



HAL
open science

Les Références à la classe sociale dans la presse de l’Inland Revenue Staff Federation : le syndicat des employés des impôts en Grande-Bretagne

John Mullen

► **To cite this version:**

John Mullen. Les Références à la classe sociale dans la presse de l’Inland Revenue Staff Federation : le syndicat des employés des impôts en Grande-Bretagne. Les Cahiers d’Encrages, 1994. hal-02545113

HAL Id: hal-02545113

<https://normandie-univ.hal.science/hal-02545113>

Submitted on 16 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.

Les références à la classe sociale dans la presse de l'Inland Revenue Staff Federation : le syndicat des employés des impôts en Grande-Bretagne John Mullen

Intervention au séminaire du Centre d'Études des Sociétés du Commonwealth et des Îles Britanniques (CESCIB) à l'université de Paris VIII le 22 janvier 1994.

Depuis au moins 20 ans, des commentateurs soulignent l'effacement de certaines des principales différences, au niveau des conditions de travail et des salaires, entre les ouvriers, les « cols bleus » comme les a nommés la sociologie anglo-saxonne, et les employés, les « cols blancs ». Ce processus d'uniformisation relative (qui est survenu en même temps qu'une croissance rapide du nombre de « cols blancs ») est devenu si évident que les statisticiens gouvernementaux aux États-Unis ont récemment abandonné la distinction entre « col blanc » et « col bleu ».

La concurrence internationale entre capitaux nationaux est un des facteurs fondamentaux qui façonnent les conditions des salariés du secteur public. Chaque État doit fournir des services à l'économie nationale (services sociaux, collecte des impôts, enseignement, entretien et extension d'infrastructures) au moindre prix, afin de libérer de l'argent — public et privé — pour l'investissement rentable. La crise économique a renforcé ces contraintes budgétaires, et dans tous les pays développés il y a eu un conflit plus marqué qu'auparavant entre employés et employeur dans le secteur public.

Depuis 1979 en Grande-Bretagne, d'indirect, le rôle du marché sur le secteur public est devenu plus direct, à cause de la politique libérale du gouvernement conservateur. Dans la fonction publique, et dans les municipalités, ceci s'est traduit par l'introduction des « tests de marché », le *Market testing*¹, et par de nombreuses autres tentatives de faire prévaloir les forces du marché à l'intérieur du secteur public.

Ces évolutions ont été accompagnées d'un changement dans le mode de fonctionnement des syndicats des employés « cols blancs » du secteur public. Nous avons vu l'utilisation généralisée des armes plus traditionnellement associées aux « cols bleus » (la grève, le piquet de grève, le refus collectif d'heures supplémentaires, etc.) et l'émergence d'un tissu syndical également peu connu dans le secteur (des « délégués d'atelier », *shop stewards*, notamment). Cet article compte examiner le

¹ L'obligation de faire des appels d'offre publics pour éventuellement sous-traiter les diverses tâches de la fonction publique.

reflet idéologique de certains de ces changements dans la presse syndicale de l'*Inland Revenue Staff Federation*, syndicat des employés du ministère des finances⁸.

Au sein du ministère des finances, la politique thatchérienne s'est traduite par des contraintes nouvelles imposées à l'organisation syndicale (réduction des heures de délégation et autres droits syndicaux...) ². Elle s'est également traduite par une campagne de privatisation progressive au sein de la fonction publique. Les services du ministère qui sont, au moment où nous écrivons, en attente de privatisation incluent les services de traitement de texte et de secrétariat, les services informatiques, les services d'évaluation foncière, les services de conception d'outils analytiques...

Le syndicat et sa base

Les syndicats britanniques ont toujours été très hétérogènes. Certains regroupent tous les salariés d'une industrie ou d'un secteur économique, d'autres rassemblent des salariés du même rang hiérarchique. On est bien loin du paradigme français où le choix d'un syndicat reflète fréquemment une prise de position politique.

Une particularité de l'IRSF est de syndiquer des salariés de statuts différents ; c'est un syndicat « vertical ». Il compte parmi ses adhérents des dactylos et d'autres employés de bureau, mais également des inspecteurs des impôts et d'autres cadres. En ceci il diffère des syndicats interministériels de fonctionnaires, qui sont divisés entre syndicat d'employés de rang subalterne (*Civil and Public Services Association*) syndicat de positions intermédiaires (*National Union of Civil and Public Services*) et syndicat de cadres supérieurs (*First Division Association*). Autre particularité : l'IRSF atteint un des taux de syndicalisation les plus élevés en Grande-Bretagne, sinon le plus élevé. Il a 57 000 adhérents, et un taux de syndicalisation supérieur à 90 %. Dans certaines villes comme Edimbourg, le taux de syndicalisation est de 100 %.

Les employés du ministère des finances n'ont pas la meilleure des réputations parmi les autres travailleurs. De tout temps, les fonctionnaires qui s'occupent de la collecte des impôts sont considérés comme un peu responsables des taux d'imposition, et les employés des impôts ont depuis longtemps perçu des salaires légèrement plus élevés que ceux des autres fonctionnaires. Selon certains syndiqués, c'est dû à la nature plus spécialisée du travail ; alternativement, on peut considérer que c'est dû à la nécessité de fidéliser ces employés plus que d'autres fonctionnaires, (par exemple ceux des services sociaux).

² Voir Labour Research Department 1986.

Il existe une autre différence matérielle dans la position des employés des impôts par rapport aux autres fonctionnaires : la possibilité, au moins jusqu'à récemment, de se faire recruter dans le secteur privé. Les salariés au-dessus d'un certain niveau de qualification sont particulièrement demandés par des cabinets de consultants financiers.

Néanmoins, on peut difficilement parler d'un groupe bien rémunéré. Les salaires actuels (janvier 1994) sont les suivants (en livres par an) :

Statut	Salaire en début de carrière	Salaire en fin de carrière	Exemple des salariés concernés
E2	6 332	11 556	Dactylo, employé de bureau
E1	8 885	14 232	Secrétaire de direction, agent de maîtrise
D	10 453	18 778	Chef de section
C2	14 417	23 306	Inspecteur d'impôts
C1	17 994	26 409	Responsable régional

Les statuts de E2 et de E1 constituent ensemble plus des deux tiers des salariés du ministère.

Histoire

L'*Association of Tax Clerks*, formée en 1892, avait peu de succès à ses débuts. Les employés n'étaient pas rémunérés par l'État central, mais engagés à titre individuel par les inspecteurs des impôts. Les réunions de l'association se tenaient clandestinement à cette époque, de peur de la répression patronale, fait qui rapproche

l'histoire de cette association de celle des autres syndicats. En 1900, les premières discussions eurent lieu entre le gouvernement et les représentants des employés. Elles aboutirent au droit à une certaine sécurité de l'emploi. Néanmoins, pendant longtemps, les cadres supérieurs recommandaient le renvoi de tout membre de l'association.

Dès 1911, *l'Association of Tax Clerks* adhéra à la confédération nationale des syndicats, le TUC (*Trades Union Congress*). Il fut le premier syndicat de cols blancs à y adhérer. Les pressions du syndicat et la complexité croissante du travail dans ce secteur (donnant lieu à un besoin de fidélisation du personnel) menèrent à la décision gouvernementale de 1914 d'accorder aux employés des impôts la pleine sécurité de l'emploi.

Après la Première guerre mondiale, les débuts du *Whitleyism*³ signifèrent la reconnaissance par le gouvernement du syndicat, et la tenue de négociations régulières. Cette reconnaissance nouvelle du syndicat a beaucoup facilité le recrutement de nouveaux membres. À cette époque, plusieurs syndicats ouvriers obtinrent des augmentations salariales importantes, et cela entraîna les employés des impôts à menacer de faire grève. En 1922 une nouvelle grille de salaires fut mise en place. Il s'agissait dans certains cas d'un doublement du salaire. Dès cette période, l'implantation était impressionnante : 90 % des employés des impôts adhérèrent à l'association.

Pendant la grève générale de 1926, il ne fut jamais question de débrayer. À l'époque, la possibilité de faire grève n'était pas prévue dans les statuts du syndicat. ; même la proposition faite par quelques dirigeants de proposer une aide financière aux grévistes suscita beaucoup de débats au sein du syndicat. Pendant les décennies suivantes, il semble que la reconnaissance par les autorités du droit du syndicat à représenter ses membres sur les comités *Whitley* ait mené à une certaine institutionnalisation du syndicat. Au cours des années 1930, il y eut un conflit permanent entre la droite et la gauche du syndicat, et chaque courant possédait sa propre presse et ses revendications. La gauche voulait, par exemple, que les dirigeants du syndicat gagnent le même salaire que les adhérents ; la droite agissait dans le sens d'une modération des revendications.

Les décennies d'après-guerre furent avant tout celles d'une résistance contre les politiques d'austérité relative des gouvernements successifs. Les employés des finances, très au fait des domaines très complexes de la loi fiscale, pouvant facilement

³ Système de comités paritaires employeur-syndicat établi dans l'ensemble de la fonction publique.

trouver mieux en quittant la fonction publique, le gouvernement s'est senti contraint d'accorder quelques augmentations salariales.

La presse syndicale

L'IRSF édite un journal mensuel diffusé gratuitement auprès de l'ensemble des syndiqués dont le titre, bien sobre, est *Assessment*. Ce titre, faisant référence à la fois au travail professionnel et à une notion d'objectivité, n'a pas l'air du tout revendicatif. Le contrôle du contenu rédactionnel est assuré par la direction du syndicat, principalement par les permanents. Il n'y a pas d'adéquation exacte entre l'idéologie présentée dans un journal syndical et les attitudes des syndiqués visés par la publication. Les permanents d'un syndicat peuvent être plus à droite ou plus à gauche que la base. Néanmoins, ils font un effort pour traduire en partie les attitudes de la base, ne serait-ce que pour assurer un lectorat à leur.

J'ai voulu déterminer dans quelle mesure la prolétarianisation relative des employés du ministère des finances se reflétait dans le contenu du journal, et dans quelle mesure les valeurs habituellement attribuées à la classe moyenne (réussite individuelle, élitisme...) étaient véhiculées par cette publication.

Références culturelles

J'ai divisé les références aux valeurs en références culturelles - ce qui est présenté comme valable et justifié - et en références directement politiques : les stratégies préconisées et poursuivies concernant le conflit sur le lieu de travail ou dans la société dans son ensemble.

Premier fait marquant : le journal comprend de nombreuses offres d'emploi. En effet, les échelons moyens et supérieurs sont recherchés par des entreprises privées à cause de leurs connaissances détaillées. Voici un exemple typique, publié en février 1994 par la société d'assurances IRCPC, qui recherchait :

A tax consultant to advise and assist our clients on payroll and PAYE issues
AND a Claims consultant on issues relating to schedule D tax matters.
These positions would be ideally suited to people of Revenue Executive grades with at least five years experience at that level.

En 1989 et 1990, on trouvait parfois quatre pages entières du journal (sur 16 ou 20) consacrées à ces annonces. En 1993 et 1994, il y en a eu bien moins, et récemment seulement 1 ou 2 par journal.

Étant donné qu'il existe bien d'autres endroits où on peut s'informer sur les postes à pourvoir, la présence de ces annonces au sein d'un journal syndical a un sens idéologique. Encourager les syndiqués à chercher la réussite individuelle en dehors du service public n'est pas une des priorités de la plupart des syndicats de fonctionnaires. Les journaux des autres syndicats ne publient d'ailleurs jamais de telles annonces.

Un autre numéro du journal accorde un soutien chaleureux à l'association *Ethnic minority Business Initiative* qui vise à encourager et aider des PME dont les propriétaires sont issus des minorités ethniques. Cet enthousiasme combine un certain engagement antiraciste, qui ne correspond pas à l'apolitisme classique de la classe moyenne respectable du début des années 1990, avec une orientation qui peut être considérée comme une orientation « classe moyenne » : chacun peut réussir s'il y met du sien, il suffirait d'intervenir pour garantir l'égalité des chances.

Un dernier exemple : l'attitude du journal envers les organisations caritatives se distingue nettement des traditions du mouvement ouvrier. La publication d'annonces et de publiereportages pour de telles associations est fréquente. Elles sont présentées sans aucune critique, en particulier du rôle de la charité dans la société, critique qui fait pourtant partie de la tradition du mouvement ouvrier. À titre d'exemple, citons une publicité parue dans le numéro de mai 1990 appelant à des dons pour acheter des chiens pour les aveugles.

Identifications ouvrières

Les origines ouvrières de nombreux agents des finances, surtout des échelons inférieurs, l'aggravation de leurs conditions de travail depuis le début de la crise économique, et les changements dans les actions menées par le syndicat sont reflétés dans des références culturelles ouvrières. La rubrique mensuelle humoristique Harry Dross me semble très intéressante du point de vue des identifications de classe des rédacteurs du journal, et leur perception des identifications de leurs lecteurs. Il s'agit d'un feuilleton d'une demi-page écrit sous un pseudonyme, qui traite de la vie quotidienne d'un employé d'une quarantaine d'années dans le ministère.

Ce monsieur, Harry Dross⁴, a une personnalité et des attitudes qu'on peut clairement identifier comme prolétaires. Il s'intéresse à la bière locale⁵ (à l'heure du déjeuner), aux chevaux et aux fléchettes. Il fume des Park Drive⁶ Il s'efforce de travailler doucement sans trop se dépenser, et considère les membres de la direction de

⁴ On pourrait traduire « Albert Des Gueux ».

⁵ Une passion pour la bière de sa région et une opposition farouche à celle de toute autre région fait partie de la tradition culturelle du milieu ouvrier britannique.

⁶ Mettons «des Gauloises sans filtre».

l'administration purement et simplement comme des ennemis. Tout cadre supérieur ou chef de l'industrie est présenté comme un parasite de la pire espèce. Ainsi en février 1994, Harry décrit ses impressions sur les patrons des assurances Lloyds.

Well [...] the way I understand this Lloyds business, these Names, who are all as rich as Croesus, all get together at this fancy club in London [...] discussing Polo and drinking designer Latin-American beer which tastes of cats⁷. After a while a phone rings and some Panamanian shipping magnate comes on. "How do lads²" he says, "How's tricks ? Listen, I've got this chuffin great four hundred thousand ton tanker sailing from Kuwait to Rotterdam this afternoon. I bet you forty million quid it sinks on the way."

All the Gervaises and Simons⁸ stop supping for a minute or two, have a quick weigh up of the odds, then they're back on the phone. "OK Gonzalez old boy — we'll give you five to one on that. We bet you two hundred million the old rustbucket makes it. Ciao."

Dans sa réflexion, il « découvre », à travers un ami, que la « méritocratie » capitaliste n'est pas la grande société de justice qu'on aurait pu penser :

"But that's not fair !" Harry objected. "Neither's Black Beauty's bum⁹" Tommy replied... "But that's not how they got rich in the first place, giving suckers even breaks."

Ces références culturelles ouvrières vont de pair chez Harry avec une politique de gauche très classique du militant syndical ouvrier et un esprit anarchisant très éloigné du conformisme habituellement représenté comme l'attitude de la classe moyenne. Suite à la journée d'action syndicale de novembre 1993, il ironise :

I didn't think a one day strike was aggressive enough. I thought we should have kidnapped a couple of Treasury ministers and held them hostage in a small packing case full of live slugs until we got a cast iron guarantee that privatisation was out of the frame [...] But [...] the slugs objected on hygiene grounds. (*Assessment*, décembre 1993)

Lui, ainsi que ses collègues, parle un langage ouvrier, passe leur temps à se moquer du manager, etc. Harry exhibe également certains préjugés sexistes, ou au moins une galanterie exagérée. D'autres papiers abordent l'utilisation de l'ordinateur

⁷ Habiter dans le sud d'Angleterre, et donc ne pas connaître la bonne bière, qu'on ne peut trouver qu'au Nord, sont deux défauts de la classe moyenne dans la mythologie ouvrière classique du Nord du pays.

⁸ «Les Pierre-Henri et les Charles-Edouard ».

⁹ La référence est au cheval dans le roman classique et l'émission télévisée du même nom.

du bureau pour aider à construction des pronostics des courses hippiques et gagner les paris. Mais la rubrique n'entreprend pas de se moquer d'une caricature. Harry est un véritable anti-héro, qui ose faire ce que chacun rêve de faire au travail, et qui est doté d'un « common sense » infiniment supérieur aux méthodes sophistiquées et au langage psychotechnique des « gros bonnets ».

Des questions syndicales sérieuses sont également traitées dans cette rubrique. Une discussion entre Harry et un employé qui avait refusé de faire grève (*Assessment*, décembre 1993) par exemple, traite de la démocratie syndicale et du besoin de solidarité dans la grève.

Harry Dross est susceptible d'interprétations différentes. Il est certain qu'on doit le prendre en partie au deuxième degré. Les membres de l'IRSF doivent ressembler assez peu à Harry dans l'ensemble. Néanmoins, les attitudes qu'il affiche sont considérées par le rédacteur de cette rubrique comme des attitudes qui attireront la sympathie des lecteurs syndiqués. En même temps, le fait que la présentation d'un employé ouvertement identifié avec la classe ouvrière traditionnelle soit cantonnée à la rubrique humoristique montre bien l'ambiguïté de l'identification de classe. L'éditorial du journal ferait plus facilement appel aux identifications « professionnelles » - de classe moyenne - des employés, là où la rubrique humoristique se permet une identification directe avec la classe ouvrière.

Références politiques

Les campagnes politiques présentées dans le journal et organisées à travers ses pages permettent également d'apercevoir des éléments des identifications sociales des syndiqués de l'IRSF. L'IRSF a suivi le mouvement des autres syndicats dans les années 1980 vers une préoccupation bien plus prononcée pour un combat contre le sexisme, le racisme, et d'autres oppressions. Les syndicats des cols blancs ont été ceux qui se sont engagés en premier dans ces activités, les syndicats ouvriers traditionnels ont suivi.

Ainsi dans *Assessment* d'Octobre 1993, apparaît un rapport de deux pages sur l'expérience des Noirs employés au ministère des finances, avec des interviews d'employés noirs¹⁰. Le syndicat a organisé des stages pour des syndiqués noirs, et d'autres pour tous ceux qui veulent combattre le racisme. Il s'affilia à la Ligue antinazie et à l'Alliance antiraciste, malgré les liens bien connus de ces organisations avec l'extrême gauche. Le syndicat nomma des responsables qui peuvent être

¹⁰ *Assessment* suit la tradition anglo-américaine d'utiliser le mot « Noir » pour se référer à tous les gens ciblés par le racisme et issus des minorités ethniques: des Antillais et des Indiens, des Africains et des Pakistanais etc.

contactés en cas de discrimination raciale, et il diffuse de l'information sur le racisme au sein du Ministère (7,8 % des Revenue Assistants, l'échelon le plus bas, sont Noirs ; 4,5 % des Revenue Executives, responsables pour le travail de 5 ou 6 personnes, 2,9 % des inspecteurs des impôts, et 1,9 % des Senior Inspectors). Il n'y a aucun Noir dans les quatre échelons les plus élevés.

Le journal de mai 1990 comprend un dossier similaire sur les femmes et les problèmes de santé au travail. Des études furent réalisées sur l'effet du travail au bureau parmi les femmes de l'IRSF. Et c'est le représentant de l'IRSF qui intervint au congrès national du Trades Union Congress pour s'opposer à toute discrimination envers les handicapés et les séropositifs. Le grand nombre de lettres au journal, et de motions au congrès syndical qui traitent de ces problèmes d'oppression contredit absolument l'idée que ce syndicat est « apolitique ». Le fait que ce soit un syndicat « vertical » ne semble pas empêcher une politisation.

Campagnes de gauche

L'IRSF n'est pas affilié au parti travailliste, contrairement à l'essentiel des syndicats ouvriers. Il y a néanmoins un lien évident entre ses instances dirigeantes et le parti travailliste. C'est ainsi qu'en 1990 un porte-parole de premier plan du parti travailliste, John Smith (plus tard dirigeant du parti travailliste) prit la parole au congrès du syndicat et fut très bien accueilli. Dans les années 1980, aucun dirigeant des Conservateurs ne put être entendu au congrès de l'IRSF, même s'il y a de nombreux syndiqués qui ont voté conservateur. Au sein du syndicat ils font entendre leur voix avant tout en tant qu'« apolitiques ». Et dans la section courrier, un syndiqué a même ressenti le besoin d'écrire au journal pour faire se plaindre des articles de première page qui attaquèrent le gouvernement conservateur.

We are not all socialists in the IRSF, therefore do not insult us by pretending we are.
(*Assessment* mai 1990)

D'autres campagnes furent menées dans le journal : parmi elles, une campagne de solidarité avec des prisonniers politiques en Afrique du Sud (*Assessment*, septembre 1990), un jumelage des sections syndicales de l'IRSF avec des groupes de femmes en Afrique du Sud (*Assessment*, septembre 1991). Cette campagne eut lieu à la suite d'une intervention au congrès de juin 1990 par un syndicaliste noir sud-africain, invité de l'IRSF. (*Assessment*, juin 1990)

La politisation de l'action du syndicat représente un rapprochement de son idéologie de celle des organisations syndicales de type classique et un éloignement de toute idée d'association professionnelle ou syndicat de maison.

Corporatisme et conscience de classe

Pour ce qui est de l'activité revendicative, on a souvent suggéré que le militantisme syndical parmi les cols blancs relevait davantage d'un engagement corporatiste pour défendre des privilèges, que d'une démarche collective proprement dite. Il est vrai qu'on trouve dans *Assessment* des éléments de corporatisme. Par exemple, le journal contient des rubriques séparées pour les secrétariats d'État différents (Valuation Department, Collection Department...), et au congrès les discussions sont souvent séparées pour une partie de l'ordre du jour en périodes pour chaque secrétariat d'État. L'implication est que les intérêts sont spécifiques plutôt que transversaux. Ce n'est pas une pratique syndicale courante en Grande Bretagne.

Dans l'histoire des autres syndicats de la fonction publique (NALGO, CPSA) il y a eu une forte évolution. Dans les années d'entre-deux-guerres et les années 1950, les corporatismes des secrétariats d'Etat dans ces syndicats étaient plus forts. Par exemple, les candidats lors des élections syndicales se présentèrent souvent en tant que représentant d'un secrétariat d'Etat. Avec l'évolution de ces syndicats vers une radicalisation relative, les divisions entre secrétariats d'Etat furent remplacées dans tous ces syndicats par des divisions entre tendances politiques, qui se trouvent désormais au premier plan de la vie syndicale. Il semble que l'IRSF vit la même dynamique mais bien plus lentement.

Dans les pages d'*Assessment* toutes les questions syndicales sont couvertes : les conditions de santé (revendication de chaises mieux adaptées, demandes de journée de travail plus variées pour éviter une tension excessive sur certaines parties du corps comme le poignet et le dos.) Le syndicat essaie à travers le journal de mener des campagnes pour accroître l'unité et réduire la concurrence parmi les syndiqués. Par exemple, le salaire au mérite est dénoncé (*Assessment*, septembre 1991) car il permet facilement une division des salariés par l'encadrement. Par ailleurs, le syndicat revendique les mêmes droits pour les employés à temps partiel que pour les autres. (*Assessment*, juin 1990)

On voit dans le syndicat une conscience de l'unité d'intérêt entre les fonctionnaires des finances et le mouvement ouvrier dans son ensemble. L'IRSF est affilié aux organisations du mouvement ouvrier — non seulement à la Trades Union Congress, mais aussi aux organisations de recherche, d'édition, etc. qui fournissent

une infrastructure au travail syndical (la *Low Pay Unit*, et le *Labour Research Department*, par exemple...)

Le journal a soutenu les syndiqués du *Government Communications Headquarters* (GCHQ), lorsque le gouvernement conservateur interdit la syndicalisation au sien de cet établissement. En même temps, le soutien apporté par le syndicat est moins enthousiaste que celui des autres syndicats de la fonction publique tels que la *Civil and Public Services Association*, la *National Union of Civil and Public Servants* et la *National Association of Local Government Officers*. Ainsi, lors des grèves en 1988 contre la politique du gouvernement concernant GCHQ, l'IRSF n'a pas rejoint les grèves, une consultation des membres ayant écarté, de justesse, la tactique de l'arrêt de travail. (*Assessment*, juin 1990)

Débat politique et lutte des tendances

Dans l'IRSF il y a deux courants actifs²⁶. Le premier, les « apolitiques », est aussi couramment étiqueté « la droite du syndicat » même s'ils ne défendent pas la politique du gouvernement conservateur. Ils proposent des tactiques plus « modérées », mettent l'accent sur la possibilité de convaincre le gouvernement par la force de la raison. Ils préconisent une attitude de coopération et de dialogue avec le gouvernement. Les « apolitiques » se situent dans une large mesure comme une opposition à la gauche du syndicat, et se contentent souvent d'une critique sévère des propositions de la gauche, plus active.

La gauche, plus forte au congrès du syndicat que lors des élections de la direction syndicale, plus fournie en militants actifs et engagés, défend une conception classique de l'unité syndicale, selon laquelle l'élément principal qui règle les conditions de travail est le rapport des forces entre l'employeur et les salariés. Tout ce qui peut renforcer l'unité des syndiqués autour des revendications est mis en valeur par ce courant. Ainsi (*Assessment* septembre 1990) il revendique des hausses salariales uniformes et non des hausses en pourcentage, car celles-là réduisent les écarts de salaires. Au congrès, il propose régulièrement des motions de censure de la direction (dominée par la droite) pour son « manque de combativité ». (*Assessment* septembre 1991)

Comme dans certains autres syndicats de cols blancs, les permanents défendent la position des « modérés ». Ceci est logique dans la mesure que c'est une position qui minimise la participation de la base du syndicat, et donc qui privilégie le rôle des négociateurs professionnels que sont les permanents. Les « modérés » dans le syndicat nient la légitimité d'un positionnement politique. Ils s'attaquent à la gauche du

syndicat dans *Assessment* pour avoir « introduit la politique dans le syndicat ». La gauche est critiquée parce qu'elle organise des réunions de tendance, et constitue des listes de tendance lors des élections syndicales. Une organisation opposée à la Broad Left s'est cristallisée autour d'une liste de candidats pour les élections syndicales de 1993 sous le nom de *Putting Members First*, qui nie régulièrement être une tendance politique elle-même. Elle édita néanmoins des tracts appelant à voter pour elle.

(We are) people who stood for free choice and democratic decision making [...] Putting Members First has no constitution, no alternative meetings and no controlling steering committee. Every individual associated with Putting Members First has an equal say and influence. The overriding priority and link between its supporters is an insistence that members' interests are put before political dogma. (Rubrique courrier, *Assessment* juillet 1993)

Dans la rubrique courrier on voit également un débat entre les apolitiques et les défenseurs de la politique, débat qui n'implique pas uniquement les militants des tendances différentes, mais reflète un débat profond dans l'organisation. Une syndiquée déclare dans un courrier :

I am thoroughly fed up with the bickering between the different 'political' factions within the IRSF....It is time that all the elected representatives in our union put their differences aside and develop a plan of action to protect all members. (*Assessment* juillet 1993)

Tactique

Les mêmes divisions apparaissent dans les décisions tactiques du syndicat. Les « modérés » demandent de rester dans le cadre de l'idéologie de professionnalisme — ainsi de négocier des revendications ou de faire appel à l'opinion publique. C'est ainsi que la campagne contre la sous-traitance au privé, suite aux exercices de *Market testing* fut menée sous le slogan « *Keep it confidential* », mettant en avant le danger supposé de faire traiter les dossiers des impôts par des entreprises privées. La campagne essayait de gagner l'opinion publique en utilisant ce slogan « professionnel », plutôt qu'une revendication directe de la sauvegarde des emplois et des conditions de travail. L'appel à l'opinion publique est une tactique relativement éloignée de la combativité de classe. Les priorités de cette campagne sont bien présentes dans cet extrait de la première page de *Assessment* d'octobre 1993 :

In recent weeks the IRSF has been closely involved in trying to persuade the government to change course — and avoid permanent damage to standards of public service.

* The IRSF's **Keep it confidential** campaign, highlighting the risk which contracting work out would pose to the security of taxpayer and company information, has been stepped up.

* General Secretary Clive Brooke led a delegation of union leaders who tried to make Government minister William Waldegrave see the fatal flaws in the madcap rush to more market tests.

* Deputy General Secretary Jim McAuslan... spelt out our demands for protection of terms and conditions. The unions have also pressed for a promise of no compulsory redundancies, and a full and free choice about future employment for those affected by market tests.

La gauche du syndicat défend les tactiques plus classiques du mouvement ouvrier : la grève en particulier. Ainsi la même première page appelle les syndiqués à signer une pétition contre la sous-traitance, et à faire grève pour une journée.

Conclusions

Une analyse de la presse de l'IRSF révèle en ce qui concerne les identifications sociales et la conscience de classe des syndiqués une situation hautement contradictoire. Certains aspects montrent une distanciation par rapport à une idéologie syndicale classique, et une orientation professionnelle « typique de la classe moyenne ». D'autres montrent une conscience de classe tout à fait comparable à celle qui peut être présente dans un syndicat ouvrier. Les deux conceptions de ce que devrait être un syndicat sont en conflit permanent au sein du syndicat, et de sa presse, qui est un lieu de débat permanent. Une des formes fondamentales de cette tension idéologique est le conflit entre les diverses tendances politiques organisées au sein du syndicat.

Des recherches plus approfondies du débat et des conflits idéologiques au sein des syndicats seraient certainement fructueuses, et la presse syndicale me semble une bonne source, trop souvent négligée, même s'il faut tenir compte de la nature contradictoire du discours qui s'y trouve.

John Mullen

Bibliographie

- Adams, R., « Bain's Theory of White-collar : a Conceptual Critique », in *British Journal of Industrial Relations*, janvier 1977.
- Armstrong, Peter, *White-collar unions, Trade unions and Class*, Londres, Croom Helm, 1986.
- Beniès, Nicolas, *L'après-libéralisme -Patronat et classe ouvrière dans la crise*, Paris, PEC La Brèche, 1988.
- Braverman, Harry, *Labor and Monopoly Capital — The Degradation of Work in the 20th Century*, New York, Monthly Review Press, 1974.
- Brown, A. J., *The Taxmen's Tale : the First Ninety Years of the Inland Revenue Staff Federation*, Londres, IRSF, 1983.
- Cours Saliès, Pierre 1988, *La CFDT Un Passé porteur d'avenir*, Paris, La Brèche, 1988.
- Crompton R. et Jones, G., *White Collar Proletariat : Deskilling and Gender in Clerical Work*, Londres, Macmillan, 1984.
- Edelstein, J. D. et Warner, M., *Comparative Union Democracy : Organisation and Opposition in British and American Unions*, Londres, Allen & Unwin, 1975.
- Edwards, K., *Story of the Civil Service Union*, Londres, Allen et Unwin, 1975.
- Hyman, R. et Price, R., (Dir.) *The New Working Class ? White-collar Workers and Their Organisations*, Londres, Macmillan, 1983.
- Humphreys, Betty V., *Clerical Unions in the Civil Service*, Oxford, Blackwell and Mott, 1958.
- Kelly, Aidan, « Job Satisfaction and the Unionisation of the White-collar Employee », in *Studies*, vol 67, 1978.
- Klingender, F.D., *The Condition of Clerical Labour in Britain 1881-1931*, Londres, Martin Lawrence, 1935.
- Labour Research Department, *Unions at Work : a Handbook for Stewards and Staff reps*, Londres, LRD, 1986.
- Parris, Henry, *Staff Relations in the Civil Service : Fifty Years of Whitleyism*, Londres, Allen et Unwin, 1973.
- Sheldrake, John, *The Origins of Public Sector Industrial Relations*, Aldershot, Avebury, 1988.
- Tierney, D. J., *Political Factions and the Rise of the Left in the CPSA*, sans lieu, 1982. Mémoire de maîtrise non publié, disponible dans la bibliothèque du CPSA

Vulliamy, D. et Moore, R., *Whitleyism and Health : the NHS and its Industrial Relations*, Londres, Workers Education Authority, 1979.

Walker N., *Morale in the Civil Service : a Study of the Desk Worker*, Edinburgh, Edinburgh University Press, 1961.

