
ROYAUME-UNI

I – Le souhait de continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite

Des recherches menées par le *National Childhood Development Study* (NCDS) montrent qu'à peu près 9/10 des personnes âgées entre 50 et 60 ans désirent travailler au-delà de l'âge de 65 ans, âge officiel de départ à la retraite de la sécurité sociale, ceci afin de pouvoir bénéficier d'un niveau de vie plus élevé. Ce phénomène illustre un rapide changement d'attitude de la main-d'œuvre britannique envers les retraites. Pour cette étude, la proposition suivante était suggérée à ce groupe : « À 65 ans, je continuerais à travailler si mon travail me permettait d'accéder à un niveau de vie plus élevé ». 24% des personnes consultées étaient en accord total avec cette affirmation, 74% d'entre elles étaient d'accord et 18% étaient plutôt d'accord.

La nécessité financière ne serait pas la seule motivation en faveur du travail au-delà de 65 ans. L'analyse faite par le *Longitudinal Studies* montre que 85% de ceux qui pourraient prendre leur retraite tout en ayant un niveau de vie confortable choisissent également de continuer à travailler car le travail serait « bon pour eux ». Les statistiques montrent que malgré la crise économique et la récession, les gens âgés de 65 ans constituent le groupe des travailleurs à plein temps et à mi-temps qui a le plus augmenté dans le domaine de la main-d'œuvre.

Des recherches menées en 2010 par le *Chartered Institute of Personnel and Development* ont montré que 71% des personnes âgées de 50 ans et plus avaient l'intention de continuer à travailler au-delà de l'âge officiel de la retraite. En 2008, il n'y en avait que 40%! Ces recherches montrent que soit les besoins économiques, soit les comportements, ou encore une combinaison des deux ont modifié l'attitude des travailleurs âgés au cours de l'année 2010. La preuve de ce phénomène se trouve dans les statistiques actuelles qui indiquent que les femmes de plus de 60 ans et les hommes de plus de 65 ans constituent 12% de la main-d'œuvre totale. Ce qui signifie qu'au cours des 10 dernières années, il s'est produit une augmentation de 50% du nombre de travailleurs qui travaillent au-delà de l'âge de la retraite.

La loi britannique actuelle sur le *default retirement age* de 65 ans sera abolie en octobre 2011, en raison de la situation mentionnée ci-dessus. Cela signifie que les employeurs ne pourront plus forcer une personne de plus de 65 ans à partir à la retraite et ainsi discriminer sur la base de l'âge. En effet, en 2009, il y a eu 100 000 travailleurs qui ont été forcés à prendre leur retraite par leur employeur.

L'élimination de l'âge de la retraite aura pour effet d'améliorer l'économie nationale, d'augmenter l'expertise au travail et, en même temps, d'augmenter les impôts et, de ce fait, de réduire les coûts de la sécurité sociale au niveau national. À partir d'octobre 2011, un employeur ne pourra plus licencier un salarié de plus de 65 ans à moins d'être en mesure de prouver devant l'*Employment Tribunal* que le salarié n'est plus capable de faire son travail. Certains employeurs, notamment *British Telecom*, *Co-operative*, *Marks and Spencer* et plusieurs autres ont déjà agi dans ce sens. Cette situation, nous semble-t-il, est l'avènement d'un changement culturel que l'industrie britannique devrait cultiver. Il nous semble que la modification de la loi actuelle encouragera, en 2011-2012, 1,4 million de travailleurs de plus de 65 ans à continuer à travailler. Comme cela a déjà été mentionné ci-dessus, ce groupe constitue 12,4% de la main-d'œuvre, soit 8% d'augmentation au cours des 10 dernières années. Ce pourcentage va doubler dans les 10 années à venir !

II – L'important déclin des migrants économiques des pays A8

L'année 2009 a vu un déclin important du nombre de migrants économiques au Royaume-Uni. Ce déclin est accentué, en particulier, parmi les migrants des pays de l'Europe Centrale et de l'Europe de l'Est de l'Union Européenne. Un grand nombre de migrants des pays A8 qui avaient émigré dès 2004, retournent dans leur pays d'origine. Le nombre de migrants économiques venus des pays de l'Europe Centrale et de l'Europe de l'Est au Royaume-Uni jusqu'en septembre 2010 s'élève à un peu moins de la moitié de ce qu'il était en 2009. Si en 2005, il y avait près de 200 000 migrants économiques, il semble qu'en raison de la crise économique ils ne soient plus que 140 000 en 2009, bon nombre de polonais, lithuaniens et latviens ayant quitté le Royaume-Uni entre temps. Les tendances actuelles montrent donc une baisse importante du nombre de migrants venus des pays A8 désireux de travailler au Royaume-Uni.

III – *British Airways* recrute une main-d'œuvre moins chère en raison d'un conflit collectif

British Airways (*BA*) a subi des pertes financières importantes au cours de l'année 2010 à cause, entre autres, d'appels à la grève, lancés par UNITE, le syndicat des stewards et hôtesses de l'air. La compagnie aérienne a donc décidé de remplacer progressivement les grévistes par 1 250 nouvelles recrues ; ce recrutement va s'accomplir fin 2010, début 2011. Ces nouvelles recrues toucheront un salaire inférieur et leurs conditions de travail seront également de moindre qualité. Le salaire offert est de 18 000 livres sterling par an, ce qui représente la moitié du salaire que gagnent les 11 500 salariés à l'aéroport de Heathrow à Londres. *BA* a l'intention de remplacer, d'ici 10 ans, 40% du total de ce personnel de cabine par de nouvelles recrues. Selon les affirmations de cette compagnie, 4 500 personnes auraient exprimé un intérêt au cours de la première semaine qui a suivi la parution de l'annonce d'emploi dans les journaux ; et ce, malgré les salaires inférieurs et les conditions de travail moins avantageuses !

La lutte entre *BA* et UNITE a été féroce depuis le début de l'année 2010. Au départ, UNITE a fait appel à la grève car *BA* voulait réduire le nombre des employés de cabine dans la plupart des vols de longue distance. Une fois la grève déclarée, *BA* a en représailles diminué les avantages dans trois domaines pour le personnel gréviste ; en premier lieu, *BA* a sanctionné les salariés qui avaient fait grève ; puis, la compagnie aérienne a recruté, parmi ses salariés de cabine, des personnes qui ayant volontairement accepté des conditions moins avantageuses que celles prévues par les conventions collectives ; et troisièmement, *BA* a retiré aux salariés grévistes le bénéfice des avantages habituellement accordés au personnel de cabine.

Le syndicat UNITE a l'intention de poursuivre la grève à cause de la politique adoptée par *BA* depuis juin 2010 dans ces trois domaines. On ne peut que tenter de deviner le résultat éventuel de ce conflit collectif qui se déroule entre *BA* et UNITE !

Jo Carby-Hall
Université de Hull