



HAL
open science

**‘Your benefits office is closed due to industrial action’: le
conflit social au ministère de la Sécurité sociale**

1979-2003

John Mullen

► **To cite this version:**

John Mullen. ‘Your benefits office is closed due to industrial action’: le conflit social au ministère de la Sécurité sociale 1979-2003. Gilles Leydier,. Les Services publics britanniques, Presses Universitaires de Rennes, 2004. hal-02540653

HAL Id: hal-02540653

<https://normandie-univ.hal.science/hal-02540653v1>

Submitted on 11 Apr 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

«*Your benefits office is closed due to industrial action*» :

Le conflit social au ministère de la sécurité sociale 1979-2003.

John Mullen Université de Paris 12 Val de Marne

«*There has never been any official strike of civil servants organized by one of the recognized staff associations. It is difficult to imagine circumstances in which it would be good tactics to attempt to further a claim in this way.*»(Mackenzie WJM and Grove JW 1957:141)

Introduction

La limitation des budgets sociaux constitue depuis 1979 un axe fondamental de la politique gouvernementale. Mais pour des raisons parallèles, les gouvernements ont également voulu augmenter la productivité des administrations - plus de dossiers traités pour moins d'argent. Les employés en question ont à leur tour réagi. Un syndicalisme qui avait été très peu tourné vers la grève s'est transformé. Ceci même avant 1979, comme en témoigne le titre de l'histoire officielle du syndicat CPSA (Civil and Public Services Association) éditée en 1980 : « *From Humble Petition to Militant Action* ».

Les études universitaires du conflit social se sont concentrées sur les ouvriers de l'industrie ; le syndicalisme des employés de bureau a suscité peu d'intérêt. D'ailleurs, le secteur privé a été plus étudié que le secteur public, et au sein du secteur public, les échelons supérieurs des cadres plus que les employés subalternes. C'est ce qui justifie ma recherche sur les conflits sociaux concernant les employés subalternes du ministère de sécurité sociale.

Il y a eu une montée importante du conflit social parmi les fonctionnaires britanniques subalternes, particulièrement au sein du Ministère de la Sécurité sociale de la fin des années 1970 au début des années 1990, suivie d'une accalmie de 10 ans qui semble aujourd'hui être en passe de disparaître. En étudiant les grèves entreprises par ces salariés, nous tenterons de comprendre les raisons de cette évolution, et ce qu'elle peut nous apprendre sur la nature de cette activité revendicative.

Il s'agit d'un groupe de 70 000 employés, à 70% des femmes, une population jeune (en 1986 29% des employés syndiqués vivent chez leurs parents). Après la réorganisation du Ministère en 1992, l'essentiel de ces employés se trouve dans le *Benefit Agency* et le

Employment Service, avant d'appartenir en 2001 au nouveau Department of Work and Pensions. Mais leur travail, très routinier, de gérer les allocations et leur attribution, a assez peu changé.

La plupart travaille dans 500 centres locaux, et quelques milliers dans les grands centres d'administration à Newcastle, Wigan et Glasgow. 70% des salariés au sein du *Benefit Agency* sont syndiqués et 50% de ceux qui travaillent dans le *Employment Service*. Les employés sans responsabilité hiérarchique (les plus impliqués dans les grèves) se syndiquaient avant 1998 dans le CPSA (Civil and Public Services Association), tandis que les agents de maîtrise avaient un syndicat à eux. Depuis, les deux syndicats ont fusionné (avec d'autres) pour former le PCS (*Public and Commercial Services Union*).

Une nouvelle gestion

La montée du chômage, et la détermination des gouvernements à limiter les frais administratifs de la fourniture des allocations et autres prestations ont mis sous pression ce groupe de fonctionnaires, souvent obligés de gérer plus de dossiers avec moins d'effectifs.

D'ailleurs, depuis 1979 l'introduction accélérée de la « *discipline du marché* », dans ce secteur a été concrétisée par l'apparition de certains outils de gestion développés dans le secteur privé.

Depuis les années 20 il existe des formes de mesure de la vitesse du travail exécuté, mais celles-ci se sont généralisées.

We've got a 'no individual measurement agreement', but the management try to get round it by making us sign out everything... They've started putting graphs on the walls, and telling you you have to achieve this target : 190 per man day...
(Joel Hirsch)

La «qualité» du travail est également mesurée par une notation annuelle de chaque employé, allant de «*Box five*» - impliquant un entretien disciplinaire avec le chef du personnel à «*Box one*» - excellent.

L'employeur voudrait se servir de cette notation pour individualiser les salaires selon un système de «paiement au mérite». Le syndicat s'y est toujours opposé, soupçonnant un désir de diviser les salariés. L'accord de 1987 prévoyait des primes 'de mérite' pour le principe, même si en fait quasiment tous les employés y avaient droit. Un accord de 1992 permit pour la première fois des sanctions salariales pour ceux qui reçoivent «*Box four*» ou «*Box five*», et aujourd'hui cette question reste source de conflit.

D'autres tactiques de gestion sont plus idéologiques, dont l'imposition en 2003 de l'obligation, pour les employés hommes, de porter costume et cravate au travail (y compris ceux qui ne travaillent pas avec les usagers). Une ambiance «*monde de l'entreprise*» est recherchée par l'employeur.

Réorganisations et privatisations

Une dynamique de privatisation partielle n'apparaît dans les administrations centrales qu'au milieu des années 1990. Certains services pouvaient être privatisés («*outsourcing*»), ou bien soumis à une obligation d'appel d'offre («*market testing*»). La négociation collective nationale sur les salaires et les conditions de travail disparut au même moment, rendant plus difficile l'organisation de grèves nationales légales.

Enfin, les décennies récentes ont vu se développer différents types d'emploi précaire, rares dans les ministères depuis les années 1930. (contrats à durée déterminée, *Youth Training Schemes* et autres «*emplois jeunes* »).

Les grèves

Tous ces processus ont donné lieu à des grèves dans ce milieu qui a maintenu un syndicalisme assez actif - il est très rare qu'un centre n'ait pas de représentant syndical (*shop steward*). Et on ne doit pas oublier qu'à chaque grève correspondent de nombreuses menaces de grève, protestations informelles etc.

Nous allons voir les grèves par revendication principale, bien que la plupart de grèves aient des causes multiples, et que leur avènement soit utilisé par les deux camps pour tenter de régler de vieux différends. L'employeur pourrait accepter, par exemple, de faire des concessions sur le nombre des effectifs, à condition que la question des heures supplémentaires, qui traîne depuis un an, soit réglée.

Certains considèrent que les grévistes des services publics, puisqu'il n'y a pas de manque à gagner pour l'employeur, disposent de peu de pouvoir. Pourtant les grèves des employés de la sécurité sociale peuvent coûter cher. En cas de grève, le gouvernement ne peut absolument pas annuler le paiement des allocations. Selon le Financial Times (14/7/81), le gouvernement avait bien peur des émeutes pendant les grèves de 1981.

La grève à Newcastle en 1984, par exemple, a coûté plus de £200 000 000 au gouvernement, (Sunday Times 23/03/85) Les nouveaux

ordinateurs ne pouvaient plus être utilisés, faute de main d'oeuvre spécialisée. Les autres salariés refusaient de remplacer les grévistes, obligeant le ministère à faire rédiger à la main des millions de chèques.

Distribution des grèves

Les grèves viennent par vagues. Les années les moins agitées furent 1975 (£16 000 dépensées par le syndicat en indemnités pour grévistes) ou 1986 (£45 000). Les années les plus agitées furent 1981 (£2 400 000) 1987 (£2 500 000) 1989 (£870 000). Pour la grande grève de 2001-2002, des chiffres exacts ne sont pas disponibles, mais le comité exécutif m'assurait qu'ils avaient « *vidé les caisses* ».

Pendant les années 1980, deux grandes campagnes de grèves nationales furent menées, avec entre ces grèves quelques journées d'action nationales et d'innombrables (enfin, autour de 400) 'petites grèves' locales. Dans les années 1990 les petites grèves locales ont quasiment disparu, et les grèves nationales sont devenues plus rares (1993, 1996, 2001-2).

La proportion de grèves locales était très importante jusqu'aux années 1990 pour trois raisons. Les causes principales de mécontentement telles que le manque d'effectifs, sont aptes à être traitées au niveau local. Deuxièmement, la généralisation des délégués de bureau sur chaque lieu de travail a pu faciliter le passage à l'action locale et immédiate. Il était courant que les instances nationales du syndicat soient mises au courant d'une grève après qu'elle était finie.

Troisièmement, le gouvernement augmentait l'autonomie des directeurs régionaux et locaux : facilitant des conflits limités. Les nouvelles mesures - telles que l'accroissement du travail intérimaire - furent introduites tout d'abord dans quelques localités pilotes. Enfin, la direction syndicale nationale préfère des grèves locales, moins coûteuses en indemnités de grève.

La plupart du temps, une grève locale impliquait de 40 à 200 grévistes. Le taux de participation habituellement très élevé entraînait très souvent la fermeture des centres.

Une liste exhaustive étant bien trop longue, nous n'évoquerons que les grèves les plus longues ou intéressantes, et un ou deux exemples caractéristiques parmi les autres.

Salaires

Les grèves de 1979 pour les salaires comptèrent 507 900 journées de grève (Employment Gazette août 1980), juste avant les élections législatives.

La campagne de 1981 a duré 21 semaines et compta 867 000 journées de grève. Le coût total pour le gouvernement fut estimé à £1 000 000 000 (Guardian 6/9/82). L'offre initiale du gouvernement de 7 % d'augmentation passa à 7,5 % après la grève, avec mise en place d'une commission d'enquête sur les salaires. Les grévistes revendiquaient également, sans succès, un «coup de pouce» pour les plus bas salaires. Ainsi, la grève fut perçue comme une défaite syndicale.

Néanmoins, en 1987, la mobilisation revint. Le syndicat revendiqua une augmentation de £20 ou de 15 %. L'employeur proposa 4,6 %. Une série de grèves régionales fut entreprise, le syndicat payant 85% du salaire des grévistes. Le gouvernement n'a probablement pas voulu se lancer dans un combat décisif, (Financial Times 4/4/87), mais la grève devint une véritable épreuve de force. La semaine du 9 juin 452 des 491 centres locaux de sécurité sociale furent fermés (Financial Times 9/6/87). Mais il en résulta une nouvelle défaite syndicale, cette fois sous une direction très marquée à gauche. Cette direction «*Broad Left*» perdit la majorité au comité exécutif aux élections suivantes et ne la regagna pas avant 2000.

Malgré tout, de peur d'une nouvelle remobilisation, des augmentations salariales au dessus du taux de l'inflation furent accordées en 1988 et 1989, lors de la signature d'un accord salarial portant sur plusieurs années. Juste après la longue grève, plusieurs grèves locales s'opposèrent à des représailles patronales contre certains grévistes, mais depuis 1987 il n'y a pas eu de grève nationale pour des augmentations salariales.

Les primes

Les primes, avant tout les «*primes de mérite*» ont donné lieu à de nombreux conflits. Onze des 70 employés à Cowdenbeath en Ecosse reçurent des primes 'de mérite' à la fin de 1989 et une grève éclair fut déclenchée. Autre exemple à Reading en 1987, où les employés débrayèrent suite à l'allocation contestée de primes de nouvelle technologie.

L'une des grèves les plus longues se tint en 1984 après une réorganisation des primes et du travail de nuit au centre informatique de Newcastle Longbenton, (plus de 2 000 agents), réorganisation qui se serait traduite par une réduction de salaire, et par l'obligation pour tous de travailler la nuit. Après une grève du zèle (work-to-rule) d'un an, la grève éclata en mai 1984 et dura dix mois (67 600 journées de grève), les grévistes recevant 50% de leur salaire du syndicat. Le coût, pour le gouvernement a été de 200 millions de livres. 5300 intérimaires firent manuellement le travail des 500 grévistes. (Financial Times 8/10/84).

Au centre informatique de Washington les employé(e)s ont été menacé de suspension lorsqu'ils ont refusé de faire le travail des grévistes de Newcastle, ce qui a provoqué plusieurs mois de grève par les 80 employés. D'autres ont organisé un boycott des logiciels écrits par des non-grévistes de Newcastle (Financial Times 3/10/84)

La grève à Newcastle a débouché sur un compromis et, l'année suivante, l'employeur s'est montré bien plus généreux envers les employés du centre informatique à Swansea, qui s'occupe de la vignette automobile, et dont les employés sont également syndiqués au CPSA.

Une menace de grève dans le DHSS en 1987 contre le principe des primes au mérite a obtenu leur quasi-suppression. (Financial Times 28/2/87). Ce n'est qu'en 1990 que l'employeur réussit à imposer une prime 'de mérite' allouée selon la note obtenue par l'employé lors de son évaluation annuelle. Aujourd'hui en 2003, l'employeur voudrait aller au-delà des primes, en établissant un lien direct entre notation annuelle et indice salarial. Un conflit est probable.

Grèves sur les effectifs

En dehors des grandes campagnes salariales, de très loin le mobile qui a provoqué le plus de conflits fut celui des effectifs. J'ai trouvé trace écrite de 59 grèves locales sur cette question de 1979 à 1992. Vingt six autres contestaient l'introduction de contrats d'intérimaire, et vingt protestaient contre le régime d'heures supplémentaires, utilisées selon le syndicat pour éviter des embauches.

La grève la plus importante, à Birmingham en 1982, mobilisa 600 à 700 grévistes pendant trois mois et demi., rejoints après six semaines par des syndiqués à Oxford. L'Employment Gazette compte 55 000 journées de grève dans ce conflit. En dehors de ces deux villes, 28 600 employés ont fait une grève de solidarité de 24 heures. Dans les centres qui n'ont pas voté la grève la majorité des employé(e)s ont versé une journée de salaire à la caisse de solidarité. (Times 4/12/82)

Les quelques dizaines d'autres grèves sur cette question réussirent souvent à imposer de nouvelles embauches. La grève à Ilford en 1985 présente un caractère intéressant. Dix huit centres à Londres firent grève de solidarité avec Ilford sans l'approbation de la direction du syndicat, une des plus grandes grèves non-officielles dans le DSS.

En 1986 une campagne de grèves régionales à ce sujet entraîna la fermeture de 43 des 63 centres de la région Ouest. En 1989 un autre conflit sur la question des effectifs compta 59 000 journées de grève. En 1991 à Hull, 8 semaines de grève gagnèrent 23 embauches.

Contre les heures supplémentaires

Une grève sur dix (Londres 1984, Doncaster 1985, Leicester 1990...) dans les années 1979-92 était menée contre la proposition ou l'imposition d'heures supplémentaires, considérées comme un palliatif qui permettait de ne pas embaucher.

Une tactique particulière naquit à cette époque - le « *Tit for tat strike* » (grève « *d'un prêté pour un rendu* »). Lors des heures supplémentaires (souvent le samedi), un piquet de grève comptait ceux qui refusaient la consigne syndicale. Ensuite une grève était appelée pour « *perdre* » le même nombre d'heures de travail qu'avaient travaillé les non-grévistes, les autres syndiqués cotisant pour payer le salaire des grévistes.

Le travail précaire

Les grèves contre le travail précaire - avant tout contre l'embauche sous contrat à durée déterminée - ont suivi un rythme similaire - quelques campagnes de grèves importantes, et un plus grand nombre de grèves locales plus petites. En tout, 70 centres de sécurité sociale ont fait grève en 1987 contre les CDD. A Stoke Newington, par exemple, le recrutement d'un salarié intérimaire a entraîné un débrayage immédiat imposant l'embauche d'un salarié permanent..

Une question parallèle est celle des stagiaires YTS (*Youth Training Scheme*) - similaire aux « emplois jeunes » français. Le syndicat voulait accepter seulement des jeunes percevant le même salaire que les autres employé(e)s, et ayant des contrats permanents. Il y eut une série de grèves (de 23 semaines dans un des centres) et une campagne politique en 1987. Ces grèves ont beaucoup limité le nombre de YTS introduits, et ont pu contraindre le gouvernement à garantir une embauche à la fin du contrat du stagiaire.

En 1988, le gouvernement menaça d'utiliser les nouvelles lois contre le CPSA à cause de sa campagne anti-YTS, jugée illégale. Pourtant en 1989 une série de grèves au pays de Galles protestait contre des YTS proposés, et le gouvernement a accepté d'augmenter de 80 % la rémunération des stagiaires. Ces grèves étaient menées de front avec une campagne de recrutement par le syndicat de ces mêmes YTS.

Organisation du travail

Il y eut des grèves contre la mutation obligatoire des salariés (*compulsory transfer*) et en 1987 et 1989 contre le transfert de certains services à Londres vers des centres moins fortement syndiqués en province. (*Outstationing*) En 1987 tous les centres de Londres firent grève sur cette revendication. En 1989, l'annonce de la mise en place des agences décentralisées dans le ministère de sécurité sociale a déclenché une grève dans tous les centres de Liverpool, dans 5 à Birmingham et 3 à Leicester. Une trentaine à Londres. Une des plus grandes grèves nationales des années 1990, en novembre 1993, comptant plus de 200 000 grévistes, fut menée sur une question

d'organisation de travail, l'obligation d'appel d'offre (*market testing*) mis en place par John Major.

Conditions de travail

Plusieurs grèves ont protesté contre la présence d'amiante dans les locaux, mais la question qui a le plus mobilisé dans les années 1990 a été celle de la protection des salariés contre les agressions. Les employés qui travaillent avec le public se trouvent parfois en danger - c'est à eux d'informer les usagers qu'on a refusé une allocation, qu'il manque des documents etc.

En 1996, l'employeur demanda à certains employés du Benefit Agency de travailler dans un nouvel environnement sans vitres de protection. Une longue grève a obtenu le droit pour le personnel existant de refuser tout travail dans un environnement sans vitres de protection. Pourtant, ce droit ne s'appliquait pas aux nouvelles recrues

En 2001-2002, l'employeur a voulu généraliser l'enlèvement des vitres. Il s'en est suivi la grève la plus dure depuis 1987. 57 centres firent grève en continu, soutenu par des allocations du syndicat ; des grèves nationales dans le Benefits Agency et le Employment Service (chaque fois de 2 jours) furent organisées, et d'innombrables manifestations et réunions. En tout il y eut 300 000 journées de grève sur six mois, avec un pic de 40 000 grévistes le 12 et 13 décembre 2001. Le compromis résultant étendait à tous les employés (y compris les nouvelles recrues) le droit de refuser de travailler sans vitres. Egalement, il restera certains bureaux avec vitres, pour des procédures particulièrement délicates (demande de l'aide d'urgence etc.). La grève fut perçue comme une épreuve de force majeure, l'employeur voulant, selon la direction syndicale, « *casser le syndicat* ». Des non-grévistes furent dispatchés de bureau en bureau afin de démoraliser les grévistes dans chaque ville.

Grèves de défense des syndiqués

Pour la campagne salariale de 1981, les 867 000 journées de grève pour l'augmentation salariale furent suivies de 65 000 journées de grève pour protester contre les suspensions d'employés non-grévistes qui avaient refusé de faire le travail des grévistes.

D'autres grèves vont dans le même sens. Au pays de Galles à Cwmbran, une grève éclair s'est déclenchée en 1987 lorsque le directeur du centre a récompensé deux non-grévistes de congés supplémentaires. Et après la longue grève de 2001-2002 au sujet des vitres de protection, il y eut à Londres une grève de 48 heures pour défendre un des représentants du personnel, Chris Ford, sujet à une procédure disciplinaire concernant les piquets de grève pendant la grève. Sept centres furent fermés.

Les grèves pour protéger des syndiqués contre des représailles de l'employeur sont intéressantes car elles soulignent la faiblesse de l'analyse qui prétend que les cols blancs se limitent à des grèves « *utilitaristes* » impliquant peu de conscience collective. En réalité, préserver le cadre organisationnel du syndicat implique nécessairement d'autres conflits.

Grèves 'politiques'

Dans les années 1980, même après que de telles grèves devinrent illégales, il y eut dans le DSS plusieurs grèves de type « *politique* ». La plus marquante fut le cas du GCHQ. Le gouvernement a annoncé en janvier 1984 que les employés civils au centre de surveillance militaire GCHQ à Cheltenham n'auraient plus le droit d'adhérer à un syndicat (et qu'ils recevront à la place une indemnité de £1 000 chacun) Cette grève compta 121 400 journées de grève en 1984, 115 000 en 1985, 9 900 en 1986. (Employment Gazette août 1986)

Finalement, après avoir attendu quatre ans, le gouvernement décida de licencier les 18 syndiqués restants. Une journée de grève dans toute la fonction publique ferma 80 % des centres de sécurité sociale dans le pays. Les grèves semblent avoir dissuadé Mme Thatcher d'étendre à d'autres centres l'interdiction de syndicat. Le Sunday Times écrit « *The government is unlikely to want another affair of this type.* » Tony Blair redonnera le droit de se syndiquer aux employés de GCHQ.

Il y eut d'autres grèves de solidarité avec le secteur privé. En 1982, lors d'une grève de soutien aux infirmières les centres de la sécurité sociale à Glasgow, à Coventry et à Birmingham, furent fermés. Cette grève de solidarité mobilisa des travailleurs de tous les secteurs de l'économie. En 1988, le gouvernement fut plus sévère. Le syndicat a été poursuivi en justice, et a dû payer une amende de £500 000 après avoir appelé à une grève de solidarité avec les travailleurs dans les hôpitaux.

En 1993 à Bedminster, un Job centre (ANPE) entama une grève pour signifier leur refus de chercher des candidats pour des emplois à une usine locale, vacants à cause d'un lock-out. Leur déléguée syndicale fut licenciée pour avoir organisé une grève illégale ; une longue campagne de grèves et de meetings n'a pas réussi à obtenir sa réintégration.

Ou une grève pouvait être organisée par solidarité avec les usagers. En 1986, lors de l'introduction de procédures rigoureuses pour déceler les « *faux chômeurs* », Le centre de sécurité sociale à Brighton fit grève une journée pour rejoindre une manifestation de chômeurs. En 1989

trois centres de sécurité sociale à Londres firent une grève de protestation (illégale) quand l'employeur leur a demandé de réduire les allocations des chômeurs qui ont refusé de payer la Poll Tax . Dans de nombreux centres, des grèves eurent lieu lors de la visite au centre des équipes «*anti-fraude*», les *Specialist claims squads*. (Cumbernauld en 1982, Archway en 1986. A Exeter en 1982 et à Crosby en 1989, les employés firent grève en apprenant la visite de «*leur*» ministre des services sociaux. .

Racisme

D'autres grèves «*politiques*» concernaient le racisme. A Kensington en 1986, une employée noire a été suspendue après avoir été interrogée par la police, sans être inculpée. Ses collègues, soupçonnant du racisme, se sont mis en grève pendant 4 semaines pour protester, sans demander l'aval de la direction syndicale, qui les soutint plus tard. Tous les centres du Sud Ouest de Londres ont participé à une grève de soutien d'une journée.

Trois centres ont débrayé pendant 15 jours contre des projets administratifs qui auraient obligé les employés à noter l'origine ethnique des demandeurs d'emploi, les syndiqués considérant que des dérives racistes étaient possibles. La majorité des grévistes étaient des femmes blanches (Sunday Telegraph 19/1/86). Le projet fut abandonné.

En 1987, le Department of Employment porta plainte contre le CPSA et obtint une interdiction de grève contre ces contrôles ethniques, grève jugée «*politique* » donc illégale.

Skeggs

La plus importante des grèves sur la question du racisme fut la grève en 1988 contre Malcolm Skeggs, un membre dirigeant du Front National britannique. Les employés travaillant au centre de Hither Green (à majorité blancs) où il fut embauché votèrent la grève par 22 contre 3. La grève dura trois mois. La direction décida de muter Skeggs dans un centre de documentation, mais 34 des 38 bibliothécaires débrayèrent sur le champ, sans demander l'avis de la direction syndicale.

La direction du syndicat appela à une grève générale des fonctionnaires de Londres pour une journée afin de soutenir les grévistes de Hither Green qui impliqua 15 à 20 000 grévistes (Financial Times 26/5/88) Ensuite Skeggs fut transféré à un petit bureau où il ne travaillait pas avec le public. Cette décision a arrêté le mouvement de grève.

Conclusions La nature du syndicalisme de ces employés

Les quelques chercheurs qui se sont exprimés sur les conflits sociaux des employés des administrations ont souvent conclu que leur syndicalisme était d'une nature particulière, peu combative, et qu'ils étaient aptes à se mettre en conflit pour une gamme plus restreinte de revendications que les ouvriers dans l'industrie. Ils feraient preuve d'un esprit plus individualiste et utilitariste que les cols bleus.

Kelly (1980 :136) tira comme conclusion de son étude des syndicats de la fonction publique britannique que le mécontentement au sujet des salaires constitua l'unique raison de la montée de ces syndicats et de leur tournant vers l'action revendicative.

Les grèves étudiées ici tendent au contraire à démontrer que ces employés peuvent se mobiliser pour toute la gamme des revendications traditionnellement attribuée au mouvement ouvrier, et peuvent faire preuve d'une conscience collectiviste très développée.

La distribution des différents motifs de grève suit d'assez près la classification qu'a faite Coates des grèves ouvrières de 1964, ou l'étude de Durcan sur l'ensemble des grèves au Royaume Uni de 1945 à 1975. Les grèves des employés de la sécurité sociale sont typiques du mouvement ouvrier britannique. Deux points de différence sont pourtant à remarquer. Ces employés, contrairement aux ouvriers dans l'industrie, n'ont pas été engagés dans des grèves de conflit intersyndical de juridiction (démarcation strikes). Et les grèves en solidarité avec les usagers (contre l'équipe «*anti-fraude*» par exemple), et certaines des grèves antiracistes ou politiques marquent également un point de différence.

Il reste à faire quelques commentaires sur le déclin de l'action revendicative dans les années 1990, déclin qui tient de plusieurs raisons. Les lois Thatcher-Major ont rendu bien plus difficile l'organisation d'une grève légale, tout comme l'ont fait les différentes mesures de décentralisation et de précarisation.

Il est devenu obligatoire de déposer un préavis de grève, et de procéder par voie postale à une consultation de tous les employés. Plus important, toute grève légale devait désormais être directement liée aux conditions de travail des grévistes - les grèves de solidarité n'étaient plus autorisées. La multiplication des services autonomes a rendu bien de grèves illégales.

Un deuxième effet est crucial - la consultation obligatoire des employés au sujet d'une grève a souvent remplacé la grève comme moyen de pression des représentants syndicaux. Il est souvent suffisant que la consultation vote la grève pour convaincre l'employeur de faire quelques concessions. (TUC 1998)

Troisièmement, le déclin en combativité de ce secteur suit un déclin similaire dans l'ensemble du mouvement ouvrier britannique, qui a vu, à la fin des années 1990, le niveau le plus bas de grèves depuis cinquante ans.

Quatrièmement, le gouvernement de Tony Blair, tout en continuant en grande partie les priorités des gouvernements précédents surtout en ce qui concerne le partenariat entre le secteur public et le secteur privé, a néanmoins trouvé plus d'argent pour les revendications salariales des fonctionnaires.

Enfin, la domination de la direction nationale du syndicat de 1988 à 2000 par le groupe « Moderate » peu enclin à utiliser l'arme de la grève est à la fois un résultat et une cause du manque de combativité. L'alignement de ce groupe sur les priorités politiques de Tony Blair signifie évidemment qu'ils ont peu envie de se mettre en conflit contre 'leur' gouvernement. Mes contacts ont considéré que la direction syndicale constituait le frein le plus important pour la combativité.

Il semble que la situation est en train de changer. L'élection d'une présidente, d'un secrétaire général et enfin d'un comité exécutif de gauche (« *Left Unity* ») est arrivé en parallèle avec un certain regain de combativité, symbolisé par la grande grève pour les vitres de protection en 2001-2002. Il est par ailleurs à remarquer que le réseau syndical reste très solide, et dans une situation de remontée de conflit aura de grandes possibilités d'intervenir.

Sources : Presse

La grande presse quotidienne (*Times, Daily Telegraph, Guardian, Financial Times*) et les périodiques suivants :

Employment Gazette, journal statistique du Ministère de l'emploi. J'y ai cherché notamment les statistiques sur le nombre de journées de grève lors de chaque grand conflit.

Red Tape, journal bimensuel du CPSA.

Socialist Worker, hebdomadaire d'extrême gauche.

Window et (à partir de 1991) *Benefit Agency News* - journal interne du DSS, édité par l'employeur pour les salariés.

Viewpoint : journal de la section DSS du CPSA.

Interviews

John McInally, Rob Williams, comité exécutif PCS.

Joel Hirsch, PCS

Archives des syndicats CPSA et PCS.

Bibliographie

Coates K et Topham T 1988 Trade Unions in Britain Londres, Fontana

Durcan J, McCarthy W, Redman G 1983 Strikes in Post-war Britain Londres, Allen et Unwin

Kelly Michael P 1980 White-Collar Proletariat, Londres, Routledge

Mackenzie WJM et Grove JW Central Administration in Britain Longman's Green London 1957

Maily R, Dimmock S.J. Sethi A S (dirs) Industrial Relations in the Public Services Londres Routledge

Mullen John (Thèse doctorale) Le conflit social dans la fonction publique britannique sous les gouvernements Thatcher-Major 1979-1992 Soutenu à L'université de Paris 8 06/93

Wigham Eric 1980 From Humble Petition to Militant Action Londres CPSA