

Joe Allen s'entretient ici avec Ian Allinson, militant syndicaliste et socialiste britannique de longue date, au sujet de la poussée des luttes syndicales en Grande-Bretagne. Cette vague de grèves s'inscrit dans le contexte d'une incroyable confluence de crises politiques, écologiques et économiques au Royaume-Uni, qui intensifie les enjeux de ces luttes et, sans doute, offre à la gauche britannique des possibilités importantes - même si l'éviction de Jeremy Corbyn et la politique de purge menée par son successeur Keir Starmer contre les franges de gauche du Parti travailliste.

Joe Allen: Le Royaume-Uni connaît actuellement une vague de grèves qui rappelle les luttes dans les entreprises américaines l'an dernier. Elles ne sont pas limitées à un syndicat ou à une industrie en particulier. Qu'est-ce qui alimente cette vague de grèves ?

Ian Allinson : Lorsque la loi COVID-19 est entrée en vigueur, les syndicats n'ont pas été en mesure d'organiser des scrutins pour des grèves, conformément à la législation antisyndicale¹, et dès lors les activités de grève «déclarées» (officielles) ont cessé. Cependant, il y a eu une vague d'actions et de menaces d'actions liées à la santé et à la sécurité, notamment de la part des enseignant-e-s qui ont réussi à repousser les mesures gouvernementales visant à revenir à l'enseignement en présentiel dans des conditions dangereuses. Au début de l'année 2021, nous avons assisté à un certain nombre de conflits longs et amers sur la pratique du «fire and rehire» (licenciement et réembauche), qui consiste pour les employeurs à licencier l'ensemble de leur personnel et à leur proposer ensuite de reprendre leur emploi avec conditions et des salaires moins avantageux.

En 2021, l'inflation a décollé, le taux annuel passant de 1,4% en janvier à 3,9% en juin et 7,5% en décembre. Depuis, elle est passée à 12,3% pour l'année se terminant en juillet 2022. Cette situation, qui s'ajoute à la résistance des syndicats, a entraîné une diminution des licenciements et des réembauches. Les employeurs n'ont pas besoin de prendre des mesures aussi extrêmes pour s'attaquer au niveau de vie des salarié-e-s. Ils peuvent simplement faire baisser les salaires. Ainsi, à partir de la fin de l'année 2021, les salaires sont devenus le thème dominant des grèves, même s'ils sont parfois liés à d'autres questions telles que les exigences de productivité des employeurs.

Il est évident qu'il y a une augmentation significative des actions de grève, bien que les statistiques officielles ne soient plus collectées. Au début de l'année 2022, des scrutins portant sur le déclenchement d'une grève et des grèves ont eu lieu dans un certain nombre de secteurs de taille moyenne du secteur privé, où se déroulent des négociations et qui comportent une présence syndicale, en particulier dans les poches syndiquées de l'industrie et de la logistique, et dans les services publics privatisés ou externalisés, y compris les transports publics.

Unite (Unite the Union) est l'un des principaux syndicats dans ce type de secteurs. L'indemnité de grève de 70 livres [80 euros] par jour qu'il assure pour tous les conflits officiels [reconnus après scrutin] a contribué à la croissance des grèves continues et reconductibles. Dans la région de Manchester, où je vis, nous avons connu quelques grèves importantes ces deux dernières années, ce qui a contribué à la création d'importants réseaux de solidarité.

Mais les choses ont vraiment changé lorsque le syndicat Rail, Maritime and Transport (RMT) a déclaré sa première journée de grève nationale le 25 juin, provoquant l'arrêt de la

Les syndicats ont signalé une augmentation des demandes d'adhésion. En Grande-Bretagne, les individus peuvent adhérer à un syndicat, que leur lieu de travail soit ou non soumis aux règles de la négociation collective.

Nous avons également assisté à plusieurs grèves sauvages («*wildcat strike*»). Les travailleurs de base de l'ingénierie et de la construction organisent des actions dans tout le pays. Il y a eu une grève sauvage à la raffinerie de pétrole de Grangemouth en Ecosse [en août 2022; en 2021, l'ajustement des salaires avait été limité à 5% sur deux ans; la raffinerie est aux mains de PetroChina et de la firme Ineos contrôlée par le milliardaire Jim Ratcliffe]. Les grèves sauvages des travailleurs et travailleuses non syndiqués dans une usine alimentaire [Cranwick Continental Foods à Pilsforth dans le Grand Manchester, sur les salaires et les conditions de travail] et dans plusieurs entrepôts d'Amazon sont encore plus prometteuses.

Depuis la première grève du RMT, nous avons assisté à des actions nationales menées par plusieurs autres syndicats, notamment le Communication Workers Union (CWU) dans la société privatisée Royal Mail [depuis octobre 2013; la part restante de l'Etat a été vendue en 2015], impliquant plus de 100 000 postiers. Jusqu'à présent, ces conflits nationaux n'ont donné lieu qu'à des journées déterminées de grève et restent fermement sous contrôle officiel. De nombreux autres syndicats et secteurs s'engagent vers des actions directes.

Il reste à voir si les syndicats qui organisent les plus importants secteurs et où existent des négociations collectives, ceux du secteur public [santé, établissements scolaires, services du feu, transport, centrales nucléaires, douanes], prendront les mesures nécessaires d'organisation pour riposter aux exigences anti-démocratiques de participation au scrutin nécessaires permettant une action de grève légale depuis 2016 [au moins 40% - 50% dans le secteur privé - de celles et ceux ayant le droit de vote doivent se prononcer pour qu'une grève devienne légale, selon l'amendement du Trade Union Act en 2016].

La grève la plus coûteuse pour le capitalisme britannique est celle du port de Felixstowe [qui a commencé le 21 août], qui n'a pas fait grève depuis trois décennies. Pouvez-vous en parler à nos lecteurs?

Felixstowe traite près de la moitié du fret conteneurisé entrant au Royaume-Uni, donc toute grève y est très significative. Le port appartient à la société portuaire mondiale CK Hutchison, détenue par Li-Ka Shing, basé à Hong Kong, le 31e homme le plus riche du monde, dont la fortune est estimée à 35 milliards de dollars. Le conflit porte sur les salaires et concerne environ 1900 travailleurs qui veulent une augmentation de salaire correspondant à l'inflation, bien que [la secrétaire générale d'Unite] Sharon Graham ait déclaré que le syndicat ne demande que 10% : « L'entreprise [Felixstowe Ports] fait de faramineux gains. Elle pourrait augmenter vos salaires de 50% et faire encore des bénéfices. Or, nous demandons 10%. Quel est le problème ? ». Depuis 2017, l'entreprise a versé 198 millions de livres en dividendes, dont la plupart sont allés à la société mère CK Hutchison Holdings.

La grève initiale de huit jours, la première depuis trente ans, aurait coûté environ 680 millions de livres [776 millions d'euros]. Les membres d'Unite au port de Liverpool, le quatrième plus grand port de Grande-Bretagne, appartenant à Peel Ports Limited, ont également voté la grève pour des raisons salariales, mais aucune date de grève n'a encore été fixée. Les dockers de plusieurs autres ports dans le monde menacent de refuser de traiter les marchandises de Felixstowe si le conflit n'est pas résolu. [La direction de Felixstowe a proposé une augmentation de 7% après huit jours de grève, ce qui a été refusé. Dès lors, la direction d'Unite a annoncé un nouveau mouvement de grève qui devrait commencer le 27 septembre et durer jusqu'au 5 octobre.]

Amazon UK a également vu naître le mécontentement des travailleurs et travailleuses. L'année dernière, les Teamsters [syndicat des conducteurs routiers aux Etats-Unis] ont déclaré qu'Amazon représentait une menace existentielle pour le syndicat. Amazon représente-t-il une menace similaire pour les syndicats au Royaume-Uni ?

Les syndicats ne l'ont certainement pas reconnu comme tel, bien que Sharon Graham d'Unite ait promis de s'attaquer à Amazon, en avertissant: «Si nous ne le faisons pas, vous ignorez la créature qui donne le ton des mauvais agissements [anti-syndicaux].» Si Unite est le principal syndicat qui organise les chauffeurs routiers, la menace d'Amazon est également déployée contre le Syndicat des travailleurs de la communication (CWU) de Royal Mail. Des participants à des piquets de grève m'ont raconté comment la direction exigeait des concessions sur les salaires, les effectifs et la productivité en pointant du doigt les sociétés de transport. L'activité de Royal Mail s'est considérablement déplacée vers les colis plutôt que vers les lettres et doit faire face à une concurrence accrue de la part de firmes rivales non syndiquées. Bien qu'Amazon ne propose pas de service général de livraison de colis, de nombreuses entreprises vendent par l'intermédiaire d'Amazon et utilisent son réseau de livraison.

Les mobilisations ont été incroyablement stimulantes. Les travailleurs de plusieurs centres de livraison d'Amazon, dont celui de Tilbury (qui fait partie du port de Londres), ont organisé des sit-in en réponse à l'annonce d'augmentations salariales microscopiques. Certaines actions ont impliqué des centaines de travailleurs et travailleuses et ont intégré plusieurs équipes [fonctionnement en 3x8]. Unite et le GMB (syndicat généraliste qui compte quelque 460 000 membres présents dans l'industrie, la distribution, etc.) ont tous deux tenté de s'implanter chez Amazon, mais n'ont pas encore réussi à percer. Le succès de l'Amazon Labor Union à JFK8 [[voir à ce propos l'article publié sur ce site le 7 avril 2022](#)] à Staten Island a été largement discuté par les militant·e·s en Grande-Bretagne.

Mais si les grèves sauvages chez Amazon avaient un lien direct avec les efforts d'organisation précédents, les personnes impliquées ont très bien réussi à ne pas le déclarer. Certains responsables du GMB ont joué un rôle utile dans la mise en place de l'action en partageant des images filmées avec des téléphones portables depuis l'intérieur des usines, à la grande fureur de la direction. Il existe plusieurs grands groupes Facebook de travailleurs d'Amazon et ils étaient animés par des discussions sur les actions impliquant des travailleurs et travailleuses de différents sites.

La dernière fois que nous nous sommes entretenus, il y a un an, Sharon Graham venait de prendre la tête de Unite the Union, devenant ainsi la première femme élue à la tête du deuxième plus grand syndicat du Royaume-Uni. Sharon Graham a-t-elle fait évoluer le syndicat dans la direction qu'elle avait promise pendant sa campagne?

Sharon Graham a pris la direction d'Unite en août 2021, juste à temps pour le début de la relance des grèves en Grande-Bretagne. Sharon Graham a mis la victoire des grèves au cœur de sa stratégie et joue un rôle beaucoup plus actif que son prédécesseur, Len McCluskey. Cette attitude est très populaire auprès des militant·e·s. Elle a également pris un bon départ dans la création de «regroupements» qui rassemblent des travailleurs et travailleuses qui sont des représentants syndicaux de toutes les entreprises d'un employeur ou d'un secteur particulier. Il était scandaleux qu'un syndicat comme Unite, dont une grande partie des membres sont employés par des employeurs multisites, ne coordonne guère les campagnes entre les divers lieux d'implantation.

C'est un point que j'ai moi-même souligné lorsque je me suis présenté au poste de secrétaire général lors des dernières élections. Le fait de réunir les représentants et de fournir aux sections syndicales des ressources et un soutien renforce la confiance des militant·e·s et les aide à apprendre les uns des autres. Cependant, ces «regroupements» n'en sont encore qu'à leurs débuts. Nous voyons encore de nombreux exemples où une meilleure coordination donnerait plus de pouvoir aux travailleurs et travailleuses. Par exemple, le secteur des bus est dominé par quelques grandes entreprises dont les filiales gèrent les services dans de nombreuses régions de Grande-Bretagne. Pourtant, nous assistons encore à des grèves dans différentes filiales, à des moments différents, plutôt qu'à des actions coordonnées.

Sharon Graham progresse également dans d'autres dimensions de son programme, telle l'organisation de conférences pour les représentants de la santé et de la sécurité dans chaque région. Les domaines qui me préoccupent le plus concernent peut-être la démocratie du syndicat. Sharon Graham avait promis de s'appuyer sur les réseaux qui ont fait campagne pour son élection afin d'encourager le développement de réseaux de membres qui pourraient faire avancer son programme et, par la suite, lui demander des comptes. Mais cela ne s'est pas produit - une occasion manquée.

Au début de l'année, des élections ont eu lieu pour presque tous les postes de responsables syndicaux, et cela à partir du lieu de travail et à tous les échelons. C'était l'occasion de sensibiliser les membres, au-delà de la couche militante existante, et d'essayer d'attirer du sang neuf. Sharon Graham et son équipe ont fait peu d'efforts visibles dans ce sens, de sorte que les structures démocratiques du syndicat restent largement peuplées de fractions qui s'opposent à elle.

Peut-être espère-t-elle d'abord développer les «regroupements», parallèlement aux structures démocratiques du syndicat, puis encourager les personnes concernées à prendre des positions lors des prochaines élections, dans trois ans. Si c'est le cas, je ne l'ai pas entendu dire. L'opposition d'un grand nombre de responsables rémunérés du syndicat [permanents] et le manque de soutien de la part des structures démocratiques rendront plus difficile la réalisation de ses promesses, ainsi que la possibilité d'agir de manière

Le Royaume-Uni possède certaines des pires lois antisyndicales d'Europe occidentale. Le gouvernement conservateur a menacé d'imposer des lois encore plus draconiennes au mouvement syndical à la suite de la vague de grèves. Comment cela a-t-il été reçu ?

Les Tories ont déjà abrogé l'interdiction faite aux agences d'emploi de fournir des travailleurs temporaires pour remplacer les grévistes. Ils menacent de faire bien pire, y compris l'idée d'introduire des niveaux de service minimum à assurer pendant les grèves. A cela s'ajoute l'obligation de suspendre l'action et de procéder à un nouveau vote des membres chaque fois que l'employeur fait une nouvelle offre.

Les syndicats ont réagi avec une colère prévisible. On parle de résistance, mais il y a peu de preuves de préparation pratique pour s'opposer à cette provocation. La possibilité pour les employeurs de recourir à des agences intérimaires n'a pas eu beaucoup d'impact jusqu'à présent. Il existe de nombreux emplois pour lesquels les travailleurs intérimaires seraient peu utiles si les travailleurs réguliers n'étaient pas là pour leur montrer quoi faire.

Le CWU (*Communication Workers Union*) a réussi à obtenir de Manpower, une importante agence fournissant des intérimaires à Royal Mail, qu'elle refuse de fournir du personnel pour briser la grève. Mettre les travailleurs et travailleuses dans une position où ils ne peuvent pas légalement mener une action efficace semble être un risque pour les Tories à un moment où la crise du coût de la vie génère un soutien public important pour les grévistes et où nous voyons quelques grèves sauvages éclater.

Votre livre *Workers Can Win: A Guide to Organizing at Work* va sortir à un moment favorable. Vous avez également créé un site web pour faciliter sa discussion. Pouvez-vous en parler à nos lecteurs ?

En tant que militant sur le lieu de travail depuis de nombreuses années, j'ai été frustré par le fait que, bien qu'il existe d'excellents livres plaidant pour des stratégies particulières pour le mouvement syndical, et d'autres (mais pas en Grande-Bretagne) parlant des aspects pratiques de l'organisation sur le lieu de travail, il n'y avait rien qui combine vraiment les techniques d'organisation avec la politique socialiste de la base.

J'ai entrepris d'écrire une brochure pour combler cette lacune, mais il est vite apparu que quelque chose de plus substantiel était nécessaire. C'est vraiment passionnant que Pluto Press ait publié le livre, ce qui aidera à atteindre plus de lecteurs.

Plusieurs raisons m'ont poussé à créer [un site web](#). Tout d'abord, le paysage dans lequel nous nous organisons évolue, la nouvelle législation antisyndicale en est un excellent exemple. Je voulais donc que les lecteurs puissent s'inscrire sur le site pour recevoir des mises à jour régulières. Deuxièmement, aucun livre n'a toutes les réponses. J'espère que les lecteurs essaieront certaines des idées contenues dans l'ouvrage et qu'ils m'enverront

Les travailleurs·ses britanniques ont retrouvé le chemin de la grève, et ce n'est qu'un début

<https://www.contretemps.eu> redaction

des rapports sur ce qui a fonctionné pour eux, sur la manière dont ils ont adapté certaines de mes suggestions et sur ce qui n'a pas été utile. Pour écrire ce livre, je me suis inspiré des idées de centaines de militants et d'écrivains. Le processus collectif d'élaboration d'un mode d'organisation efficace ne s'arrête pas à la publication d'un livre.

Troisièmement, dans le livre, j'encourage les travailleurs à construire leurs réseaux pour obtenir des conseils, du soutien et de la solidarité. J'ai toujours trouvé très important d'avoir un groupe de personnes que je pouvais consulter lorsque j'étais aux prises avec un problème. Je veux aider les lecteurs et lectrices à créer de tels réseaux pour eux-mêmes, ce qui les rendra plus efficaces en tant qu'organisateur et les aidera à acquérir la force dont ils ont besoin pour gagner. (

*

Cet article a été publié sur le site états-unien *Tempest Mag*, le 15 septembre 2022 ; traduction par la revue [A l'Encontre](#).

Ian Allinson est membre de rs21 et ancien candidat socialiste de base au poste de secrétaire général de Unite the Union en 2017, et l'auteur de *Workers Can Win! A Guide to Organizing at Work* publié par Pluto Press.

Illustration : Wikimedia Commons.

références

références

- ↑**1** Mick Lynch, le secrétaire général du RMT, déclarait : «Notre message doit être le suivant... la classe ouvrière est de retour... Nous refusons d'être dociles, nous refusons d'être humiliés, nous refusons de dépendre des politiciens et des chroniqueurs politiques - et nous refusons d'être davantage pauvres.»
- Voir à ce propos l'article de Steve Jefferys, [«Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés! L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni»](#), in *Emploi et travail*, 2016/2 n° 146. Liz Truss a promis d'introduire une nouvelle loi anti-syndicales dans les 30 jours suivant son entrée en fonction. Les propositions envisagées peuvent être résumées ainsi :
- Doubler à nouveau le temps de préavis que les syndicats doivent donner aux employeurs avant de prendre des mesures de grève: de 14 à 28 jours.
- ↑**2** • Augmenter pour **tous** les secteurs (privés où c'est déjà le cas et services publics importants) la disposition relative au «seuil de soutien pour une action» de 40% à 50%.
- Introduire des exigences de «prestation de service minimum» pendant les grèves. Peut-être même l'interdiction pure et simple de la grève dans certains secteurs.
 - Obliger les syndicats à procéder à un nouveau vote après un certain nombre de jours de grève.
 - Obliger les travailleurs à payer des impôts sur les indemnités de grève. (Réd. A *l'Encontre*)