États-Unis

Résurgence des luttes sociales et renouvellement des stratégies syndicales

Catherine SAUVIAT *

Une vague d'activisme social s'est développée ces dernières années aux États-Unis, faisant paradoxalement de ce pays, pourtant à l'avant-garde du néolibéralisme, un nouveau laboratoire de la lutte des classes, notamment celle des précaires. Tout se passe comme si la mobilisation des travailleurs du Wisconsin puis les occupations publiques orchestrées par le mouvement Occupy Wall Street en 2011 avaient libéré les énergies contestataires et revendicatrices longtemps contenues, et ouvert le champ des possibles, en incitant à des revendications salariales inimaginables il y a quelques années. À l'automne 2012 a eu lieu, à Chicago, une grève relativement courte mais victorieuse de la section locale du second syndicat enseignant du pays, l'American Federation of Teachers (AFT), à l'occasion du renouvellement de la convention collective de ses membres. Au même moment, des grèves discontinues d'une journée appelées par des organisations proches du syndicat des travailleurs du commerce, l'United Food and Commercial Workers (UFCW), ont éclaté chez Wal-Mart, le plus grand distributeur *discount* au monde. En 2013, les travailleurs des principales enseignes de restauration rapide se sont mis en grève dans plusieurs dizaines de villes du pays, suivant en cela l'exemple des travailleurs de Wal-Mart. Soutenus par le syndicat des services, le Service Employees International Union (SEIU), ils revendiquent un salaire minimum de 15 dollars de l'heure, soit plus de deux fois le salaire minimum fédéral en vigueur. Ces journées de mobilisation s'inscrivent dans le mouvement de lutte contre les bas salaires, apparu aux États-Unis depuis quelques années.

Cette résurgence des luttes sociales n'est pas sans conséquence sur la réorientation stratégique de l'American Federation of Labour - Congress of Industrials Organisations (AFL-CIO) et de certains de ses principaux affiliés, alors que l'espoir de voir passer une nouvelle loi du travail durant le second mandat d'Obama est quasi nul et que les différentes tactiques utilisées jusqu'à présent pour endiguer le déclin syndical ont échoué en partie (campagnes de syndicalisation, accords de neutralité syndicale, etc.). La rhétorique de la

* Chercheure à l'IRES.

centrale a en effet changé, mettant l'accent sur la nécessité de construire un mouvement non *pour les* 99 %, selon le slogan devenu populaire d'Occupy Wall Street, mais *des* 99 %. Les syndicats, sur le déclin et sur la défensive, n'ont-ils pas en effet largement besoin de renouveler leurs stratégies et d'explorer des voies nouvelles d'action, en se focalisant sur des revendications précises tout en sachant s'allier avec (et s'appuyer sur) les parties prenantes existantes et les organisations locales issues de la société civile ? L'analyse des trois conflits qui suivent et du Congrès de l'AFL-CIO qui s'est tenu en septembre 2013 permet de prendre la mesure des enjeux à l'œuvre pour le syndicalisme américain.

La grève victorieuse du syndicat des enseignants de Chicago

Le syndicat des enseignants de Chicago (Chicago Teachers' Union ou CTU), la section locale de l'AFT, seconde centrale syndicale de l'enseignement après la National Education Association (NEA), a réussi ce qu'il faut bien considérer comme une prouesse dans le climat politique et syndical étasunien. En septembre 2012, les enseignants ont fait grève pendant neuf jours contre la réforme de l'enseignement en cours (salaire au mérite [1], évaluation fondée sur les résultats aux tests des élèves dans les matières de base telles que les maths et la lecture), Barack Obama ayant fait du redressement de l'enseignement public une priorité de son mandat. Cette réforme, officiellement engagée pour soutenir les enfants noirs des ghettos le plus souvent en échec scolaire, lutter contre les inégalités et les discriminations à l'accès à l'éducation et aux diplômes [2], revient de fait à une privatisation rampante du système scolaire [3]. Elle met en concurrence établissements et enseignants et aboutit à remplacer les écoles publiques (dont le personnel est syndiqué) par des « *charter schools* », c'est-à-dire des écoles publiques sous gestion privée (grâce à un contrat de concession appelé « charte »), financées sur fonds publics (encadré 1).

Elle s'appuie également sur la réorganisation complète des programmes scolaires et la réalisation d'une batterie de tests standardisés auprès des élèves. Ces tests servent de mesure pour rétribuer les enseignants (salaire au mérite), voire pour justifier la fermeture de certaines écoles (et le licenciement de leur personnel) et conduisent à un appauvrissement des matières enseignées. Cette réforme d'influence néolibérale a été poursuivie par Barack Obama qui, dans le prolongement du programme mis en place par George W. Bush en 2001 (« No Child Left Behind Act » ou « Aucun enfant laissé en arrière »), a lancé en 2009 un nouveau programme appelé « Race to the Top » (« Course au sommet »). Ce programme est destiné à stimuler les réformes dans plusieurs domaines au niveau des écoles des différents États (tests standardisés pour évaluer les enseignants, mise en

1. L'évaluation au mérite des enseignants du secteur public (fondée sur leurs compétences et certifications acquises, sur la prise en charge de responsabilités professionnelles additionnelles ou bien encore sur les résultats scolaires des élèves) est une initiative que les États pratiquent depuis une cinquantaine d'années déjà. Cependant, un certain nombre d'entre eux ont pris de nouvelles initiatives ces dernières années en faveur du renforcement de tels systèmes (Dee, Wyckoff, 2013).
2. Seule la moitié des jeunes Noirs ou d'origine hispanique accèdent à un diplôme de l'enseignement secondaire contre les trois quarts des jeunes Blancs.
3. Voir les nombreux articles publiés à ce sujet dans la revue *A l'encontre*, http://alencontre.org.

Encadré 1

La réforme de la politique éducative et les « *charter schools* »

Le mouvement des « *charter schools* » a été initié par les États, dans un domaine, la politique de l'éducation, où les initiatives fédérales ont été tardives (1965) et sont toujours restées limitées. C'est après un rapport controversé et très critique sur les performances des écoles publiques, paru sous l'égide d'une commission nationale sur l'excellence dans l'éducation en 1983 (« A Nation at Risk »), que nombre d'États ont entrepris des réformes de leur politique d'éducation. Elles incluaient des tests de certification pour les enseignants, et des tests standardisés au niveau national à destination des élèves, cherchant à mesurer les performances des écoles et non plus à lutter contre les inégalités d'accès, une problématique qui avait dominé le débat des années 1970. Ce débat a repris de plus belle en 2001, à la suite de la reconduction d'une législation de 1965 rebaptisée « No Child Left Behind Act », selon laquelle les écoles jugées trop peu performantes sur deux années consécutives devaient être soumises à des réformes accompagnées de sanctions en vue d'améliorer leurs performances (Addonizio, Kearney, 2012).

La première « *charter school* » est apparue en 1991 dans le Minnesota. Depuis, la plupart des États (42 au total) ont adopté des lois autorisant leur implantation. Ce statut permet aux écoles concernées de recevoir de l'argent public, tout en étant gérées par des organisations privées, à but lucratif ou non lucratif. Les « *charter schools* » ont été mises en place officiellement pour introduire ou impulser des pratiques pédagogiques innovantes, afin d'obtenir de meilleures performances que les écoles publiques. Mais surtout, elles peuvent engager des enseignants qui n'ont pas à être certifiés par l'État, en général non syndiqués et dont les conditions de travail sont plus dures (durée du travail plus longue pour de moindres salaires et avantages sociaux). En conséquence, ces écoles connaissent un taux de rotation du personnel enseignant plus élevé que les écoles publiques.

Les deux grands syndicats de l'enseignement (NEA et AFT) ont toujours vivement combattu les « *charter schools* », qu'ils considèrent comme l'expression d'une privatisation de l'école publique. Néanmoins, leur nombre a triplé entre 2000 et 2010, et très peu d'entres elles connaissent une implantation syndicale. Il est estimé à plus de 6 000 établissements, accueillant environ 2,3 millions d'élèves en 2012-2013 (soit plus de 4 % de l'ensemble de la population scolaire dans le public aux États-Unis).

place d'une vaste base de données pour évaluer les performances des écoles, etc.), en échange de subventions additionnelles à ceux qui veulent bien les appliquer. La réforme est financée par de grandes fondations philanthropiques privées (fondation Gates, Walton, Dell, etc.), pour qui l'éducation représente un vaste marché. Elle est également soutenue par des dirigeants du Parti démocrate, ayant d'ailleurs conduit plusieurs maires démocrates de grandes villes à s'opposer frontalement aux syndicats d'enseignants (Chicago, Cleveland, Newark, Boston,

Los Angeles, etc.), une confrontation qui paraissait inconcevable il y a dix ans. La réforme met en cause la légitimité même de l'AFT et de la NEA dont les dirigeants n'osent pas la critiquer, compte tenu de leur proximité avec le Parti démocrate.

À Chicago, le troisième plus important district scolaire des États-Unis [1], le CTU est passé en 2010 sous le contrôle d'un courant syndical activiste et militant, le Caucus of Rank and File Educators (CORE) [2]. Cet évènement est intervenu à la suite de plus de 1 300 licenciements d'enseignants à l'été et l'automne 2010, ainsi que d'une proposition de réforme de l'État de l'Illinois mettant en cause la nomination à vie des enseignants, donc leur sécurité de l'emploi et leur droit de grève. La nouvelle loi de l'État, finalement adoptée en juin 2011, a mis le feu aux poudres. Elle durcit le droit de grève des enseignants (en exigeant désormais l'approbation de 75 % des syndiqués pour se mettre en grève), soumet leur évaluation (et une partie de leur rémunération) aux résultats des tests menés auprès des élèves, et facilite les licenciements d'enseignants expérimentés.

Immédiatement après l'adoption de cette loi, le maire de Chicago décidait de réduire l'augmentation de 4 % de salaire initialement prévue dans l'accord collectif à 3 % la première année, et à 2 % les trois années suivantes, prétextant un déficit de son budget pour l'éducation (712 millions de dollars), alors que, dans le même temps, il accordait une augmentation de salaire aux responsables de la politique d'éducation de la ville (Chicago Public School Board) et des subventions aux « *charter schools* ». Il était en outre demandé aux enseignants d'allonger leur journée de travail de 40 minutes, soit sept jours supplémentaires durant l'année scolaire sans ressources financières additionnelles.

Le CTU a donc pu en 2012 organiser la première grève victorieuse des enseignants à Chicago depuis 25 ans. Il y est parvenu grâce à un travail de terrain approfondi entrepris depuis 2010, à un engagement quotidien de ses membres durant le conflit, et à un soutien populaire massif, avec les parents d'élèves et les habitants des quartiers pauvres rejoignant les piquets de grève, etc. [3]. Et tout cela en dépit d'un droit de grève limité [4] et de la

1. Les écoles publiques sont gérées par les districts scolaires, responsables de leur gouvernance, organisation et financement aux États-Unis, un pays pionnier dans le développement de l'enseignement public dès le XIX^{e} siècle. Leurs membres sont en général élus par les conseils d'école locaux (parents d'élèves, citoyens), selon une tradition démocratique ancienne qui a perduré. En opposition à cette tradition, le district scolaire de Chicago, qui gère environ 600 établissements scolaires (écoles élémentaires et lycées) où sont inscrits 400 000 élèves, est passé sous le contrôle de l'ancien maire qui a gouverné la ville de 1989 à 2011, et qui y a nommé en lieu et place des classiques surintendants un P-DG doté de pouvoirs élargis. Arne Duncan a occupé ce poste de 2001 à 2008 avant d'être nommé par Barack Obama ministre de l'Éducation en 2009.
2. Ce syndicat a été fondé sur les principes de solidarité et d'un engagement direct de ses membres contre la politique des fermetures d'écoles mise en œuvre par les deux maires successifs de Chicago depuis 2010. En organisant des comités d'action dans chaque école du district scolaire, parvenant à en sauver certaines de la fermeture, en réussissant à écarter une proposition de loi antisyndicale de l'État, ses membres ont développé des liens forts avec les parents des enfants concernés, les habitants des quartiers et les communautés locales ; voir N. Gutekanst, « How Chicago Teachers Got Organized to Strike », *Labor Notes*, n° 404, November 2012.
3. À Chicago, 87 % des élèves du public sont issus de familles à bas revenu ; voir A. Kotlowitz, « Are We Asking Too Much From Our Teachers ? », *The New York Times*, September 14, 2012.
4. Le maire de Chicago avait déclaré la poursuite de la grève illégale au 6^{e} jour du conflit et porté plainte devant les instances juridiques appropriées.

suppression de plus de 300 000 emplois dans le secteur depuis la fin officielle de la récession en juin 2009. Si la grève, déclenchée le 10 septembre 2012 à l'occasion du renouvellement de leur convention collective et approuvée par 90 % des membres syndiqués, était dirigée contre l'introduction du nouveau système d'évaluation, il s'est agi très vite et plus largement d'un combat en défense de l'école publique, et contre la tentative de privatisation engagée par le maire de Chicago, ancien bras droit de Barack Obama. 26 000 enseignants membres du CTU se sont ainsi mis en grève. Après plus d'une semaine de conflit, un accord a finalement été conclu et ratifié par la base : il limite à 30 % de la note l'évaluation des enseignants fondée sur les scores obtenus aux tests par les élèves (soit le minimum exigé par l'État de l'Illinois) et leur permet de faire appel ; il retient l'ancienneté et l'expérience comme critère d'évaluation ; il leur offre le droit d'être rappelés en cas de licenciement pour fermeture d'école, en étant affectés en priorité sur un poste ouvert dans la nouvelle école de leurs anciens élèves ; enfin, il prévoit l'embauche de 600 nouveaux enseignants en art, musique et éducation physique pour compenser la décision d'allonger la journée de travail des enseignants de 5h45 à 6h35mn et accorde une augmentation de salaire de 17,6 % durant les quatre années de validité de l'accord [1].

Dans ce conflit, la centrale syndicale des enseignants, l'AFT, affiliée à l'AFL-CIO, contrairement à la NEA, a joué un rôle marginal, la direction de l'appareil ayant endossé de nombreux pans de la réforme d'Obama (les nouvelles méthodes d'évaluation et le salaire au mérite, notamment). Ce mouvement a en outre stimulé l'émergence de courants dissidents et plus combatifs au sein du syndicalisme enseignant dans le reste du pays, notamment dans la ville de New York, de Washington DC ou de Los Angeles, ainsi que de mouvements d'élèves [2]. À Chicago même, il a entraîné une radicalisation du mouvement lycéen, qui s'était joint aux piquets de grève des enseignants. Réunis en assemblée générale des syndicats d'élèves de Chicago en septembre 2013 pour évoquer les façons de résister aux attaques contre l'école publique, ses membres ont réclamé une voix dans le Conseil de l'éducation de la ville. Toutefois, les attaques contre l'école publique continuent à Chicago. Au printemps 2013, une liste de 54 établissements scolaires voués à la fermeture a été rendue publique, dont la plupart sont implantés dans les quartiers noirs les plus pauvres de la ville. La mobilisation massive immédiate qui a suivi cette annonce n'a pu empêcher le vote confirmant leur fermeture, au prétexte d'une austérité budgétaire accrue.

La campagne contre Wal-Mart

Le mouvement a commencé à l'automne 2012, avec l'organisation de grèves discontinues d'une journée en Californie du Sud pour protester contre les licenciements, les changements d'emploi du temps et les coupes dans les heures travaillées de salariés ayant décidé de rejoindre les rangs de l'Organization United for Respect at Wal-Mart (OUR

1. « Profiles of Significant Collective Bargaining Disputes in 2012 », *Monthly Labor Review*, May 2013.
2. R. Burns, « Schoolyard Syndicalists », *In These Times*, October 23, 2013.

Wal-Mart) [1]. Cette structure associative a été créée en 2010 avec l'aide financière et matérielle du syndicat des travailleurs du commerce, l'UFCW [2]. Elle se veut un complément à l'action syndicale, après les échecs répétés de l'UFCW à s'implanter dans les différents magasins de l'entreprise. Mais n'ayant pas le statut de syndicat, elle ne peut prétendre participer à la négociation collective. Soutenu par l'UFCW, OUR Wal-Mart, qui possède son propre site Internet et sa page Facebook, a réussi à attirer des milliers de membres dans une quarantaine d'États, alors qu'ils n'étaient qu'une centaine en 2011. La structure est aujourd'hui forte d'au moins 4 000 membres, qui adhèrent à hauteur de 5 dollars par mois. Elle avait déjà pu organiser en 2011 des rassemblements de plusieurs dizaines de travailleurs dans certaines grandes villes de l'Ouest étasunien, pour réclamer un salaire décent de 13 dollars de l'heure et des avantages sociaux dignes de ce nom (santé, retraite complémentaire, congés payés, etc.). Mais à l'automne 2012, et pour la première fois dans l'histoire de Wal-Mart, OUR Wal-Mart a déclenché à partir de cette même plate-forme revendicative des grèves d'une journée dans plusieurs grandes villes du pays. En septembre 2012, quelques dizaines de travailleurs de Wal-Mart se sont mis en grève dans des établissements de Californie du Sud, puis dans l'Illinois (non-paiement des heures travaillées, surveillance illégale, etc.). OUR Wal-Mart a réussi à organiser ensuite des manifestations devant plus de 1 000 établissements du groupe dans 46 États à travers le pays, à l'occasion du week-end de Thanksgiving fin novembre. Lors du « Black Friday », le jour de l'année réputé le plus rentable pour la grande distribution car il marque le coup d'envoi des fêtes de fin d'année, environ 400 travailleurs de Wal-Mart se sont mis en grève dans tout le pays, une première dans l'histoire de l'entreprise. Et ce, en dépit de la plainte pour grève illégale déposée par la direction du groupe auprès du National Labor Relations Board (NLRB), à laquelle a immédiatement réagi OUR Wal-Mart en déposant de son côté une plainte pour menaces illégales d'intimidation envers les travailleurs grévistes et licenciements illégaux de certains d'entre eux [3]. OUR Wal-Mart a reçu à cette occasion

1. Il existe d'autres associations à l'image de OUR Wal-Mart, telles que Wal-Mart Watch ou encore Wake-up Wal-Mart, qui sont aidées aussi par les syndicats mais qui n'ont jamais véritablement atteint une taille critique propre à inquiéter la direction de l'entreprise. Il existe d'ailleurs de nombreuses coalitions de ce genre aux États-Unis, qui ont pris modèle sur le groupe Alliance créé en 1999 et destiné à faire pression au travers d'actions collectives en justice sur IBM pour que l'entreprise modifie ses comportements en matière de gestion des ressources humaines ; voir S. Greenhouse, « Wal-Mart Workers Try the Nonunion Route », *The New York Times*, June 14, 2011.
2. L'UFCW a lui-même une division en interne entièrement dédiée à Wal-Mart (Making Change at Wal-Mart). Il en a fait une cible privilégiée à cause de la concurrence féroce que le groupe livre à d'autres grands de la distribution, obligeant parfois ces derniers à mettre la clé sous la porte en imposant à ses fournisseurs et ses concurrents de s'aligner sur ses standards salariaux minimalistes dans les pays ou les zones où il s'implante. L'UFCW a bien conscience que son action restera limitée tant qu'il ne sera pas parvenu à faire changer les normes salariales chez Wal-Mart.
3. Cet organisme fédéral indépendant est chargé depuis sa création en 1935 de faire appliquer la plus importante loi du travail aux États-Unis, la National Labor Relations Act (loi Wagner), notamment de superviser les élections nécessaires à l'implantation d'un syndicat en entreprise, de même que toutes les lois relatives à la protection de l'emploi (Fair Labor Standards Act, etc.) et de résoudre les conflits entre employeurs et salariés. En ce début d'année 2014, le National Labor Relations Board (NLRB) vient de juger que Wal-Mart, depuis des décennies, violait effectivement les lois du travail de différentes façons ; voir M. Trottman, S. Banjo, « Wal-Mart Accused of Violating Workers' Rights », *The Wall Street Journal*, January 15, 2014.

le soutien de *supporters* d'Occupy Wall Street ainsi que de sections syndicales locales et d'organisations activistes. La nature de ce mouvement et les stratégies d'action déployées par les acteurs ne peuvent toutefois s'apprécier pleinement sans s'interroger sur le « modèle Wal-Mart », son mode de fonctionnement aussi bien que ses origines (encadré 2).

Le groupe a ses racines dans le Sud rural des États-Unis (Bentonville, Arkansas), où il y possède encore son siège. Un Sud au demeurant presque entièrement blanc, sans présence syndicale et très pauvre. Un Sud qui n'a de fait jamais accepté la réglementation sociale issue du New Deal et qui, dès après l'adoption de la loi Taft Hartley en 1947, a promulgué les premières lois de droit au travail [1], l'Arkansas en tête (Gupta, 2013).

Le groupe est en effet, depuis ses origines, farouchement antisyndical. Il s'est opposé, dès la création des premiers magasins, à l'implantation syndicale et viole en permanence les droits des travailleurs et la législation sur l'emploi (notamment le Fair Labor Standards Act – FLSA – adopté en 1938, mais aussi les lois anti-discrimination des années 1960) [2]. L'exemple le plus illustratif de ce comportement est la décision de la firme de fermer un établissement « rebelle » au Texas en 2000 puis au Québec en 2005, après que les travailleurs eurent voté en faveur de l'implantation d'un syndicat. Les conditions de travail y sont dures, les salaires et avantages sociaux peu élevés et les perspectives de carrière quasi inexistantes. Il n'est pas rare que les cadres y travaillent 60 heures par semaine. En moyenne, un travailleur à temps plein chez Wal-Mart (32 heures par semaine) est rémunéré 8,81 euros de l'heure (moins de 15 000 dollars par an), soit légèrement au-dessus du salaire minimum national [3], et dispose de faibles avantages sociaux (notamment en matière de couverture santé). Mais de nombreux salariés de l'entreprise ne parviennent pas à obtenir ce temps plein. C'est pourquoi le taux de rotation du personnel dans l'entreprise est particulièrement élevé (50 % par an), ce qui permet à quelques « élus » (ceux qui restent avec au moins deux ans d'ancienneté) de participer au plan d'intéressement aux bénéfices mis en place par la direction pour dissuader l'implantation syndicale. Aujourd'hui, Wal-Mart doit affronter des poursuites judiciaires sur tous les fronts (actions collectives pour heures non payées, discrimination sexuelle, etc.) et sa politique de gestion des « ressources humaines » est attaquée de toute part par les élus, les syndicats, les universitaires [4]. Ainsi, des chercheurs de l'université de Berkeley ont montré que la politique de bas salaire menée par Wal-Mart a un coût pour la collectivité. Elle oblige en effet ses salariés à recourir aux programmes d'aide sociale gérés par les

1. Ces lois permettent aux travailleurs d'une unité syndiquée couverts par un accord collectif dans les États concernés (Right-To-Work States) de ne pas être membres du syndicat représentatif qui a été élu et de ne pas payer une partie de la cotisation syndicale.
2. Entre 1998 et 2003, le National Labor Relations Board a eu à juger 41 plaintes engagées contre Wal-Mart pour avoir illégalement mis à pied des sympathisants syndicaux.
3. Après avoir tenté de répondre aux critiques ces dernières années en offrant une couverture santé plus « généreuse » à ses salariés, le groupe remet en cause l'accès aux avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel nouvellement embauchés et a augmenté de 40 % la participation à la prime d'assurance maladie de ses salariés à temps complet, notamment pour les fumeurs ; voir M. Bustillo, A. Zimmerman, « Wal-Mart's Health-Care Cutbacks Stir Criticism », *The Wall Street Journal*, October 21, 2011.
4. S. Berfield, « Wal-Mart vs. Union-Backed OUR Wal-Mart », *Bloomberg Businessweek*, December 13, 2012.

Encadré 2

Le modèle Wal-Mart

La firme a été créée par Sam Walton en 1962, au moment de la mécanisation de l'agriculture qui a engendré une réserve de main-d'œuvre non qualifiée dont elle a largement bénéficié. En dépit de sa taille, elle est restée une entreprise à caractère familial, dont le capital reste largement contrôlé par la famille Walton et dont le fondateur, mort en 1992, reste une figure mythique. Wal-Mart est pourtant devenu le premier employeur du secteur privé aujourd'hui aux États-Unis, position qu'il a ravie à General Motors. Le groupe y compte 1,4 million de salariés (soit 1 % de la main-d'œuvre américaine), qui sont considérés comme des « associés », dont une majorité de femmes (plus de 70 % de la main-d'œuvre ouvrière) [1], et y possède plus de 4 600 magasins *discount*, sans aucune présence syndicale. Il a acquis 13 % du marché de la grande distribution.

L'image que s'est construit l'entreprise est celle d'une compagnie vertueuse, proche de ses salariés et soucieuse du pouvoir d'achat de ses clients, où dominent les valeurs de la famille, l'esprit communautaire d'inspiration chrétienne, caractéristique de la culture idéologique des États du Sud des États-Unis (Arkansas, Missouri, Oklahoma). Cette image contraste fortement avec le recours intense de l'entreprise à des moyens technologiques hyper sophistiqués en matière de communication et de logistique. Parangon du capitalisme mondial, Wal-Mart a incorporé toutes les innovations technologiques pour les mettre au service d'une organisation et d'un contrôle très centralisés (Gupta, 2013). Sa culture managériale et son modèle de gestion sont fondés sur le recours à une main-d'œuvre peu coûteuse, précaire et flexible (temps partiel, embauche de jeunes ou de retraités, ou encore de personnes qui doivent avoir plusieurs emplois pour survivre) dans un pays où le droit du travail est particulièrement faible et où le modèle consumériste a été poussé à l'extrême.

Ce modèle est cependant de plus en plus dénoncé par des structures associatives locales et des élus, soumettant les nouvelles implantations de Wal-Mart à l'exigence de standards salariaux et syndicaux minimums (comme à Washington DC) ou interdisant tout simplement à la firme de s'implanter (comme à New York, Seattle ou dans certaines villes de Californie) [2]. Ces controverses déclenchées

1. Le système de promotion interne y est fortement discriminatoire dans la mesure où les candidats à des postes de *managers* sont tenus de tourner dans les magasins et d'accepter des postes loin de leur région d'origine, ce qui est peu compatible avec la vie de famille ; voir N. Lichtenstein, « Wal-Mart's Authoritarian Culture », *The New York Times*, June 21, 2011.

2. En 2004, les habitants d'Inglewood, majoritairement afro-américains et latinos, ont voté contre l'implantation de Wal-Mart dans leur ville lors d'un référendum conçu pour ouvrir la voie à l'implantation de magasins Wal-Mart dans le Sud de la Californie. Après quoi le conseil de la ville de Los Angeles a exigé, par ordonnance, que des études d'impact économique soient menées systématiquement par la firme avant une implantation. En décembre 2013, le district de Columbia a autorisé l'implantation de deux magasins Wal-Mart, après des mois de controverses sur les niveaux de salaire horaire versés par la firme. Mais il a adopté une législation en juillet 2013 qui oblige Wal-Mart et les autres grandes chaînes de distribution à payer un « *living wage* » (ou salaire décent) de 12,50 dollars de l'heure, bien au-dessus du salaire minimum en vigueur dans le district (8,25 dollars). Wal-Mart a alors menacé de ne pas ouvrir les deux autres magasins comme initialement prévu si cette législation devait avoir force de loi. Ce chantage à l'emploi a atteint son objectif dans la mesure où le gouverneur a exercé son droit de veto, rendant la loi inapplicable. Néanmoins, la municipalité de Washington a voté en faveur d'une augmentation du salaire minimum qui devra atteindre 11,50 euros d'ici 2016 ; voir A.C. Davis, M. DeBonis, « Wal-Mart Opens First Two District Stores », *The Washington Post*, December 4, 2013.

par la concurrence destructrice de l'implantation de Wal-Mart dans les grandes métropoles (Chicago, Los Angeles et San Francisco) témoignent du conflit opposant ce qui reste de l'Amérique du New Deal aux entrepreneurs et politiciens de la Sunbelt (Lichtenstein, Strasser, 2009). Le modèle Wal-Mart est pour toutes ces raisons difficilement exportable, y compris dans les États européens les plus libéraux et les plus faiblement réglementés comme le Royaume-Uni où l'implantation de la firme a connu des vicissitudes. Malgré sa présence dans 26 pays étrangers (et plus de 800 000 salariés), Wal-Mart n'a pas réussi à s'implanter sur les marchés allemand, sud-coréen, russe ou indien [3].

3. S. Berfield, « Where Wal-Mart Isn't: Four Countries the Retailer Can't Conquer », *Bloomberg Businessweek*, October 10, 2013.

États, notamment le programme d'aide alimentaire anciennement appelé « Food Stamps » et rebaptisé « Supplemental National Assistance Program » (SNAP), qui couvre 47 millions de bénéficiaires. Ce programme, auquel émargent par ailleurs de nombreux clients de Wal-Mart, a accusé une réduction de son budget au 1er novembre 2013, après une augmentation temporaire adoptée en 2009 dans le cadre du plan de relance.

À l'automne 2013, des journées d'action dans 1 500 magasins de la chaîne ont repris, toujours au moment de Thanksgiving, soigneusement préparées *via* Internet et les réseaux sociaux (Facebook, Twitter et Instagram) [1]. Elles ont donné lieu à plusieurs arrestations par la police, alors que le groupe doit faire face à des enquêtes du ministère de la Justice et du gendarme des marchés financiers, la Securities and Exchange Commission (SEC), pour tentative de corruption de personnalités officielles étrangères par des dirigeants de Wal-Mart.

La campagne contre les chaînes de restauration rapide

Fin novembre 2012 a eu lieu, dans la ville de New York, une manifestation des travailleurs d'un McDonald's [2]. Ils réclamaient un salaire décent. Cette journée a marqué le début d'une vague de protestations et de grèves impliquant quelque 200 travailleurs dans une douzaine de chaînes de restauration rapide de la ville. Le mouvement, appelé « Fast Food Forward » à New York, revendique pour tous les travailleurs du secteur un salaire horaire de 15 dollars et le droit de se syndiquer sans être menacés de représailles par leur employeur. Il a été lancé par différents groupes de défense des droits civiques et des communautés (New York Communities for Change, United NY.org, Black Institute) et par le syndicat des services (SEIU). Une campagne de même nature nommée « Fight For 15 » a été organisée au même moment par le SEIU à Chicago, là aussi soutenue par des associations de défense

1. S. Jeffe, « How Walmart Organizers Turned the Internet Into a Shop Floor », *In These Times*, January 16, 2014.
2. McDo est la plus importante chaîne de restauration rapide aux États-Unis, employant plus de 700 000 salariés et possédant plus de 14 000 établissements.

des communautés locales (Action Now in Chicago). À partir du printemps 2013, le mouvement a repris de plus belle. Il est monté en puissance avec la multiplication de journées d'action et de grèves. Le point culminant a été atteint fin juillet, quand le SEIU a réussi à organiser des grèves de 24 heures dans sept grandes villes américaines (2 200 travailleurs en grève), y compris à Detroit où 400 travailleurs sont sortis de leurs restaurants, obligeant à la fermeture de trois d'entre eux. Il s'est étendu à 60 villes du pays en août. Il s'agit de loin de la mobilisation la plus importante de l'histoire des États-Unis pour les travailleurs de la restauration rapide : en effet, même si son ampleur peut paraître limitée au regard du nombre de travailleurs mobilisés relativement à l'emploi dans le secteur, c'est le plus long conflit de ce type puisqu'il perdurait en fin d'année 2013 dans un certain nombre de grandes villes.

Les revendications des grévistes vont de l'augmentation du salaire minimum (15 dollars de l'heure, soit plus de deux fois le salaire minimum actuel, qui n'est que de 7,25 dollars, ou encore un proche équivalent du salaire horaire médian) à des emplois du temps réguliers pour les salariés à temps partiel et au droit de se syndiquer sans être menacé de perdre son emploi. Les 4 millions de travailleurs de la restauration rapide et de la préparation alimentaire ne touchent en moyenne que 8,69 dollars de l'heure [1], 5 % seulement sont payés au taux horaire du salaire minimum fédéral et environ trois quarts d'entre eux vivent en-dessous du seuil fédéral de pauvreté (11 170 dollars par an pour une personne seule, 23 050 dollars pour une famille de 4 en 2012), faute le plus souvent d'avoir un emploi à temps plein. De surcroît, l'âge médian des travailleurs du secteur a augmenté : il est aujourd'hui de 29 ans, un âge où l'on est susceptible d'avoir la charge d'une famille (26 % d'entre eux). En conséquence, beaucoup sont obligés de prendre plusieurs emplois pour survivre et élever leurs enfants. Aussi n'est-il pas étonnant que plus de la moitié de ces travailleurs (52 %) émargent à différents programmes d'aide sociale (l'assurance maladie publique pour les pauvres – Medicaid –, et pour les enfants – Children's Health Insurance Program ou CHIP –, le crédit d'impôt pour les pauvres – Earning Income Tax Credit ou EITC –, le programme d'aide alimentaire – Supplemental Nutrition Assistance Program ou SNAP –, etc.). Une étude réalisée par des chercheurs de l'université de Berkeley et d'Illinois (Allegretto *et al*., 2013) s'est même appliquée à mesurer le coût pour la collectivité et le contribuable américain de cette politique de bas salaire poursuivie par les employeurs du secteur : il est estimé à près de 7 milliards de dollars par an.

Les chaînes de restauration rapide ne sont pas traditionnellement la terre d'élection de l'action syndicale, à cause du taux élevé de *turn-over* des salariés (75 % par an), de la petite taille des établissements disséminés sur tout le territoire et du mode de gestion en franchise des magasins. Ces grèves et formes d'action directe, expression d'une rage sociale longtemps contenue, n'auraient sans doute pas vu le jour sans la mobilisation massive des employés du secteur public au Wisconsin (Sauviat, 2011a) pour défendre leurs droits, puis sans l'émergence du mouvement Occupy Wall Street (Sauviat, 2011b) et le renouvellement des stratégies d'alliances et de lutte qu'il a suscité.

1. Ashenfelter (2012) a pu calculer qu'un travailleur chez McDo gagnait l'équivalent de 2,41 Big Mac par heure de travail.

Ces campagnes ont d'ores et déjà abouti à des résultats tangibles : à New York, une commission d'enquête a reconnu que 84 % des 500 travailleurs des « *fast food* » n'avaient pas touché les salaires dûs et le procureur de l'État a décidé de diligenter une nouvelle enquête. Ce secteur y est l'un des plus créateurs d'emplois actuellement. 40 % des travailleurs gagnent moins que le salaire minimum de 1968, alors à sa valeur culminante, soit 10,64 dollars (en dollars de 2013). L'État de New York a récemment décidé d'augmenter légèrement le niveau de salaire minimum de 7,25 dollars à 9 dollars d'ici 2016. La Californie a suivi cette initiative, en acceptant de porter d'ici janvier 2016 son salaire minimum à 10 dollars, soit le taux le plus élevé du pays.

Alors que jusqu'à présent, aucun des 200 000 établissements de restauration rapide présents sur le sol étasunien ne connaissait de présence syndicale, le SEIU a contribué à l'implantation d'un nouveau syndicat (non affilié à une centrale existante pour le moment) dans au moins six grandes villes du pays où ont été organisées ces grèves et journées d'action (dont New York, Chicago, et Saint-Louis). Celles-ci ont ainsi mis au jour le sort de millions de salariés précaires et mal payés des services, emplois qui ont porté la récente reprise et dont les travailleurs représentent aujourd'hui la figure dominante de la classe ouvrière américaine. En effet, ces *poor jobs* tendent à devenir majoritaires dans l'économie américaine. Ils ne sont plus l'apanage des jeunes, étudiants ou pas. Ce qui se joue dans cette lutte dépasse donc largement le sort des seuls travailleurs de la restauration rapide, comme on l'a vu avec la campagne menée contre Wal-Mart. C'est la question plus générale des inégalités qu'Occupy Wall Street a réussi à faire émerger, alimentée par la croissance des emplois précaires au bas de l'échelle des salaires. Ces luttes ont réussi à porter cette question sur les lieux mêmes de travail. Elles éclairent aussi les relations particulières établies entre le SEIU et les différents groupes de la société civile, le syndicat offrant une aide financière et technique et prêtant des professionnels pour établir des liens indispensables avec les travailleurs du secteur à des fins avant tout de syndicalisation.

Ces différentes luttes, celles des enseignants comme celles des travailleurs à bas salaire, témoignent toutes à leur manière d'un renouvellement des stratégies syndicales et des formes d'action engagées. Bien qu'inédites, elles sont certes d'une ampleur relativement limitée : Wal-Mart a ainsi déclaré que moins de 50 de ses 1,3 million de salariés avaient fait grève début septembre 2013, de même que les travailleurs des *fast food* en grève ont été peu nombreux en juillet et août 2013. Néanmoins, le recours systématique à Internet et aux réseaux sociaux pour mobiliser les travailleurs concernés et plus largement les communautés locales tend à décupler l'ampleur de telles actions. Elles n'ont en tous les cas pas manqué de rejaillir sur les débats qui ont marqué le dernier congrès de l'AFL-CIO et son repositionnement stratégique, en dépit des divisions persistantes au sommet des appareils syndicaux.

Le repositionnement stratégique de l'AFL-CIO lors de son dernier congrès

Richard Trumka a été réélu sans surprise à la tête de l'AFL-CIO, au 27e Congrès de la centrale qui s'est tenu à Los Angeles du 8 au 12 septembre 2013. Parmi les nouveaux élus figurent Tefere Gebre, 45 ans, né en Éthiopie et ayant immigré aux États-Unis à son

adolescence. Il remplace Arlene Holt Baker, la première Afro-Américaine à avoir été élue vice-présidente exécutive (n° 3 de la centrale), qui prend sa retraite après 40 ans passés au service de la fédération. L'élection de Bhairavi Desai, directeur exécutif de l'alliance des taxis new-yorkais, au conseil exécutif de la fédération est un autre exemple des efforts faits par la centrale pour élargir sa base. C'est la première personnalité issue des *Worker Centers* (WC, encadré 3) à siéger au Conseil de la centrale syndicale, ces organisations progressistes locales qui luttent – hors du cadre syndical – pour la défense des droits des travailleurs immigrés et plus largement des travailleurs à bas salaire (parfois sur leurs lieux mêmes de travail) ; pour ce faire, ils dispensent un ensemble de services allant de cours d'anglais à des conseils juridiques en passant par des ateliers sur la santé au travail (Fine, 2006).

La nouvelle composition des organes dirigeants de l'AFL-CIO reflète le repositionnement de la centrale, exprimé en ces termes par son président : « Notre boulot est de créer un mouvement ouvrier suffisamment fort pour améliorer le sort de tous les travailleurs de ce pays. » Il s'agit donc d'élargir ses rangs en s'adjoignant de jeunes travailleurs issus de l'immigration, davantage de femmes, bien que leur présence au sein du mouvement syndical se soit considérablement accrue ces dernières décennies, mais aussi ses champs d'action en recrutant dans des régions, des secteurs ou des métiers non syndiqués, bref de mettre en pratique la solidarité de classe au sens large (en tant que communauté de travailleurs). Il s'agit également de trouver de nouvelles formes d'alliances avec des coalitions sociales élargies, de luttes et d'initiatives en matière de négociation collective et de syndicalisation, comme l'a initié le SEIU au cours des années 1980 dans sa campagne « Justice for Janitors » (Debouzy, 2009 ; Lowell, 2009) ou encore le syndicat des camionneurs (Teamsters) dans la « Coalition for Clean & Safe Ports » pour défendre les droits des camionneurs du port de Los Angeles (Kesselman, 2011), ceci afin d'inverser la tendance au déclin des adhérents. L'AFL-CIO compte aujourd'hui 57 syndicats affiliés mais les travailleurs membres d'un syndicat ne représentent plus que 11,3 % des salariés, dont 6,6 % seulement dans le secteur privé, après l'adoption par le Michigan du statut d'État de droit au travail et la perte des droits à la négociation collective des employés du secteur public dans le Wisconsin (Sauviat, 2011a).

Des douzaines de groupes non syndiqués ont assisté au Congrès, dont des *leaders* de plusieurs WC. Le Congrès a approuvé l'entrée de ces WC dans ses rangs, après qu'ils eurent été admis en 2006 comme affiliés des fédérations au niveau des États (*State Federation*) et des sections locales (*Local Labor Council*) [1]. Il y aurait au total 16 WC affiliés à l'AFL-CIO, à l'instar de Working America, créé en 2003 pour permettre aux travailleurs qui ne peuvent se syndiquer sur leurs lieux de travail d'être associés au mouvement ouvrier [2].

Pourtant, quelques jours avant le Congrès, certains syndicats, comme le

1. Dès 2006, l'AFL-CIO s'était rapproché des WC en faisant alliance avec le réseau national des travailleurs journaliers. Aujourd'hui, la fédération et certains de ses syndicats affiliés travaillent de très près avec plusieurs de ces organisations, cherchant à élargir ses alliances et sa base, y compris auprès de non-syndiqués qui partagent les mêmes valeurs.
2. L'organisation compte aujourd'hui 3,2 millions de membres et soutient de multiples actions en faveur des travailleurs.

Encadré 3

Les *Worker Centers*

Les *Worker Centers* (WC) se sont fait remarquer à l'été 2013 en organisant les grèves et les manifestations des travailleurs des chaînes de restauration rapide. Le statut juridique de ces centres est crucial, en ce qu'il leur permet de contourner le National Labor Relations Act (NLRA, plus connu sous le nom de loi Wagner) dans leurs campagnes pour syndiquer les travailleurs sur leurs lieux de travail. Tout cela parce qu'en 2006, le National Labor Relations Board (NLRB) a décidé que ces centres ne seraient pas assujettis à la réglementation fédérale qui gouverne les syndicats (NLRA), aussi longtemps qu'ils limitent leur activité à faire des demandes aux employeurs, sans montrer une volonté quelconque de s'engager dans une négociation collective. Ces centres ont donc commencé leurs campagnes en organisant des protestations et en dénonçant dans les médias le traitement qui était fait aux salariés des *fast food*. À la différence des syndicats qui doivent se limiter à 30 jours de piquets de grève, les WC peuvent établir des piquets de grève sans limite de temps et n'ont pas à pétitionner auprès du NLRB. En général, les actions initiées par les WC mobilisent moins de travailleurs que les syndicats ; ils ne parviennent jamais à recueillir les 30 % de signatures exigées de la part des salariés d'une unité de négociation désireux d'être représentés par un syndicat, passage obligé du processus d'accréditation syndicale. Mais ces actions ont été soutenues et animées par des organisateurs professionnels et des organisations proches du monde du travail. Le premier objectif de ces WC est en général de retourner l'opinion publique contre un employeur, et d'inciter les salariés de cet employeur à se rebeller et finalement à se syndiquer. Les plus importants WC ont d'ailleurs été fondés par des syndicats. Ainsi, les grèves des *fast food* organisées sous la bannière « Fight for 15 » sont financées par le SEIU qui leur a donné 7,5 millions de dollars. De la même manière, « OUR Wal-Mart » a été fondé par l'UFCW et le « Restaurant Opportunities Center » (ROC), qui cible les restaurants autres que les *fast food*, est une création de Here, le syndicat de l'hôtellerie et de la restauration qui avait fusionné avec Unite et était sorti de l'AFL-CIO en 2005 pour rejoindre Change To Win, la centrale concurrente (voir *infra*). ROC est décrit par son cofondateur comme un outil dont l'objectif est de syndiquer 99 % d'un secteur qui ne connaît pas de présence syndicale.

Ces WC n'ont pas de règles bien établies concernant leurs membres. Certains, comme ROC, font payer l'adhésion et leurs membres sont des travailleurs de la restauration ou des membres de la communauté ; d'autres, comme « OUR Walmart » ou « Fast Food Forward », sont composés d'ex-dirigeants syndicaux et de professionnels de la syndicalisation ainsi que de quelques salariés du secteur. Ils ne sont pas non plus soumis aux règles de transparence financière et de gouvernance qui régissent les syndicats (Taft Hartley Act de 1949) : ainsi, ils ne sont pas tenus à des procédures formalisées pour élire leurs dirigeants, n'ont pas de rapports financiers à remettre au ministère du Travail, et n'ont pas à œuvrer en défense des intérêts des salariés.

Ces spécificités ont permis à ces organisations de fleurir un peu partout. L'AFL-CIO rapporte qu'elles seraient au nombre de 230 à être actives aujourd'hui dans le pays, alors qu'en 1992, on les comptait sur les doigts d'une main. Ces organisations sont donc entrées formellement dans l'AFL-CIO au Congrès de 2013.

Laborers' International Union of North America (LIUNA), avaient poussé la direction de la centrale à revenir sur sa proposition d'accueillir plusieurs groupes progressistes comme membres à part entière (National Association for the Advancement of Colored People – NAACP –, Sierra Club, le Conseil national de la Razza, un groupe qui défend les droits civiques des Hispaniques, etc.) [1], y compris au sein de ses instances dirigeantes, comme l'avait laissé entendre Richard Trumka fin 2013.

Et des divisions persistent au sein du monde syndical américain. En août 2013, le syndicat des dockers de la côte ouest (International Longshore and Warehouse Union) a quitté l'AFL-CIO, se plaignant qu'elle n'ait pas tenté d'empêcher un autre syndicat de se présenter contre lui lors d'une élection de représentation syndicale. Le SEIU et les Teamsters, deux des plus importants syndicats américains, avaient quitté la centrale en 2005 pour fonder Change To Win (CTW), rejoints par cinq autres syndicats (Unite Here, le syndicat des travailleurs du textile et de l'hôtellerie-restauration, LIUNA, celui des manœuvres, UFCW, celui des travailleurs du commerce, UBCJ, celui des charpentiers, et UFW, celui des travailleurs agricoles) (Sauviat, 2005) [2]. La nouvelle centrale, qui avait axé ses efforts prioritaires sur la syndicalisation des secteurs des services, n'a pas vraiment réussi à tenir son pari, tout en contribuant à fragmenter encore un peu plus le syndicalisme américain (Kesselman, 2011). Malgré des actions menées en commun par les deux centrales, le SEIU et les Teamsters, toujours membres de Change To Win avec UFW, n'ont pas assisté au Congrès de l'AFL-CIO.

Conclusion

L'AFL-CIO et certaines grosses fédérations syndicales paraissent à nouveau prêts à opérer un changement de stratégie afin de revitaliser le syndicalisme américain, tentatives récurrentes depuis les années 1990. Ces dernières s'intéressent ainsi de près aux travailleurs issus de l'immigration, souvent des travailleurs à bas salaire, et pointent les questions d'inégalités et de justice sociale comme l'enjeu de lutte numéro 1. Les syndicalistes se tournent de plus en plus vers des tactiques comme des grèves courtes de 24 heures, à l'image des conflits ayant eu lieu chez Wal-Mart ou dans les *fast food*, qui renouent avec des pratiques activistes et militantes, voire de désobéissance civile, qu'Occupy Wall Street a certainement contribué à revivifier. Ils renouent aussi avec des pratiques démocratiques de base et un travail d'alliances avec le tissu associatif local, à l'instar de la lutte du syndicat enseignant à Chicago. Ces actions sont en tous les cas très différentes des campagnes traditionnelles de syndicalisation.

Certes, l'organisation de la résistance des salariés *via* des grèves sauvages, des actions spontanées et des actes de désobéissance civile a toujours plus ou moins existé aux États-Unis, en dépit du carcan législatif dans lequel ces actions, de

1. Les syndicats des travailleurs de la construction ont refusé l'entrée dans les instances de l'AFL-CIO du Sierra Club, une ONG qui s'oppose à certains projets soutenus par eux, pour des raisons environnementales. À l'inverse, le syndicat des travailleurs de l'acier (USW) a su passer une alliance avec cette même ONG, fondée sur la reconnaissance d'intérêts communs entre travailleurs du secteur et activistes environnementaux (Lowell, 2009).
2. Depuis, LIUNA, Unite Here, UBCJ et UFCW ont réintégré les rangs de l'AFL-CIO, réduisant désormais CTW à trois syndicats.

même que l'action syndicale traditionnelle, sont contenues. Mais ce qui change aujourd'hui, c'est le caractère coordonné de ces luttes et leur amplification impulsée par les médias. C'est aussi d'une certaine manière l'audace des revendications salariales (15 dollars, qui correspond à plus que le doublement du salaire minimum fédéral), une audace évidemment toute relative quand on considère le niveau très bas du salaire minimum fédéral aux États-Unis. En revanche, ces luttes soulèvent la question de leurs initiateurs et des objectifs poursuivis.

Loin d'être des manifestations spontanées, d'importantes fédérations syndicales comme le SEIU ou l'UFCW, qui a rejoint l'AFL-CIO à l'été 2013, sont le plus souvent, comme on l'a vu, à l'initiative de ces luttes et de leur organisation, y consacrant d'importants moyens financiers et humains. Mais, à la différence de grèves récentes, rares et de type plutôt défensives, celles des travailleurs à bas salaire ont emprunté à des tactiques plus militantes, en lien parfois avec des mouvements plus radicaux. Ces mobilisations ont suivi aussi des voies innovantes, leurs acteurs parvenant à tisser des liens avec des associations enracinées dans des communautés locales, critiquant tant le comportement des employeurs que les politiques publiques insuffisantes de redistribution des revenus. Ce faisant, leur base sociale s'en est trouvée significativement élargie.

Au-delà de ces objectifs, on peut se poser la question des orientations stratégiques de tels mouvements. Plusieurs options sont envisageables : les travailleurs à bas salaire peuvent décider de créer de nouveaux syndicats, visant à négocier des standards salariaux pour les secteurs concernés avec les plus importants employeurs. Les organisations syndicales peuvent aussi exercer des actions de *lobbying* pour améliorer et renforcer les lois du travail et de l'emploi (comme l'augmentation du salaire minimum au niveau fédéral, des États ou des municipalités), stratégie prisée traditionnellement par l'AFL-CIO. Elles peuvent au contraire décider de maintenir des formes d'organisation assez lâches, ayant recours à diverses formes d'action directe qu'Occupy Wall Street est indéniablement parvenu à relégitimer, dans l'espoir de construire un syndicalisme plus large et plus politique, comme mouvement social. Les deux premières options sont assez compatibles avec les orientations traditionnelles, de type *top-down*, de l'AFL-CIO et des fédérations syndicales impliquées. Ces dernières peuvent quant à elles chercher à obtenir des accords de neutralité ou bien l'établissement de normes pour l'ensemble d'une branche, visant à faciliter leur implantation dans les entreprises (une stratégie de coopération avec les employeurs poursuivie depuis les années 2000 par le SEIU), ou bien encore œuvrer à différents niveaux pour obtenir une augmentation du salaire minimum, venant en appui de la récente proposition d'Obama de porter le salaire minimum fédéral à 9 dollars de l'heure ou celle de députés et sénateurs démocrates de le porter à 10,10 dollars. Celui-ci a en effet vu sa valeur réelle baisser de façon significative, car il n'est ajusté ni à l'évolution de l'inflation, ni à celle de la productivité du travail. La troisième option, de type *bottom-up*, plonge davantage ses racines dans les mouvements de grève des années 1930, qui ont donné naissance au syndicalisme d'industrie et permis de revivifier le mouvement syndical américain. Mais il ne faudrait pas que de telles initiatives aient lieu sans articulation avec les luttes sur les lieux mêmes de travail, car ce sont précisément sur les lieux de travail et au sein de

communautés locales (parfois ethniques) que peut, autour de revendications spécifiques, se construire le sens de la solidarité, et se mouvoir la force collective en action.

Sources :

Addonizio M., Kearney C.P. (2012), « Introduction », *in* Addonizio M., Kearney C.P. (eds.), *Education Reform and the Limits of Policy. Lessons from Michigan*, WE Upjohn Institute Press Book Chapters, p. 1-7.

Allegretto S., Doussard M., Graham-Squire D., Jacobs K., Thompson D., Thompson J. (2013), *Fast Food, Poverty Wages – The Public Cost of Low-Wage Jobs in the Fast-Food Industry*, UC Berkeley Labor Center, University of Illinois at Urbana-Champaign, October 15.

Ashenfelter O.C. (2012), « Comparing Real Wages », *NBER Working Paper*, n° 18006, April.

Debouzy M. (2009), *Le monde du travail aux États-Unis : les temps difficiles (1980-2005)*, Paris, L'Harmattan.

Dee T., Wyckoff J. (2013), « Incentives, Selection, and Teacher Performance: Evidence from IMPACT », *NBER Working Paper*, n° 19529, October.

Fine J. (2006), *Worker Centers – Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Ithaca, Cornell University Press.

Gupta A. (2013), « The Wal-Mart Working Class », *Socialist Register 2014*, London, The Merlin Press.

Kesselman D. (2011), « États-Unis. Scission du mouvement syndical et espoirs de renouveau : où en est-on ? » *Chronique internationale de l'IRES*, n° 128, janvier, p. 3-14.

Lichtenstein N., Strasser S. (2009), *Wal-Mart – L'Entreprise Monde*, Paris, Les prairies ordinaires.

Lowell T. (2009), « Beyond Social Partnership – Unions, Civil Society, and the Renewal of Social Dialogue », Paper prepared for the RT2 High-Level Roundtable: « Beyond the Social-Civil Dialogue Dichotomy », organized by CapRight WP5 and WP6, Brussels, October 15-16.

Sauviat C. (2005), « États-Unis. Syndicalisme américain – Un cinquantième anniversaire de crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 96, septembre, p. 49-64.

Sauviat C. (2011a), « États-Unis. Le Wisconsin, à l'avant-garde d'une offensive antisyndicale d'envergure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 129, mars, p. 3-11.

Sauviat C. (2011b), « Occupy Wall Street – Un mouvement social inédit aux États-Unis », *Document de travail*, n° 1, IRES, Noisy-le-Grand, décembre.

Presse: *The Wall Street Journal, The New York Times, The Washington Post, Labor Notes, In These Times, The Nation, Business Week*.