



HAL
open science

Les salaires de la pauvreté

Timothy Whitton

► **To cite this version:**

Timothy Whitton. Les salaires de la pauvreté. *Revue française de civilisation britannique*, 2000, 11 (1), pp. 81-100. hal-01017425

HAL Id: hal-01017425

<https://uca.hal.science/hal-01017425>

Submitted on 3 Jul 2014

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.

**REVUE FRANÇAISE
DE
CIVILISATION BRITANNIQUE**

**PAUVRETÉ ET INÉGALITÉS
EN GRANDE-BRETAGNE
1942-1990**

Crecib.

Publication du Centre de Recherches en Civilisation Britannique

**REVUE FRANÇAISE
DE CIVILISATION
BRITANNIQUE**

publiée par

Le Centre de Recherches et d'Études en Civilisation Britannique

(CRECIB)

Volume XI
N° 1

**PAUVRETÉ ET INÉGALITÉS
EN GRANDE-BRETAGNE
1942-1990**

Responsable du numéro :
Jean-Paul RÉVAUGER

Directeur de la publication : Michel LEMOSSE

Les salaires de la pauvreté

PAR*

Timothy WHITTON

RÉSUMÉ

LES SALAIRES DE LA PAUVRETÉ

Tous les partenaires sociaux ont leur part de responsabilité dans la pérennité du phénomène des bas salaires. La fixation de salaires minima a été tolérée plutôt qu'intégrée dans les différentes politiques visant à endiguer l'extension de la pauvreté due aux bas salaires. Travaillistes et syndicats ont toujours accordé une place importante à la convention collective dans l'élaboration des politiques des revenus car elle est au cœur de la relation qui les unit. Les conservateurs, en revanche, surtout depuis 1979, ont tout mis en œuvre pour libérer le marché de l'emploi, privilégiant ainsi la négociation directe entre employés et employeurs. En marge du développement du *Welfare State*, les pouvoirs publics ont mis en place une stratégie d'interaction entre allocations sociales et salaires pour pallier les situations de pauvreté les plus flagrantes. Pourtant, subventionner les salaires qui n'assurent pas un niveau de vie décent revient à les cautionner. Les *Wages Councils* nous offrent la possibilité de mesurer l'efficacité de la protection statutaire des salaires et les limites de la convention collective mais ne doivent pas faire oublier le fait que de nombreux actifs, parmi les plus marginalisés, échappent à tout contrôle. Ce sont véritablement les plus pauvres de l'économie britannique.

ABSTRACT

POVERTY WAGES

Unions, management and governments all share responsibility for the extended life-span of low pay. Minimum wage machinery has been put up with rather than integrated into policies designed to eradicate poverty stemming from low wages. The Labour Party and the trade unions have constantly placed collective bargaining high on the agenda when mapping out incomes policies because it is at the heart of the relationship that unites them. The Conservatives on the other hand and all the more so since 1979, have done their utmost to free the labour market favouring one-to-one negotiations between employees and their employers. On the fringe of the welfare state, the authorities have established a policy of combining benefits and wages in order to deal with the most alarming cases of poverty. Yet subsidising wages that cannot provide a decent standard of living amounts to agreeing that they should exist in the first place. The Wages Councils give us the opportunity to assess the efficiency of statutory minimum wages and the extent to which collective bargaining can come up with the goods. Even so, one must never forget that a great many employees working on the outer edges of the industrial spectrum are beyond the remit of all official control. These people are the poorest employees in the British economy.

* Département d'anglais, Université Blaise Pascal, 34 avenue Carnot, 63037 Clermont-Ferrand.

La récente mise en place (avril 1999) d'un salaire minimum professionnel en Grande-Bretagne a mis un terme à presque un siècle d'atermoiements. Si Beveridge avait su à quel point ce minimum à caractère social allait être source de frictions entre les partenaires sociaux, il lui aurait certainement accordé un court paragraphe dans son rapport. Pour ainsi dire, le salaire minimum n'y figure pas. Selon l'auteur, afin de pourfendre le géant « besoin », il convenait avant toutes choses d'éradiquer le chômage. On est tenté d'en déduire que pour Beveridge les bas salaires ne constituaient pas un obstacle sur le chemin qui devait mener à « sa » société plus juste et équitable.

Quelque quarante ans plus tard, ce fut le tour de Margaret Thatcher de dénoncer avec la plus grande virulence non pas tant l'institution d'un salaire minimum que toute intervention de l'Etat qui, selon elle, constitue d'une part une entrave à l'embauche et d'autre part gêne le libre jeu des forces du marché. Mais alors que les gouvernements de Margaret Thatcher étaient confrontés à un chômage de masse structurel, Beveridge n'avait pas envisagé ce phénomène. D'après lui, le chômage était un mal qui *devait* tout simplement disparaître si on voulait plus de justice sociale et afin d'y mettre un terme l'Etat *se devait* d'exercer une influence forte sur le marché de l'emploi. Selon Margaret Thatcher, au contraire, il incombait aux individus de trouver les moyens de s'en sortir, l'Etat étant là pour garantir une liberté d'action à chacun.

L'un et l'autre sont par conséquent responsables, entre autres choses, d'une hiérarchie des salaires qui comporte les deux extrêmes : des rémunérations fabuleuses qui font la joie des amateurs de manchettes – surtout quand il s'agit de cadres employés dans le secteur publicⁱ - et des salaires de misère qui rappellent une époque que l'on pensait révolue où le *sweated labour* était courantⁱⁱ. Beveridge l'est par sa naïvetéⁱⁱⁱ et Margaret Thatcher l'est à cause de son manque de compassion envers ses concitoyens les plus démunis. Quoi qu'il en soit, tous deux aboutissaient à la même conclusion, chacun à sa manière : le chômage est source de misère et les bas salaires ne sont qu'un effet certes pervers, mais essentiellement secondaire du marché de l'emploi.

Désigner des coupables est chose aisée si tant est que l'on se satisfasse d'un « Beveridge aurait pu » ou d'un « les autres auraient dû ». Compte tenu de la tâche qui fut confiée à Beveridge, à savoir l'élaboration d'un projet qui crée un système d'assurance sociale pour les Britanniques, il est vrai qu'il disposait d'un créneau idéal pour porter un coup au phénomène des bas salaires : vanter les mérites d'un plancher minimum en-dessous duquel il serait interdit de payer tout employé aurait sans doute trouvé sa place et dans le corps et dans l'esprit de son rapport. Les politiques auraient été tentés de prendre le problème à bras le corps pendant la première phase de la mise en place du *welfare state*.

Les hypothèses ne manquent pas, les exemples de l'étranger non plus car si la Grande-Bretagne a hésité longtemps avant d'adopter un salaire minimum interprofessionnel, certains de ses voisins ont choisi cette voie bien avant. Il n'en demeure pas moins que les Britanniques, essentiellement par le biais de Beveridge, peuvent se targuer d'avoir adopté le principe d'un revenu minimum accessible à tout citoyen^{iv}. Tandis que le revenu minimum relève des « droits inaliénables » décrits notamment par T.H Marshall en 1950^v, il a fallu un certain temps pour que le salaire minimum entre dans le même cadre des accords de principe entre citoyen et Etat, du moins entre ceux qui travaillent et l'Etat.

Salaire minimum, revenu minimum, l'un n'exclue pas l'autre mais les deux font l'objet des mêmes débats acharnés quant à leur montant, leur portée et surtout le but recherché. Retracer le chemin de la protection des salaires en Grande-Bretagne permet de prendre la mesure de l'importance qu'attachent les différents acteurs de la vie sociale à enrayer la misère associée à un niveau de gains jugé insuffisant. Ainsi, cet élément de la vitrine des valeurs sociales d'un pays apporte un éclairage particulier sur sa conception de la pauvreté.

Le rapport Beveridge

Dire que selon Beveridge la perte du pouvoir d'achat est à l'origine de situations de pauvreté car elle propulse les familles dans le « besoin » n'est qu'un rappel de l'idée fondamentale de son rapport. Nonobstant, cette affirmation permet d'avancer l'hypothèse selon laquelle ce sont surtout les principes égalitaristes de Beveridge qui l'ont parfois conduit à négliger l'essentiel^{vi}. Ainsi, dans l'une de ses conclusions intitulée *Abolition of Want as a Practicable Post-War Aim* il affirme de nouveau que :

(...) Want could have been abolished before the present war by a redistribution of incomes within the wage-earning classes, without touching any of the wealthier classes. This is not to suggest that redistribution of income should be confined to the wage-earning classes ; still less is it said to suggest that men should be content with avoidance of want, with subsistence incomes. It is said simply as the most convincing demonstration that abolition of want just before this war was easily within the economic resources of the community ; want was a needless scandal due to not taking the trouble to prevent it.^{vii}

Plus loin, Beveridge affirme que : *(...) First, growing general prosperity and rising wages diminished want, but did not reduce want to insignificance. The moral is that new measures to spread prosperity are needed. (...)*^{viii} Pourquoi alors n'a-t-il pas préconisé une mesure qui permette aux pouvoirs publics de s'attaquer à la pauvreté liée aux bas salaires ? Pourquoi ne pas les avoir hissés au rang de « géant » à pourfendre ?

Pour Beveridge il est des « géants » qu'il convient d'abattre si l'on veut s'affranchir du « besoin ». Il s'agit là d'une vérité absolue, d'une simplicité qui valut à son rapport le triomphe populaire que l'on connaît. En revanche, il est d'autres géants qui même lorsque l'objectif principal est de réduire le « besoin », se dressent comme autant d'obstacles incontournables. L'initiative personnelle est un cas d'espèce car Beveridge répète à l'envi son souci de ne pas l'étouffer : les minima qu'il préconise sont conçus pour assurer la subsistance des bénéficiaires mais ne doivent pas les inciter à s'en contenter. Au contraire, tout en palliant les besoins de première nécessité, ils sont censés servir de support pour que chacun améliore son sort. Ainsi, certaines valeurs auxquelles les Britanniques sont fortement attachés, même si elles peuvent aboutir à des formes de pauvreté avérées, ne font pas l'objet d'un traitement spécifique dans son rapport. C'est ainsi que les bas salaires ont bénéficié d'une situation de compromis née des hésitations à remettre en question un « droit » syndical acquis de longue date.

Il est réconfortant de penser que l'instigateur principal de l'intervention de l'Etat dans la fixation de salaires minima là où la présence du législateur s'avère indispensable fut Winston Churchill. Réconfortant car c'est un homme d'Etat – et non un fonctionnaire inconnu - qui prend en considération le sort peu enviable des employés les plus exploités de l'industrie britannique^{ix}. Churchill souligna à la fois les méfaits sociaux des salaires de misère mais également leurs conséquences néfastes sur l'ensemble de l'appareil économique et industriel. Tout en dénonçant la misère humaine générée par le respect absolu des sacro-saintes lois du marché, Churchill reconnaissait les limites de l'action syndicale.

Les *Trades Boards*, précurseurs des *Wages Councils*^x furent créés en 1909 et permirent au Parlement de concilier deux objectifs : le renforcement des moyens de consultation entre patronat et salariés en priorité, et la suppression de la pauvreté due aux salaires anormalement bas, une sorte de dernier filet de sécurité. A terme, le législateur espérait voir ces *Trades Boards* disparaître au fur et à mesure que la convention collective se mettrait en place. Ceci explique en partie la réticence des pouvoirs publics à instaurer un salaire minimum car même

si cette mesure avait eu l'avantage de supprimer d'un coup les salaires les plus bas, elle aurait également nui aux vertus de la négociation directe entre patronat et salariés, négociation qui présentait aux yeux de tous l'avantage indéniable de la souplesse : chaque secteur pouvait au moins essayer d'adapter ses salaires aux conditions spécifiques qui lui étaient propres^{xi}. La loi de 1918 sur les *Trades Boards* alla encore plus loin dans le sens de la consolidation, avant tout, de la négociation, tout comme la mise en place la même année des *Whitley Councils* dont l'objectif unique fut de stimuler la négociation au sein de secteurs où le dialogue s'avérait difficile entre patrons et salariés. Se greffait sur ces deux types de conseils la *Fair Wages Resolution* de 1891, modifiée en 1909 qui obligeait l'Etat, en tant qu'employeur, et ceux qui travaillaient pour le compte de l'Etat, de respecter les taux de salaires « conventionnels », c'est-à-dire ceux pratiqués dans la localité^{xii}.

Il en résulta une certaine confusion soulignée par la commission présidée par le Vicomte Cave en 1921. Selon elle, les *Trades Boards* étaient un échec car aucune amélioration de la négociation dans les secteurs n'avait été constatée. Cave en conclut que l'intervention de l'Etat devait se limiter à la fixation de salaires minima puisque de toute façon c'était la seule chose dont il pouvait assumer la responsabilité avec un tant soit peu d'efficacité^{xiii}. En dépit de ses recommandations, le système ne fut pas modifié et à l'approche de la deuxième guerre mondiale les pouvoirs publics se montraient toujours enclins à privilégier la convention collective plutôt que de recourir à la législation pour limiter les méfaits liés aux bas salaires. A ce propos, la guerre ne diminua pas l'activité syndicale ; au contraire d'aucuns prétendent qu'elle s'en trouva renforcée^{xiv}.

Il n'est pas étonnant donc que Beveridge n'ait pas cédé à la tentation de proclamer les avantages d'un salaire minimum interprofessionnel, ne serait-ce que par envie de voir disparaître les bas salaires. Pour lui, la convention collective était une pièce maîtresse dans la future collaboration entre les organisations syndicales et l'Etat à condition qu'elle serve l'intérêt collectif au lieu de l'intérêt individuel, fût-ce celui d'une quelconque organisation ouvrière.

Here it is sufficient to say that they [the essential liberties] are liberties which must be exercised with responsibility, not licenses to behave in any way one pleases. (...) Collective bargaining for wages should continue, but the bargainers must be responsible, looking not to the snatching of short sectional advantages, but to the permanent good of the community.^{xv}

D'où le merveilleux compromis auquel on aboutit en 1945 lorsque les *Trades Boards* furent transformés en *Wages Councils*. Ces derniers fonctionnaient de la même manière que leurs prédécesseurs mais désormais la fixation de salaires minima concernait des *catégories* d'employés frappés par les bas salaires plutôt que des *secteurs* de l'industrie britannique^{xvi}. De toute évidence, on persistait à croire que l'organisation ouvrière était une arme plus efficace contre les bas salaires que l'intervention directe de l'Etat.

Salaires minima et politique des revenus

L'accession à de meilleures conditions de travail appartient à ceux qui maîtrisent leur pouvoir de négociation. Le potentiel d'influence des titulaires de bas salaires sur leurs employeurs est donc très réduit. Alors que la négociation entre employés et patronat dans les secteurs bien organisés tendait à viser des salaires maxima, l'inverse se produisait dans ceux protégés par les *Wages Councils*. De ce point de vue les ouvriers concernés par les minima ne participaient que marginalement à la vie économique de leur industrie. Pourtant, afin qu'une politique des revenus parvienne à assurer une distribution plus équitable de la masse salariale,

en fonction du degré d'autodétermination de chaque secteur d'activité par exemple, un engagement accru des plus démunis était nécessaire.

Dans ce but et pour préparer l'industrie à leur future politique des revenus, les travaillistes apportent une modification supplémentaire à la *Fair Wages Resolution* de 1891. La nouvelle résolution stipule que les modalités d'emploi établies par voie de négociation entre syndicats et patronat sont automatiquement extensibles à l'ensemble du même secteur d'activité, devenant par là même des accords de branche. Par ailleurs, en l'absence de conditions reconnues à la fois par employés et employeurs, ces derniers sont dans l'obligation de respecter les modalités d'emploi « pratiquées dans la localité ». En d'autres termes, les employeurs étaient assujettis aux mêmes règles que l'Etat lorsqu'ils établissaient des contrats de travail.

En 1948, le Parti travailliste expose ses idées sur la politique des revenus dans son livre blanc intitulé *Personal Incomes, Costs and Prices*. Pour essayer de juguler une inflation galopante, le gouvernement demande aux *Wages Councils* de respecter les hausses de salaires préconisées pour l'ensemble de l'industrie sachant qu'il peut, s'il le souhaite, l'exiger, alors que la collaboration des syndicats dans la lutte anti-inflationniste était bien plus aléatoire^{xvii}. Le *Trades Union Congress* (TUC) se déclare favorable à ce qu'une attention particulière soit accordée aux travailleurs à bas salaires mais est hostile à toute mesure susceptible de réduire les différentiels de salaires obtenus par voie de négociations. Ainsi se dessinent les traits d'une approche pour le moins ambiguë du mouvement syndical envers les plus démunis : sa méfiance à l'égard de toute ingérence de l'Etat dans ses affaires l'empêche d'apprécier les limites de son action. En effet, le TUC a d'une part tout loisir de demander que toute politique des revenus contienne des dérogations en faveur des plus démunis. D'autre part, il s'évertue à expliquer qu'un degré de flexibilité est souhaitable ne serait-ce que pour pallier, par le biais de salaires fixés au-dessus des seuils préconisés par l'Etat, la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs. Autant d'entorses au règlement qui au fil du temps devaient avantager non pas les plus pauvres mais les mieux organisés.

Suite à la crise monétaire survenue en 1949, un *Working Party on the Stabilisation of Wages* est créée. Ce comité prône l'intervention de l'Etat dans la politique des revenus mais ses conclusions sont rejetées par le TUC qui continue à vanter les mérites de la maîtrise volontaire de la masse salariale. Un deuxième comité se réunit quelques mois plus tard et réussit à faire adopter un plafond de 5% aux augmentations mais la guerre de Corée met un terme à cette entente. Pendant la dernière année du gouvernement travailliste les deux Ministres des Finances, Cripps et Gaitskell, toujours dans le but de maîtriser l'inflation et de trouver un terrain d'entente avec les syndicats, essaient d'imiter des systèmes de négociations en place à l'étranger, notamment dans les pays scandinaves où salaires et primes sont étroitement liés à la productivité. Aux yeux des pouvoirs publics cette conception de la politique des revenus pouvait répondre aux exigences à la fois des syndicats et de la démocratie industrielle si chère au Parti travailliste. Ces efforts ne sont pas récompensés notamment à cause de l'incapacité de l'Etat et des syndicats de s'entendre sur le contrôle des prix mais ils jettent les bases des manœuvres futures entreprises par les partenaires sociaux dans le but d'échafauder une politique des salaires.

Inflation et productivité : la politique des revenus des Conservateurs

Butler, le nouveau Ministre des Finances conservateur, promet moins d'intervention de l'Etat dans les affaires de l'industrie mais continue, tout comme ses prédécesseurs, de faire de la lutte contre l'inflation une priorité. Compte tenu de ces deux engagements, le gouvernement essaie de contenir l'explosion des prix au détriment d'une répartition plus

équitable de la masse salariale pourtant demandée par les syndicats. Ce dialogue de sourds contribue à l'instabilité de la conjoncture dont les premiers à pâtir sont les plus pauvres.

Le taux d'inflation met en évidence la faiblesse majeure des *Wages Councils* à savoir la lenteur inhérente à ce type d'appareil administratif. Tandis que les secteurs organisés peuvent compter sur la puissance des syndicats pour défendre leur pouvoir d'achat, les secteurs protégés sont obligés de se satisfaire de la révision annuelle de leurs salaires. Par ailleurs, le Ministre du Travail, soucieux d'aligner les augmentations consenties sur les accords conclus avec les syndicats, aussi illusoire fussent-ils, a tendance à retarder la signature des ordonnances émanant des *Wages Councils*, à tel point qu'en 1952, pas moins de douze sont renvoyées à la table des négociations. Le TUC réagit vivement à ces méthodes, en demandant audience auprès du premier ministre lui-même mais la démarche des syndicats traduit plus leur envie d'intégrer les secteurs à bas salaires dans le conflit perpétuel qui les oppose au gouvernement que leur engagement d'aider leurs « frères » les plus touchés par les bas salaires.

En 1955 Macmillan accède au poste de Ministre des Finances et une année plus tard il publie son livre blanc intitulé *The Economic Implications of Full Employment*. Hormis la litanie habituelle sur l'inflation, source de tous les maux du pays, Macmillan se livre à une plaidoirie en faveur d'une collaboration plus étroite avec les syndicats pour retrouver la stabilité dont a besoin la Grande-Bretagne si elle veut consolider sa position sur la scène internationale. Le TUC maintient sa position en rejetant tout plan dont l'objectif serait le rétablissement de l'économie par une politique des salaires restrictive. La crise de Suez en 1956 et les conflits déclenchés par les dockers s'ajoutent à l'instabilité des prix, et lorsque la livre sterling connaît une crise sans précédent le gouvernement demande un plafonnement des prix^{xviii} qui est presque instantanément boycotté par le TUC. L'année suivante le *Council on Prices, Productivity and Incomes* est créé et procède aux gels périodiques des salaires dans certains secteurs publics ainsi que des augmentations négociées par les *Wages Councils*. Le gouvernement peut en effet contraindre ces conseils à respecter scrupuleusement les grandes lignes de la politique des revenus tandis que les autres secteurs échappent à ces mêmes directives. Le tableau suivant indique la disparité entre les augmentations de salaires obtenues par les secteurs organisés par rapport à ceux « protégés » par les *Wages Councils* sous les gouvernements conservateurs.

Sur toute la période l'écart s'établit à 3,5%, mais la comparaison est d'autant plus parlante qu'elle porte sur les deux catégories d'ouvriers les moins bien payés, l'une se trouvant à l'échelon à peine au-dessus de l'autre dans la hiérarchie des salaires. Il coule de source qu'une comparaison ne serait-ce qu'avec le salaire moyen, tous salaires confondus, donnerait des écarts bien plus importants.

TABLEAU 1

Modifications annuelles du taux minimum horaire moyen. Comparaison entre les secteurs des *Wages Councils* et les ouvriers spécialisés des autres secteurs, 1951-1963.

Date	<i>Wages Councils</i>	Autres secteurs	Ecart
	%	%	%
1951	8,9	10,3	-1,4
1952	7,3	6,9	+0,4
1953	5,1	3,0	+2,1
1954	2,4	5,6	-3,2
1955	2,4	5,3	-2,9
1956	7,7	7,6	+0,1
1957	5,0	5,8	-0,8
1958	4,1	3,9	+0,2
1959	2,0	1,1	+0,9
1960	5,1	6,9	-1,8
1961	7,3	5,0	+2,3
1962	5,7	3,3	+2,4
1963	3,2	5,0	-1,8

Source : Steele, R., « The Relative performance of the Wages Councils and Non-Wages Council Sectors and the Impact of Incomes Policy », in *Journal of Industrial Relations*, vol. 17, London: London School of Economics, 1979, p. 228.

Pourtant l'inflation n'est pas le seul élément qui contribue à l'aviilissement des salaires du bas de l'échelle. Puisque les négociations sont étroitement liées à la productivité, les secteurs protégés se retrouvent d'emblée lésés. Leur activité est, dans la plupart des cas, à fort contenu de travail et le progrès technologique n'y a qu'un impact très limité^{xix}. Les secteurs organisés en revanche peuvent, eux, tabler sur des augmentations grâce à l'amélioration constante de leurs techniques de travail mais surtout à leur présence autour de la table de négociations.

Conscients de ces inégalités et soucieux d'améliorer leurs liens avec les syndicats, les conservateurs adoptent en 1959 la loi sur les *Terms and Conditions of Employment*. Celle-ci autorise le recours à l'arbitrage unilatéral auprès des tribunaux industriels afin d'exiger qu'un employeur applique à l'ensemble de son effectif salarié les modalités d'emploi négociées par une part « substantielle » des salariés. Tout en renforçant la *Fair Wages Resolution*, l'objectif de cette démarche est de donner force de loi aux accords conclus entre les diverses coordinations ouvrières et leurs employeurs, voire d'encourager les balbutiements de négociation collective dans les secteurs les moins bien organisés. En revanche, le législateur s'engage à vérifier scrupuleusement la représentativité de la délégation ayant saisi le tribunal afin de tenir compte des « modalités d'emploi établies par une partie 'substantielle' des salariés ».

Déclarations d'intentions et politiques des revenus « volontaires »

Dans son livre blanc intitulé *National Incomes Policy : the Next Step*, publié en février 1962, le gouvernement propose un point de repère (*guiding light*) de 3-3,5% pour les hausses de salaires et invite le TUC à participer au *National Economic Development Council*^{xx}, instance de conseil et de planification économique. Le TUC accepte l'invitation mais refuse de s'associer deux ans plus tard à la *National Incomes Commission*^{xxi}, comme pour indiquer que ses ambitions sur la scène politique nationale – voire internationale - ne doivent pas être

considérées comme un amoindrissement de son hostilité envers une politique des revenus rigide, quelle que soit la couleur politique de son instigateur.

Revenus au pouvoir, les travaillistes abolissent *NICKY* et crée le *Department of Economic Affairs*. La responsabilité de ce portefeuille est confiée à Georges Brown qui sollicite l'aide du patronat et des syndicats pour définir les principes d'une politique des revenus, principes qui selon le TUC se doivent d'être réformateurs et non restrictifs. Il s'agit d'une sorte d'avertissement lancé au gouvernement qui, un an auparavant, avait pourtant mis le doigt sur « la contradiction insurmontable entre la liberté de négociation collective et une politique des revenus planifiés »^{xxiii} en rappelant aux congrès des syndicats comme à celui du Parti travailliste : « *Every major organisation here today is on record as supporting a policy of planned expansion of incomes, related to the country's rising productivity* »^{xxiii}. Comment, en effet, concilier les deux objectifs de liberté dans la négociation collective et politique des revenus planifiée tout en accordant la priorité aux bas salaires ?

A en croire la première « déclaration d'intentions » (d'une série de six élaborées entre 1965 et 1970) signée en décembre 1964 c'était bien le cas car on y lit à la première page : « *The Government's(...) social objective is to ensure that the benefits of faster growth are distributed in a way that satisfies the claims of social need and justice.* » Ce souci est répété en 1965 lorsque l'outil de contrôle choisi par le gouvernement en accord avec les syndicats, le *National Board for Incomes and Prices*, publie un livre blanc intitulé *Prices and Incomes Policies* – ce qui résume par ailleurs les souhaits de chaque camp. Des hausses de salaire de l'ordre de 3 à 3,5% sont « conseillées » mais des augmentations exceptionnelles sont admises « *when there is general recognition that existing wage and salary levels are too low to maintain reasonable standards of living.* » La « déclaration d'intentions » rendue publique en 1967 va encore plus loin dans ce sens en stipulant que pour améliorer les bas salaires le patronat peut accorder des augmentations au-delà de la norme. On demande toutefois aux employeurs de veiller à ce que ces augmentations n'aient pas de répercussions sur les autres salaires. Autrement dit les salariés mieux payés doivent renoncer à un pourcentage de leurs différentiels de salaires s'ils souhaitent une amélioration des gains pour ceux du bas de l'échelle – vœu pieu s'il en est !

L'une des conclusions de la Commission Donovan qui publie son rapport en 1968 est que la vaste majorité des grèves ne sont pas officielles et empêchent de ce fait à la fois l'Etat et le TUC de faire respecter les grandes lignes de la politique des revenus. Il faut ajouter que la spirale inflationniste est surtout aggravée par la dérive des salaires^{xxiv} dont les syndicats et le gouvernement se rejettent tour à tour la responsabilité : trop d'ingérence d'un côté et une base syndicale peu encline à suivre les lignes de ses instances dirigeantes de l'autre. Les conséquences pour les plus démunis traduisent tout l'intérêt que les décideurs leur témoignent car les bas salaires sont traités en termes d' « entorses » au règlement, de « dérogations » ou encore par le biais d'accords tacites dont les chances de réussite sont très maigres.

Compte tenu de la conjoncture et du piètre état des relations entre syndicats et gouvernement^{xxv}, souligné notamment dans *In Place of Strife* la « démocratie industrielle » reste pure chimère pour les salariés du bas de l'échelle. Malgré la rhétorique (*non-statutory pay pause, guiding light, voluntary norm, severe restraint, statutory pay freeze* et *wage standstill*^{xxvi}) et des politiques plus ou moins « volontaires », les plus pauvres, comme l'indique le tableau suivant, connaissent une compression notoire de leurs salaires pendant les années soixante :

TABLEAU 2
Modifications annuelles du taux minimum horaire moyen. Comparaison entre les secteurs des *Wages Councils* et les ouvriers spécialisés des autres secteurs, 1964-1975.

Date	<i>Wages Councils</i>	Autres secteurs	Ecart
	%	%	%
1964	5,2	3,9	+1,3
1965	8,4	3,8	+4,6
1966	1,8	5,2	-3,4
1967	4,9	5,3	-0,4
1968	4,3	8,8	-4,5
1969	1,6	10,0	-8,4
1970	13,3	14,0	-0,7
1971	8,6	10,1	-1,5
1972	11,8	15,2	-3,4
1973	6,5	10,9	-4,4
1974	35,3	25,1	+10,2
1975	21,4	26,9	-5,5

Source : Steele, p. 228.

Il est difficile, cependant, d'en conclure que le mouvement syndical se moque du problème. Cependant, pour maintenir leur pouvoir d'achat les secteurs organisés ont déjà fort à faire avec leurs propres revendications. La myriade de conditions proposées dans le cadre des diverses politiques des revenus ont aggravé l'instabilité et renforcé l'attitude belliqueuse des syndicats, surtout la base. La culture syndicale est en pleine mutation et le vent à la contestation, ce qui ne laisse que peu de place, sans pour autant les exclure, à des préoccupations plus « nobles », à des motivations qui selon la tradition syndicale constituent sa véritable raison d'être, dont, bien entendu, la lutte contre les inégalités liées aux bas salaires.

Speenhamland revisited

Les travaillistes perdent les élections de 1970 et le nouveau premier ministre organise sa politique des revenus autour de trois étapes. Il crée aussi une Commission des Prix (*Prices Board*) et une Commission Nationale des Salaires (*Pay Board*) qui proposent la pléthore habituelle d'exceptions aux augmentations de salaires préconisées par le gouvernement.

Pour les plus démunis, le *Family Income Supplement* (FIS) est introduit en 1970 sous forme d'allocations sociales octroyées aux travailleurs à bas salaires^{xxvii}. En décidant d'utiliser les allocations sociales pour rendre les bas salaires (plus) acceptables, le gouvernement franchit un pas décisif : il cautionne l'existence de salaires qui de son propre aveu ne permettent pas aux salariés de vivre décemment.

Mais si on ne veut pas céder à un sentimentalisme purement misérabiliste il convient d'interpréter cette mesure d'une autre façon. En acceptant de relever artificiellement les bas salaires, le gouvernement choisit de rendre le travail mal payé plus attractif ce qui peut encourager certaines personnes à intégrer le marché de l'emploi. Deux hypothèses sont possibles : soit le refus d'accepter des emplois à bas salaires est une réelle préoccupation et l'argent public peut servir à subventionner ce type de travail^{xxviii}, ce qui revient à dire que le gouvernement de Heath est en train de jeter les bases d'une forme de *workfare*^{xxix}, soit le gouvernement prend enfin toute la mesure des effets néfastes et durables des bas salaires et opte pour une intervention forte afin d'y remédier. Les bas salaires deviennent ainsi une

affaire publique et sortent du cadre purement conflictuel qui oppose gouvernement et syndicats.

Le gel des salaires proposé en 1972 permet aux salariés des secteurs à bas salaires de prétendre à des augmentations exceptionnelles à tel point que quelque 26 ordonnances, dont la plupart statuent sur des hausses de £1 + 4% sont approuvées par le Ministre. Une augmentation à taux fixe favorise les bas salaires tandis qu'une augmentation indexée sur le salaire les pénalise. A cet effet la troisième étape de la politique des revenus de Heath préconise le choix entre une augmentation de 7% du salaire moyen pour tout employé du secteur concerné ou bien £2.25 supplémentaires par semaine.

Comme l'indique notre tableau (voir *supra*), la politique des revenus de Heath n'a pas engendré une meilleure distribution horizontale de la masse salariale que celles de son prédécesseur. Sa loi sur les « relations industrielles » n'a servi, à l'instar des mineurs, qu'à rendre les syndicats plus solidaires, plus contestataires, d'où une explosion verticale des salaires. Les travaillistes qui reviennent au pouvoir en 1974 préparent le terrain pour leur « *Social Contract* » qui doit durer cinq années avant l'avènement du « thatcherisme ». Par la suite les choses allaient radicalement changer puisqu'on mit un terme aux fréquentes rencontres organisées au 10 Downing Street entre leaders syndicaux et ministres du gouvernement.

Le « Social Con-Trick »

A la différence des politiques des revenus précédentes, le *Social Contract* des travaillistes, fondé sur une déclaration intitulée *Economic Policy and the Cost of Living* élaborée conjointement avec le TUC, vise le long terme. Même avant sa mise en place le gouvernement abroge la loi de 1971 sur les syndicats (*Industrial relations Act*), et promet de stabiliser les prix des produits de première nécessité, de mettre en place une structure permanente de contrôle des subsides octroyés à l'industrie, de réviser la politique du marché de l'immobilier et de veiller à une meilleure distribution des revenus. En contrepartie les syndicats doivent s'engager à organiser des négociations collectives certes libres mais « raisonnables ». Pour financer ce contrôle de la demande Denis Healey, le Chancelier de l'Echiquier, se voit contraint d'aggraver la dette nationale.

Le *Social Contract* est basé sur le principe du « donnant-donnant » : en échange d'un comportement responsable, c'est-à-dire qui respecte les objectifs fixés par le gouvernement, celui-ci s'engage à introduire une gamme considérable de réformes sociales et législatives. La paix industrielle doit passer par un compromis portant sur le contrôle de la demande. Cette collaboration démarre sur les meilleurs auspices puisque le TUC annonce que les revendications salariales seront alignées sur les mouvements de l'indice des prix. Il ajoute, avec sans doute un brin d'imprudence, que ses membres sont disposés à renoncer aux petits pourcentages d'augmentation qui pourraient aider à relever les bas salaires. Par ailleurs il recommande la mise en place d'un plancher de rémunération de £25 par semaine, réévalué quelques mois plus tard pour atteindre £30. En 1975 alors que Healey constate que les salaires devançant les prix d'environ 8%, Jack Jones, secrétaire du *Transport Workers Union* suggère que des augmentations à taux uniformes soient consentis car « ...a flat-rate approach has the advantages of focusing increases on the low-paid and preventing unduly large cash increases being obtained by the high-paid. »^{xxx} Le gouvernement et le TUC se mettent d'accord sur une augmentation de £6 par semaine pour les salariés qui gagnent moins de £8500 par an.

L'année suivante, la deuxième étape consiste à accorder des hausses de 5% par semaine avec un seuil minimal de £2.50 et maximal de £4. Lors de l'étape trois du *Social Contract* les salaires de moins de £50 hebdomadaires sont relevés de 5% alors qu'au-dessus de £80 la hausse maximale est limitée à 4%. Entre les deux, le jeu « raisonnable » de la convention

collective « libre » doit jouer. L'étape quatre est annoncée en juillet 1978. Le gouvernement demande que l'ensemble des salariés se contente d'une hausse maximale de 5%, hormis ceux qui gagnent moins de £44,50 par semaine. Ceux-ci bénéficient d'augmentations exceptionnelles étudiées cas par cas par le Ministère.

Malgré le caractère *a priori* organisé et réfléchi du *Social Contract*, malgré les « bonnes intentions » déclarées ou non, les files d'attente devant les agences pour l'emploi s'allongent et l'inflation atteint des sommets rendant caduque presque le lendemain de leur parution, toute amélioration des salaires. Il en résulte des négociations sans fin, et une période d'hostilités entre les syndicats – notamment du secteur public - et le gouvernement qui aboutit au *Winter of Discontent* et la chute du Parti travailliste en 1979. Les secteurs à bas salaires qui auraient pu espérer qu'un gouvernement travailliste leur prête une attention particulière sortent déçus de cette période tout comme ceux qui avaient cru à un syndicalisme plus disposé à s'engager dans la lutte contre les inégalités que dans la défense tatillonne, voire abusive du pouvoir d'achat de ses membres :

Date	<i>Wages Councils</i>	Autres secteurs	Ecart
	%	%	%
1976	8,7	9,3	-0,6
1977	10	9,4	+0,6
1978	12,8	12	+0,8
1979	11,7	14,3	-2,6
1980	15,8	16,2	-0,4
1981	15,4	17,2	-1,8
1982	8,7	9,5	-0,8
1983	6,8	8,2	-1,4
1984	4,3	5,4	-1,1
1985	5,7	9,5	-3,8
1986	6,2	6	+0,2
1987	8,8	6,8	+2

Source : *New Earnings Surveys*, H.M.S.O., 1976-87, in Timothy WHITTON, "Les 'Wages Councils' et la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne", Université de la Sorbonne Nouvelle, Paris III, Thèse de troisième cycle, 1991, p. 105.

Bas salaires et 'thatchérisme'

La loi de 1979 sur les *Wages Councils* leur permet entre autres choses, d'établir des différentiels de salaires pour les employés dont ils sont responsables. Par ailleurs elle renforce la loi de 1975 *The Employment Protection Act* qui avait conféré un surcroît d'autonomie aux *Wages Councils* en leur permettant de négocier toutes les modalités d'emploi et non plus seulement des salaires minima. A cet effet, l'article 8 de la loi de 1959 intitulée *Terms and Conditions of Employment Act* avait été remplacé par l'annexe 11 de la loi de 1975. Cette clause avait accordé la possibilité aux employés des *Wages Councils* de porter devant l'*Advisory, Conciliation and Arbitration Service* tout litige concernant les modalités d'emploi obtenues par la voie de la convention collective, toujours dans l'esprit, d'ailleurs, de privilégier la négociation entre salariés et patronat.

Jusqu'alors, les syndicats avaient été écoutés, consultés voire à certains moments choyés par les gouvernements successifs. L'arrivée des conservateurs au pouvoir en 1979 avec à leur tête Margaret Thatcher allait marquer la fin de cette époque. « *There will be no more beer and sandwiches at n°10* » déclare la Dame de Fer qui réclame le droit de son gouvernement, élu démocratiquement, de gouverner sans avoir à solliciter l'approbation des syndicats.

Conformément à ses promesses électorales, son gouvernement entame une longue période de confrontation avec les syndicats qui au cours de la décennie se soldera par six lois visant à en restreindre la liberté d'action.

Le thatchérisme se caractérise avant tout par le désir de limiter l'intervention de l'Etat afin de laisser plus de choix aux individus^{xxxii}. Le corporatisme est honni sous toutes ses formes tandis que le mérite individuel devient presque emblématique de l'idéologie conservatrice. Dans le domaine de la gestion de l'économie nationale cette idéologie se traduit par une dévotion pour le *free market*, c'est-à-dire le jeu libre entre les forces du marché, entre l'offre et la demande. De ce fait la distribution de la masse monétaire et par voie de conséquence la masse salariale doit respecter la même logique. De surcroît, séduits par les thèses des monétaristes, au premier rang desquels Milton Friedman, les thatchériens considèrent que l'inflation est la bête noire de l'économie qu'il faut à tout prix maîtriser : l'assainissement des comptes de l'Etat passe obligatoirement par la stabilisation de la masse monétaire en circulation. Limiter l'action syndicale s'inscrit *de facto* dans cette même logique car c'est elle qui crée un déséquilibre entre les valeurs du marché. Un employé doit vendre son travail au prix qui correspond à son seuil d'adéquation avec le marché et non pas au prix plus élevé, négocié, en vertu de son pouvoir corporatiste, par son syndicat.

Il en va de même des bas salaires. Si on pousse cette nouvelle logique plus loin, les employés à bas salaires *méritent* ce qu'ils obtiennent auprès de leurs employeurs et c'est à eux qu'il revient d'améliorer leur situation. Il s'agit d'une relation simple fondée sur des valeurs simples.

Dans ce paysage les *Wages Councils* irritent. Non seulement il s'agit d'une procédure longue, compliquée et d'une efficacité très contestable mais les minima statutaires empêchent employés et patronat de convenir en toute liberté de salaires calculés par rapport au marché. La logique thatchérienne voudrait qu'à terme la négociation individuelle remplace tout accord de branche et à plus forte raison ceux conclus pour des *catégories* d'employés. La relation entre employé et patronat est avant tout une question de rapport de forces entre l'individu et son employeur qui seuls sont en mesure d'évaluer le prix que l'un doit payer pour le travail de l'autre. Toutefois, même doté d'une majorité confortable au Parlement, le gouvernement sait que rogner sur le pouvoir des syndicats sera un travail de longue haleine. Leurs habitudes corporatistes sont trop ancrées dans la culture syndicale pour qu'ils cèdent docilement à l'individualisation du marché d'où le développement somme toute limitée de la négociation directe entre employé et employeur. Dans l'ensemble, les accords collectifs sont toujours de rigueur.

En revanche, dans cette même perspective les *Wages Councils* ainsi que toute législation sur la protection statutaire des salaires sont de toute évidence condamnés. Cette condamnation est le résultat d'une idéologie politique forte - à comparer avec les « déclarations d'intentions » d'une époque révolue - mais aussi d'une réalité économique qui nécessite un traitement pour le moins radical. Les conservateurs ont en effet hérité d'un taux de chômage élevé et afin de pourfendre ce mal sont disposés à écarter tout ce qui peut constituer une entrave à l'embauche.

Alors que le bras de fer engagé entre gouvernements conservateurs et syndicats revêt toutes les caractéristiques d'une lutte idéologique, couronnée, on le sait, par la grève des mineurs en 1983-84, la suppression de la protection des bas salaires est un problème de nature différente. Le gouvernement britannique est soumis à la Convention n° 26 de l'Organisation International du Travail, signée en 1928, qui stipule que tout pays signataire doit créer ou maintenir des structures de fixation de salaires minima. La période de consultations qui doit obligatoirement précéder toute tentative d'annulation de la signature intervient une fois tous les cinq ans. En 1979, les conservateurs eurent l'occasion de rescinder la convention mais tout porte à croire que pour une question de calendrier politique cette option ne fut pas retenue. Il

était en effet trop tôt pour braver l'opinion internationale, même si la question des bas salaires n'était pas considérée comme un dossier à risques. Par ailleurs, la Charte Sociale Européenne exigeait que tous les gouvernements veillent à ce que les salariés puissent avoir accès à un niveau de vie « décent ». L'intégration européenne devait réserver bien d'autres surprises aux conservateurs.

Un pas important vers la privatisation

Il fallut attendre 1982 pour qu'un premier coup soit porté à la protection des salaires. La *Fair Wages Resolution* est abrogée et par là même, la *Schedule 11* de la loi sur l'emploi de 1975. Dorénavant les salariés ne peuvent plus recourir aux tribunaux afin de faire valoir leur droit aux salaires « conventionnels ». Il s'agit d'un pas important vers la privatisation de nombreux contrats du secteur public car les entreprises de sous-traitance ne sont plus contraintes de respecter les taux conventionnels. Les mises en adjudication prolifèrent car les autorités locales sont tenues de chercher le marché le plus favorable, et les salaires dans certains secteurs – ceux des agents d'entretien par exemple – baissent.

Depuis lors, les gouvernements conservateurs s'efforcent de vanter les mérites d'un marché du travail qui place l'économie au cœur des préoccupations. La « flexibilité » est devenue un leitmotiv au point où les salariés doivent être au service de l'économie. En créant des richesses pour soi, on crée à terme des richesses pour tout le monde, même les exclus qui bénéficieront du *trickle down effect* : l'argent finira forcément par traverser les couches sociales pour atteindre les plus marginalisés.

Fort de ces arguments les conservateurs s'attaquent aux *Wages Councils* par le truchement de deux consultations écrites, publiées respectivement en 1985 et 1988^{xxxii}. Entre-temps, la loi de 1986 simplifie considérablement leur action en limitant la fixation de salaires minima à un seul taux horaire. Par ailleurs, les jeunes de moins de vingt et un ans révolus ne sont plus protégés. La nouvelle législation a le mérite de clarifier les attributions des *Wages Councils*. En même temps, les deux consultations permettent aux conservateurs d'exposer de manière tout à fait limpide tous les arguments qui caractérisent leur approche de la protection statutaire des salaires. Ils se préoccupent du « marché de l'avenir », opposent les pratiques traditionnelles de la convention collective aux réalités économiques, au premier rang desquelles la nécessité de favoriser la flexibilité sous toutes ses formes, et dénoncent les répercussions des minima statutaires sur l'ensemble de la hiérarchie des salaires.

Les écarts enregistrés entre les salaires perçus dans les secteurs protégés et ceux des autres secteurs (voir tableau) reflètent deux réalités économiques et d'une certaine manière sociales. La compression des bas salaires pendant les années quatre-vingt ne correspond pas pourtant à une volonté délibérée du gouvernement de marginaliser davantage ce pan de la population active. En fait, c'est toute la dispersion des salaires qui s'est allongée. On évoque souvent le fossé qui se serait creusé entre les riches et les pauvres pendant cette période, et la pyramide des salaires en témoigne. Lorsque, pour avoir une monnaie stable et compétitive sur la scène internationale, l'objectif premier est de juguler l'inflation, la stabilisation de la masse monétaire (voir *supra*) et par voie de conséquence de la masse salariale s'impose. Lorsque les uns peuvent avoir accès à des niveaux de gains supérieurs, les autres en bas de l'échelle doivent se contenter de ce qui reste.

A ce propos, la transformation en 1988 du *Family Income Supplement* en *Family Credit* (FC) en dit long. D'une part le FC - contrairement au FIS qui tenait compte du revenu brut - est modulé selon le revenu *net* des bénéficiaires. D'autre part il est appliqué à la source à partir d'informations fournies par l'employeur aux services sociaux. Les employés susceptibles d'y avoir droit n'ont plus besoin de le demander pour y avoir accès. Le gouvernement justifie cette deuxième mesure en affirmant qu'ainsi, cette allocation à

caractère social ciblera mieux ceux qui en ont besoin. Ceci revient à dire que l'Etat reconnaît de manière explicite le niveau insuffisant de certains salaires et en cautionne l'existence au point d'utiliser les fonds publics pour subventionner les emplois mal payés. Il ne reste qu'un pas à franchir avant que les allocations sociales ne soient retirées en cas de chômage volontaire.

Responsables mais pas coupables

Cet article s'est attaché essentiellement à parler des pauvres de l'industrie britannique, c'est-à-dire ceux dont la pauvreté est avérée. Il existe une masse considérable d'actifs dont on sait que les salaires sont anormalement bas : ceux qui travaillent à domicile (*homeworkers*)^{xxxiii}, ceux qui travaillent à temps partiel^{xxxiv} et de manière générale les jeunes, surtout depuis la loi de 1986 sur la fixation de salaires minima. Les femmes sont très présentes dans ces trois catégories ainsi que les minorités ethniques. Il s'agit là des plus pauvres des pauvres, ceux qui échappent pratiquement à tout contrôle et à plus forte raison à toute organisation, quelle qu'en soit la nature. De ce fait les statistiques varient énormément et il est difficile d'établir leur degré de pauvreté avec certitude. Tout au bas de l'échelle on trouve les employés des *sweatshops*, ces ateliers clandestins où on embauche à la tâche et qui par nature fonctionnent en dehors de toute législation^{xxxv}.

Pour les travaillistes, les bas salaires sont un problème de société dont la solution se trouve dans la concertation avec les partenaires sociaux. Se résigner donc à l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel^{xxxvi} est en quelque sorte un aveu d'impuissance - voire d'échec - à la fois de leur complicité avec les syndicats et de leur propre politique à l'égard des problèmes posés par les bas salaires. D'où les *Wages Councils* qui, pendant près d'un siècle, étaient le compromis idéal. Un peu d'intervention de l'Etat pour protéger les flancs les plus exposés du syndicalisme mais pas trop pour donner toutes les chances à l'industrie de régler ses propres affaires grâce à la convention collective. Par conséquent, au lieu de l'intégrer dans leurs politiques communes, travaillistes et syndicats se sont trouvés acculés à accepter le salaire minimum. Pourtant, par sa simplicité, il s'agit d'une arme redoutable si on veut mettre un terme aux salaires de misère.

Quant aux conservateurs - pour lesquels, par ailleurs, la société en tant que telle n'existe pas - les bas salaires sont un problème d'ordre économique. En assainissant l'économie on donnera à ceux du bas de l'échelle les moyens de s'en sortir. Dans cette perspective le salaire minimum statutaire constitue une entrave majeure à la liberté d'action des acteurs. Pour les uns il ôte l'envie d'aspirer à mieux et pour les autres la possibilité de récompenser le mérite.

On peut supposer que si Beveridge devait réécrire son rapport, il y intégrerait le salaire minimum interprofessionnel car ses motivations se fondaient sur des idéaux et dans un monde idéal les salaires de misère n'existent pas. Les hommes politiques élèvent souvent le marché de l'emploi britannique au rang de paradigme : le taux de chômage officiel en Grande-Bretagne est très bas, et les charges qui pèsent sur les entreprises moins lourdes. C'est oublier pourtant un vieux principe selon lequel *there's no such thing as a free meal*. Le monde des affaires n'est pas dupe mais s'il voyait toute la face cachée du paradigme, elle lui couperait peut-être l'appétit.

ⁱ On parle de « *fat cat salaries* ».

ⁱⁱ Terme utilisé pour désigner le travail effectué dans des conditions sanitaires épouvantables par des personnes exploitées et sous-payées. On trouve souvent le terme *sweatshops* qui caractérise les ateliers (clandestins) où règnent les conditions décrites.

ⁱⁱⁱ Voir à ce propos l'article d'Antoine CAPET, « Beveridge's 'egalitarian' legacy and the 'revisionist' critique », in, John EDWARDS & Jean-Paul REVAUGER (eds.), *Discourse on Inequality in France and Britain*, Aldershot : Ashgate, 1998, pp. 151-161.

-
- iv Deux ans après la publication de son rapport, Beveridge répète dans *Full Employment in a Free Society, A Summary*, London : George Allen & Unwin, 1944, p. 4, que dans la lutte contre le « besoin » le revenu minimum est aussi indispensable que la sécurité de l'emploi.
- v T.H. MARSHALL, *Citizenship and Social Class*, Londres: Pluto Press, 1950.
- vi Antoine CAPET *op. cit.*
- vii Beveridge Report, *Social Insurance and Allied Services*, Cmnd 6404, London : HMSO, 1942, §445.
- viii *Ibid.*, §447.
- ix Le discours « phare » de Churchill à ce sujet fut prononcé le 28 avril, 1909, *Hansard*, vol. iv, col. 388.
- x Pour plus de détails concernant les *Trades Boards* et les *Wages Councils* voir Timothy WHITTON, « Adieu aux *Wages Councils* », *Revue Française de Civilisation Britannique*, vol. 8, n° 2, juillet 1995, pp. 65-79, ou Timothy WHITTON, « Les *Wages Councils* : bilan », *Alizés – Trade Winds*, n°7, Janvier 1994, pp. 67-90.
- xi A titre d'exemple citons l'industrie de la boulangerie qui en 1938 s'était dotée d'un *Trades Board*. Très tôt il est apparu que l'action de ce conseil avait introduit une rigidité dans les négociations car les travailleurs de nuit demandaient un salaire plus important compte tenu de leurs horaires difficiles. Le conseil ne pouvant veiller à ce qu'un seul salaire minimum soit adopté n'a pas pu s'adapter à leurs revendications.
- xii Les « *going rates* ». Voir note 10.
- xiii Cave constate que les salaires minima établis grâce à l'intervention de l'Etat sont les plus bas de l'industrie, ce dont les pouvoirs publics ne peuvent pas être fiers.
- xiv François POIRIER, « Les syndicats britanniques et la Seconde Guerre Mondiale », *QUERTY*, n°9, octobre 1996, Presses Universitaires de Pau, pp. 389-395.
- xv Beveridge, *Full Employment in a Free Society, A Summary*, Londres : Georges Allen & Unwin Ltd., 1944, p. 14.
- xvi A titre d'exemple prenons une usine dans laquelle les ouvriers de production établissent leurs salaires par la voie de négociations sous la houlette d'un syndicat. Il y a de fortes chances pour que les employés du service de restauration dont les conditions de travail sont sensiblement les mêmes sur tout le territoire ne bénéficient que de la protection offerte par un *Wages Council*. Il s'agit donc d'une *catégorie* d'employés dont les caractéristiques - un niveau de gains très faible et un pouvoir de négociation inexistant - justifient l'intervention du législateur afin de créer un « filet de sécurité » en matière de salaire.
- xvii Puisque toute hausse de salaire négociée par les *Wages Councils* était en dernière instance soumise à la signature du Ministre du Travail, celui-ci était en mesure de s'en servir pour respecter les objectifs compris dans la politique des revenus de son gouvernement.
- xviii *A price plateau*.
- xix Il est en effet difficile d'imaginer, même grâce à l'innovation technologique, de quelle manière un employé d'un service de restauration, une femme de ménage ou une couturière travaillant à la tâche sur une machine à coudre peuvent augmenter leur productivité : pour ne citer que trois des secteurs les moins obscurs sous la responsabilité des *Wages Councils*.
- xx Appelée *NEDDY*.
- xxi Appelée *NICKY*.
- xxii François POIRIER, « Contestation ou intégration ? L'alternative syndicale sous Wilson », *Revue Française de Civilisation Britannique*, vol. 10, n° 1, p. 71.
- xxiii Report of 96th Annual Trades Union Congress, Londres : TUC, 1964, p. 384, cité dans François POIRIER, *ibid.*, p. 71.
- xxiv *Wages drift*.
- xxv Voir à ce propos les revues du CRECIB, Ellipses et Editions du Temps *Les années Wilson*, 1998. Elles rassemblent divers articles qui traitent, entre autres choses, de la situation économique et des relations entre le gouvernement et les syndicats pendant les années soixante.
- xxvi Voir *For Richer for Poorer: the Changing Distribution of Income in the United Kingdom, 1961-1991*, Londres : The Institute for Fiscal Studies, 1994, p. 17.
- xxvii Voir Timothy WHITTON, "Income Supplementing and the Poverty Trap", in Patrick BARBER & Timothy WHITTON (eds), *The Dynamics of Time at Work: an Anglo-French Perspective*, Londres: The Management Centre, 1995, pp. 114-123.
- xxviii Voir David FORREST & S.R. DENNISON, *Low Pay or No Pay ?*, Londres : The Institute of economic Affairs, Hobart Paper 101, 1984.
- xxix Le *workfare* vient officiellement de voir le jour en Grande-Bretagne, après avoir traversé l'Atlantique, sous forme du programme *Welfare to Work* de Tony Blair. Voir Timothy WHITTON, « Welfare to Work : politique progressiste ou miroir aux alouettes », in *New Labour : rupture ou continuité ?*, Valérie AUDA-ANDRÉ, Gilles LEYDIER, Jean-Paul RÉVAUGER & Timothy WHITTON (eds), Presses Universitaires de Rennes, 2000, pp. . je dis bien « forme » de *workfare* car au début il s'agit d'attirer les actifs vers les emplois à bas salaires subventionnés. Le *workfare* tel qu'il a été pratiqué aux Etats-Unis – voir Laurence MEAD, *From*

Welfare to Work, Lessons from America, Londres: Institute of Economic Affairs Health and Welfare Unit, 1997, ou Charles MURRAY, *The Emerging British Underclass*, Londres: Institute of Economic Affairs, 1990 - consiste à amputer une partie des allocations sociales à ceux qui refusent d'accepter du travail, même mal payé.

^{xxx} Henry PELLING, *A History of British Trade Unions*, 4^{ème} éd., Londres: Penguin, 1988, p. 275.

^{xxxi} *To roll back the frontiers of the State.*

^{xxxii} *Consultative Paper on Wages Councils, 1985 & Wages Councils Consultation Document*, 1988,

Londres : Department of Employment.

^{xxxiii} On pense notamment aux coutières travaillant à la tâche. D'où le terme *pin-money* qui vient des aiguilles qu'elles utilisent – souvent mises dans les cheveux m'a-t-on dit - pour bâtir les vêtements.

^{xxxiv} On pense surtout aux agents d'entretien, aux femmes de ménages et à tous les métiers qui ont trait à la restauration. Voir Timothy WHITTON, « Labour's National Minimum Wage », *Revue Française de Civilisation Britannique*, vol. 9, n° 3, 1997, pp. 115-129.

^{xxxv} Les ateliers de confection sont un bon exemple ainsi que ceux où l'on fabrique de petites pièces pour l'industrie du jouet.

^{xxxvi} Voir TUC & Labour Party Liaison Committee, *Low Pay : Policies and Priorities*, Londres: TUC & Labour Party 1986.

TABLE DES MATIÈRES

Jean-Paul RÉVAUGER	Avant-propos <i>Foreword.</i>	p. 5
John EDWARDS	<i>Conceptions of Poverty, 1945-1990</i> Conceptions de la pauvreté, 1945-1990.	p. 7
Antoine CAPET	Le débat sur les inégalités, 1942-1951 <i>The Debate on Inequality, 1942-1951.</i>	p. 19
Paul SPICKER	<i>There and Back Again: The Welfare State, 1942-1990</i> Progression et régression : l'État-Providence, 1942-1990.	p. 41
François POIRIER	Syndicalisme et inégalités <i>Trade Unions and Inequality.</i>	p. 57
Ruth LISTER	<i>The Politics of Child Poverty in Britain from 1965 to 1990</i> ... Le traitement de la pauvreté chez les enfants en Grande- Bretagne de 1965 à 1990.	p. 67
Tim WHITTON	Les salaires de la pauvreté <i>Poverty Wages.</i>	p. 81
Jay GINN	<i>Poverty and Inequality Among Older People in Post-War Britain: the Gender Dimension</i> Pauvreté et inégalité chez les personnes âgées dans l'Angle- terre de l'après-guerre : le cas des femmes.	p. 101
Jean-Paul RÉVAUGER	Pauvreté, égalité et universalisme de Beveridge à Wilson <i>Poverty, Equality and Universalism from Beveridge to Wilson.</i>	p. 115
Comptes rendus <i>Book Reviews</i>	p. 129
Anciens numéros <i>Back Numbers</i>	p. 135