbyshire	AHA laundry	Work to rule, maternity and theatre pieces only				
			Northampton General Hosp					10 porters	Strike
	Ambulances	Lincolnshire, Leicestershire		Emergencies only					

Region	Sector	Authority	January 24		January 29		February 7	
		and Derbyshire						
	Universities	Nottingham	8 chefs	One week strike				
Northern Ireland	NHS ancillary	Royal Victoria Hospital	100 ancillary	Strict work to rule				
	Requested action		Ancillary staff	5 day all out strike from 5 February				
Scotland			No action. Other unions on coordinating committee insist that outcome of meetings with Ennals on 25 January and the NJC meeting 30 January before considering action. Next meeting of “co-ordinating” committee 31 January. TGWU and GMWU have said that their members have rejected selective action and will only take all out strike					

