

Document

Les entreprises britanniques en crise évitent de recourir aux licenciements (18.07)

Le Monde – 16.07

Depuis que cette statistique existe en Grande-Bretagne - elle a été instaurée en 1971 -, jamais elle n'a connu une telle envolée. De début mars à fin mai, le nombre de chômeurs a augmenté de 281 000, selon les chiffres publiés, mercredi 15 juillet, par l'Office national des statistiques (ONS). Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) a grimpé à 7,6 %, supérieur de 2,4 points à ce qu'il était un an plus tôt, soit son plus haut niveau depuis janvier 1997. Les conservateurs étaient alors au pouvoir pour quelques mois encore, avant que les travaillistes entrent à Downing Street.

La récession que traverse le Royaume-Uni depuis l'été 2008, la pire depuis la seconde guerre mondiale, a effacé la période de quasi plein-emploi, lorsque Tony Blair était premier ministre. Pour autant, le nombre de licenciements est moins important qu'il ne le fut au début des années 1990, lors de la dernière récession, pourtant moins violente qu'aujourd'hui. Certes, les entreprises sont plus productives qu'il y a quinze ans. Mais, surtout, le marché du travail est nettement plus flexible qu'alors.

Les entreprises ont, depuis un an, massivement recours à toute une gamme d'instruments qui leur permettent de limiter les dégâts en matière d'emplois. Gel ou réduction des salaires, congés sans solde, baisse du temps de travail, notamment, sont devenus le lot quotidien des salariés britanniques. Ainsi, les 3 200 pilotes de British Airways ont accepté, lundi, un recul de 2,6 % de leur rémunération actuelle, couplé à une hausse de leur temps de travail. En échange, ils recevront des actions et, surtout, le nombre de licenciements sera limité à 78 sur 40 000 salariés. La compagnie aérienne, qui perd 3 millions de livres par jour, a également proposé à ses salariés de réduire leur salaire, de prendre des congés sans soldes ou de travailler pour rien, à l'image de son PDG, Willie Walsh, qui a renoncé à son salaire mensuel de 61 000 livres en juillet. Quelque sept mille d'entre eux ont accepté l'offre de la direction. Et huit cents autres vont travailler bénévolement pendant un mois.

British Telecom, qui a perdu 1,3 milliard de livres au premier trimestre, attend qu'une partie de ses 106 000 salariés fassent des sacrifices. L'opérateur vient de leur proposer jusqu'à un an de vacances, payées à 25 % de leur salaire. S'ils le souhaitent, ils pourront également passer à temps partiel en touchant une prime de 1 000 livres (1 200 euros). Et calquer leurs journées "off" sur le calendrier des vacances scolaires. L'entreprise (9^e employeur du pays) pourrait alors revoir à la baisse son projet de licencier 15 000 personnes dans les douze prochains mois.

Ces pratiques sont fréquentes dans les PME, où l'état d'esprit est souvent plus familial que dans les grandes entreprises. Elles ne sont pas nouvelles, non plus, dans le secteur industriel de l'automobile ou de la construction. Mais elles prennent aujourd'hui une ampleur inédite, se propagent à l'ensemble de l'économie et n'épargnent pas les services. Ainsi, le cabinet de consultants KPMG ou le groupe de presse Financial Times ont proposé à leurs salariés de passer à temps partiel.

"Les entreprises et leurs salariés ont fait preuve d'une solidarité exceptionnelle durant cette récession. Ils ont su prendre ensemble des décisions difficiles", commente John Cridland, directeur général adjoint du CBI (Confederation of British Industry). Selon un sondage de cette organisation patronale, réalisé auprès de 700 entreprises employant 3 millions de personnes et publié fin juin, 55 % des employeurs gèleront les salaires dans les prochains mois. Et deux tiers d'entre eux ont déjà pioché dans l'arsenal de mesures qu'offre un marché du travail flexible ou envisagent de le faire. Dans ce contexte, le CBI mais aussi les syndicats demandent au gouvernement de les aider, en versant, par exemple, une indemnité chômage partielle aux salariés consentants.

Les entreprises britanniques sont, peut-être, soucieuses de limiter la montée du chômage. Mais elles cherchent surtout à limiter des coûts de licenciement élevés (12 000 livres par salarié, en moyenne, selon le CBI). Elles entendent également conserver une main-d'oeuvre qualifiée qui retrouvera toute son utilité quand

l'économie redémarrera. Dans les années 90, après avoir licencié massivement, les entreprises avaient eu du mal à reconstituer leur force de travail, une fois la croissance est revenue.