

La poste britannique dans la tourmente

Réformer en temps de crise financière et de rigueur budgétaire

Odile JOIN-LAMBERT

La trajectoire de la poste britannique montre le lien entre ouverture à la concurrence et modernisation d'un grand service public de main-d'œuvre. Si ces tendances ont transformé les conditions d'emploi et de travail, la négociation collective très décentralisée est restée forte dans l'entreprise, ainsi que le lien de ses syndicats avec le *Labour*. La rigueur budgétaire consécutive à la crise financière complique cependant le dialogue social.

La crise financière et économique a placé les services publics britanniques, et en particulier les services postaux, au centre de la campagne des élections législatives au Royaume Uni et des préoccupations du nouveau gouvernement de coalition¹. Les plans de rigueur budgétaire des trois partis conservateur, travailliste et libéral-démocrate, constituent désormais depuis 2010 le cadre commun sur l'avenir de l'entreprise, plus que ne le laissait supposer la longue série des accords collectifs âprement négociés jusqu'en 2009. Confrontés aux difficultés de financement issues des réductions budgétaires, de plus en plus d'employeurs publics britanniques cherchent aujourd'hui à contourner la structure et les modalités de la négociation collective. Dans d'autres pays, le positionnement des organisations syndicales sur la libéralisation des services postaux porte, notamment dans un pays comme les Pays Bas où cette libéralisation est intervenue plus tôt par rapport au calendrier fixé par l'Europe, sur l'emploi flexible et le respect du droit du travail, dont il est difficile de faire surveiller l'application par le régulateur (Wierink, 2011).

Passée du statut d'administration à celui d'entreprise en 1969, soumise à la concurrence pour une partie de ses activités au milieu des années 1990 puis inscrite dans un marché totalement libéralisé depuis 2006, Royal Mail est aujourd'hui une société anonyme

¹ La version complète de ce texte, qui en constitue une version remaniée et actualisée, a été initialement publiée dans : *La Chronique Internationale de l'IREs*, n° 124, mai 2010, p. 14-24.

détenue à 100 % par l'État. Ces changements de statut et réformes successives n'ont pas été sans conséquences sur la qualité des emplois, et Royal Mail reste une entreprise de main-d'œuvre fortement syndiquée. Elle a dû supprimer des bureaux de postes et des emplois, tout en recherchant un compromis sur les salaires et l'emploi avec les syndicats. Le projet de privatisation annoncé par le nouveau gouvernement britannique met en cause les compromis sociaux trouvés entre la poste et ses personnels entre 2007 et 2010.

Un changement de statut juridique précoce

Comme dans les autres pays européens, le service postal du Royaume-Uni constitue essentiellement une activité de main-d'œuvre à faible technologie ; le trafic du courrier, concurrencé par Internet, a comme dans les autres pays européens fortement baissé. L'entreprise a dû faire face aux diverses formes d'internationalisation issues de la réglementation européenne entre 1990 et 2005. Mais, de manière paradoxale, la transformation de son statut juridique s'est faite tôt par rapport aux autres postes européennes, tandis que l'ouverture du marché postal à la concurrence est réalisée plus tardivement.

En effet, du XIX^e siècle jusqu'en 1969, la poste britannique constituait un département ministériel dirigé par le ministre des postes et télécommunications. Comme celle de la poste française, l'organisation interne de la poste britannique a été modifiée principalement sous l'impulsion des réformes en matière de télécommunications. En 1969, dix-neuf ans avant la France, la poste britannique quitte son organisation en département ministériel pour devenir une entreprise publique dirigée par un conseil d'administration et disposant d'une identité juridique propre. Ses fonctionnaires sont sortis du *civil service* pour devenir des salariés de droit privé. En 1981, les télécommunications lui ont été retirées, et le monopole de la poste a été fixé aux articles de moins de 1 £, monopole qui n'existe plus aujourd'hui (Thatcher, 2007). Cependant, entre 1970 et 1990, il y a eu à la fois de fortes pressions pour des réformes plus radicales et des mouvements de grèves importants pour les contrer.

Si l'organisation de la poste a changé plus tôt que dans d'autres pays européens, la libéralisation du marché s'est faite en revanche plus tard. Le maintien du monopole a été réexaminé par le *Monopolies and Mergers Commission* en 1979 et 1984 ; il a été à nouveau justifié pour le service universel – service rendu au même tarif sur l'ensemble du territoire moyennant des péréquations tarifaires – et les zones rurales. Contrairement à d'autres entreprises britanniques d'activités en réseau, la privatisation n'a pas été entreprise avant la

fin des années 1990. Lors de l'élection de 1987, Margaret Thatcher promet d'ailleurs que la poste ne sera pas privatisée. Après 1990, le gouvernement conservateur de John Major envisage d'y introduire plus de concurrence, et un livre vert de 1994 préconise la privatisation et la réduction du monopole. Ce plan est écarté après la campagne organisée par le syndicat *Communication Workers Union (CWU)*, syndicat des travailleurs de la communication, et compte tenu de la réticence de l'opinion publique, attachée à la présence des bureaux de poste sur l'ensemble du territoire, et de celle de députés conservateurs (Thatcher, 2007).

Ce n'est donc qu'à partir de la fin des années 1990 que les activités de la poste britannique connaissent de profonds changements, liés essentiellement à des facteurs internationaux. Bien que la législation européenne soit peu présente dans les débats britanniques, elle joue alors en pratique un rôle important, en ouvrant les marchés des activités postales d'Europe continentale à la concurrence. Gouvernement et direction de la poste sont alors convaincus que la poste ne peut pas rivaliser avec des concurrents internationaux. Une première étape décisive a lieu en juillet 1999, lorsque les services postaux britanniques mettent en œuvre la directive postale européenne de 1997. Celle-ci constitue une première étape vers un marché concurrentiel réglementé avec la définition de « services réservés » sur lesquels les États membres peuvent choisir de maintenir un monopole. Tous les services non réservés doivent être ouverts à la concurrence et les monopoles conservés seulement pour assurer le maintien du service universel.

En 2000, l'entreprise publique est transformée en société anonyme, ouverte à la concurrence. Ses actions sont entièrement détenues par le gouvernement, mais la nouvelle forme juridique permet la vente d'actions. Une agence de régulation indépendante qui reste d'État, la Commission des services postaux, est créée pour contrôler l'obligation de fourniture du service universel tout en favorisant, autant que possible, la concurrence. En 2005, Royal Mail cherche résolument à soumettre le transport du courrier, des colis, des achats à domicile et des services financiers à la concurrence en se fondant sur les arguments issus de la réglementation européenne. Au Royaume-Uni comme dans d'autres pays européens, l'objectif du passage à un système de marché libéralisé est difficilement compatible avec celui du maintien des bureaux de poste non rentables en zone rurale, d'abord en raison de la popularité dont jouissent les facteurs, les bureaux de poste notamment en zone rurales et plus généralement le service postal. Les bureaux de poste britanniques jouent aussi un rôle

important dans le tissu social et économique de la nation, et sont utilisés notamment comme instrument des politiques régionales de l'emploi par les gouvernements.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, Royal Mail est soumise à une concurrence totale. Désormais, dix-huit opérateurs sont autorisés à fournir des services courrier. De fait, il ne s'agit pas d'une concurrence totale : Royal Mail continue d'assurer 99 % de la distribution du courrier du Royaume-Uni. D'après les conclusions d'enquête du régulateur – doté d'un nouveau nom, Postcomm –, moins de 1 % du volume du courrier serait fourni en 2007 par des opérateurs concurrents et Royal Mail conserverait un monopole de fait sur le courrier. Les concurrents, qui ne se sont donc pas privés de mettre en cause les aides de l'État en faveur de Royal Mail, n'ont pas obtenu gain de cause auprès de la Commission européenne : celle-ci a estimé, en avril 2009, que trois des quatre aides adoptées en faveur de Royal Mail étaient conformes aux règles de l'Union européenne.

La direction de Royal Mail insiste sur le fait que l'ouverture du secteur des services postaux à la concurrence a accru la nécessité de moderniser rapidement l'entreprise. Cette modernisation s'est inscrite dans un contexte où le parti travailliste a fait de la modernisation des services publics une de ses priorités de politique intérieure. Le contexte économique jusqu'à la crise de 2008 a en outre permis au New Labour d'injecter d'importantes sommes d'argent dans les services publics, grâce à un modèle de gouvernance « caractérisé à la fois par l'intensification du managérialisme, le développement de la gouvernance en réseau et l'accroissement de la participation du secteur privé à l'offre de services » (Kober-Smith *et al.*, 2010, p. 13-34). Est-on parvenu pour autant à une situation stabilisée ? L'analyse des changements intervenus sur les conditions de travail des personnels de la poste apporte des débuts de réponses.

Les conséquences des réformes sur l'emploi et les conditions de travail

Ces adaptations structurelles et stratégiques successives sont intervenues dans un contexte où, comme bien d'autres services postaux européens, Royal Mail restait essentiellement une entreprise de main d'œuvre de surcroît fortement syndiquée. L'essor des emplois du secteur public a été constant avec la relance des services publics sous Tony Blair, et l'emploi dans le secteur public a augmenté de 7 000 personnes jusqu'au dernier trimestre de

l'année 2009 tandis que l'emploi dans le secteur privé diminuait². Notons d'ailleurs que le Labour a continué durant toute cette période, malgré le divorce croissant entre le parti et les syndicats sur le thème des services publics, à emporter leur faveur et à obtenir des fonds. 15 syndicats sur 80 sont affiliés au Labour. Les plus gros syndicats en sont membres, ce qui explique qu'environ 60 % de syndicalistes soient membres de syndicats affiliés au parti travailliste. En 2005, les effectifs des activités postales regroupent près de 278 000 agents (dont 174 000 au sein de Royal Mail), ce qui représente 1,04 % du nombre total des salariés de l'économie britannique³. Les organisations syndicales du secteur totalisent 60 % de syndiqués, ce qui est élevé comparé aux 15 % en moyenne de syndiqués qu'elles regroupent dans le secteur privé (d'après les statistiques de l'Observatoire européen des conditions de travail, Eurofound).

L'ouverture à la concurrence depuis 2005-2006 a conduit à la fermeture de quelques 2500 bureaux de poste et à des réductions d'emplois. Après des grèves locales non officielles dans le courant de l'année 2009, l'entreprise a connu en octobre de cette année-là une grève nationale massive pour la défense de l'emploi et du service public. Le réseau des bureaux de poste joue un rôle important auprès des populations modestes ou rurales pour la distribution du courrier et surtout pour l'accès aux services financiers : les banques ne s'intéressent guère aux personnes aux bas revenus, et nombre d'entre elles sont la proie de compagnies de prêts ou d'entreprises de cartes de crédit. Dans une période où les dirigeants britanniques tentent de mieux protéger les investisseurs et où les épargnants recherchent des placements sûrs, la capacité de Royal Mail à fournir une sécurité tout en encourageant l'accès aux services financiers pour tous ainsi qu'à élargir l'accès aux plans d'épargne a été mise en avant lors de la campagne du parti travailliste pour les élections législatives de mai 2010.

La baisse du nombre des emplois au sein de Royal Mail a contribué à augmenter le poids relatif budgétaire des retraites. Royal Mail continue toutefois à garantir à ses employés un certain nombre de dispositions dans ce domaine. La grande majorité d'entre eux relèvent des sections A, B et C des régimes de retraite, régimes réorganisés en 2000 parallèlement au lancement d'un plan de contribution défini d'épargne de Royal Mail⁴. En 2007, la société

² *The Financial Times*, 20 mars 2010.

³ National Statistics, First Release Labour Market Statistics 2007, Royal Mail Holdings plc, 27 mars 2005.

⁴ Le système de retraite au Royaume Uni est constitué de dispositifs de natures différentes. La structure générale est constituée par une retraite forfaitaire de base (qui assure un revenu faible) et une retraite complémentaire. Les retraites d'entreprise peuvent être à prestations ou à cotisations définies. Dans le premier cas, comme chez Royal

annonce son intention de revoir son régime de retraite, tout en maintenant des prestations définies. La direction de la Poste a demandé à plusieurs reprises l'aide du gouvernement pour combler le déficit du régime des retraites. À l'issue d'une procédure de consultation, et sans accord formel avec les syndicats, Royal Mail modifiait les régimes de retraite de ses salariés à partir du 1^{er} avril 2008. L'âge de la retraite passait de 60 à 65 ans, le régime de retraite se voyait fermé aux nouveaux membres, un régime de retraite à prestation défini était introduit pour les nouveaux entrants et le calcul du montant de la pension se faisait à partir de la meilleure des trois dernières années d'activité. Enfin, pour tous les salariés déjà en poste au 31 mars 2008, la notion de carrière moyenne servait de base de calcul au montant des prestations de retraite.

Deux syndicats sont actifs dans le secteur postal, le CWU (affilié au TUC), le plus grand syndicat de l'industrie des communications au Royaume-Uni avec environ 258 000 membres, et le *Communication Managers Association* (CMA) qui dépend de UNITE, syndicat issu de la fusion entre Amicus et le TGWU regroupant environ deux millions d'adhérents. Le secteur postal du CWU est lui-même divisé en six sections (questions administratives et politiques telles que retraites et accords, centres de tri et de distribution, service technique et ingénierie automobile, service des colis, restauration, gestion de la trésorerie). Dans les services postaux, CMA syndique les gestionnaires de Royal Mail. Il est le seul syndicat reconnu par ces derniers. Une partie des membres du CMA travaille dans les entreprises sous traitantes de Royal Mail telles que Quadrant, Rome, Atos Origin, etc. Sur les quelques 174 000 salariés, 160 000 adhèrent au CWU, mais en s'étendant aussi à d'autres organisations. Parmi le personnel en uniforme, c'est-à-dire principalement les facteurs, le taux d'adhésion est proche de 100 %. Pour le CMA, le taux d'adhésion des cadres et gestionnaires est estimé à 27 %. Il est plus élevé dans les services opérationnels qu'au siège. Notons enfin que les postiers ont une tradition d'indépendance vis-à-vis de leurs syndicats, ce qui peut les conduire à s'y opposer et à voter contre une grève, comme ce fut le cas en 2003.

Le taux de syndicalisation du secteur public a plus baissé en 2008 que celui du secteur privé, essentiellement dans le secteur de la santé et celui du travail social. Sur cette toile de fond correspondant à une baisse du taux de syndiqués depuis 2004, la proportion de syndiqués tous secteurs de l'économie confondus passait en 2008 de 28 % d'adhérents à 27,4 % d'après

Mail, la pension est fonction du dernier salaire et de l'ancienneté dans l'entreprise Cf. Join-Lambert et Lefresne (2007).

les statistiques gouvernementales ; celle du nombre de syndiqués du secteur public passait quant à elle de 59 % à 57,1 %.

Les suppressions d'emplois – l'entreprise ayant, d'après les observateurs du pays, licencié quelques 60 000 travailleurs en cinq ans, les modifications des conditions de départ en retraite et celles de l'organisation du travail ont conduit à une série de grèves lancées par le CWU, demandant que ces transformations soient l'objet d'accords nationaux et non de mises en œuvre directes de réductions des coûts au niveau local.

Des réformes provisoirement différées par la négociation collective

Pour garantir le régime de retraite et moderniser Royal Mail, le gouvernement travailliste annonce début 2009 un projet d'ouverture du capital de l'entreprise à un opérateur privé à hauteur de 30 %. Le projet est finalement repoussé par le ministre du Commerce Lord Mandelson en juillet 2009, tout en précisant qu'il sera soumis aux députés avant les élections législatives de mai 2010.

Comme en France, où le projet de changement de statut de La Poste a finalement été repoussé en 2009 avec l'arrivée de la crise, la situation du marché financier britannique constitue la même année un facteur important de report de l'adoption de ce projet de loi. C'est cependant surtout la crainte d'une fracture au sein du parti travailliste, très divisé sur la question, qui semble avoir joué en faveur du report de la privatisation partielle de Royal Mail : 150 députés du Labour ont signé à l'été 2009 une motion parlementaire s'opposant à l'ouverture du capital, considérant cette réforme comme une trahison des engagements du parti travailliste vis-à-vis de ses électeurs.

Le report du projet de privatisation n'empêche pas un mouvement de grève nationale des postiers en octobre 2009 contre le projet de réforme de la direction de Royal Mail sur l'emploi et les salaires. Pour préserver la qualité des emplois, un accord entre la direction et le CWU sur la modernisation et les salaires avait en effet été signé deux ans auparavant avec l'aide du TUC et servait de base pour la mise en œuvre des changements⁵. À partir de l'été 2009, des grèves spontanées éclatent sur tout le territoire et le CWU organise un vote auprès des travailleurs de Royal Mail pour apprécier un éventuel soutien à une grève nationale

⁵*Business Transformation 2010 and Beyond. A National Agreement between Royal Mail & the Communication Workers' Union*, 8 mars 2007.

officielle. Le CWU accuse Royal Mail de vouloir poursuivre une stratégie impliquant le passage d'emplois à plein temps à des emplois à mi-temps sans consultation. La question du sort réservé à la dette accumulée par le fonds de retraite de l'entreprise fait aussi partie du contentieux, le CWU soulignant que c'est au gouvernement de renflouer ce fonds comme il l'a fait avec les banques menacées de faillite. La grève nationale est votée en octobre par deux membres sur trois du CWU (76 %). Pour son secrétaire général adjoint, Dave Ward, Royal Mail ne s'est jamais vraiment engagée dans une modernisation négociée mais s'est contentée de réduire l'activité et les services et d'abaisser les coûts ; il revendique donc la mise en place de charges de travail « justes », et fondées sur « des critères de mesure agréés » par les deux parties.

Tandis que l'entreprise qualifie la grève nationale d'irresponsable, et que des sites internet marchands comme Amazon ou Argos modifient leurs contrats en faveur de sociétés concurrentes pour s'assurer que les colis sont bien délivrés aux clients, le ministre du Commerce souligne que le conflit va seulement aboutir à éloigner Royal Mail davantage de ses clients alors que se préparent les fêtes de fin d'année 2009. La direction fait planer la menace du concurrent hollandais TNT, qui fournit déjà gaz, eau et factures d'électricité aux britanniques, et expérimente une armée secrète de postiers « orange » dans le nord ouest du pays. La direction de Royal Mail décide d'embaucher quelques 30 000 agents temporaires et le CWU envisage de porter plainte contre l'entreprise ; mais les experts juridiques britanniques estiment alors que l'entreprise n'a pas enfreint le droit du travail. L'association *Direct Marketing* appelle le gouvernement à intervenir pour résoudre le conflit. L'association de consommateurs *Consumer Focus*, dirigée par Robert Hammond, appelle la direction de Royal Mail et le CWU à se tourner vers l'organisme de conciliation et d'arbitrage, l'ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*).

Un accord, adopté à l'unanimité par le comité exécutif du CWU, est finalement conclu le 5 novembre 2009 pour relancer la concertation sur l'accord de modernisation de 2007 (Planet Labor, 9 novembre 2009). Il prévoit notamment la nomination d'une personnalité indépendante travaillant avec le soutien de l'ACAS pour superviser les négociations ultérieures. Il établit une procédure de règlement des différends locaux. Les bureaux ayant mis en œuvre les changements introduits par la voie de la négociation prévus par l'accord de 2007 doivent en évaluer les résultats ; ceux qui ne l'ont pas fait doivent ouvrir des négociations pour aboutir à un accord local. Les deux parties doivent notamment

s'engager à ce que le processus de réorganisation de l'entreprise se fasse dans des conditions transparentes du point de vue de la sécurité, des salaires, des normes et indicateurs d'efficacité au travail qui doivent être négociées, tout en favorisant l'aménagement d'horaires de travail flexibles pour mieux concilier vie professionnelle et familiale. L'accord de 2009 constitue donc un compromis intéressant même s'il reste beaucoup à faire pour sa mise en œuvre.

Un troisième accord, accepté par la moitié des travailleurs de Royal Mail, est signé en avril 2010. Le personnel obtient une hausse des salaires de 6,9 % sur trois ans et travaille une heure de moins par semaine, tandis que des machines modernes pour délivrer le courrier et d'autres nouvelles techniques sont mises en place. 400 £ sont prévues pour chaque salarié à temps plein qui ratifie l'accord (la somme variant au prorata du temps de travail de l'intéressé), et jusqu'à 1 000 £ pour la réalisation d'étapes considérées comme clefs pour la transformation de Royal Mail. Des bonus sont aussi prévus, destinés à être augmentés en fonction de l'amélioration de la situation de l'entreprise. L'accord allonge enfin la durée du congé maternité de dix-huit à vingt-six semaines rémunérées et le congé paternité d'une à deux semaines. L'accord prévoit des plans de départs uniquement volontaires ou des départs anticipés à la retraite. Alors que la direction envisage de flexibiliser le temps de travail à partir de 2013, les syndicats obtiennent la garantie qu'au moins 75 % des travailleurs restent à temps complet.

Si cet accord, difficilement négocié, a directement conduit à l'arrêt de la grève avant Noël 2009, la question de la privatisation de Royal Mail et de l'avenir du compromis difficilement trouvé entre l'entreprise et ses personnels s'est immédiatement reposée en 2010. La démission en mars 2010 d'Adam Crozier, président de Royal Mail devenu directeur du diffuseur ITV, et son remplacement par M. Brydon, ancien gérant du fonds de pension britannique Airways, provoque l'inquiétude des personnels sur le financement du réseau postal, le déficit de 10 milliards de livres de son régime de retraites, la précarisation des emplois et plus généralement l'avenir des accords négociés l'accord sur l'emploi et les salaires.

Quel avenir pour la négociation collective ?

La politique de rigueur rend désormais difficile toute négociation sur les réformes structurelles de Royal Mail, confronté à un avenir que personne ne souhaite affronter. Les réformes de Royal Mail se sont inscrites jusqu'en 2009 dans une tradition de négociation

collective décentralisée que de plus en plus d'employeurs publics britanniques sont tentés, en période de réduction budgétaire, de contourner. Parmi les derniers à le faire fin 2010, on trouve la Brigade des pompiers ou le Conseil municipal de Birmingham, qui cherchent à imposer des changements de conditions de travail à leurs employés en les menaçant de licenciement collectif que la loi autorise (Planet Labor, 21 septembre 2010).

L'augmentation des emplois dans le secteur public touche à sa fin en 2010. Selon l'organisme de conciliation et d'arbitrage, l'ACAS, nombre de conflits sociaux au Royaume-Uni en général et dans les services publics en particulier, en hausse, se traduisent par de plus en plus de grèves illégales⁶. Le problème des retraites reste une cause majeure de différends⁷. Le rapport de l'ACAS souligne que les salariés qui ont fait des concessions pendant la période de récession attendent désormais une amélioration de leurs conditions de travail, alors que les entreprises sont centrées sur la reconstitution de leur trésorerie. De plus en plus d'entreprises ferment leur régime de retraite aux nouveaux employés, voire à leurs membres actuels. L'ACAS conseille désormais aux employeurs de collaborer avec le personnel, et aux syndicats de jouer la transparence pour éviter une vague de grèves.

Tous les partis politiques en campagne pour les législatives, aujourd'hui d'accord sur la nécessité de réduire les dépenses publiques, ont fait savoir qu'ils comptaient poursuivre la libéralisation des services publics, soit en les privatisant comme Royal Mail, soit en les transformant en entreprises sociales. La poursuite du recours aux financements privés *via* le *Private Finance Initiative* (PFI) pour la construction d'écoles ou d'hôpitaux est décidée quelle que soit la majorité parlementaire.

Les divergences entre partis portent sur l'ampleur et le calendrier de la libéralisation des services publics. Le parti travailliste a développé un projet de « banque du peuple ». Le chancelier de l'Échiquier, Alistair Darling, a annoncé début 2010 que les contributions aux pensions du secteur public devaient être réduites d'un milliard par an et que toutes les augmentations salariales du secteur public doivent être plafonnées à 1 % pendant deux ans à

⁶ Une grève est légale au Royaume-Uni si elle a fait l'objet d'un vote organisé par les syndicats et qu'elle est annoncée au préalable. Les syndicats doivent envoyer au domicile des salariés un bulletin de vote financé par eux ; la décision de faire grève doit être adoptée à la majorité par un vote par correspondance et à bulletin secret ; le conflit ne peut concerner que des matières précises, telles que les conditions d'emploi, l'embauche, le licenciement, la répartition du travail, l'affiliation syndicale, les règles de discipline ou les procédures de consultation des salariés.

⁷ Rapport de l'ACAS, mars 2010.

compter de 2011. Concernant Royal Mail en particulier, alors qu'en France la filiale de La Poste annonce sa nouvelle offre de crédits à la consommation quatre ans après être officiellement devenue la Banque postale, le gouvernement britannique montre des ambitions équivalentes pour Royal Mail : offrir des comptes courants aux particuliers et aux entreprises, des prêts immobiliers et des comptes épargne pour les mineurs. Il s'agit alors de réinventer l'industrie des services financiers pour construire un système « plus juste, plus responsable et auquel les gens font plus confiance » selon les termes du ministre de l'Industrie en 2009. *The Guardian* soutient le bien-fondé d'une solution postale pour les opérations bancaires, solution censée constituer un système de financement plus démocratique, grâce au rôle unique que peut jouer Royal Mail : elle possède un réseau de bureaux de poste plus vaste que celui des agences bancaires et 28 millions de clients. Le parti travailliste présente donc en mars 2010 les détails de son projet de création d'une banque postale offrant de nouveaux services financiers de proximité adossés aux 11 500 bureaux de poste du pays. Il inclut les comptes épargne, les comptes courants et un accès plus large aux comptes bancaires individuels souscrits chez Santander et Royal Bank of Scotland pour encourager l'épargne et assurer un accès au crédit aux personnes les plus démunies financièrement, en proposant d'abonder à hauteur de 50 % l'épargne déposée sur les nouveaux comptes par des particuliers à bas revenus. Il prévoit aussi un prêt immobilier destiné aux acquéreurs d'un premier logement et un compte épargne dédié aux enfants.

Le parti conservateur en campagne développe de son côté un projet de coopérative postale. En octobre 2009, George Osborne affiche l'intention de geler les salaires dans le secteur public et de changer la loi sur les votes permettant de déclencher une action collective. Cette dernière ne pourra avoir lieu que si elle est soutenue par la majorité des travailleurs autorisés à se prononcer : autrement dit, les abstentions seront considérées comme des oppositions. Il met également à l'ordre du jour l'interdiction des grèves dans les services publics essentiels. Les propositions du parti conservateur visent par ailleurs à donner aux employés du secteur public le droit de former des coopératives ou des entreprises sociales leur appartenant. Ces entreprises existent déjà dans le domaine de la protection sociale, du logement social ou des loisirs, avec une forte pression pour les développer dans le secteur des soins. À la façon dont le britannique John Spedan Lewis⁸ avait décidé, après la crise de 1929,

⁸ John Lewis (1885-1963) était un homme d'affaires fondateur de la société du même nom. Après avoir pris le contrôle de la banque d'Oxford Street à la mort de son père en 1928, il fonde officiellement *John Lewis Partnership* et commence en 1929 la distribution des bénéfices aux employés de la société. Il achève le transfert de la propriété et le transfert de son contrôle aux employés en 1950.

de distribuer les actions et profits de son entreprise à ses salariés, l'objectif est de faire quitter les services administratifs de la sphère publique pour les organiser en coopérative ou en entreprise à but non lucratif. La création de coopératives est cependant traditionnellement un thème de gauche au Royaume-Uni. Une trentaine de députés travaillistes sont en effet aussi affiliés au parti coopératif et celui-ci a estimé que le projet conservateur était incompréhensible. Le Labour de G. Brown s'est montré ouvert à l'idée d'un transfert de la propriété de certains services publics tels que la poste vers leurs salariés, comme le font les magasins de la chaîne John Lewis.

L'intention du nouveau gouvernement britannique dirigé par David Cameron est de privatiser Royal Mail. Le secteur privé attend l'ouverture totale à la concurrence, en particulier le groupe néerlandais TNT qui espère la levée des barrières l'empêchant de déployer son propre réseau de postiers. L'accord de coalition publié par le nouveau gouvernement issu des élections de mai 2010 unissant conservateurs et libéraux-démocrates précise que celui-ci cherchera à assurer une injection de capitaux privés dans Royal Mail avec une possibilité d'attribution d'au moins 10 % des actions à ses employés, dépassant le pourcentage d'action allouées aux employés de British Telecom, British Gaz ou British Airways. Le nouveau gouvernement s'est en revanche engagé à maintenir dans le giron de l'État Post Office Ltd, la filiale de Royal Mail qui gère le réseau des bureaux de poste. Il a promis de développer ses activités pour assurer l'avenir du réseau. Il a également mis à l'ordre du jour la création d'une banque postale, la *Post Office Bank*, qui permettrait de dégager des recettes supplémentaires. La solution d'une banque postale permet en outre une concurrence des prix avec les banques pour les clients modestes ou pauvres, auprès desquels la banque postale a une meilleure image que celle des banques. Décrite par certains comme un cadeau fait aux syndicats, l'offre d'actions aux salariés est pourtant dénoncée par le secrétaire général du CWU Billy Hayes et jugée profondément méprisante pour ceux qui ont investi leur vie professionnelle dans le service public : « Le peuple britannique possède actuellement 100 % de Royal Mail ; or 90 % seront cédés aux institutions financières qui sont responsables de la crise actuelle ». Même si le projet de loi sur les services postaux visant à privatiser Royal Mail est passé en troisième lecture à la Chambre des Communes en janvier 2011, le CWU rejoue sa stratégie victorieuse de 1994 et 2009 en organisant une résistance parlementaire et en allant sensibiliser les électeurs, notamment dans les circonscriptions rurales, aux conséquences de la privatisation sur la détérioration du service rendu aux entreprises et aux citoyens et de l'augmentation des tarifs (Planet Labor, 14 janvier 2011).

Ainsi, les accords signés en 2007 et 2009 sur les salaires et l'emploi risquent de constituer la dernière opportunité de compromis entre la direction et les syndicats sur la modernisation de l'entreprise, voire peut-être sur la modernisation du secteur public dans son ensemble. Dans l'ensemble du secteur public britannique d'ailleurs, une négociation entre le Cabinet Office et cinq autres syndicats avait permis de déboucher sur un accord relatif aux départs de fonctionnaires (Lefresne, 2010). Cet accord est aujourd'hui également remis en cause par le gouvernement qui tente de faire voter rapidement le texte par le Parlement sans le soumettre à la négociation pourtant obligatoire dans ce champ. La loi actuelle autorise les licenciements collectifs, de plus en plus fréquents dans le secteur public, et environ 50 000 emplois ont été supprimés dans l'administration locale en 2010 (Planet Labor, 25 novembre 2010). La menace de licenciement, utilisée de manière de plus en plus extensive par l'employeur public pour obtenir des concessions sur les conditions de travail, implique la consultation des représentants des salariés sur une période de quatre vingt dix jours (Planet Labor, 25 novembre 2010). Confrontés aux difficultés de financement issues des réductions budgétaires, de plus en plus d'employeurs publics britanniques cherchent désormais à contourner la structure et les modalités de la négociation collective, conscients qu'ils n'obtiendront pas les concessions souhaitées de la part des représentants syndicaux. Ni l'État ni les syndicats ne semblent aujourd'hui vouloir affronter la négociation des réformes de Royal Mail.

Pour aller plus loin

- Régulateur : www.psc.gov.uk
- Statistiques nationales : www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0907.pdf
- Observatoire européen des conditions de travail : www.eurofound.europa.eu
www.planetlabor.com
- Join-Lambert O., Lefresne F. (2007), « Des retraites encore plus tardives. Des pensions plus égalitaires ? », *Chronique internationale de l'Ires*, n° 109, novembre, p. 78-90.
- Kober-Smith A., Leydier G., Sowels N. (dir.) (2010), « Nouvelle gestion publique et réforme des services publics sous le New Labour », *Observatoire de la société britannique*, n° 8, janvier.
- Thatcher M. (2007), *Internationalisation and Economic Institutions: Comparing the European Experience*. Oxford University Press, Oxford.
- Lefresne F. (2010), « Royaume Uni : le plan d'austérité le plus sévère depuis la Seconde Guerre mondiale », *Chronique internationale de l'Ires*, décembre.
- Wierink M. (2011), « Pays Bas. La Libéralisation des services postaux : beaucoup de flexibilité, peu de sécurité », *Chronique internationale de l'Ires*, mars.

Texte publié dans laviedesidees.fr, 22 mars 2011.

© laviedesidees.fr