

UNE LUEUR D'ESPOIR AU MILIEU DE L'AUSTÉRITÉ ET DE LA RÉGRESSION SOCIALE ?

LA VAGUE DE GRÈVES QUI SE POURSUIT AU ROYAUME-UNI

« D'une manière ou d'une autre, au Royaume-Uni, quelqu'un doit accepter que sa situation est pire et cesser d'essayer de maintenir son pouvoir d'achat réel en faisant monter les prix, qu'il s'agisse d'augmenter les salaires ou de répercuter les coûts de l'énergie sur les clients. Et ce à quoi nous sommes confrontés aujourd'hui, c'est à cette réticence à accepter que, oui, nous sommes tous moins bien lotis, et que nous devons tous prendre notre part du gâteau. » – Huw Pill, économiste en chef de la Banque d'Angleterre, avril 2023¹.

« Ces quelques indications suffiront à montrer que le développement même de l'industrie moderne doit nécessairement faire pencher toujours davantage la balance en faveur du capitaliste contre l'ouvrier et que, par conséquent, la tendance générale de la production capitaliste n'est pas d'élever le niveau moyen des salaires, mais de l'abaisser, c'est-à-dire de ramener, plus ou moins, la valeur du travail à sa limite la plus basse. Mais, telle étant la tendance des choses dans ce régime, est-ce à dire que la classe ouvrière doit renoncer à sa résistance contre les atteintes du capital et abandonner ses efforts pour arracher dans les occasions qui se présentent tout ce qui peut apporter une amélioration temporaire à sa situation ? Si elle le faisait, elle se ravalerait à n'être plus qu'une masse informe, écrasée, d'êtres faméliques pour lesquels il n'y aurait plus de salut. Je pense avoir montré que ses luttes pour des salaires normaux sont des incidents inséparables du système du salariat dans son ensemble, que, dans 99 cas sur 100, ses efforts pour relever les salaires ne sont que des tentatives pour maintenir la valeur donnée au travail, et que la nécessité d'en disputer le prix avec le capitaliste est en connexion avec la condition qui l'oblige à se vendre elle-même comme une marchandise. Si la classe ouvrière lâchait pied dans son conflit quotidien avec le capital, elle se priverait certainement elle-même de la possibilité d'entreprendre tel ou tel mouvement de plus grande envergure. » Karl Marx *Salaires, Prix et Profit*, 1865².

La recrudescence actuelle des mouvements de grève des travailleurs au Royaume-Uni³ se développe depuis l'été 2022. Elle a sans aucun doute été encouragée par les grèves régulières d'un ou deux jours des travailleurs du rail (à l'appel des deux principaux syndicats ferroviaires : RMT et ASLEF⁴) - à commencer par les trois grèves ferroviaires nationales des 21, 23 et 25 juin 2022 - bien que des grèves dans le secteur postal aient déjà eu lieu en mai. À la fin de juillet 2023, il y avait eu plus de 30 jours de grève aux chemins de fer, sans compter les nombreux jours de refus des heures supplémentaires par les conducteurs de train. Le facteur commun à tous les secteurs est certainement le taux d'inflation, associé à la suppression des augmentations salariales au cours des dernières années, en particulier dans le secteur public. En septembre 2023, la vague de grèves se poursuit, malgré les tentatives de certains syndicats importants du secteur public de mettre fin aux grèves pour soi-disant faciliter les négociations⁵. Par ailleurs, le Conseil du personnel du NHS⁶ (voir Annexe B, ci-après) a voté en faveur de la dernière offre salariale faite par le gouvernement aux travailleurs de la santé. L'offre se résume à un paiement unique et à une augmentation de salaire de 5 % pour 2023-24 pour la plupart du personnel, mais elle sera supérieure à 10 % pour les tranches salariales les plus basses⁷. Cependant, bien que le Conseil du personnel soit censé représenter dix syndicats au sein du NHS, et donc plus d'un

¹ Voir : <https://www.theguardian.com/business/2023/apr/25/britons-need-to-accept-theyre-poorer-says-bank-of-england-economist>

² Voir : <https://www.marxists.org/francais/marx/works/1865/06/km18650626o.htm>

³ Les grèves ont touché les quatre composantes nationales du Royaume-Uni (Angleterre, Écosse, Pays de Galles et Irlande du Nord), mais certaines négociations sur les salaires et les conditions de travail ont eu lieu au niveau régional et, par conséquent, certaines grèves ont été déclenchées sur une base régionale. Par exemple, dans le secteur de la santé, les travailleurs du NHS en Angleterre et au Pays de Galles se sont vus proposer une augmentation de salaire de 4,75 %, mais de 7,5 % en Écosse. Dans les deux cas, l'offre a été rejetée par le *Royal College of Nursing* (le principal syndicat d'infirmières), qui a appelé à des grèves, mais à des dates différentes en Angleterre et en Écosse. Voir aussi : <https://www.bbc.co.uk/news/health-63561305>

⁴ RMT (abréviation de *National Union of Rail, Maritime and Transport workers* Syndicat national des ouvriers du chemin de fer, de la mer et du transport) Voir : <https://www.rmt.org.uk/home/> ASLEF (abréviation de *Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen* Société associée des Conducteurs et Chauffeurs de locomotives) Voir : <https://aslef.org.uk/>

⁵ Oui, les dirigeants syndicaux sortent toujours cette vieille rengaine !

⁶ NHS : *National Health Service* (service national de santé). Voir : <https://www.rmt.org.uk/home/>

⁷ Voir : <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9775/> et

<https://www.theguardian.com/society/2023/may/02/nhs-staff-council-votes-to-accept-pay-deal-for-health-workers-in-england-nurses>

million de travailleurs, ses votes ne sont pas vraiment contraignants pour tous les syndicats concernés et, dans ce cas, deux syndicats importants ont rejeté l'offre. Il s'agit du RCN⁸ (avec plus d'un demi-million de membres) et d'*Unite* (avec plus de 100 000 membres au sein du NHS)⁹. Il est important de noter que le vote du Conseil du personnel signifie que les membres du RCN et d'*Unite* bénéficieront de l'offre, mais que les syndicats continueront à se battre pour obtenir davantage¹⁰. En outre, l'accord n'a pas concerné les médecins, et de nouvelles grèves de la part des « *Junior Doctors*¹¹ » ont eu lieu. Fin juin, le RCN n'a pas réussi à obtenir un mandat pour appeler à de nouvelles grèves : il a obtenu un vote écrasant en faveur de la grève, 84 %, mais le taux de participation des membres n'a été que de 43 %. Les quatre catégories de médecins (qui appartiennent toutes au même syndicat, le BMA¹²) ont fait grève et pourraient recommencer dans un avenir proche¹³. Et il n'y a pas que le NHS... Des grèves dans les chemins de fer, y compris dans le métro londonien, se produisent régulièrement.

De nombreux mouvements de grève « sans précédent » ont eu lieu dans le secteur public. La grève du personnel universitaire de 150 universités, les 24 et 25 novembre 2022, a été présentée comme « *la plus grande grève de l'histoire de l'enseignement supérieur britannique* » - ce qui pourrait bien être vrai ! Les médecins ont lancé des grèves de 4 jours pour la première fois dans l'histoire du NHS, et ce à plusieurs reprises.¹⁴ Fin septembre/début octobre 2023 aura lieu la première grève conjointe de l'histoire du NHS entre les *Junior Doctors* et les Consultants¹⁵ (spécialistes hospitaliers)¹⁶.

Cependant, nous commençons à voir des défaites évidentes à grande échelle pour les travailleurs. L'une d'entre elles est l'accord conclu par les syndicats de La Poste (*Royal Mail*). En termes de salaires, l'accord s'élève à 10 %... sur trois ans ! Plus une somme forfaitaire de 500 livres sterling¹⁷. Le *Communication Workers Union* (CWU Syndicat des ouvriers de la communication¹⁸) a conclu un accord de principe avec La Poste, en avril, et les membres se sont prononcés début juillet, le résultat étant connu le 11 juillet : 75 % des membres ont voté en faveur de l'accord, avec un taux de participation de 67 %¹⁹. Ce qui a été convenu, c'est un document de 35 pages intitulé « *Business Recovery, Transformation & Growth* » (redressement, transformation et croissance de l'entreprise)²⁰. La seule chose qui puisse être décrite comme une concession aux travailleurs dans le document est l'engagement de ne pas procéder à des licenciements obligatoires avant avril 2025. De même, les grèves scolaires en Angleterre ont été annulées après que les enseignants et les chefs d'établissement de quatre syndicats de l'éducation ont voté en faveur de l'offre salariale de 6,5 % du gouvernement²¹.

Le fait que les membres de la classe dirigeante invoquent le vieil argument de la « *spirale des salaires et des prix* » (comme dans la citation ci-dessus) reflète en partie les forces sociales réelles à l'œuvre. Comme dans les années 1970, l'inflation joue le rôle de sergent recruteur pour les luttes des travailleurs, selon une logique simple : une augmentation de salaire inférieure à l'inflation est une baisse de salaire ; tout le monde fait grève pour obtenir une augmentation de salaire, alors pourquoi pas vous ? À ce stade, il convient de souligner que

⁸ Lettre du RCN à Steve Barclay, secrétaire d'État à la santé et aux soins sociaux <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/letter-from-rcn-to-steve-barclay-following-nhs-staff-council-meeting>

⁹ Nombre d'adhérents selon les déclarations des syndicats, mais des chiffres plus fiables ne semblent pas être disponibles.

¹⁰ Comme le précise le RCN lui-même : <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/news/uk-nhs-england-pay-offer-to-be-implemented-but-rcn-remains-in-dispute-020523>

¹¹ Voir : <https://www.myhns.co.uk/top-tip/what-is-a-junior-doctor>

¹² BMA (*British Medical Association*, Association médicale britannique) Ce n'est pas un syndicat au sens traditionnel du terme. Voir : <https://www.bma.org.uk/>

¹³ <https://www.theguardian.com/society/2023/jun/29/all-four-types-of-nhs-doctor-could-strike-before-general-election-bma-fears>

¹⁴ Voir l'article de *The Guardian* : « *Fifth round of strikes by Junior Doctors* » in : <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/11/junior-doctors-england-launch-fifth-round-industrial-action-nhs-strike>

¹⁵ Voir en Annexe B pour la définition des qualifications pour les médecins.

¹⁶ Voir : <https://www.theguardian.com/society/2023/aug/31/junior-doctors-nhs-england-vote-to-continue-strikes-through-winter>

¹⁷ En fait, elle se décompose en une augmentation de salaire de 2 % à partir du 1er avril 2022, une augmentation de salaire de 6 % à partir du 1er avril 2023 et une augmentation de salaire de 2 % à partir du 1er avril 2024. Le paiement unique de 500 livres sterling équivaut à 2 % du salaire et est calculé au prorata pour le personnel à temps partiel. Voir : <https://www.theguardian.com/business/2023/apr/21/royal-mail-agrees-pay-deal-cwu-postal-workers-union>

¹⁸ Voir : <https://www.cwu.org/>

¹⁹ Voir : <https://www.cwu.org/news/grim-determination-solid-unity-among-cwu-royal-mail-reps/>

²⁰ Si vous voulez vraiment le lire : <https://www.cwu.org/wp-content/uploads/2023/04/RMG-and-CWU-Business-Recovery-Transformation-and-Growth-Agreement-NEGOTIATORS-AGREEMENT-IN-PRINCIPLE-FORMATTED-FINAL-21.04.23-005.pdf>

²¹ Voir : <https://www.theguardian.com/education/2023/jul/31/neu-teaching-union-accepts-pay-deal-england-school-strikes>

l'inflation au Royaume-Uni reste élevée autour d'environ 10 % en avril 2023. Elle est nettement plus élevée que dans les autres pays d'Europe occidentale²².

UK CPI annual inflation rate, %



Guardian graphic. Source: ONS

Taux d'inflation annuel des prix à la consommation

Le taux d'inflation plus élevé au Royaume-Uni a diverses causes, que nous n'allons pas développer longuement ici. Cependant, nous pouvons dire que l'une des causes en est le Brexit, qui a perturbé les chaînes d'approvisionnement et accru les barrières commerciales, augmentant ainsi les prix de nombreux biens échangés avec l'UE. Il est difficile de dire dans quelle mesure, car la perturbation a coïncidé avec la pandémie, mais des études suggèrent que l'effet est significatif. Par exemple, des chercheurs du *Centre for Economic Performance* ont conclu que le Brexit avait fait augmenter les prix moyens des denrées alimentaires en Grande-Bretagne d'environ 3 % par an en 2020 et 2021. Et ce, bien que le gouvernement britannique n'ait mis en œuvre qu'un sous-ensemble des mesures de contrôle des importations qu'il avait promises. Si jamais il met en œuvre l'ensemble des contrôles (la dernière échéance est la fin de l'année 2023), les effets seront encore pires²³.

CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DU MOUVEMENT

Le mouvement présente certaines caractéristiques bien définies qui sont restées plus ou moins constantes depuis l'été 2022. Ces caractéristiques peuvent être résumées comme suit :

- -Les travailleurs ont montré qu'ils étaient tout à fait disposés à faire grève. Ils votent en faveur de la grève (et de tout autre type d'action) chaque fois que les syndicats leur donnent l'occasion de le faire.

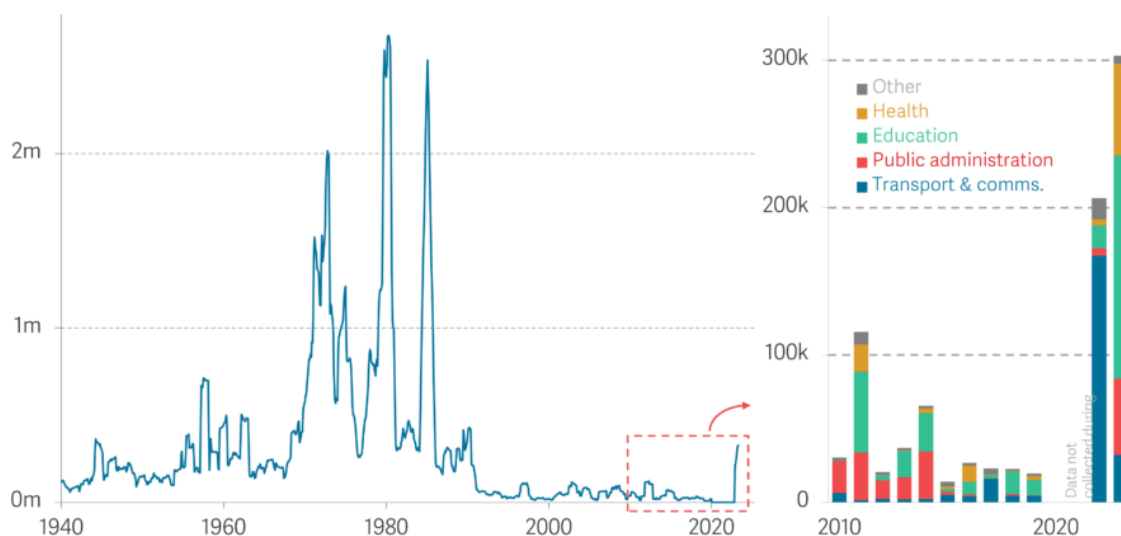
²² Voir le site » *Trading Economics* in : <https://tradingeconomics.com/country-list/inflation-rate?continent=europe>. En avril 2023, la France se situait à 5,9 %, la Belgique à 5,6 %, le Danemark à 6,7 % et la Grèce à 4,6 % en mars.

²³ Voir : « *The impact of Brexit, in charts - How has leaving the EU affected Britain?* », *The Economist*, 3 janvier 2023.

Notre point de vue sur le Brexit, au moment du referendum, se trouve ici : <https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Leaflets/BLT1610FR%20vF.pdf>

- Cela est particulièrement vrai dans plusieurs grands secteurs :
 - o La Santé.
 - o Les Écoles.
 - o Les Universités.
 - o Les Chemins de fer.
 - o La Poste.
- Les votes en faveur de la grève sont généralement très favorables. Par exemple, la grève des médecins hospitaliers qui a débuté le 11 avril 2023, faisait suite à un scrutin organisé en février par la BMA (*British Medical Association*), au cours duquel 98 % des 36 000 médecins (sur 47 600 membres) ayant participé ont voté en faveur d'une grève²⁴ ! En août 2022, les 115 000 travailleurs postaux membres de la (CWU) et qu'environ 83 000 personnes ont voté pour la grève²⁵.
- Les grèves sont fortement suivies : les trains ne circulent pas, les médecins en formation ne se présentent pas au travail (les hôpitaux comptent donc sur les consultants pour fonctionner les jours de grève), les bureaux de poste ferment, les ambulances ne circulent que selon les directives d'urgence convenues avec la direction... En d'autres termes, il y a très peu de briseurs de grève. Ce niveau de militantisme signifie paradoxalement que, souvent, les piquets de grève ne sont pas très visibles parce qu'ils ne sont pas nécessaires (au sens strict de la défense de la grève) - ils sont souvent petits et symboliques (en particulier par rapport au nombre de grévistes). Les exceptions se trouvent dans le secteur privé : les travailleurs d'Amazon, les chauffeurs de bus d'Abellio...
- Le mouvement de grève représente un regain de lutte de la part d'une classe ouvrière qui est restée longtemps passive. Les statistiques sur les grèves sont éloquentes :

Working days lost per month, overall (left panel), and by industry (right panel): UK



Notes: Left panel shows rolling 12-month average; right panel shows the average within the calendar year. Data is missing between February 2020 and June 2022 – collection of labour disputes data was suspended during the COVID-19 pandemic. Source: RF analysis of ONS, Labour Disputes Inquiry.

© Resolution Foundation 2023
resolutionfoundation.org

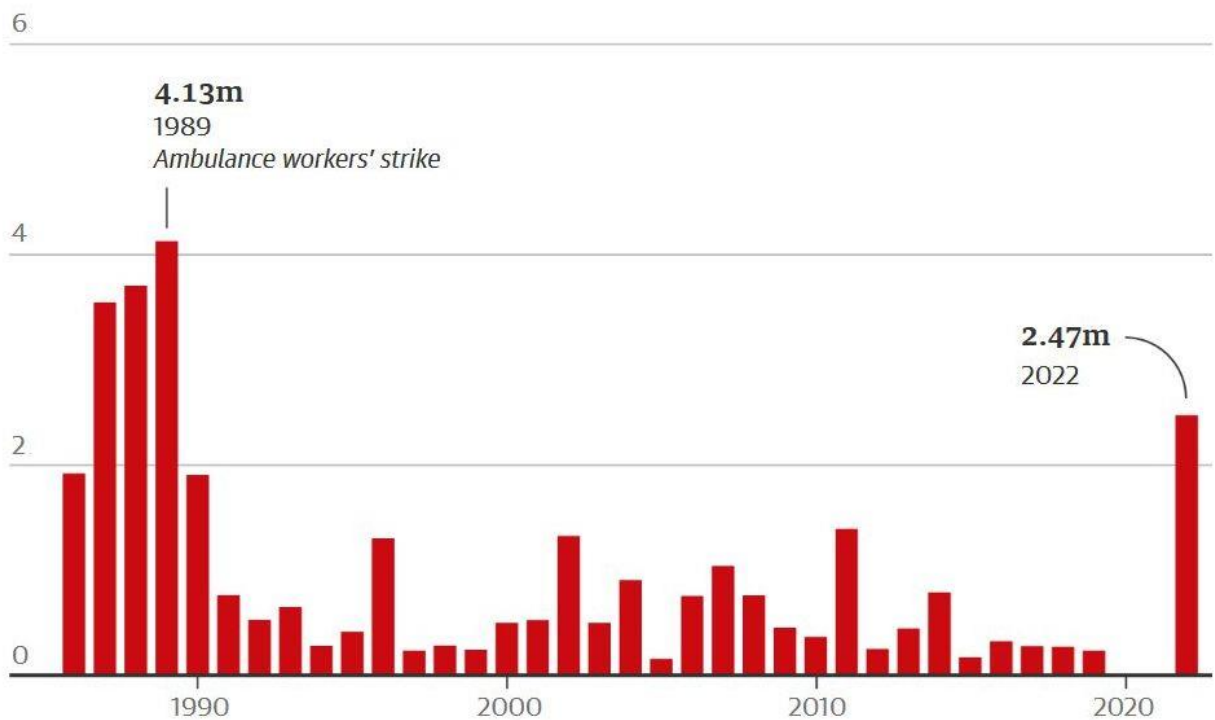
Un agrandissement :

²⁴ Voir : <https://www.independent.co.uk/news/health/what-is-a-junior-doctors-salary-b2317656.html> et

<https://news.sky.com/story/when-are-junior-doctors-striking-why-this-could-be-the-worst-nhs-strike-yet-12854292>

²⁵ Voir : <https://www.theguardian.com/business/2022/aug/17/royal-mail-workers-vote-further-action-ahead-of-four-days-of-strikes-cwu>

Working days lost, millions



Guardian graphic. Source: ONS

Sur cette base²⁶, il est tentant de supposer que la plupart des travailleurs concernés n'ont jamais fait grève auparavant. Dans le cas des travailleurs de la santé, c'est en grande partie vrai. Par exemple, la plupart des infirmières appartiennent au RCN, qui n'a jamais appelé à la grève pendant plus de cent ans d'histoire, jusqu'en 2022 ! Cependant, il ne faut pas oublier que les médecins juniors se sont mis en grève en avril 2016, et que les grèves ont été tout aussi solides qu'elles l'ont été récemment. Dans les chemins de fer, de nombreuses catégories de travailleurs ont régulièrement fait grève sur l'ensemble du réseau (voir l'annexe ci-dessous). Dans les universités, en février/mars 2018, une série de grèves a été organisée pour préserver le régime de pension à prestations définies (*Universities Superannuation Scheme*). Le nombre de jours de grève a été considérable : quatorze en quatre semaines²⁷.

- Le mouvement de grève a surtout concerné le secteur public. Il faut y inclure les chemins de fer, renationalisés de facto pendant la pandémie (voir l'annexe A, ci-après). La Poste (*Royal Mail*) peut également être considérée comme une entreprise « semi-étatique ». La distribution, le tri et la logistique de la Poste ont été entièrement privatisés, en 2015, mais avant que le processus de privatisation ne commence en 2013, le gouvernement a complètement repris son régime de retraite à prestations définies, en assumant la responsabilité de ses énormes engagements²⁸. En outre, son interaction avec le public se fait par l'intermédiaire d'un réseau de plus de 11 600 agences postales à travers le Royaume-Uni. Celles-ci sont gérées par une société distincte, Post Office Limited, qui est toujours détenue par l'État. Mais en fait, seules 191 agences sont de vrais bureaux de poste qui emploient environ 5 000 personnes ; les autres, soit 11 409, sont des « sous-agences » tenues par des commerçants²⁹. Enfin, en vertu de la loi de 2011 sur les services postaux, Royal Mail est tenu de fournir un « service universel » de distribution du courrier, six jours par semaine, à un prix unique

²⁶ Le graphique est tiré de : « *The impact of strikes in the UK: June 2022 to February 2023* », *Office for National Statistics*, 8 Mars 2023.

²⁷ <https://notesfrombelow.org/article/looking-back-anger-ucu-strikes>

²⁸ Voir quelques détails dans la bibliothèque du Parlement, ici : <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn04940/> Les passifs historiques ont été estimés à 40 milliards de livres en avril 2012.

²⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Post_Office_Limited

quelle que soit la distance, à toutes les adresses au Royaume-Uni.³⁰ À cela s'ajoutent des grèves occasionnelles à la BBC, la *British Broadcasting Corporation*, soutenue par l'État mais largement autofinancée³¹. Et puis il y a eu les grèves des avocats l'été dernier à propos des frais de l'aide juridictionnelle³²... Il a même failli y avoir une grève, en août 2023, dans une usine d'armement fournissant des missiles à l'Ukraine, gérée par le ministère de la défense³³.

- Mais il faut bien comprendre que le mouvement ne se limite pas au secteur étatique et semi-étatique. Il y a eu de nombreux cas de grèves de moindre ampleur dans le secteur privé. Un petit échantillon :
 - Entrepôts d'Amazon : des centaines de travailleurs (sur les 3 500 que compte le site) ont cessé le travail à l'usine de Tilbury (dans l'Essex) en août 2022³⁴. Dans le même temps, des débrayages officieux ont eu lieu à Coventry, Bristol, Rugeley, Dartford, Belvedere, Hemel Hempstead et Chesterfield (c'est-à-dire dans tout le Royaume-Uni !³⁵). Les travailleurs de l'entrepôt de Coventry se sont à nouveau mis en grève en janvier 2023, pendant 8 jours, puis en avril.³⁶ Il existe 62 « centres d'exécution » d'Amazon au Royaume-Uni³⁷.
 - British Telecom (BT) et sa filiale Openreach (première grève nationale depuis 1987), impliquant 30 000 travailleurs³⁸.
 - Conducteurs de bus travaillant pour Abellio (1 800 travailleurs)³⁹. Cela s'est terminé par une augmentation de salaire significative pour les chauffeurs, 18 % selon le syndicat⁴⁰.
 - Crèches privées⁴¹.
 - Plateformes pétrolières (voir ci-dessous).
 - Les fabricants de cercueils employés par la société Co-op⁴².
 - Agents de sécurité à l'aéroport de Heathrow⁴³.
 - Usine Coca Cola de Wakefield⁴⁴. Une centaine d'ouvriers impliqués.
 - Dockers : par exemple, 1 900 travailleurs des docks de Felixstowe ont fait grève pendant 8 jours en août 2022, la première action de grève à Felixstowe depuis trois décennies⁴⁵. Les dockers ont finalement obtenu une augmentation de salaire de 15,5 %... mais sur une période

³⁰ Voir : <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2022-0243/>

³¹ Voir, par exemple : <https://www.theguardian.com/media/2023/mar/31/bbc-journalists-call-second-strike-over-local-radio-cuts> . La BBC est principalement financée par une redevance imposée aux ménages pour la réception de ses émissions, et par ses propres activités commerciales : <https://fr.wikipedia.org/wiki/BBC>

³² Par exemple : <https://www.theguardian.com/law/2022/aug/22/barristers-england-wales-vote-indefinite-strike>

³³ L'usine *Defence Equipment and Support* à Beith, Ayrshire, Écosse à impliqué presque 50 ouvriers.

<https://www.theguardian.com/uk-news/2023/aug/17/strikes-suspended-at-uk-munitions-plant-that-supplies-missiles-to-ukraine>

³⁴ Voir : <https://www.theguardian.com/technology/2022/aug/04/hundreds-amazon-staff-essex-stop-work-protest-35p-pay-rise>

³⁵ Voir : <https://www.theguardian.com/technology/2022/aug/05/amazon-staff-essex-protest-pay-dispute-coventry-bristol-rugeley>

³⁶ Voir : <https://www.theguardian.com/technology/2023/mar/31/amazon-workers-in-coventry-announce-six-new-strike-dates> et : <https://www.theguardian.com/technology/2023/mar/22/amazon-raises-warehouse-pay-11-hour-strikes-threatened> et : <https://notesfrombelow.org/article/wildcat-strike-amazon> (pour une description intéressante d'un arrêt de travail imprévu et non officiel des travailleurs d'Amazon).

³⁷ Voir la liste ici : https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Amazon_locations

³⁸ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/2022_BT_Group_strikes. La grève a été déclenchée pour obtenir une amélioration par rapport à l'augmentation salariale d'avril. Le syndicat affirme que l'augmentation totale pour les classes les moins bien rémunérées s'élève à plus de 15 % Voir : <https://www.bbc.co.uk/news/business-63785421> . Les chiffres des syndicats indiquent qu'environ 30 000 travailleurs étaient concernés : <https://www.cwu.org/btopenreachstrikeinfo>

³⁹ Voir : <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2023/february/long-running-abellio-london-bus-dispute-ends-as-workers-receive-major-pay-boost/>

⁴⁰ Voir : <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2023/february/long-running-abellio-london-bus-dispute-ends-as-workers-receive-major-pay-boost/>

⁴¹ Voir : <https://www.theguardian.com/education/2023/apr/08/liverpool-nursery-workers-who-lost-jobs-after-striking-call-for-solidarity-in-sector> . Dans ce cas, la cinquantaine de travailleurs concernés ont perdu leur emploi lorsque la crèche a été fermée peu après la grève.

⁴² Voir : <https://www.theguardian.com/business/2023/jan/05/co-op-glasgow-coffin-factory-workers-begin-further-strike-action-over-pay> . Cette grève, qui dure depuis plusieurs mois, ne concerne qu'une cinquantaine de travailleurs.

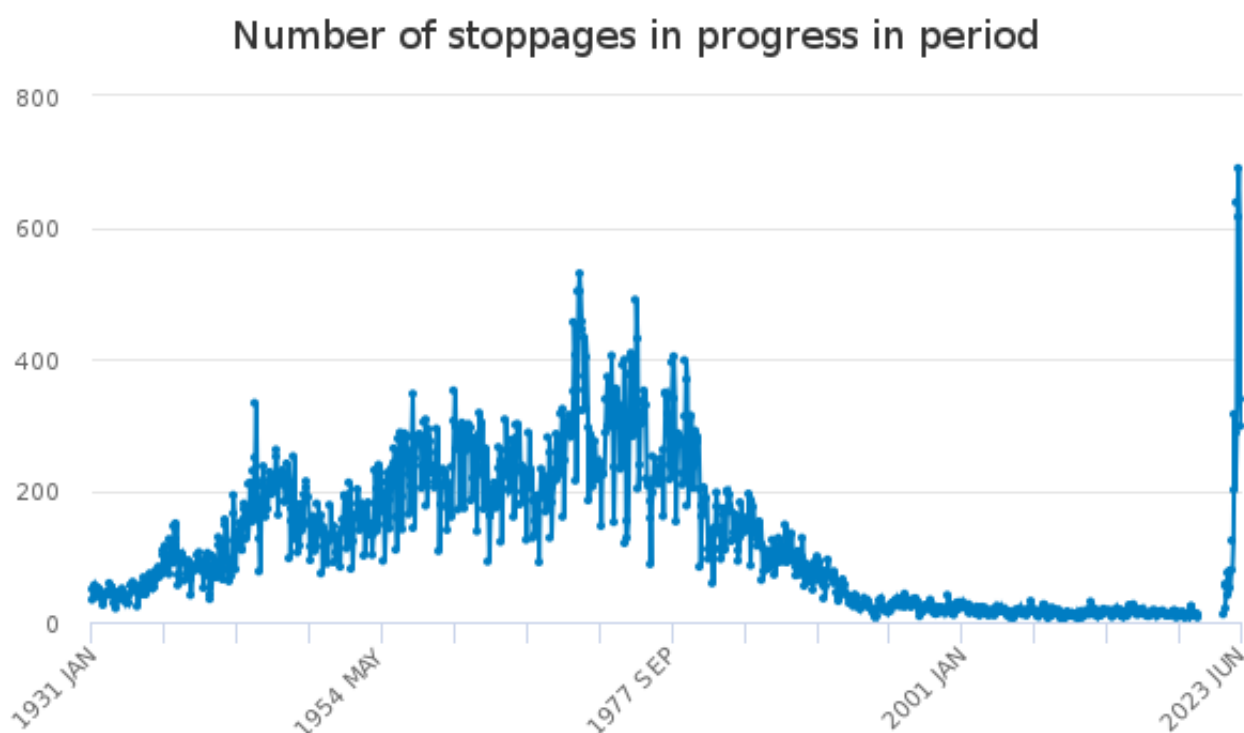
⁴³ Voir : <https://www.theguardian.com/uk-news/2023/mar/31/heathrow-airport-service-security-staff-strike-easter>

⁴⁴ Voir : <https://www.wakefieldexpress.co.uk/business/strike-at-wakefield-coca-cola-plant-rescheduled-4167749>

⁴⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/2022%E2%80%932023_United_Kingdom_industrial_disputes_and_strikes

de deux ans⁴⁶. Environ 600 dockers de Liverpool ont fait grève pendant deux semaines en octobre, chevauchant en partie la grève de Felixstowe. En novembre, une augmentation de salaire de 14,3 % à 18,5 % a été négociée⁴⁷.

- Il y a même eu une menace de grève à l'école privée huppée où Rishi Sunak a fait ses études... mais le problème a été résolu par une augmentation de salaire⁴⁸.
 - À l'association caritative Shelter, qui vient en aide aux sans-abri, 600 travailleurs ont entamé une grève « sans précédent » en décembre⁴⁹, pour obtenir une « augmentation » de salaire de 3 à 7 %.
 - En ce qui concerne les organisations caritatives, en septembre 2023, la *Royal Society of Arts* (organisation caritative fondée en 1754 pour promouvoir les valeurs du siècle des Lumières) a dû faire face à la première grève de son histoire⁵⁰.
- -Si nous regardons un autre graphique de l'ONS, nous pouvons voir qu'il y a une augmentation considérable du nombre de conflits (évidemment, principalement des conflits de faible envergure⁵¹) :



Toutefois, le nombre de travailleurs concernés a généralement été minime par rapport à celui des secteurs publics et semi-publics. La seule exception a été BT, et cela n'a impliqué que deux jours de grève. À titre de comparaison, les infirmières du NHS ont fait grève pendant 10 jours entre décembre 2022 et avril 2023⁵².

⁴⁶ L'annonce du syndicat se trouve ici : <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/december/felixstowe-port-workers-win-155-per-cent-pay-increase/>

⁴⁷ Voir : <https://www.reuters.com/world/uk/uks-liverpool-port-workers-agree-pay-deal-end-strike-2022-11-10/> et du syndicat <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/november/liverpool-dockers-celebrate-major-victory-after-unite-secures-pay-deal-worth-between-143-and-185/>

⁴⁸ Voir : <https://neu.org.uk/press-releases/neu-wins-pay-rise-teachers-winchester-college>

⁴⁹ Voir : <https://www.theguardian.com/society/2022/dec/05/homelessness-charity-shelter-staff-start-unprecedented-two-week-strike> et <https://www.insidehousing.co.uk/news/shelter-strike-ends-early-following-improved-pay-offer-79483>

⁵⁰ La grève a été appelée par un de ces petits syndicats militants créés ces dernières années au RU : l'ITWGB (*Independent Workers Union of Great Britain* Syndicat ouvrier indépendant de Grande-Bretagne). Voir : <https://www.theguardian.com/politics/2023/sep/02/royal-society-of-arts-strike-pay-union>

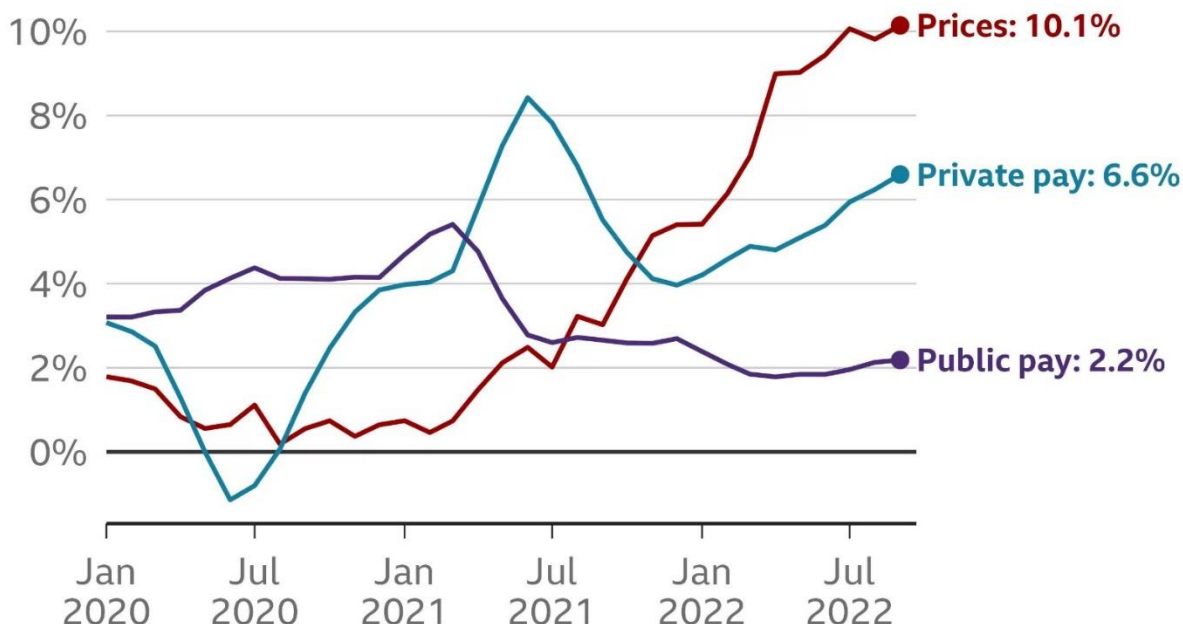
⁵¹ Voir : <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/timeseries/bluu/lms>

⁵² Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/2022%E2%80%932023_National_Health_Service_strikes

- La séparation entre le secteur public et le secteur privé s'explique en partie par le fait que les augmentations de salaires ont été plus faibles dans le secteur public au cours des dix dernières années environ – voir le graphique ci-dessous. Mais il semble qu'il y ait un climat général de rébellion autour de la question des salaires, qui s'est étendu à de nombreux secteurs.

Pay is not keeping up with inflation

Annual wage and price growth, Jan 2020 to Sep 2022

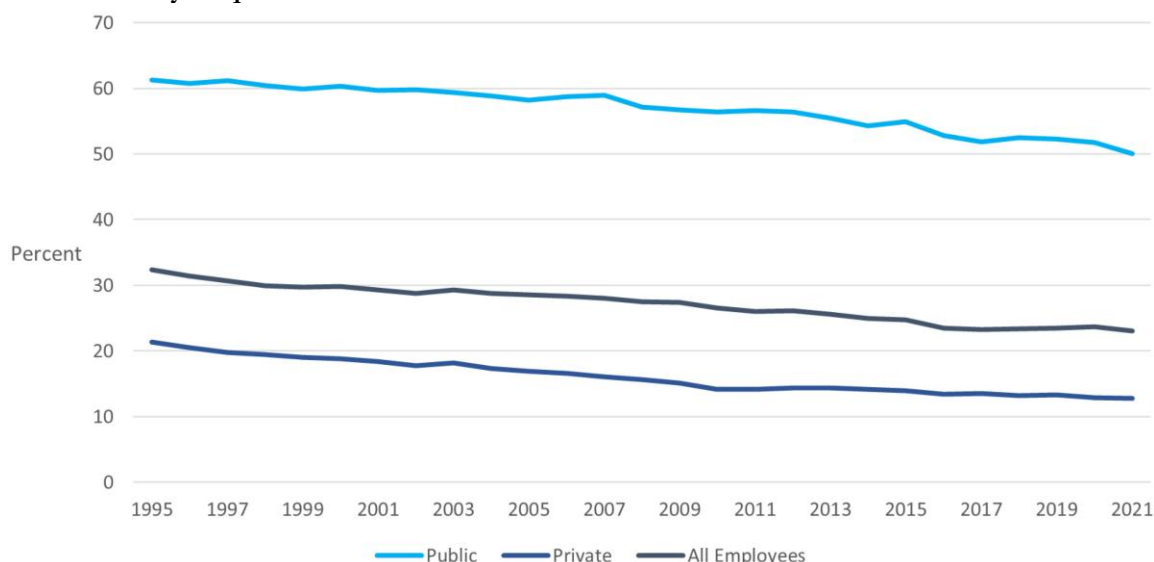


Source: Office for National Statistics



Comme l'a déclaré un agent de train à un journal en décembre dernier, « nous n'avons pas eu d'augmentation de salaire depuis trois ans ». Un autre facteur évident est que le secteur public est beaucoup plus syndiqué que le secteur privé :

Nombre de syndiqués de 1995 à 2021



Source : Enquête sur les forces de travail, Office for National Statistics⁵³.

⁵³ Voir : <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2021>

Cela est important précisément parce qu'il s'agit de grèves qui sont presque entièrement appelées et contrôlées par les syndicats (voir ci-dessous).

- Bien que les salaires aient été la force unificatrice de la vague de grèves, toutes les grandes catégories du secteur public ont également leurs propres griefs. Ceux-ci continuent d'être un facteur de motivation pour le maintien des grèves, et nous ne pouvons pas les ignorer lorsque nous examinons la dynamique de la lutte. En particulier, les travailleurs de la santé (qu'ils soient infirmiers, médecins, ambulanciers, sages-femmes, kinésithérapeutes...) sont davantage préoccupés par l'augmentation constante de l'intensité du travail causée par de nombreuses années de sous-investissement dans les soins de santé, certainement massivement exacerbée par la pandémie. Dans les chemins de fer, la question porte davantage sur la sécurité de l'emploi, car certains emplois ferroviaires deviennent technologiquement obsolètes. Dans les bureaux de poste (à la fois chez Royal Mail et dans les succursales des bureaux de poste), c'est aussi une question d'intensité du travail et de menace de restructuration à grande échelle (y compris des milliers de suppressions d'emplois), car RM ne parvient pas à concurrencer les nouvelles entreprises de livraison de colis, telles que UPS, Deutsche Post, DHL, Fedex, etc. (sans parler d'Amazon), et la livraison de lettres (pour laquelle RM était initialement prévue) devient de moins en moins pertinente. La direction de RM insiste sur le fait que des augmentations de salaire ne peuvent être proposées qu'en échange d'accords sur la restructuration, et donc d'augmentations de la productivité. Le syndicat des postiers (le CWU, *Communication Workers Union*) sait qu'il ne peut pas facilement vendre ce type d'accord à ses membres. Les retraites sont un problème majeur dans les universités et dans le métro londonien.
- Comme d'habitude, dans certains secteurs, les patrons prétendent que plus d'argent peut être mis sur la table si les travailleurs acceptent une restructuration conduisant à une plus grande productivité. Les chemins de fer et la poste sont deux secteurs où des augmentations de productivité sont possibles avec la technologie existante⁵⁴. Dans une période où la valeur des salaires est relativement stable, les syndicats sont heureux de négocier sur ce type de questions. En effet, les accords de productivité constituent une part importante de la fonction d'un syndicat dans les secteurs dominés par le capital productif. Mais en période de forte inflation, la valeur réelle du salaire est continuellement réduite, de sorte que la question de l'augmentation des salaires liée à la productivité n'est pas immédiatement pertinente. L'investissement dans l'augmentation de la productivité est quelque chose qui se produit sur une échelle de temps de plusieurs années, ce qui n'est pas d'une grande aide pour les travailleurs dont les salaires diminuent effectivement de 1 % de leur valeur tous les mois ou presque !
- Il n'y a pratiquement aucun signe d'opposition réactionnaire de la part du « public » contre les grévistes, malgré les éditoriaux habituels des journaux et les discours des politiciens conservateurs et travaillistes sur les revendications salariales déraisonnables qui contribuent à l'inflation. De nombreux sondages ont montré un soutien ou, du moins, une absence d'hostilité à l'égard des grévistes, même là où l'on pouvait s'y attendre⁵⁵. En effet, les sondages ont montré que la majorité du public soutient les grèves des travailleurs de la santé. Selon IPSOS, le soutien aux médecins en formation est passé de 47 % en janvier à 56 % en juin 2023, tandis que le chiffre pour les infirmières est passé de 61 % à 62 % et celui pour les ambulanciers de 58 % à 62 %⁵⁶.
- Malgré toutes les grèves et le grand nombre de travailleurs concernés (le 1er février 2023, le nombre total de grévistes était d'environ un demi-million, et plus d'un demi-million était en grève le 15 mars 2023)⁵⁷, mais tout ce militantisme est resté strictement dans le cadre du syndicalisme. Même lorsqu'il y

⁵⁴ Les choses deviennent un peu plus comme de la « science-fiction » lorsqu'il s'agit de santé ou d'éducation. – Les infirmières ne sont pas sur le point d'être remplacées par des robots et les écoles ne sont pas sur le point de passer entièrement au monde virtuel, malgré les expériences (généralement désastreuses) menées pendant la période de confinement de la pandémie.

⁵⁵ Par exemple, un sondage d'opinion réalisé par YouGov en décembre 2022 pour savoir ce que les gens pensaient d'une grève des ambulanciers et des personnes chargées de traiter les appels au 999 a montré que 50 % d'entre eux soutenaient « fortement » ou « quelque peu » les grèves. Voir : <https://yougov.co.uk/topics/politics/survey-results/daily/2022/12/07/9c7fb/1> C'est le cas le plus défavorable pour les travailleurs de la santé. Pour les grèves des infirmières, le soutien est beaucoup plus élevé : 66 % pour la première grande grève des infirmières en décembre. Voir : <https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2022/12/20/nurses-and-ambulance-workers-have-most-public-supp>

⁵⁶ Voir : <https://www.theguardian.com/society/2023/jul/02/majority-back-nhs-strikes-despite-disruption-polls-show>

⁵⁷ Voir : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-03-15/half-a-million-workers-to-strike-on-uk-chancellor-s-budget-day>

a des signes d'auto-activité de la part des travailleurs, ils ont principalement pris la forme d'un « syndicalisme de base » traditionnel : accuser la direction de « vendre », essayer d'influencer les scrutins, etc. Par exemple, au sein de l'UCU (le syndicat du personnel enseignant des universités), un groupe de militants de la base a manifesté devant le siège du syndicat, en mars, avec une banderole disant « *Grady Out* » (Jo Grady étant la secrétaire générale du syndicat). Le seul exemple de quelque chose qui pourrait exprimer un début d'autonomie des travailleurs s'est produit sur les plates-formes pétrolières de la mer du Nord, en septembre 2022. La grève a touché 15 plates-formes pétrolières et a été organisée par l'*Offshore Oil & Gas Workers Strike Committee* (Comité de grève des travailleurs de l'offshore pétrolier et gazier). Ils ont publié une déclaration dénonçant une offre salariale de 3 % (ce qui n'est pas surprenant !) et parlant « *d'années d'inaction de la part des syndicats* » et « *nous ne pouvons faire avancer les choses qu'en les prenant en main*⁵⁸ ».

PROTESTATION OU LUTTE ?

Il convient ici de faire une distinction importante entre les grèves « économiques » (que nous sommes tentés d'appeler « vraies grèves ») – grèves au cours desquelles les travailleurs (bien que par l'intermédiaire d'un syndicat) tentent de provoquer de réelles perturbations économiques et des pertes financières pour les patrons – et les grèves « de protestation » qui visent davantage à embarrasser le gouvernement et à influencer l'opinion publique. Il n'y a pas nécessairement de distinction claire entre les deux. Les grèves à grande échelle dans les services de santé sont souvent, essentiellement, des actions de protestation. Mais les « conflits locaux » dans le secteur de la santé peuvent constituer une véritable tentative d'affirmer le pouvoir des travailleurs et d'obtenir des augmentations de salaire ou des réductions de l'intensité du travail. Et parfois, le soutien public peut être utilisé pour encourager des actions véritablement perturbatrices. Lors de la précédente grande vague de grèves dans le NHS – il y a quarante ans, en 1982-3 – des infirmières et d'autres travailleurs de la santé ont tenté de déclencher des débrayages de solidarité en s'adressant directement à d'autres groupes de travailleurs (notamment dans le bassin houiller du South Yorkshire – la Grande-Bretagne possédait encore des mines de charbon à l'époque).

Les grèves de protestation expriment souvent un niveau élevé d'« interclassisme » : la direction (même la direction générale) du secteur concerné est considérée comme étant du même côté que les travailleurs contre le « sous-financement » de l'éducation, des soins de santé ou autres par le gouvernement. Cela signifie généralement une absence totale de critique de la hiérarchie du pouvoir sur le lieu de travail. À l'heure où nous écrivons ces lignes, les quatre catégories de médecins du NHS (représentées par le même syndicat, le BMA) pourraient faire grève dans un avenir proche. Cela signifie qu'il y aura des grèves qui incluront les « consultants », c'est-à-dire les médecins de haut niveau ayant une autorité de gestion⁵⁹. Cela soulève potentiellement la question de la hiérarchie au sein de l'hôpital et de la manière de s'y opposer dans le feu de la lutte. C'est une question que nos camarades de l'Initiative des infirmières (*Iniciativa Sester*) en Tchéquie ont essayé d'aborder ces dernières années, mais qui n'a pratiquement jamais été discutée dans les luttes des travailleurs de la santé au Royaume-Uni.

CAPITAL « D'ÉTAT » CONTRE CAPITAL « PRIVÉ »

Il est tout à fait possible, et même assez fréquent, qu'un État détienne directement une participation dans une entreprise, ou qu'il la possède entièrement, dans le but de réaliser un profit (un profit qui est en partie réinvesti et en partie intégré dans les recettes de l'État). À certaines brèves époques, les compagnies ferroviaires publiques, telles que Trenitalia (Italie) et la SNCF (France), ont été des entreprises rentables. Au Royaume-Uni, les mines de charbon ont été nationalisées après la Seconde Guerre mondiale précisément pour

⁵⁸ Voir : <https://www.angryworkers.org/2023/01/12/on-the-current-strike-wave-in-the-uk/> L'avis du comité de grève est reproduit ici : <https://www.leftcom.org/en/articles/2022-08-31/north-sea-oil-and-gas-fields-the-struggle-continues> C'est ce qui a été rapporté dans la presse de l'industrie pétrolière in : <https://scaffmag.com/2022/09/offshore-scaffolders-plan-unofficial-strike-in-north-sea/> et <https://www.energyvoice.com/oilandgas/north-sea/442996/breaking-north-sea-workers-begin-wildcat-cost-of-living-strike-action/> et <https://www.energyvoice.com/oilandgas/north-sea/442528/unions-contractors-decry-smash-and-grab-wildcat-strikes-planned-across-north-sea/>

Le troisième article est assez révélateur : Dans une lettre commune d'Unite, RMT et GMB, signataires de l'ESA, les syndicats ont déclaré que les négociations officielles offraient « *une véritable chance de changer ce secteur pour le bien de tous les travailleurs* » et que toute action non officielle « *risquait de tout faire rater* ». !

⁵⁹ Pour la définition des différentes catégories de médecins, voir Annexe B.

les rendre rentables. Les propriétaires de mines de charbon d'avant-guerre, généralement de petite taille et à la recherche de rentes, n'étaient pas en mesure d'augmenter la productivité de l'industrie ; seuls des investissements massifs organisés par l'État pouvaient le faire. Le travail des travailleurs d'une telle entreprise serait « productif » en termes marxistes. « *Est productif le travailleur qui accomplit un travail productif, et est productif le travail qui crée directement de la plus-value, c'est-à-dire qui valorise le capital* » Karl Marx « *Projet de chapitre 6 du Capital*⁶⁰ ».

Mais ce n'est généralement pas ce que l'on entend par « secteur public » de nos jours. De nombreuses entreprises publiques parmi les plus rentables ont été privatisées. L'un des meilleurs exemples est le groupe DHL, qui était auparavant l'autorité postale allemande, privatisée en 1995. Il distribue toujours des lettres en Allemagne (sous le nom de Deutsche Post), mais la division « colis » (DHL) est désormais présente dans plus de 220 pays (même si elle a vendu ses activités en Chine en 2019). Le « secteur public » ou « secteur de l'État » est généralement considéré comme le secteur du travail salarié qui est financé par les recettes de l'État. En termes marxistes, nous parlons de « travail indirectement productif », en ce sens qu'il ne crée pas directement de plus-value. Qu'est-ce que cela signifie concrètement du point de vue du travailleur ? Il est clair que le fait que le travail soit improductif (au sens où nous, marxistes, l'entendons encore aujourd'hui) ne signifie pas qu'il n'est pas utile au capital ou à la satisfaction des besoins humains, sous le contrôle du capital. Le travail dans un hôpital financé par l'État est certainement utile au bien-être des prolétaires, ainsi qu'à l'accumulation du capital en fournissant une main-d'œuvre suffisamment saine pour être productive (mais pas nécessairement plus que cela !).

Il est clair qu'en termes d'expérience quotidienne des travailleurs – salaires, conditions de travail, hiérarchie, etc. – il n'y a pas de différence entre le travail « productif » et le travail « improductif ». Toutes les techniques modernes de gestion employées dans le « secteur privé » s'appliquent également au « secteur public » : « indicateurs clés de performance » et tout le reste... En outre, le capital a toujours tendance, quel que soit le secteur, à transformer tout travail en quelque chose qui ressemble au travail en usine. Comme nous le disons dans notre texte sur « *La santé comme industrie* » :

« L'hôpital exprime la forme la plus avancée de concentration et de centralisation du capital dans le marché de la santé. Pour le dire autrement et schématiquement : le médecin de famille relève de la figure de l'artisan ; le centre de santé s'approche davantage de la petite manufacture (rassemblement dans un même lieu en mutualisant les coûts fixes mais relevant encore de la coopération simple). Tandis que l'hôpital s'impose comme l'organisation industrielle spécifique du mode de production capitaliste en combinant division et organisation scientifique du travail (spécialisation, parcellisation, travail répétitif), mécanisation (technologie et science appliquée) et coopération à grande échelle (travailleur collectif et centralisation de la recherche appliquée).⁶¹ »

Cette tendance s'accompagne d'une interpénétration des capitaux privés et publics. Par exemple, tout comme les grandes entreprises privées, le NHS a externalisé de plus en plus de fonctions « internes » à des contractants extérieurs afin, comme on dit dans le monde des affaires, de se concentrer sur son cœur de métier. Cela a pour conséquence d'exacerber les divisions entre les travailleurs et de soumettre les emplois externalisés à la pression directe du marché. Depuis le milieu des années 1980, le NHS est soumis à des « appels d'offres » pour des services tels que la restauration, le nettoyage et la blanchisserie⁶², ce qui a conduit à ce que ces services soient fournis par un large éventail d'entreprises privées, souvent les mêmes que celles qui fournissent des services externalisés, par exemple, dans les grands bureaux du secteur financier⁶³. Pendant la vague de grèves connue sous le nom de « *Winter of Discontent* » (L'hiver du mécontentement, celui de 1978-79), les blanchisseurs du NHS ont joué un rôle important : ils ont pu perturber les hôpitaux sans affecter directement les patients.⁶⁴ Dans la vague de grèves actuelle, il y a eu des grèves du personnel externalisé du NHS, mais elles sont restées des « conflits » distincts des grèves à grande échelle des travailleurs directement employés par le NHS⁶⁵.

⁶⁰ Voir : <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1864/economic/ch02b.htm>

⁶¹ Voir : « *La santé comme industrie génératrice de nouvelle valeur - La transformation de l'hôpital vers un modèle industriel moderne* » in : https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Booklets/BR6%20%20Sant%C3%A9%20FR_Site.pdf

⁶² Voir le site : « *People's History of the NHS* », en particulier : <https://peopleshistorynhs.org/encyclopaedia/outourcing-in-the-nhs/>

⁶³ Certaines sont toutefois spécialisées dans la fourniture de services à l'État. SERCO, par exemple, gère toutes sortes de fonctions de l'État, des centres d'appel des administrations locales aux prisons.

⁶⁴ Voir le chapitre 7 du livre « *The Winter of Discontent – myth, memory and history* », de Tara Martin López, Liverpool University Press, 2014.

⁶⁵ Par exemple, cet article décrit une grève des nettoyeurs et du personnel de restauration dans les hôpitaux psychiatriques du sud de Londres, appelée par le GMB : <https://tribunemag.co.uk/2023/04/south-london-outsource-nhs-workers-are-fighting-back>

Au sein du NHS, les médecins consultants sont autorisés à vendre des traitements médicaux privés depuis la création du NHS, en utilisant les installations du NHS. Toutefois, les médecins consultants ont toujours tiré la majeure partie de leurs revenus de leurs salaires du NHS et, avant 2003, le montant des revenus qu'ils pouvaient tirer de la pratique privée était plafonné à 10 % de leur salaire du NHS.⁶⁶ Le NHS lui-même fait également appel à des prestataires de soins privés, mais cela ne représente qu'une petite partie des dépenses totales de santé. Les soins de santé privés représentent 10 % des « soins électifs » (c'est-à-dire des soins planifiés à l'avance, par opposition aux soins d'urgence), la moitié étant des patients du NHS traités dans le secteur privé (l'autre moitié étant des patients payés par une assurance maladie privée ou de leur poche⁶⁷).

Depuis les années 1980, le NHS a fait l'objet de nombreuses réorganisations visant à introduire des mécanismes de marché dans le système de santé public. En particulier, le *National Health Service and Community Care Act*⁶⁸ (1990) a permis aux hôpitaux et aux autres prestataires de soins de santé de devenir des « trusts », censés être indépendants du contrôle des autorités sanitaires. Les autorités sanitaires, les médecins généralistes et d'autres organismes de santé devaient acheter des soins aux trusts⁶⁹. Il y aurait donc une séparation entre les prestataires et les acheteurs, imitant ainsi un marché. Toutefois, la dernière série de réformes importantes, en 2017, visait à « briser les silos en combinant les budgets et en faisant en sorte que le personnel des différentes parties du service de santé travaille plus étroitement ensemble » et à « mettre effectivement fin à la division acheteur-fournisseur⁷⁰ ».

Malgré les tendances à la commercialisation, le NHS reste financé en grande majorité par la fiscalité générale et les hôpitaux restent la propriété de l'État. Par conséquent, l'intensification du travail au sein du NHS doit être considérée avant tout comme l'expression de la crise fiscale de l'État⁷¹, plutôt que par les mécanismes du marché. Cela signifie que la plupart des grèves sont directement dirigées contre le patron, c'est-à-dire contre l'État. Elles sont donc plus « politiques » (en termes parlementaires bourgeois), mais l'État a également la possibilité de ne rien faire et d'espérer que les travailleurs abandonnent ; ce qui a été plus ou moins la « stratégie » de Sunak. Il est même possible que l'exécutif de l'État considère les grèves comme une économie sur les salaires. C'est peut-être un casse-tête administratif, mais l'effet immédiat de la grève d'une journée de cent mille travailleurs du NHS, par exemple, est une économie de millions de livres sterling en salaires impayés (même s'il peut y avoir une perte globale en raison de tout l'argent qui doit être dépensé pour le personnel intérimaire dans le cas du NHS⁷²).

Dans le secteur universitaire, les partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises privées ne datent pas d'hier, en particulier pour commercialiser la recherche scientifique et technique. Le meilleur exemple des années de pandémie est le partenariat entre l'Université d'Oxford et AstraZeneca pour développer un vaccin. Mais cette tendance ne s'exprime pas seulement dans la coopération entre « gros bonnets », mais aussi dans l'implantation d'ONG financées par le secteur privé dans les universités. Par exemple, « *Forensic Architecture* » (une organisation qui utilise des techniques de modélisation architecturale pour enquêter sur les violations des droits de l'homme) est basée au Goldsmiths College - aucun de ses employés ne s'est mis en grève lorsque le personnel universitaire de Goldsmiths était en grève ! Mais ce n'est pas cette pénétration des entreprises privées qui impose les forces du marché aux travailleurs de ce secteur. Les universités fonctionnent aujourd'hui essentiellement comme des entreprises en concurrence pour attirer des clients : des étudiants prêts à payer des frais de scolarité. C'est particulièrement le cas au Royaume-Uni depuis l'étude Browne sur les universités britanniques en 2010⁷³, qui recommandait une forte augmentation des frais de scolarité pour compenser la perte d'autres sources de financement, combinée à une expansion du système de prêts aux étudiants. Pour les universités qui enseignent principalement les « arts libéraux », cela signifie que les frais d'inscription constituent leur principale source de financement.

Si l'on reprend l'exemple de Goldsmiths, cette institution tire 79 % de ses revenus des droits d'inscription⁷⁴, contre 54 % pour le secteur de l'enseignement supérieur en général⁷⁵. Mais les frais de scolarité

⁶⁶ Voir : « Consultants/Specialists » section de « UK Health System Review, 2022 », publié par le « European Observatory on Health Systems and Policies » in : <https://eurohealthobservatory.who.int/countries/united-kingdom-of-great-britain-and-northern-ireland/>

⁶⁷ Voir : section 2.3 de « UK Health System Review, 2022 », *ibid.*

⁶⁸ Voir : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1990/19/contents>

⁶⁹ Voir : le site de la BBC e, 19 Mai 1998 : http://news.bbc.co.uk/1/hi/health/background_briefings/your_nhs/93732.stm

⁷⁰ Voir : *The Economist*, 2 Novembre 2017 : <https://www.economist.com/britain/2017/11/02/is-this-the-end-of-the-nhss-internal-market>

⁷¹ Voir nos précédents textes sur le sujet. En particulier, la lettre no. 35, « *La crise fiscale des états à l'heure grecque* » in : <https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Letters/LTMC1135FRvF.pdf>

⁷² Voir : <https://www.theguardian.com/society/2023/jul/20/ministers-urged-to-resolve-nhs-strikes-that-could-cost-billions>

⁷³ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Browne_Review

⁷⁴ Voir : *Goldsmiths annual financial report for 2021-2* in : <https://www.gold.ac.uk/governance/financial-reports/>

ont été plafonnés par le gouvernement, en 2012, à 9 000 livres sterling, et il est considéré comme politiquement impossible de les augmenter pour les étudiants britanniques. Cela signifie que les universités sont de plus en plus dépendantes des frais d'inscription des étudiants non britanniques : il n'y a pas de plafond dans ce cas⁷⁶. La concurrence pour attirer les clients a des résultats prévisibles. Les universités se lancent souvent dans des investissements « spéculatifs » dans de nouveaux bâtiments et installations afin d'attirer des étudiants mieux rémunérés, et ces investissements peuvent gravement déraiser, comme cela s'est produit pendant la pandémie pour certaines universités. De plus, les universités doivent continuellement réduire leurs coûts (notamment les salaires, qui sont de loin leur principal poste de dépenses)... Souvent, la réaction du personnel universitaire est de protester bruyamment qu'il aime son travail et ses étudiants ! Comme l'a fait remarquer, à demi sérieusement, un militant de ce secteur, « *je pense que l'on considère que provoquer l'échec d'un diplôme ou d'un doctorat ou autre ... est comparable, en termes éthiques, à un homicide dans l'arène médicale* ». Oui, et c'est un problème ! Il n'y a aucune raison pour que les luttes des travailleurs dans ce secteur n'aboutissent pas, mais, comme dans d'autres parties du « secteur public », cela signifie qu'il faut remettre en question l'idée même de « service public ».

Nous ne devons pas sous-estimer, aussi, le pouvoir que les travailleurs du « secteur public » ont sur le lieu de production grâce à l'effet indirect d'une grève sur le capital productif. Un exemple évident est le retrait à grande échelle du travail des enseignants : l'effet est d'obliger des millions de parents (y compris des travailleurs productifs) à prendre un jour de congé pour s'occuper de leurs enfants qui ne sont pas à l'école. En fait, les enseignants ont une énorme capacité de perturbation économique, mais il semble que cette capacité ne sera pas mise à l'épreuve cette fois-ci.

Une autre conséquence importante de cette distinction, que nous avons vue récemment, concerne l'effet des pénuries de main-d'œuvre. Dans le secteur privé, les pénuries de main-d'œuvre post-pandémie se sont presque automatiquement traduites par des augmentations de salaire pour les travailleurs. Les exemples évidents sont le transport (les chauffeurs de camion, en particulier, conséquence directe du Brexit) et le travail dans les entrepôts. Souvent, les travailleurs ont reçu des augmentations de salaire sans avoir à faire quoi que ce soit, si ce n'est prendre la peine de postuler à un emploi dans l'entrepôt le plus proche (ou simplement attendre que certains de leurs collègues le fassent). Lorsque les travailleurs ont agi collectivement, par le biais d'une grève (ou peut-être simplement la menace d'une grève), ils ont rapidement obtenu des augmentations. Il faut comparer cette situation à celle du NHS, qui connaît une pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée (non seulement de médecins et d'infirmières, mais aussi d'anesthésistes, de sages-femmes...), mais aussi une stagnation des salaires. Dans ce secteur, l'équivalent d'aller à l'entrepôt le plus proche est d'émigrer vers un État-nation plus solvable financièrement, comme en Australie... ce que de nombreux agents de santé qualifiés ont fait⁷⁷.

Enfin, si les grèves se limitent au « secteur public », les possibilités d'internationalisation de la lutte sont moindres. Une grève dans le secteur public peut inspirer les travailleurs d'autres pays lorsqu'ils lisent un article à ce sujet ou le regardent sur YouTube, mais il y a peu de possibilités de solidarité concrète. En revanche, les entreprises privées (y compris celles utilisées pour l'externalisation du travail au sein des entreprises publiques) sont généralement multinationales. Dans les luttes récentes des travailleurs au Royaume-Uni, l'exemple par excellence est Amazon. Au cours des cinq dernières années seulement, cette gigantesque entreprise (qui emploie 1,5 million de personnes dans le monde entier⁷⁸, plus que le NHS) a donné lieu à des grèves aux États-Unis, au Canada, en Allemagne, en Italie, en Turquie, en France, en Inde et au Royaume-Uni. ...

Quelques points : premièrement, le secteur public est aussi potentiellement productif pour le capital-État. Lorsque les chemins de fer sont bien gérés, l'entreprise ferroviaire publique peut générer des bénéfices (cf. Trenitalia et SNCF dans le passé, mais aussi certaines liaisons cruciales aujourd'hui encore). Lorsque les bureaux de poste sont capables de gérer l'épargne mise dans leur poche par les clients de la banque postale, lorsque les activités de colis sont également bien gérées, les bureaux de poste peuvent devenir rentables d'une manière purement capitaliste. Lorsque les hôpitaux sont en mesure de développer un service de soins de santé

⁷⁵ Les droits d'inscription représentent 23,5 milliards de livres sur un revenu total de 43,9. Voir : <https://www.universitiesuk.ac.uk/latest/insights-and-analysis/higher-education-numbers> In more detail: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/finances/income>

⁷⁶ Voir : « *Muddled policies are harming British universities* », *The Economist*, 18 July 2023, in : <https://www.economist.com/britain/2023/07/18/muddled-policies-are-harming-british-universities>

⁷⁷ Pour un compte rendu plutôt anecdotique de ce phénomène, voir : <https://archive.ph/2hcwM>

⁷⁸ Voir : <https://www.statista.com/statistics/234488/number-of-amazon-employees/>

payant (c'est la tendance générale, comme nous l'avons écrit dans la brochure⁷⁹), ils deviennent également productifs. Nous pourrions également mentionner l'industrie de l'éducation (cf. la Polytechnique de Lausanne et son incubateur de startups⁸⁰).

Deuxièmement, nous ne restons jamais au seul niveau de la valorisation du capital dans son ensemble. Nous avons écrit que même dans les sphères « improductives » (réalisation du capital) les travailleurs sont productifs de profits pour leurs capitaux individuels respectifs dans la finance et le commerce. Nous avons également écrit que dans un travail salarié mécanisé général, les travailleurs sont placés dans la même position vis-à-vis du commandement de l'entreprise et que leur travail concret, le processus de travail immédiat, est essentiellement le même que celui de l'industrie « pure ». Et qu'en est-il du marché du travail dans lequel les travailleurs « productifs » et « improductifs » sont de plus en plus les mêmes, chassent le même type d'emplois et sont indifféremment embauchés par des entreprises « productives » et « improductives », qu'elles appartiennent à l'État ou au secteur privé. Ainsi, les « travailleurs improductifs » sont souvent de vrais travailleurs productifs, même lorsqu'ils satisfont des « besoins humains » et que leur production est dédiée à la reproduction de la force de travail. L'idée que les luttes des travailleurs improductifs ne produisent que des « effets indirects » et qu'ils sont condamnés à protester uniquement ou principalement, est erronée.

SYNDICALISME DE BASE ET AUTONOMIE OUVRIÈRE

Soulignons à nouveau qu'il s'agit de grèves syndicales. Les syndicats ont correctement perçu le niveau de mécontentement de leurs membres et ont déclenché des grèves bien suivies qui ont renforcé leur position de négociation. Toutes les subtilités juridiques du droit syndical britannique ont été respectées. Ces lois rendent très difficile l'organisation de grèves synchronisées par différents syndicats et presque impossible pour les travailleurs d'exprimer une solidarité directe avec un autre groupe de travailleurs (en plus du fait que les grèves de solidarité sont illégales depuis l'époque de Thatcher). Le syndicat devrait organiser un scrutin avec le taux de participation et la majorité requis (au moins 50 % de participation, plus au moins 40 % de tous les membres soutenant l'action de grève), lancer un appel à la grève dans les quatre semaines, puis donner aux patrons un préavis de grève d'au moins deux semaines. Bien entendu, de nombreux syndicats peuvent mettre des mois à organiser un scrutin...

Qu'entendons-nous par syndicalisme de base ? En termes simples, nous entendons les tentatives des travailleurs d'utiliser les structures syndicales pour servir leurs intérêts en tant que travailleurs luttant contre les patrons. Un tel effort se heurtera rapidement aux limites de l'utilisation d'une machine de négociation capitaliste pour défendre les intérêts du prolétariat, mais ce ne sera pas nécessairement une perte de temps totale. Dans les pays ayant une longue histoire de démocratie libérale et sociale, les syndicats sont souvent très habiles pour « officialiser » et absorber les aspirations des travailleurs à la lutte auto-organisée, ce qui signifie qu'ils ne l'écrasent pas complètement. En même temps, à moins qu'il n'y ait un fort mouvement en faveur d'une organisation politique indépendante des travailleurs (autonomie des travailleurs), il est tout à fait naturel que les travailleurs essaient d'utiliser les organisations qui prétendent représenter leurs intérêts, d'autant plus que le mécontentement des travailleurs tend à pousser les bureaucrates et les dirigeants syndicaux à adopter une position plus « militante » (voire « radicale »). Comme l'a déclaré un responsable du syndicat GMB à propos des grèves sauvages chez Amazon en août dernier (voir ci-dessus), « *le coup d'envoi a été donné et quelqu'un a dit appelons un syndicat : nous avons toujours été présents, c'est donc nous qu'ils ont appelés*⁸¹. » Cela n'a souvent rien à voir avec la couleur idéologique du syndicat. Qui aurait pu deviner que le RCN – qui a commencé en 1916 comme un organisme professionnel conservateur classique opposé aux grèves (l'indice est dans le « Royal » du nom !) et qui ne s'est enregistré comme syndicat qu'en 1977 – deviendrait l'un des syndicats les plus militants du Royaume-Uni au cours des derniers mois ? Des remarques similaires peuvent être faites au sujet de la BMA, bien qu'elle ait au moins appelé à des grèves dans le passé. Et soyons clairs, les grèves « purement économiques » sont et ont toujours été, le fondement indispensable de toute lutte politique autonome future.

Quelles sont donc les initiatives de la base ? Bien sûr, il y a les liens informels habituels entre les représentants syndicaux (qui peuvent encore être appelés, de manière nostalgique, « shop stewards » dans certains secteurs) et quelques piquets de grève « durs » lors de certains conflits (par exemple, les chauffeurs de bus d'Abellio). Mais il y a également eu des tentatives plus formelles. Dans le NHS, il y a le « *NHS Workers Say*

⁷⁹ Voir : « *La santé comme industrie génératrice de nouvelle valeur* » in : https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Booklets/BR6%20%20Sant%C3%A9%20FR_Site.pdf

⁸⁰ Voir : <https://www.epfl.ch/innovation/startup/fr/incubation-2/>

⁸¹ Pour une bonne description de la dynamique de la lutte à l'intérieur de l'entrepôt Amazon de Coventry, voir : <https://www.theguardian.com/technology/2023/jul/29/to-them-we-are-like-robots-inside-story-of-a-strike-at-amazon>

No » (les travailleurs du NHS disent non), créé à l'été 2020⁸². Ce groupe se décrit comme « *un groupe de base auto-organisé de travailleurs du NHS et de sympathisants, luttant initialement contre l'inégalité salariale dans le secteur public* ». Il publie un bulletin d'information recto-verso, le *Healthworker Bulletin*, dont le slogan est « *Tous les syndicats – Tous les groupes – Un seul combat* ». Leur bulletin souligne que c'est l'action de grève qui permet d'obtenir des résultats⁸³ et nous ne pouvons qu'être d'accord avec cela ! Dans le secteur universitaire, le flambeau du « *rank-and-file-ism* » a été largement repris par le groupe « Notes From Below », qui produit des analyses de la lutte des classes dans divers secteurs de la classe ouvrière au Royaume-Uni depuis 2018⁸⁴. Ils se disent influencés par l'opéraïsme et le concept d'enquête ouvrière... Il ne fait aucun doute qu'ils le sont, mais ils semblent ignorer une composante vitale du mouvement ouvrier en Italie dans la décennie chaude de 1968-1979, la critique (en termes très pratiques) des syndicats. Comme d'autres groupes orientés vers la base, ils ont rempli toutes sortes de fonctions utiles à la lutte des classes que les syndicats sont généralement incapables de faire (ou ne sont tout simplement pas intéressés à faire). Il s'agit par exemple de faire circuler des informations sur ce qui se passe sur différents lieux de travail pendant une grève, d'encourager les discussions entre les travailleurs sur les piquets de grève (et en ligne) sur la manière de faire avancer la lutte, et de faire connaître les luttes menées dans d'autres secteurs.

« VICTOIRES » ?

Le mouvement décline lentement, ce qui n'est guère surprenant compte tenu de la stratégie du gouvernement qui attend simplement que les grévistes se démoralisent. Il n'y a pas eu de gains salariaux importants dans les secteurs publics et semi-publics concernés. Les seuls gains salariaux réels ont été enregistrés dans le secteur privé (par exemple, pour les chauffeurs de bus d'Abellio et les dockers de Felixstowe et de Liverpool).

Il convient de souligner une fois de plus que dans les secteurs du « travail indirectement productif », le simple « militantisme » (grèves plus longues, grèves plus dures) ne suffit pas. Au moment où nous écrivons ces lignes, les Junior Doctors viennent de lancer leur cinquième (!) série de grèves de 4 jours dans les hôpitaux. Personne ne peut prétendre qu'ils manquent de militantisme, mais ce n'est qu'en faisant partie d'un mouvement plus large qui perturbe directement l'accumulation du capital que les travailleurs ont une chance d'obtenir des gains salariaux significatifs qui ne sont pas simplement effacés par l'inflation.

POURQUOI NE SOMMES-NOUS PAS DES SYNDICALISTES DE BASE ?

Notre critique du syndicalisme, y compris de sa version de base, ne consiste pas à affirmer que les syndicats sont toujours bureaucratiques et toujours « vendus ». Il ne s'agit pas non plus d'une question de forme organisationnelle, comme nous l'expliquons dans notre texte « *Syndicats et lutte politique*⁸⁵ ». Par exemple, les assemblées générales de travailleurs à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux de travail, qui transcendent les divisions syndicales et professionnelles, constituent généralement un pas en avant, mais ne sont pas une garantie. Dans certains secteurs industriels en France (par exemple, les chemins de fer), il existe une longue tradition d'assemblées générales, mais elles se transforment souvent en un simple forum où les confédérations syndicales rivales peuvent débiter leurs diverses positions officielles devant un public de travailleurs passifs (et souvent peu nombreux).

« On comprend bien alors que la question de l'autonomie des travailleurs ne peut en aucun cas se réduire à une banale question de techniques et de formes d'organisation. Il ne suffit pas de lancer des slogans magiques de comités, de coordinations, de

⁸² Voir : <https://nhsworkerssayno.org/about-us/> et <https://metro.co.uk/2021/10/28/as-a-nurse-i-think-rishis-plan-to-end-our-sectors-pay-freeze-is-meaningless-15504799/> Pour son histoire : « *L'été dernier, quatre autres infirmières et moi-même avons décidé d'organiser une riposte - pour nous-mêmes et pour nos patients. J'ai co-créé la campagne populaire NHS Workers Say No, qui milite pour la justice salariale pour les travailleurs du NHS. Nous avons décidé de nous mobiliser, de nous organiser et de nous battre* ». L'une de leurs figures de proue est Holly Turner, représentante syndicale du GMB. Voir : <https://www.gmb.org.uk/long-read/fighting-rights-nhs-workers-has-never-been-more-important>

⁸³ Disponible sur leur page Facebook, mais également téléchargeable sur le site « Notes From Below » : <https://notesfrombelow.org/author/nhs-workers-say-no>

⁸⁴ Voir : <https://notesfrombelow.org/>. Un compte rendu utile de leur activité générale et de leur relation avec le syndicat auquel beaucoup d'entre eux appartient (UCU) est disponible ici : <https://notesfrombelow.org/article/ucu-and-university-worker-experiments-bulletin>

⁸⁵ Mouvement Communiste Lettre no. 11, Octobre 2003, in : <https://mouvement-communiste.com/documents/MC/Letters/LTMC0311.pdf>

Cobas ou d'autres syndicats révolutionnaires pour changer la donne. Tout au long de l'histoire du mouvement ouvrier, il y a eu toutes sortes de combinaisons : des partis ouvriers avec ou sans syndicats, des syndicats plus ou moins politisés avec ou sans parti, des conseils ou des milices avec ou sans parti et/ou syndicat. Aucune alchimie organisationnelle ne s'est révélée être une garantie suffisante de victoire. Au cours de la lutte, la classe engendre de tels organes ad hoc. La dynamique du mouvement, si elle n'est pas interrompue, tend toujours à leur unification, à leur fusion au service de la concentration maximale des forces disponibles. La relation entre les luttes défensives et le combat politique est tout sauf linéaire. S'il est vrai que la lutte quotidienne représente l'école du communisme, elle peut devenir l'inverse lorsque le capital parvient à figer le prix d'utilisation de la force de travail dans ses limites de marchandage. À la fois frein potentiel à d'éventuels développements révolutionnaires et base des luttes politiques de la classe ouvrière, les luttes dites économiques restent un sujet de réflexion de premier ordre au sein du mouvement communiste. »

« Syndicats et lutte politique⁸⁶ » Mouvement communiste

Ce qui est important, c'est de s'attaquer à la séparation entre lutte économique et lutte politique, ce que le militantisme syndical ne peut pas faire, aussi militant soit-il.

« Mais c'est précisément l'union entre la lutte économique et la lutte politique qui peut faire basculer la société capitaliste dans la crise. En effet, la lutte économique n'est féconde que si elle combat le plan général de la politique patronale, dans l'usine et dans la société (lutte politique). Plus encore, la lutte économique n'est féconde que si elle émerge de la lutte politique. Inversement, la bataille politique ne peut être séparée, sans s'éteindre, des luttes économiques. En outre, c'est par la prise de conscience par les travailleurs de leurs intérêts et de leurs droits sur les lieux de travail que l'on peut réussir la lutte générale dans la société, et vice versa. Lorsque, comme aujourd'hui, la lutte politique est confinée aux dirigeants des partis et la lutte économique à leurs équivalents syndicaux, la classe ouvrière risque de devenir étrangère à ces deux processus. Sans même parler du fait que les dirigeants se transformeront en bureaucratie de parti et de syndicat ». Comité unitaire de base de l'usine Pirelli à Milan, 1968 (cité dans « Syndicats et lutte politique »)

MC/KPK, le 25 septembre 2023

⁸⁶ *Ibidem*

Annexe A Les spécificités du réseau ferroviaire britannique

Panorama

Les chemins de fer ont été privatisés en 1997, bien que le gouvernement Thatcher ait commencé à privatiser des éléments appartenant à British Rail (la société nationalisée) dans les années 1980. La propriété de l'infrastructure (voies, grandes gares, ponts, tunnels, etc.) a été confiée au consortium Railtrack. Au départ, il y avait 25 sociétés d'exploitation des trains (TOC) ainsi que plusieurs sociétés propriétaires de voitures et de locomotives (ROSCO), et d'autres sociétés chargées de l'entretien de l'infrastructure. Ainsi, comme dans le cas d'autres privatisations de grandes industries nationalisées, on a tenté de créer une simulation de concurrence de marché fortement réglementée.

Cependant, Railtrack s'est effondré, en 2001, et a été renationalisé sous le nom de Network Rail. Cette décision a été prise à la suite d'un grave accident de train, la catastrophe de Selby qui fit 10 morts et 82 blessés graves⁸⁷, ce qui a entraîné une augmentation des coûts de sécurité. Le système de franchise des opérateurs ferroviaires régionaux a été maintenu. L'idée est qu'une entreprise peut être conservée ou abandonnée par l'organisme gouvernemental concerné, en fonction de ses performances. En cas de gâchis, l'entreprise peut être temporairement reprise par le gouvernement, ce qui s'est produit à plusieurs reprises.

L'une des ironies de la privatisation est que la plupart des TOC appartiennent à des sociétés étrangères, en particulier aux compagnies ferroviaires d'État d'autres pays européens. La plus importante est la Deutsche Bahn, mais Trenitalia et Nederlandse Spoorwegen (NS) détiennent également d'importantes participations⁸⁸, et la SNCF via sa filiale Keolis⁸⁹ (bien qu'elle n'ait des investissements ferroviaires que dans la région de Londres). Cela conduit au type de nationalisme que l'on observe toujours dans les syndicats britanniques : un tract distribué par le RMT pendant les grèves de l'été indiquait que « 80 % des bénéfices vont à des entreprises étrangères ».

La privatisation a-t-elle été un succès ? Cette citation de *The Economist*⁹⁰ le résume :

« En Europe continentale, l'ouverture des chemins de fer à la concurrence a permis de réduire les coûts – ce qui s'est également produit lorsque les bus britanniques ont été déréglementés. En revanche, les chemins de fer britanniques sont non seulement restés coûteux, mais ils le sont devenus davantage. Le soutien net du gouvernement aux chemins de fer en 2018-19 s'élevait à 7,1 milliards de livres – plus de deux fois plus, en termes réels, que le niveau moyen de la décennie précédant la privatisation. » [Nous soulignons]

« Nous pensions que les chemins de fer privatisés ne pouvaient pas être pires que ceux de British Rail, mais c'est ce qui s'est passé... » En 2018, les tarifs ont augmenté de 45 % en termes réels depuis la privatisation⁹¹. Une autre conséquence importante de la privatisation à la britannique est que les opérateurs ferroviaires (contrairement à British Rail) n'ont pas investi dans la formation des conducteurs. Cela a conduit à une pénurie, plaçant les conducteurs dans une position de négociation plus forte. Il en est résulté une série de conflits locaux sur les salaires, que les conducteurs ont souvent remportés :

« Curieusement, les syndicats – en particulier l'ASLEF, qui représente les conducteurs – sont devenus plus puissants depuis la privatisation en 1994. Les contrats de franchise courts, d'une durée de cinq ou six ans, dissuadent les opérateurs de se battre avec les syndicats sur les salaires et les conditions de travail, car même une brève grève pourrait anéantir les bénéfices d'un contrat de franchise. Les contrats à court terme rendent également difficile la justification d'investissements à long terme permettant d'économiser de la main-d'œuvre, tels que les technologies de vente de billets et de fermeture des portes. Enfin, la volonté politique de s'attaquer aux coûts de la main-d'œuvre est faible. Bien que la compagnie London Midland soit réputée pour sa bonne gestion et que la pénurie de conducteurs soit due aux revendications syndicales concernant le temps de formation et les salaires, les responsables politiques ont menacé de priver l'opérateur de sa franchise.⁹² »

⁸⁷ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Selby_rail_crash

⁸⁸ Voir : <https://www.forbes.com/sites/davekeating/2019/08/15/almost-all-british-train-lines-are-now-owned-by-other-eu-countries/> et <https://www.rmt.org.uk/news/rmt-reveals-that-75-of-uk-rail-now-foreign-owned/>

⁸⁹ Voir : sur <https://www.keolis.com/>, la page sur le Royaume-Uni.

⁹⁰ *The Economist* « L'expérience britannique de privatisation radicale des chemins de fer est terminée », 24 Sept 2020.

⁹¹ *The Economist*, « Des entreprises étrangères reprennent les chemins de fer britanniques, mais elles ne gagnent pas autant d'argent qu'elles l'espéraient. », 24 mai 2018.

⁹² *The Economist*, « Le train de l'argent - Pourquoi un emploi populaire et bien rémunéré souffre-t-il d'une pénurie de main-d'œuvre ? », 24 Novembre 2012.

Conséquences du Covid

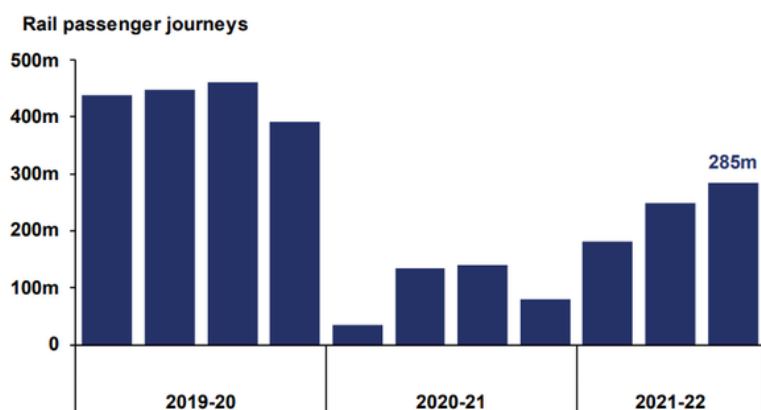
Comme dans de nombreux autres secteurs de l'économie, le Covid a conduit à une renationalisation de facto. Les opérateurs ferroviaires ont été libérés des franchises qui leur permettaient de faire faillite et se sont vu attribuer de nouveaux contrats dans le cadre desquels le gouvernement était responsable des pertes⁹³. Toutes les recettes tarifaires vont désormais au gouvernement, et non aux opérateurs. Le ministère des transports a déclaré que les employeurs peuvent négocier « avec une orientation claire du gouvernement sur la modernisation à réaliser ».

La situation en Écosse est un peu différente de celle du reste du Royaume-Uni... L'opérateur écossais a été officiellement nationalisé, en avril 2022, sous le nom de ScotRail Trains⁹⁴. Il en va de même pour le pays de Galles, depuis février 2021.⁹⁵

Quelles sont donc les contraintes qui pèsent sur l'industrie et quelle est la « modernisation » exigée par l'État-patron ? Les augmentations de salaires sont censées être accordées en contrepartie d'une meilleure productivité, mais d'où viennent-elles ?

L'utilisation du chemin de fer diminue

Pendant la pandémie, le nombre de voyages en train a chuté de façon spectaculaire, et l'on se demande s'il retrouvera un jour son niveau d'avant la pandémie (naturellement, les syndicats du rail affirment qu'il a presque retrouvé son niveau). Le revenu total des passagers au Royaume-Uni était de 1,7 milliard de livres au quatrième trimestre 2021, soit 60 % du revenu pré-pandémique du même trimestre en 2019 (2,9 milliards de livres). Il semble que les voyages de passagers ne reviennent pas aux niveaux pré-pandémiques. Les chiffres du métro londonien et de National Rail montrent non seulement une réduction drastique des déplacements en semaine, mais aussi le week-end. La raison en est simple : le travail à domicile reste courant et n'est pas près de disparaître. Les week-ends sont un peu plus mystérieux, mais les déplacements pour faire des achats ont diminué car de plus en plus de gens font leurs achats en ligne. L'utilisation du train est plus durement touchée que les autres moyens de transport, car ce sont les cols blancs (et leurs cadres) qui se déplacent en train (la plupart du temps).



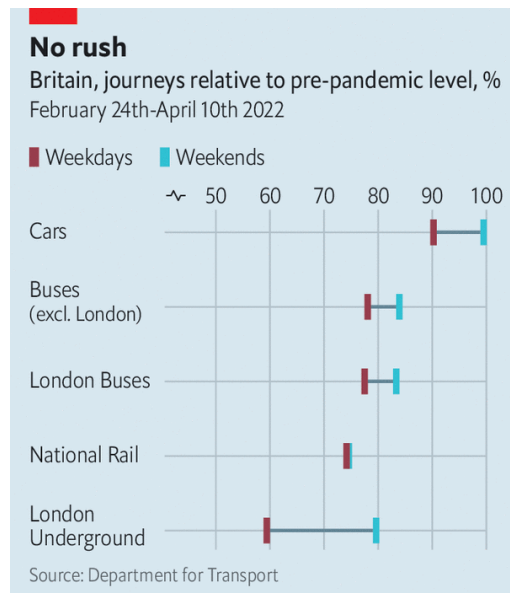
Données valides le 11 avril 2022⁹⁶.

⁹³ Voir : <https://www.theguardian.com/uk-news/2022/jun/21/uk-rail-strikes-the-truth-behind-the-claims-and-counter-claims>

⁹⁴ Voir : <https://en.wikipedia.org/wiki/ScotRail>

⁹⁵ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Transport_for_Wales_Rail

⁹⁶ Voir : <https://www.business-live.co.uk/economic-development/latest-rail-passenger-numbers-uk-23656866>



The Economist

Source :⁹⁷

Productivité

En bref, l'industrie du transport ferroviaire est réellement en train de se contracter. Mais qu'en est-il de la productivité ? On parle d'un « plan secret » des patrons pour fermer un millier de guichets (c'est-à-dire tous) à travers le pays⁹⁸. En fait, la fermeture des guichets est un sujet d'actualité dans les chemins de fer depuis de nombreuses années, tant sur le réseau national (où ils sont gérés par les TOC) qu'à Londres, où ils appartiennent à TfL (Transport for London⁹⁹).

À bien des égards, les grèves chez TfL sont une réédition des grèves de 2014 et, en fait, de la plupart des grèves qui ont eu lieu depuis lors ! Une fois de plus, les problèmes sont les retraites (érosion progressive des retraites à prestations définies), les pertes d'emploi (en particulier les licenciements obligatoires) et les salaires. La question de la fermeture des guichets est toujours d'actualité. Comme pour les chemins de fer nationaux, la question des guichets est très simple : de moins en moins de gens achètent des billets en papier. À TfL, la raison en est que la plupart des voyages sont payés avec une carte de débit ou de crédit, et que ceux qui ne le sont pas sont payés avec une carte Oyster (qui peut être payée à l'utilisation ou être une sorte de carte à tarif préférentiel, par exemple pour les personnes âgées de plus de 60 ans). Des centaines de guichets ont déjà fermé au cours de la dernière décennie¹⁰⁰.

Sur les lignes ferroviaires nationales, les billets en papier disparaissent car ils sont achetés en ligne et téléchargés sur les téléphones. Même lorsque les billets papier sont achetés, il est plus probable qu'ils soient achetés à un distributeur de billets. En outre, le paiement par carte bancaire est progressivement étendu aux lignes autour de Londres.

Le problème n'est pas seulement la perte d'emplois. Dans les deux cas, le personnel qui travaillait auparavant dans les guichets (où il n'y avait pas grand-chose à faire parce que peu de gens achetaient des billets) est maintenant censé être à la disposition des passagers en restant dans la gare : oui, il vend encore des billets à l'occasion. Cela représente clairement une intensification du travail.

L'entretien des voies est un autre domaine dans lequel la productivité est censée augmenter, grâce à l'utilisation accrue de méthodes d'inspection des voies telles que la reconnaissance des formes de lignes simples (*Plain Line Pattern Recognition* – PLPR Reconnaissance de motifs de lignes simples). Il s'agit d'une inspection automatique et continue des voies à l'aide de caméras à grande vitesse installées sous les trains. Une autre possibilité est l'utilisation de drones. Dans les deux cas, le nombre de travailleurs présents sur les voies est réduit, bien que certains emplois soient relocalisés dans des bureaux.

⁹⁷ The Economist « L'avenir du transport par rail au Royaume-Uni » 19 mai 2022.

⁹⁸ Voici ce que dit le RMT : <https://www.rmt.org.uk/news/rmt-reveals-rail-industrys-plan-for-a-cull-of-ticket-offices/>

⁹⁹ Voir : <https://tfl.gov.uk/>

¹⁰⁰ Cet article contient un bref historique de la question des guichets à TfL : <https://www.londonreconnections.com/2018/fare-whom-the-bell-tolls-the-end-of-the-tfl-ticket-office/>

« Il s'agit d'un acte délibéré de la part du gouvernement et des personnes avec lesquelles nous traitons. Apparemment, ils ne veulent pas de solution. ... Ils semblent vouloir des milliers de pour cent d'augmentation de la productivité pour une baisse de salaire de 20 %. » Mick Whelan, secrétaire général de l'ASLF¹⁰¹.

Alors que nous pourrions critiquer ce monsieur pour son manque de précision en ce qui concerne les augmentations de productivité possibles sous le capitalisme (ou tout autre mode de production d'ailleurs), nous pouvons y voir un exemple de la façon dont même les syndicats de métier classiques peuvent reconnaître l'importance du taux d'exploitation.

¹⁰¹ Voir : <https://www.theguardian.com/uk-news/2023/may/31/rail-services-in-parts-of-england-grind-to-halt-in-first-of-three-train-strikes-this-week>

Annexe B Les spécificités de la santé publique au Royaume-Uni

La crise du NHS

L'état catastrophique du NHS est bien décrit dans un article récent de *Private Eye* écrit par un médecin du NHS :

« Le NHS est en train d'échouer, mais ce n'est pas faute d'efforts de la part du personnel. La demande est tout simplement trop importante pour être gérée en toute sécurité. L'attente moyenne en ambulance pour les crises cardiaques et les accidents vasculaires cérébraux est de plus d'une heure (objectif : 18 minutes). Un quart des transferts d'ambulance aux services d'urgence prend plus d'une heure (objectif : 15 minutes). Près de 10 % des patients attendent 12 heures pour être examinés dans les services d'urgence. Les décès évitables sont très répandus. Jusqu'en septembre 2022, le West Midlands Ambulance Service a signalé 37 décès causés par des retards d'ambulance, contre 1 pour l'ensemble de l'année 2020. Pour ajouter à la pression, le nombre moyen d'admissions à l'hôpital pour le Covid a augmenté de 36 % dans la semaine du 22 décembre, avec une occupation des lits en hausse de 29 %. C'est le Covid acquis à l'hôpital qui a connu la croissance la plus rapide, avec une augmentation de 44 %. Le nombre d'admissions à l'hôpital pour cause de grippe est aujourd'hui nettement plus élevé qu'il ne l'a jamais été au cours des cinq dernières années. La récente vague de virus respiratoire syncytial¹⁰² chez les enfants semble se résorber, mais 24 enfants au Royaume-Uni sont morts d'une infection au streptocoque du groupe A, ce qui a provoqué une panique généralisée chez les parents et une demande de rendez-vous chez le médecin généraliste et d'obtention d'antibiotiques. Cette situation entraîne des pénuries généralisées et risque d'alimenter la résistance aux antimicrobiens ». Rubrique « MD », *Private Eye*, 6 janvier 2023¹⁰³



The Economist

C'est cette situation qui explique en grande partie le militantisme des travailleurs de la santé, en particulier la position « radicale » adoptée par des organismes professionnels aussi conservateurs que le *Royal College of Nursing* (RCN) et la *British Medical Association* (BMA).

Quelques informations générales

Comme chacun sait, le NHS britannique a été le premier système de soins de santé universel « gratuit au point d'utilisation » au monde, fondé en 1948. Il est financé presque entièrement par la fiscalité générale¹⁰⁴.

¹⁰² Voir : https://fr.wikipedia.org/wiki/Virus_respiratoire_syncytial

¹⁰³ La plupart des articles publiés dans *Private Eye* ne sont pas disponibles en ligne. Il faut donc acheter l'édition au fur et à mesure de sa parution ou consulter des archives physiques..

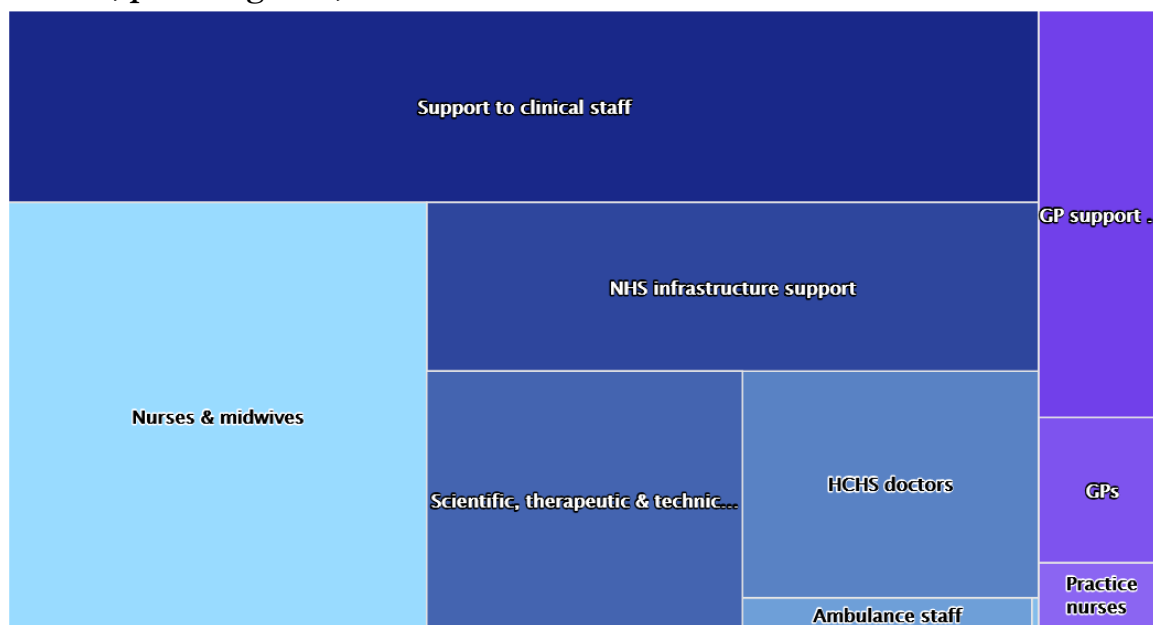
¹⁰⁴ Voir : <https://www.kingsfund.org.uk/projects/nhs-in-a-nutshell/how-nhs-funded>

Ce qui est déroutant, c'est qu'environ 20 % du financement provient de ce que l'on appelle « l'assurance nationale ». Mais celle-ci ne correspond pas aux régimes d'assurance nationale en vigueur dans d'autres pays de l'Europe, même si elle prévoit des contributions des employés et des employeurs. L'assurance nationale est simplement une composante de l'impôt sur les salaires qui est spécifiquement utilisée pour financer certaines prestations de l'État.

Les frais à la charge des patients, pour les soins dentaires et les ordonnances, ne représentent guère plus de 1 % de ses recettes. Contrairement à de nombreux autres pays de l'OCDE, la consultation d'un médecin généraliste (*General Practitioner*, « médecin de famille ») est gratuite. Les soins dentaires et les ordonnances sont payants depuis 1952, mais, dans la pratique, uniquement si vous travaillez¹⁰⁵. Et en Écosse, tout le monde reçoit des ordonnances gratuites. À aucun moment dans l'histoire du NHS, il n'a été sérieusement suggéré de le financer d'une autre manière.

En septembre 2022, le NHS anglais employait 1 391 820 personnes, soit une augmentation de 2,7 % par rapport à septembre 2021¹⁰⁶. Cela en fait l'un des plus grands employeurs au monde, non loin derrière McDonalds (1,9 million) et à presque égalité avec les chemins de fer indiens (*Indian Railways*¹⁰⁷). 78 % du personnel du NHS sont des femmes¹⁰⁸.

Effectifs du NHS, par catégories, mars 2022



Source : Nuffield Trust¹⁰⁹

Les différentes catégories de médecins au Royaume-Uni

Pour essayer de s'y retrouver et éviter de faire de mauvaises comparaisons avec les médecins d'autres pays, voici un récapitulatif¹¹⁰ :

Terme anglais	Traduction	Définition	Equivalent
<i>Medical student</i>	Etudiant en médecine	Les étudiants en médecine entreprennent généralement un cursus de cinq ans pour obtenir une licence ou un cursus de quatre ans pour devenir médecin. Ce cursus comprend généralement deux années d'étude des sciences médicales de base, suivies de trois années de formation plus clinique au cours desquelles ils travaillent dans des services hospitaliers sous la supervision de consultants.	Interne junior
<i>Junior doctor</i>	Jeune	Les jeunes médecins sont des médecins qualifiés en	Interne sénior

¹⁰⁵ Les retraités et les personnes qui dépendent des prestations de l'État bénéficient de prescriptions gratuites, de même que les femmes enceintes et les femmes qui allaitent. Les étudiants, les bénéficiaires de prestations (y compris les travailleurs faiblement rémunérés), les femmes enceintes et les femmes qui allaitent ont accès à des soins dentaires gratuits.

¹⁰⁶ Voir : <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/nhs-workforce-statistics/september-2022>

¹⁰⁷ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Indian_Railways

¹⁰⁸ Voir : <https://www.closesthegap.org.uk/content/resources/CTG-Working-Paper-8---Shifting-the-Balance.pdf>

¹⁰⁹ Voir : <https://www.nuffieldtrust.org.uk/resource/the-nhs-workforce-in-numbers>

¹¹⁰ Voir : [https://www.bma.org.uk/advice-and-support/international-doctors/life-and-work-in-the-uk/toolkit-for-doctors-new-to-the-uk/doctors-titles-explained#:~:text=Junior%20doctors%20are%20qualified%20doctors,a%20general%20practitioner%20\(GP\).](https://www.bma.org.uk/advice-and-support/international-doctors/life-and-work-in-the-uk/toolkit-for-doctors-new-to-the-uk/doctors-titles-explained#:~:text=Junior%20doctors%20are%20qualified%20doctors,a%20general%20practitioner%20(GP).)

Terme anglais	Traduction	Définition	Equivalent
	médecin	formation clinique. Ils ont obtenu un diplôme de médecine et peuvent avoir jusqu'à neuf ans d'expérience professionnelle en tant que médecin hospitalier, selon leur spécialité, ou jusqu'à cinq ans de travail et d'expérience pour devenir médecin généraliste. Tous les médecins en formation travaillent sous la supervision d'un médecin en chef.	
<i>Consultant</i>	Médecin sénior	Les consultants sont des médecins seniors qui ont suivi une formation médicale complète dans un domaine spécialisé de la médecine et qui sont inscrits sur le registre des spécialistes du GMC. Ils ont des responsabilités cliniques et administratives dans la gestion des SAS et des médecins débutants. Ils travaillent généralement en milieu hospitalier ou communautaire. Après avoir obtenu son diplôme de médecine, il faut environ six à huit ans pour devenir consultant.	Praticien hospitalier
<i>Specialist doctors</i>	Spécialiste	Les médecins SAS (médecins spécialistes, spécialistes associés et médecins de spécialité) sont des médecins expérimentés et expérimentés qui occupent des postes permanents. Ils ont suivi une formation postuniversitaire à temps plein d'au moins quatre ans, dont deux ans dans leur spécialité. Les médecins SAS travaillent dans les hôpitaux et ont un rôle très concret, avec de nombreux contacts avec les patients. Il y a des médecins SAS dans toutes les spécialités hospitalières ainsi que dans les hôpitaux de proximité (psychiatrie et pédiatrie, par exemple). Certains occupent des postes à la fois à l'hôpital et dans la communauté (par exemple en gynécologie et en santé sexuelle). Certains médecins du SAS travaillent également à temps partiel en tant que médecins généralistes. Les médecins du SAS travaillent donc dans le domaine des soins primaires, communautaires et hospitaliers.	Spécialiste
<i>General practitioner</i>	Généraliste	Les médecins généralistes ont la responsabilité globale de la gestion des soins aux patients en dehors des hôpitaux. Cela comprend le diagnostic et le traitement des problèmes de santé et l'orientation des patients vers un traitement spécialisé si nécessaire. Plutôt que de se spécialiser dans un domaine précis, les médecins généralistes peuvent diagnostiquer de nombreuses maladies ou affections et déterminer si un patient a besoin de consulter un médecin plus spécialisé. Ils sont également de plus en plus souvent chargés de la gestion et du suivi de maladies chroniques complexes.	Généraliste
<i>Academic doctor</i>	Médecin universitaire	Les médecins universitaires ou cliniciens travaillent souvent en combinant l'enseignement, la recherche et les soins cliniques spécialisés. Ils entreprennent des recherches afin de développer la science de la médecine et peuvent être des médecins de tous grades, depuis le médecin débutant jusqu'au consultant, au médecin généraliste ou au médecin SAS.	Professeur de CHU

Conditions de travail

Le stress du travail entraîne une forte rotation du personnel. Au deuxième trimestre 2022, 42 400 personnes (3 % du personnel) ont volontairement quitté le NHS. Le service fonctionne actuellement avec 154 000 postes vacants (dont 17 000 pour les infirmières)¹¹¹, Un récent rapport interne divulgué au journal *The Guardian* estime que ce nombre pourrait atteindre 571 000 personnes d'ici 2036¹¹². En 2016, une série de grèves a été déclenchée par les médecins débutants dans les hôpitaux d'Angleterre. C'était la première fois que les médecins du NHS se mettaient en grève depuis 40 ans ! Les 26 et 27 avril, les médecins ont même suspendu les soins d'urgence et les soins de routine, ce qui n'était jamais arrivé auparavant¹¹³. Le conflit n'a été officiellement résolu qu'en juin 2019. Il est né d'un engagement pris dans le manifeste des conservateurs en faveur d'un « NHS de 7 jours », c'est-à-dire d'un NHS dont les effectifs seraient les mêmes le week-end que les jours de semaine. L'idée était essentiellement d'augmenter le salaire de base tout en réduisant le nombre d'heures supplémentaires, sauf le dimanche. L'objectif était de persuader les médecins en formation de travailler plus d'heures le week-end, c'est-à-dire de travailler plus d'heures en général, à un moment où ils travaillaient déjà dangereusement longtemps (beaucoup d'entre eux plus de 56 heures par semaine). Comme d'habitude, il n'y avait pas de plan pour recruter plus de personnel. Le « plan » était, comme d'habitude, de faire travailler le personnel existant plus longtemps.

Une bonne source générale d'informations et de statistiques sur le NHS est l'Observatoire européen des systèmes et des politiques de santé, qui fournit un ensemble complet de rapports sur tous les pays européens intitulé « Systèmes de santé en transition¹¹⁴ ».

Tendances dans les dépenses de santé

Il est important de noter que, malgré la crise des soins de santé, le niveau des dépenses de santé au Royaume-Uni (en termes absolus, en pourcentage du PIB et en pourcentage des dépenses publiques) a augmenté au cours des 20 dernières années. Il convient également de noter que le pourcentage consacré aux

¹¹¹ Nuffield Trust, « Grèves du personnel infirmier : faits et chiffres sur le personnel infirmier au Royaume-Uni » in : <https://www.nuffieldtrust.org.uk/resource/nursing-strikes-facts-and-figures-on-uk-nursing-staff>

¹¹² Voir : <https://www.theguardian.com/society/2023/mar/26/nhs-england-staff-shortages-could-exceed-570000-by-2036-study-finds>

¹¹³ En fait, les soins d'urgence ont été dispensés principalement par des consultants. Il ne s'agissait pas d'une grève de 24 heures, mais seulement des « heures de bureau » (de 8h00 à 17h00). Il ne semblait pas y avoir de piquets de grève à proprement parler, mais seulement des « lignes de protestation » dans des endroits visibles à l'extérieur des hôpitaux. Les médecins d'un piquet de grève à Londres ont dit à un camarade qu'il ne s'agissait pas vraiment d'un « piquet » parce qu'ils ne voulaient « intimider » personne, mais que la grève était presque totalement totale : 80 % et une grande partie des 20 % restants étaient des personnes en vacances ou qui n'allaient pas travailler !

¹¹⁴ Pour le *UK report*, voir : « UK Health System Review, 2022 » in : <https://eurohealthobservatory.who.int/countries/united-kingdom-of-great-britain-and-northern-ireland/>

soins de santé privés a en fait diminué.

TABLE 3.1 Trends in health expenditure in the United Kingdom, 2000–2019 (selected years)

EXPENDITURE	2000	2005	2010	2015	2019
Current health expenditure per capita in International US\$ (Purchasing Power Parity)	1927	2798	3645	4228	5087
Current health expenditure as % of GDP	7.3	8.5	10.0	9.9	10.2
Public expenditure on health as % of total expenditure on health	76.8	81.3	82.3	80.1	79.5
Public expenditure on health per capita in International US\$ (Purchasing Power Parity)	1481	2276	2999	3389	4043
Private expenditure on health as % of total expenditure on health	23.2	18.6	17.7	19.8	20.5
Public expenditure on health as % of general government expenditure	15.8	16.8	17.3	18.8	19.7
Government health spending as % of GDP	5.6	6.9	8.2	7.9	8.1
Out-of-pocket payments as % of total expenditure on health	17.1	13.3	12.9	15.1	17.1
Private insurance as % of total expenditure on health	4.2	3.9	3.5	3.3	2.8
Capital health expenditure as % of total expenditure on health	3.8	4.5	4.1	3.0	N/A

Source: WHO (2021).

Sources : UK *Health System Review* 2022.

Syndicats au NHS

Le taux de syndicalisation au NHS est proche de 100 %. Par exemple, si l'on considère les infirmières, le nombre total d'infirmières et de sages-femmes est d'environ 344 000¹¹⁵. Le nombre de membres du RCN est en fait de l'ordre d'un demi-million, car il inclut les aides-soignants et les étudiants en soins infirmiers¹¹⁶.

Retraites

Comme d'autres institutions publiques importantes, le NHS a son propre régime de retraite (en fait, plusieurs). Le régime de retraite du NHS (NPS) s'applique à l'Angleterre et au Pays de Galles. Il a été créé en 1948. Les cotisations salariales ont été augmentées en 2015. Les taux de cotisation salariale varient de 5 % à 14,5 %, en fonction de la fourchette de rémunération. L'Écosse est couverte par le *Local Government Pension Scheme* (LGPS). Il s'agit d'un régime « par capitalisation » dans lequel les cotisations des employés et des employeurs sont investies dans un fonds géré. Le NPS est un régime « sans capitalisation » : les cotisations sont versées à l'administration centrale, qui effectue également des paiements en fonction des besoins. Le NPS compte 1,7 million de membres actifs, 713 000 membres différés¹¹⁷ et environ 1 million de retraités

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ Selon le RCN lui-même : <https://www.rcn.org.uk/About-us/What-the-RCN-does>

¹¹⁷ Un membre « différé » est un ancien membre du NHS qui ne cotise plus, n'est pas éligible à une pension om qui ne reçoit pas encore une pension (= en attente).

rémunérés¹¹⁸. Les retraites ont très rarement fait l'objet de revendications lors des grèves au sein du NHS, à l'exception de celles concernant les médecins de haut rang, pour lesquelles il existe des implications fiscales non résolues¹¹⁹.

Le corporatisme au NHS

Il convient de souligner le nombre d'institutions du NHS chargées de la médiation des conflits à tous les niveaux. Il ne s'agit pas seulement d'une question de travailleurs, de patrons et de syndicats - il existe toutes sortes de structures et de procédures bureaucratiques destinées à empêcher tout type de conflit d'éclater, et pas seulement la lutte des classes. En voici quelques exemples.

Le Conseil du personnel du NHS (mentionné dans l'introduction) est un exemple très développé du corporatisme du NHS. Son comité exécutif est composé de représentants du personnel, des employeurs et des gouvernements d'Écosse, du Pays de Galles et d'Irlande du Nord, ainsi que du ministère anglais de la santé et des soins sociaux. Le personnel est composé de représentants des syndicats suivants : Unison, *Royal College of Midwives* (Collège royal des sages-femmes), *Chartered Society of Physiotherapists* (Société agréée des physiothérapeutes), GMB, Unite et RCN. Le côté employeur est principalement composé de cadres supérieurs des ressources humaines.

Ses principales fonctions sont les suivantes : gérer les barèmes salariaux de l'*Agenda for Change*, assurer la médiation lorsque les partenariats locaux sont en désaccord sur un point. En cas de désaccord, l'employeur et le syndicat doivent présenter une demande conjointe pour que le Conseil du personnel prenne position ! L'*Agenda for Change* est un système de classification et de rémunération du NHS (utilisant ce que l'on appelle le « *Knowledge and Skills Framework* » Cadre de connaissances et de compétence) créé en décembre 2004. Il exclut les médecins, les dentistes, les apprentis et certains cadres supérieurs, mais concerne plus d'un million de personnes¹²⁰.

Dans les informations concernant les négociations avec les travailleurs du NHS, il est souvent fait référence à la « *NHS Confederation* » (créée en janvier 2004). Il s'agit essentiellement d'une confédération d'employeurs (comme la CBI, la Confindustria, etc.) mais pour les NHS Trusts, bien qu'ils fassent tous partie du NHS !

Lorsque le NHS a été fondé en 1948, il a adopté le « système de relations industrielles de Whitley » largement utilisé dans la fonction publique. Les « *Whitley Councils* » ou « *Joint Industrial Councils* » (JIC) sont des conseils statutaires d'employeurs et de syndicats (généralement dotés d'une constitution formelle¹²¹). Ils ont été créés en 1919, à la suite d'une initiative prise en 1917 par l'homme politique libéral John Henry Whitley. L'objectif était de maintenir la production de guerre face à la montée en puissance du mouvement des Shop Stewards à la suite d'une vague de grèves avant la Première Guerre mondiale. L'intention était de les implanter dans l'ensemble de l'économie, mais ils ne se sont jamais imposés dans les industries réellement touchées par la vague de grèves. Ce n'est que dans le secteur public qu'ils se sont réellement imposés.

Régionalisme

Le NHS est divisé en quatre organisations distinctes correspondant aux quatre « nations » du Royaume-Uni : l'Angleterre, l'Écosse, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord. Il existe des différences significatives entre ces organisations. Par exemple, les ordonnances ne sont payantes qu'en Angleterre, alors qu'elles sont gratuites dans les autres régions. Autre différence régionale importante : en Irlande du Nord, les soins de santé et les services sociaux sont assurés par un seul service intégré, alors qu'ils sont séparés dans les autres « nations »¹²².

¹¹⁸ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/NHS_Pension_Scheme

¹¹⁹ Voir : <https://www.theguardian.com/uk-news/2023/mar/06/senior-doctors-in-england-prepared-to-strike-over-pensions-and-pay>

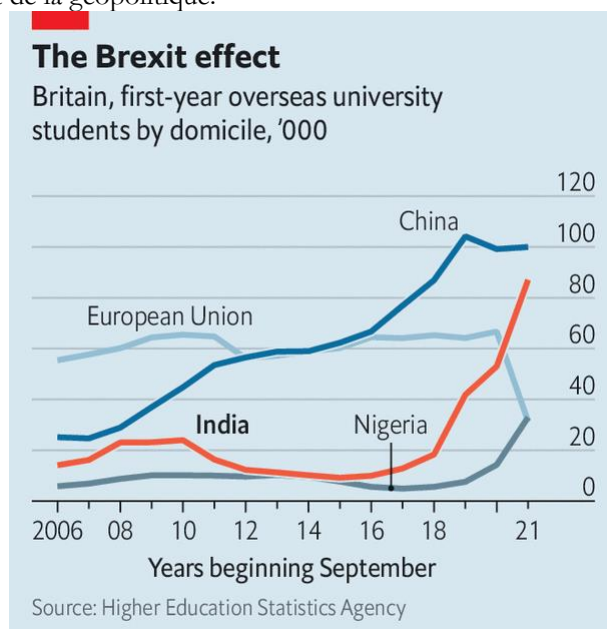
¹²⁰ Voir : <https://www.nhsemployers.org/NHSStaffCouncil>

¹²¹ Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Joint_industrial_council

¹²² Voir : <https://www.healthcareers.nhs.uk/working-health/uk-health-systems/uk-health-systems>

Annexe C Les spécificités du système éducatif universitaire

Plus de 2,8 millions d'étudiants sont inscrits dans les universités du Royaume-Uni. La plupart d'entre eux viennent du Royaume-Uni, mais ce chiffre comprend environ 120 000 étudiants de l'UE et 560 000 étudiants de pays non membres de l'UE¹²³. Le nombre d'étudiants a continué à augmenter régulièrement depuis une vingtaine d'années, sans que la pandémie n'ait eu une grande influence sur les chiffres¹²⁴. Les étudiants « étrangers » sont de plus en plus importants pour les revenus des universités britanniques (et d'autres prestataires d'enseignement supérieur), et leur composition change continuellement, en fonction des règles d'octroi des visas et de la géopolitique.



The Economist

Source : *The Economist*, 18 Juin 2023¹²⁵

En 2021-2, le secteur emploiera environ 234 000 universitaires et 192 000 non-universitaires¹²⁶. Environ un tiers du personnel universitaire est originaire de l'extérieur du Royaume-Uni, réparti à peu près pour moitié entre pays d'origine de l'UE et pays d'origine hors UE.¹²⁷ Il y a 216 universités au Royaume-Uni¹²⁸. Au moins 145 d'entre elles ont participé au « boycott de la notation et de l'évaluation », à partir d'avril 2023¹²⁹, et au moins 150 universités ont participé à des grèves¹³⁰.

Une grande partie du personnel universitaire travaille à temps partiel. En particulier, la plupart des membres du personnel qui ne font que de l'enseignement n'ont pas de contrat à temps plein. Parmi le personnel sous contrat à temps plein, 24 % était sous contrat à durée déterminée en 2021-2, tout comme 51 % du personnel à temps partiel. En outre, 37 % du personnel à temps partiel était rémunéré à l'heure, bien que le nombre de personnes bénéficiant d'un contrat à temps zéro soit assez faible : 4 420 (soit près de 2 % de

¹²³ Voir : *Universities UK statistics* in : <https://www.universitiesuk.ac.uk/latest/insights-and-analysis/higher-education-numbers>

¹²⁴ Voir : *Higher Education Statistics Agency data* in : <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/whos-in-he>

¹²⁵ « Les Indiens affluent pour étudier dans les universités britanniques » Voir : <https://www.economist.com/britain/2023/06/18/indians-are-flocking-to-study-at-british-universities>

¹²⁶ HESA, « Qui travaille dans l'enseignement supérieur ? », in : <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/working-in-he>

Avertissement : pour obtenir ces statistiques de base, il faut jouer avec leurs feuilles de calcul.

« Les contrats du personnel académique concernent la planification, la direction et la réalisation de l'enseignement et de la recherche universitaires. Cela inclut les professeurs et les chercheurs, mais aussi les vice-chanceliers et les professionnels de la santé qui font de la recherche. Les contrats du personnel non universitaire comprennent les gestionnaires, les professionnels occupant des emplois non universitaires, les travailleurs sociaux des étudiants, les secrétaires, les concierges et les nettoyeurs »

¹²⁷ *Universities UK stats*, *Ibidem*.

¹²⁸ HESA, *Ibidem*.

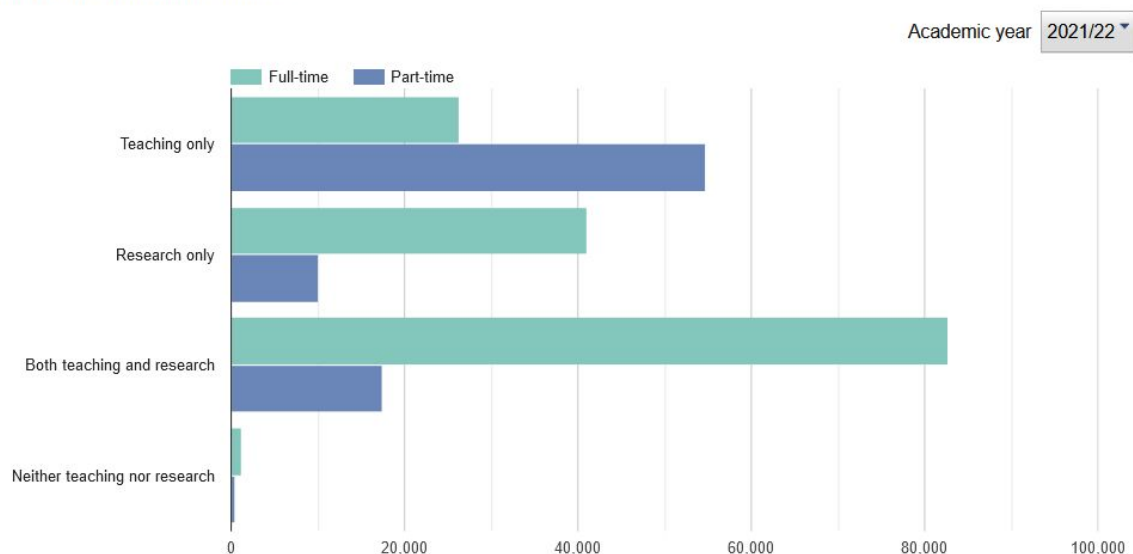
¹²⁹ Voir : <https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/jul/03/lecturers-marking-boycott-uk-universities-pay-cuts-working-conditions-students>

¹³⁰ Voir : <https://www.independent.co.uk/news/uk/office-for-national-statistics-universities-uk-university-and-college-union-mark-serwotka-london-b2281969.html>

l'ensemble du personnel à temps partiel)¹³¹. Cependant, des preuves anecdotiques (provenant de nos propres contacts) suggèrent qu'il y en a beaucoup plus qui travaillent presque comme avec des contrats à zéro heure. Cela signifie que la précarisation (« précarité », pour utiliser le terme en vogue dans les universités) est un problème majeur dans l'ensemble du secteur.

Academic staff by academic employment function

Academic years 2017/18 to 2021/22



Source : HESA, *Ibidem*.

Les syndicats

Il n'existe effectivement qu'un seul syndicat pour le personnel universitaire, l'UCU (*University and College Union*¹³²), et la grande majorité d'entre eux en sont membres. Mais l'UCU ne représente pas uniquement le personnel universitaire, selon ses propres chiffres¹³³, il compte plus de 120 000 membres, dont des chercheurs, des gestionnaires, des administrateurs, des informaticiens, des bibliothécaires... Cela signifie que près de la moitié du personnel universitaire britannique n'est pas syndiqué.

Les retraites

La question récurrente pour les employés de ce secteur est celle des retraites. Le régime de retraite à prestations définies (PD), l'USS (*Universities Superannuation Scheme* Régime de retraite des universités), est le plus grand régime de retraite privé du Royaume-Uni, avec plus de 90 milliards de livres sterling d'actifs. Il compte environ 500 000 membres (actifs et retraités¹³⁴).

Au début de l'année 2018, une série de grèves a été organisée pour défendre le régime de retraite, alors qu'un grave déficit a été constaté¹³⁵ dans le régime conduisant à des menaces de fermeture et de transformation en un régime à cotisations définies (c'est-à-dire que vous mettez de l'argent, mais il n'y a aucune garantie de ce que vous obtiendrez lorsque vous prendrez votre retraite). Bien entendu, comme toujours, la question de savoir si un régime de retraite devient « déficitaire » dépend avant tout de la décision des patrons de le financer, et c'est une question d'équilibre des forces de classe. La conversion à un régime à cotisations définies aurait été un désastre pour la plupart du personnel universitaire¹³⁶. À l'époque, comme aujourd'hui, l'action a pris la forme de nombreuses grèves de plusieurs jours (grèves de 2, 3 et 4 jours) et de

¹³¹ HESA (*Higher Education Statistics Agency* Agence de statistiques de l'enseignement supérieur), voir : <https://www.hesa.ac.uk/news/17-01-2023/sb264-higher-education-staff-statistics>

¹³² Voir : <https://www.ucu.org.uk/>

¹³³ Voir : <https://www.ucu.org.uk/article/1685/About-UCU>

¹³⁴ Voir : <https://exelcerating.com/en/insights/top-10-pension-funds-in-the-uk/#positie1>

¹³⁵ *The Economist*, « Le principal fonds de pension des universités est confronté au déficit le plus important de tous les fonds britanniques », 3 August 2017, in : <https://www.economist.com/britain/2017/08/03/universities-main-pension-pot-faces-the-biggest-deficit-of-any-british-fund>

¹³⁶ Perdre la moitié de leurs revenus de retraite, selon le *Financial Times*. Voir : <https://www.ftadviser.com/pensions/2017/12/19/university-staff-could-lose-half-their-retirement-income/>

diverses formes de travail à la tâche (ASOS, « action sans grève »). La lutte s'est terminée par un compromis désordonné visant non pas à abolir le régime de retraite à prestations définies, mais à en réduire la valeur¹³⁷.

Les revendications

En 2022-23, il y a eu 21 jours de grève nationale entre novembre et mars, suivis d'un boycott de la notation et de l'évaluation (MAB).¹³⁸ Les revendications ont porté sur les salaires, les pensions (USS) ainsi que sur la précarisation et la surcharge de travail.

¹³⁷ Voir : <https://www.timeshighereducation.com/news/strikes-suspended-union-members-vote-end-pensions-dispute> et https://www.ucu.org.uk/media/9556/Backing-for-defined-benefit-pension-scheme-bucks-trend-Financial-Times---27-Sep-2018/pdf/Backing_for_defined_benefit_pension_scheme_bucks_trend_Financial_Times.pdf (Article du *Financial Times* conservé sur le site de l'UCU)

¹³⁸ Défini ici par le syndicat : <https://www.ucu.org.uk/MAB2023>

Annexe D Les spécificités de la Poste

Le service postal britannique (ou du moins la majeure partie) est toujours connu sous le nom de Royal Mail, un nom qui existe depuis 1635, bien qu'il soit privatisé depuis 2013. Sous le nom de Royal Mail Group Ltd, il exploite les marques Royal Mail (lettres et colis) et Parcelforce Worldwide (colis). Elle appartient à International Distributions Services (IDS), dont le siège est à Amsterdam. Cette société possède également General Logistics Systems, un service international de livraison de colis. Royal Mail et Parcel Force emploient à eux deux environ 130 000 personnes, tandis que GLS en emploie 22 000.¹³⁹ Le groupe Royal Mail est en partie détenu (22 %) par le milliardaire tchèque Daniel Křetínský¹⁴⁰. GLS est beaucoup plus rentable que RMG - le rapport annuel de Royal Mail pour 2021-22 révèle qu'il ne représente que 33 % des recettes de la société mère, mais 57 % de son bénéfice d'exploitation¹⁴¹. Cela conduira probablement à la séparation de GLS et de RMG. La conséquence pratique serait que GLS serait libre de concurrencer Royal Mail et Parcel Force au Royaume-Uni¹⁴². Il y a actuellement très peu d'employés de GLS au Royaume-Uni et ils n'ont pas participé aux grèves récentes dans ce pays, mais les travailleurs de GLS ont un passé de grèves dans d'autres pays européens, notamment en Italie¹⁴³. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, Royal Mail est distinct des succursales de la Poste, qui sont en contact avec le public.

Post Office/Royal Mail a été l'un des derniers secteurs à conserver une politique de « *closed shop*¹⁴⁴ », jusqu'à ce que cette pratique soit interdite à la fin des années 1980, sous le gouvernement Thatcher. Le taux de syndicalisation reste très élevé, la quasi-totalité des travailleurs (y compris le personnel de distribution du courrier) étant affiliés au CWU. Un pourcentage élevé de cadres de la Poste sont affiliés à *Unite* et ont voté en faveur de la mise en place d'une grève en juillet 2022. Cette décision a été prise en partie pour des raisons salariales, mais aussi en raison de la menace de 700 suppressions d'emplois pour le personnel d'encadrement (en plus des 1 200 suppressions de l'année précédente)¹⁴⁵. Comme d'autres entreprises modernes, RM recherche une hiérarchie managériale « plate », ce qui signifie une intensification du travail pour les strates managériales inférieures, ainsi que pour les travailleurs.

En octobre 2022, Royal Mail a annoncé des plans de suppression de 10 000 emplois (soit environ 6 % de la main-d'œuvre). IDS a affirmé que les trois jours de grève observés jusqu'à cette date ont entraîné une perte de 70 millions de livres sterling pour le premier semestre de l'exercice financier, Royal Mail devant afficher une perte d'exploitation ajustée de 219 millions de livres sterling pour la période, contre un bénéfice de 235 millions de livres sterling l'année précédente¹⁴⁶. Il est clair qu'ils ont exagéré l'effet direct des grèves, mais la nécessité d'une restructuration est bien réelle, et le cours de l'action IDS a chuté de 10 % lorsque l'annonce a été faite. En mars 2023, le conseil d'administration de RM a même menacé de déclarer RM insolvable. Il a été suggéré de mettre en place une « administration spéciale » en vertu de la loi sur la poste, qui affecterait les parties de RM opérant dans le cadre de l'obligation de service universel (et non Parcelforce)¹⁴⁷. Bien sûr, il s'agissait en partie d'un bluff utilisé dans les négociations avec le CWU, mais menacer de déclarer la faillite n'est pas une stratégie de négociation orthodoxe pour une grande entreprise...

Les précédents points culminants de la lutte des travailleurs dans le secteur postal ont eu lieu en 1964, 1971 (du 20 janvier au 8 mars, la plus longue grève continue dans le secteur), 1988 (14 jours de grève, à partir du 31 août), 2007 et 2009¹⁴⁸.

¹³⁹ Voir : <https://www.internationaldistributionsservices.com/en/about-us/our-businesses/>

¹⁴⁰ Voir : <https://www.theguardian.com/business/nils-pratley-on-finance/2022/aug/25/prospect-of-royal-mail-break-up-will-not-improve-workers-mood-on-eve-of-strike>

¹⁴¹ Téléchargeable ici : <https://www.annreports.com/royal-mail/royal-mail-ar-2022.pdf>

¹⁴² Voir : <https://www.newstatesman.com/quickfire/2022/09/royal-mail-strike-action-break-up-inevitable> et <https://www.theguardian.com/business/nils-pratley-on-finance/2023/may/18/with-strikes-behind-them-get-ready-for-royal-mails-next-battles>

¹⁴³ Voir : <https://peoplesdispatch.org/2019/02/08/italian-logistics-workers-plan-stir-on-february-22/>

¹⁴⁴ Dispositif ne permettant l'embauche que de travailleurs syndiqués.

¹⁴⁵ Voir : <https://www.unitetheunion.org/news-events/news/2022/july/royal-mail-managers-announce-strike-dates-over-cuts-to-700-jobs-and-pay/>

¹⁴⁶ Voir : <https://www.printweek.com/news/article/shock-at-royal-mail-plans-to-axe-up-to-10-000-jobs> et <https://www.theguardian.com/business/2022/oct/14/royal-mail-to-cut-up-to-10000-roles-blaming-strikes-and-lower-parcel-volumes>

¹⁴⁷ Voir : <https://www.theguardian.com/business/2023/mar/27/royal-mail-bosses-threaten-to-declare-insolvency-as-pay-talks-near-collapse>

¹⁴⁸ Du musée de la Poste : <https://www.postalmuseum.org/blog/brief-history-of-national-postal-strikes/>