États-Unis

Nouvelles grèves et mobilisations dans plusieurs États, après dix ans d'austérité budgétaire dans l'enseignement public

Catherine SAUVIAT *

Le 22 février 2018, les enseignants et le personnel de service des écoles ont déclenché une grève de deux jours en Virginie occidentale, en signe de protestation contre la proposition du gouverneur républicain de l'État de limiter la hausse de leurs salaires à 2 % en 2018 (puis à 1 % en 2020 et 2021) et de geler les augmentations de leurs primes d'assurance santé. Les enseignants du secteur public de niveau élémentaire et secondaire (K-12) [1] dans cet État sont parmi les moins bien payés du pays, classés au 47e rang sur 50 selon le niveau de salaire moyen en 2016-2017 (tableau 1) et la Virginie occidentale perd en permanence ses enseignants au profit des États voisins, où ils gagnent davantage. Le mouvement de grève y a été massivement suivi, et a duré pendant neuf jours alors qu'il n'existe ni droit de grève, ni droit à la négociation collective pour les salariés du secteur public dans cet État devenu en 2016 un État dit « de droit au travail » (Right to Work), rendant la syndicalisation optionnelle [2]. Dans la foulée de ces mobilisations, les enseignants du Kentucky et de l'Oklahoma se sont à leur tour mis en grève début avril, réclamant eux aussi de meilleures conditions de travail et d'emploi. Ceux de l'Arizona sont sur le point d'en faire autant et ces conflits pourraient s'étendre à d'autres États au cours des semaines ou des mois à venir.

Ces mouvements ont tous en commun d'avoir été soigneusement préparés en amont par les enseignants, en dehors des deux principaux syndicats représentatifs

* Chercheure à l'Ires.

1. L'enseignement élémentaire et secondaire aux États-Unis dure 12 ans. Il commence au « *kindergarten* », suivi par 5 années d'école élémentaire puis par 3 années d'école intermédiaire et enfin par 4 années de lycée, d'où l'expression de K-12.
2. Les États ayant voté les lois dites « de droit au travail » (« Right to Work » *States*) autorisent les salariés appartenant à une unité syndiquée à refuser de devenir membres du syndicat élu et de payer leur cotisation s'ils le souhaitent, sauf si l'accord collectif prévoit une clause de sécurité de revenu en faveur du syndicat. L'Arizona a adopté cette législation dès son adoption en 1947 (loi Taft Hartley), l'Oklahoma en 2001 et le Kentucky en 2017. Au total, plus de la moitié des États (28) sont aujourd'hui dans ce cas aux États-Unis.

du secteur, souvent concurrents, la National Education Association (NEA), indépendante et la plus importante organisation syndicale du pays en nombre de membres et l'American Federation of Teachers (AFT), affiliée à l'American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) [3]. Une fois lancés, ces mouvements ont toutefois reçu leur soutien. Les enseignants ont eu recours systématiquement aux réseaux sociaux (groupes fermés) pour préparer le plus discrètement possible leur mouvement et ont pris soin, dans un deuxième temps, d'obtenir le soutien de la population, des communautés locales et des églises, etc. Ils ont, dans les quatre États concernés, bravé l'interdiction de faire grève, pourtant érigée en loi et ce, malgré l'hostilité de principe des directions nationales des syndicats et dans un contexte de très basse intensité des grèves. L'année 2017 n'a en effet enregistré que sept grèves impliquant 1 000 travailleurs ou plus, telles que les comptabilise désormais le bureau des statistiques du ministère du Travail, soit le plus petit nombre de « grandes » grèves de l'histoire étasunienne connu après avoir atteint son point bas historique de cinq grèves en 2009 en pleine récession.

Après une décennie d'austérité budgétaire, les enseignants et le personnel de service des écoles se mobilisent pour lutter contre la détérioration de leurs conditions de travail et d'emploi et défendre l'enseignement public (Hansen, 2018a) dans des États dirigés par des républicains (« red states ») qui ont fait de la réduction des impôts leur *credo*. Les enseignants exigent non seulement des augmentations de salaire, étant tellement mal payés qu'ils sont souvent obligés d'avoir un second emploi pour vivre mais aussi le maintien de leur protection sociale (santé et retraite), dont la couverture ne cesse de se dégrader. En même temps, ces actions posent la question du renouvellement des stratégies syndicales dans un contexte de résurgence des mouvements sociaux (Sauviat, 2014 ; Kesselman, Sauviat, 2017).

Un mouvement parti de la base, préparé longtemps à l'avance et qui a fait boule de neige dans plusieurs États

Le recours à l'arme de la grève pouvait apparaître comme une tactique vouée à l'échec, tant il est rare dans le secteur public où le droit de grève est sévèrement réglementé, voire inexistant. Mais la mobilisation des enseignants de Virginie occidentale avait été soigneusement orchestrée en amont et son modèle d'organisation a fait tache d'huile et inspiré d'autres États. Ces actions interviennent près de six ans après la révolte des enseignants de la ville de Chicago et se rejoignent dans la défense commune de l'école publique. À l'automne 2012, les enseignants y avaient fait neuf jours de grève pour protester contre la privatisation rampante du système scolaire et la remise en cause du système de protection de l'emploi et du droit de grève des enseignants que la réforme engagée par le maire de la ville initiait (Sauviat, 2014). La démonstration de force actuelle, en dépit de caractéristiques communes avec la grève de 2012 des enseignants de Chicago (travail de terrain approfondi,

3. La NEA compte près de 3 millions de membres et possède des organisations affiliées dans tous les États tandis que l'AFT n'en a que près de 1,6 million. Ces deux syndicats ont néanmoins signé un accord de partenariat dans les années 2000 pour œuvrer en commun au bon développement du système public d'enseignement.

soutien massif de la population, occupation des espaces publics), a pris toutefois une tournure singulière dans les quatre États où elle a eu lieu.

La Virginie occidentale donne le ton

Les premiers signes de mécontentement sont apparus à la fin de l'année 2017, quand des enseignants de Virginie occidentale se sont organisés en un groupe fermé sur Facebook [4] et ont commencé à programmer une journée de protestation devant le bâtiment du Congrès de l'État (capitole) le jour de la commémoration de l'assassinat de Martin Luther King. Elle a été suivie par un rassemblement officiel, organisé cette fois par la branche locale du syndicat NEA, la West Virginia Education Association (WVEA). Les enseignants et le personnel de service des écoles ont pris l'initiative de tenir des votes de protestation comté par comté ouverts à tous les employés des écoles, syndiqués ou pas.

Durant la première semaine de février, les comtés du Sud de l'État ont commencé à organiser des protestations, alors que les dirigeants de l'AFT-WV et WVEA demandaient aux sections syndicales locales de chaque comté de se prononcer sur une grève au niveau de l'État avant le 10 mars qui marquait la fin de la session parlementaire. Le 17 février, 10 000 enseignants et employés de services se sont rassemblés devant le capitole, soutenus par les dirigeants du syndicat des mineurs et des Teamsters tandis que les deux syndicats enseignants, face au blocage des négociations, annonçaient une grève de deux jours. Pour obtenir le soutien de la population, les enseignants et le personnel de service des écoles avaient organisé des repas en prévision des deux jours de débrayage pour s'assurer que les élèves n'en soient pas privés à cause de leur mouvement.

La grève, bien que légalement interdite [5], a commencé le 22 février. Elle s'est poursuivie neuf jours durant malgré les risques encourus par les participants [6]. Elle s'est terminée le 2 mars après que le Congrès de l'État à Charleston, contrôlé par les républicains, eut accordé une augmentation de salaire de 5 % pour tous les salariés du secteur public de l'État et accepté de mettre en place un groupe de travail pour trouver une solution de long terme à l'augmentation des coûts de la santé (primes d'assurance).

Plus de 200 0000 enseignants dans 55 comtés ont pris part à ce mouvement de grève en défiant la loi, forts du soutien populaire. Il s'agit de la grève la plus longue dans l'histoire de l'État, un pays de mineurs dévasté par la crise et bastion de l'électorat de Trump et de la classe ouvrière blanche déclassée [7]. La Virginie occidentale a néanmoins une longue tradition de syndicalisme militant, et beaucoup de personnes sont familières avec la présence syndicale historique dans cet État minier, où le taux de syndicalisation est resté légèrement supérieur à la moyenne nationale (11 % contre 10,7 %

4. Le groupe intitulé « West Virginia Public Employees United » comptait 20 000 membres sur Facebook en février 2018.
5. Comme c'est le cas pour les salariés du secteur public dans la moitié des États.
6. Les sanctions possibles dans ce cas peuvent aller de retenues sur salaire jusqu'à l'interdiction d'enseigner dans le secteur public pendant un an, voire jusqu'au licenciement. Mais 2018 étant une année d'élection, ni l'administration de l'école, ni le procureur général de l'État qui a annoncé sa candidature aux prochaines sénatoriales en novembre prochain ne se risqueront à une telle action.
7. Donald Trump y a remporté 68,7 % des votes, soit le plus grand nombre de suffrages dans le pays après l'État du Wyoming.

en 2017). Cette tradition remonte au début des années 1920 quand des mineurs, aux côtés du syndicat des mineurs (United Mine Workers of America) cherchant à syndiquer les bassins houillers du Sud-Ouest de l'État, durent affronter 3 000 hommes de loi, des briseurs de grève, et finalement l'armée fédérale appelée à intervenir sur décret présidentiel. La dernière grève des enseignants remonte quant à elle à 1990. Elle avait entraîné la fermeture des écoles dans 47 comtés et avait duré 11 jours.

L'Oklahoma se mobilise… avec moins de succès

Dans l'Oklahoma, les enseignants ont commencé à se mobiliser sur Facebook après qu'une proposition législative visant à augmenter les impôts eut échoué à obtenir la super majorité nécessaire au Congrès de l'État (75 %), une mesure adoptée en 1992 à la suite de la dernière grève enseignante en 1990 qui avait effectivement abouti à une augmentation du budget de l'éducation et des salaires dans la profession. Les enseignants dans cet État ne gagnent en moyenne que 45 245 dollars (36 753 euros) par an, soit un niveau de salaire parmi les plus bas (au 48e rang des États), après le Mississippi et le Dakota du Sud (tableau 1).

Le 12 mars 2018, ils ont organisé une marche de protestation à la sortie des cours. Devant la menace de grève, le Congrès de l'État a adopté le 29 mars une proposition de loi bipartite. Celle-ci accorde une augmentation de salaire aux enseignants de 6 000 dollars (4 874 euros) en moyenne pour l'année 2018 et de 1 250 dollars (1 015 euros) pour le personnel de service des écoles ainsi qu'un engagement budgétaire additionnel de 50 millions de dollars (40 millions d'euros) pour l'éducation, des mesures financées par de nouveaux impôts (sur les carburants, les cigarettes, le pétrole et le gaz) après deux tentatives législatives du même genre restées lettre morte en 2016 et 2017 (Carlson, 2018) [8]. Frustrés par la revalorisation proposée, ils ont menacé de se mettre en grève le 2 avril, si le Congrès de l'État n'accédait pas à leur demande plus substantielle, poussant leur syndicat (Oklahoma Education Association), fort de ses 40 000 membres, à soutenir leurs revendications [9].

Face à l'inertie du Congrès, ils ont effectivement débrayé le 2 avril et provoqué la fermeture de 200 des 500 districts scolaires que compte l'État, en dépit des protestations des parents et de l'administration. Leur mouvement de grève, qui a continué neuf jours durant avec des manifestations devant le capitole de l'État, n'aura pas suffi à faire revenir le Congrès sur sa proposition de loi initiale. Le mouvement avait par ailleurs commencé à se fissurer, de nombreux enseignants ayant repris le travail, notamment dans les communes rurales mais pas dans les deux plus importants districts scolaires, Oklahoma City et Tulsa, où la grève a continué avec le soutien croissant du public et des églises. En outre, alors que le groupe constitué sur Facebook (Oklahoma Teachers Walkout), fort de ses 73 000 membres, décidait de continuer la mobilisation, incitant certains enseignants à se présenter aux prochaines élections syndicales pour

8. Dans les deux cas, le Congrès de l'État avait échoué à recueillir la super majorité requise à cause du refus des voix démocrates, nécessaires à son obtention, de financer de telles mesures principalement par un impôt sur la consommation, jugé régressif.
9. Soit des augmentations de salaire sur 3 ans de 10 000 dollars (8 125 euros) pour les enseignants, de 5 000 dollars (4 063 euros) pour le personnel de service et 200 millions de dollars (162 millions d'euros) de financement additionnel pour le budget de l'éducation.

renouveler leurs représentants, le syndicat (Oklahoma Education Association) appelait clairement à mettre un terme à la grève après avoir apporté son soutien au mouvement.

Les enseignants du Kentucky, contre la réforme de leur système de retraite

Dans le Kentucky, les enseignants ont organisé des rassemblements pour protester contre la législation visant à modifier leur système de retraite pour les nouveaux embauchés [10]. Adoptée fin mars par le Congrès de l'État et promulguée en loi par son gouverneur le 10 avril, cette réforme a été engagée pour réduire le sous-financement de leur régime professionnel de retraite (provisionné seulement à hauteur de 31 % de ses besoins de financement). Cette question est particulièrement sensible dans cet État où les enseignants n'ont pas accès au régime public de retraite (Social Security), créé en 1935. L'affiliation au régime de base, resté longtemps fermé aux salariés des administrations publiques, leur a été progressivement ouverte dans les années 1950 mais sur une base volontaire (apRoberts, 2000). L'État du Kentucky avait alors choisi de ne pas faire participer ses enseignants à ce régime, ces derniers ayant développé dès les années 1940 leur propre régime professionnel de retraite. Actuellement, 40 % des enseignants aux États-Unis ne sont pas couverts par la Social Security et le Kentucky est donc l'un des 15 États dans ce cas [11].

La branche locale de la NEA (Kentucky Education Association), opposée à la réforme et aux coupes budgétaires dans l'éducation, a demandé aux grévistes de mettre fin à leur mouvement, tout en appelant les enseignants à une ultime journée d'action le 13 avril devant le capitole de l'État. Sous la pression de ce rassemblement réunissant des milliers d'enseignants qui se sont mis en congé maladie pour aller manifester, le Congrès de l'État a finalement annulé le véto du gouverneur républicain à une proposition de loi augmentant le budget de l'éducation par une levée d'impôts supplémentaires de 480 millions de dollars (390 millions d'euros). Tandis que le syndicat mise sur les prochaines élections législatives de mi-mandat pour faire pression sur les parlementaires, une quarantaine d'enseignants de base ont de leur côté décidé de se présenter à ces élections, tant la question de la réforme des retraites et plus largement du financement public de l'éducation est devenue sensible.

L'Arizona, en état de mobilisation… mais pas encore en grève

En Arizona, les enseignants ont créé, à l'instar de leurs confrères en Virginie occidentale et en Oklahoma, leur propre groupe Facebook (Arizona Educators United) et entamé un certain nombre d'actions pour être visibles médiatiquement. Leur première initiative a consisté

10. Il s'agit de transformer leur régime à prestations définies, dont le niveau de pension est déterminé en fonction du salaire et des années d'ancienneté, en un régime hybride qui combine les caractéristiques des régimes traditionnels à prestations définies avec celles des régimes à cotisations définies comme les « 401K », sorte de plans d'épargne salariale dont le niveau de pension est lié à l'évolution des marchés financiers. Le niveau de la pension s'en trouve réduit.
11. Les autres États sont : l'Alaska, la Californie, le Colorado, le Connecticut, la Géorgie, l'Illinois, la Louisiane, le Maine, le Massachusetts, le Missouri, le Nevada, l'Ohio, Rhode Island et le Texas : voir A. O'Shea, « Teachers: Here's How to Race Retirement Without Social Security », *Nerdwallet*, July 20, 2017, https://goo.gl/C8w7Ui.

à demander aux enseignants de l'État le 7 mars 2018 de porter des T-shirts rouges à l'école (« Red for Ed day »). Ils ont aussi organisé des rassemblements (« Red Ed rallies ») devant le capitole de l'État, réclamant des augmentations de salaire de 20 % et un budget accru pour l'éducation, afin que la dépense par élève (actuellement de 7 500 dollars, ou 6 129 euros) rejoigne la moyenne nationale (11 000 dollars, soit 8 989 euros). L'initiative là encore est venue de la base enseignante, dont le salaire moyen est de 47 403 dollars (38 513 euros) par an, ce qui classe l'Arizona au 44e rang des États. Son gouverneur a déclaré le 10 avril vouloir proposer une augmentation de salaire de 20 % d'ici 2020, sans toutefois augmenter les impôts ni le budget dévolu à l'éducation. Il n'est pas certain cependant que cette proposition soit approuvée par le Congrès de l'État et soit suffisante pour mettre fin à la mobilisation et empêcher la grève.

D'autres États pourraient suivre ces exemples, avec un appel à rassemblement devant le capitole de l'État de Caroline du Nord au mois de mai prochain lancé par les enseignants et des rumeurs d'appel à l'action en Indiana et au Texas (Hansen, 2018b).

L'éducation et les enseignants, un secteur et une profession particulièrement malmenés par la grande récession

Aux États-Unis, le financement de l'éducation se fait pour l'essentiel au niveau des États et des collectivités locales, et marginalement au niveau fédéral. Or les États ont opéré de nombreuses et parfois sévères coupes budgétaires dans les services publics (notamment dans l'éducation mais aussi la santé, deux secteurs particulièrement intensifs en main-d'œuvre) à la suite de la « grande récession » (Ires, 2014) alors que parallèlement, ils accordaient des réductions d'impôt aux entreprises ou aux particuliers et que certains d'entre eux rendaient quasi impossible leur augmentation [12]. Dans la majorité des États (29 au total), les budgets dédiés à l'enseignement élémentaire et secondaire en termes de dépenses par élève n'ont pas recouvré leur niveau d'avant la récession (Leachman *et al.*, 2017). À l'exception de la Virginie occidentale qui a vu ce budget légèrement augmenter entre 2008 et 2015 (3,6 %), c'est le cas dans les trois autres États où les mouvements de protestation et de grève ont éclaté : l'Arizona a connu la plus forte réduction budgétaire (-36,6 %), suivi par l'Oklahoma (-15,6 %) et le Kentucky (-5,9 %). De manière générale, les États dépensent 2 % de moins dans le système K-12 en 2017 qu'en 2008, selon les données de la National Association of State Budget Officers, compte tenu de l'inflation et de la croissance de la population.

Les enseignants aux États-Unis sont une profession largement féminisée [13], qu'ils travaillent dans le secteur public ou privé (75 %), et sous-payée. Ils sont parmi les professions les moins bien rémunérées des pays de l'OCDE, et ne

12. 15 États ont adopté une législation exigeant une super majorité pour augmenter les impôts, dont l'Oklahoma (75 % des votes), l'Arizona (66 %) et le Kentucky (60 %) : voir https://goo.gl/2B66Zq.
13. Ce sont d'ailleurs deux femmes qui sont à la tête des deux grands syndicats nationaux d'enseignants, Lily Eskelsen Garcia pour la NEA et Randi Weingarten pour l'AFT. De même, les branches locales de ces syndicats sont dirigées par des femmes en Virginie occidentale, en Oklahoma et au Kentucky.

perçoivent en moyenne que 77 % de ce que gagnent des travailleurs américains de même niveau d'éducation. Cet écart est encore plus important dans trois des États où ont eu lieu les conflits (63 % en Arizona, 67 % en Oklahoma, 75 % en Virginie occidentale) et il reste conséquent dans le Kentucky (79 %) (Allegretto, 2018). Depuis la « grande récession », les enseignants du secteur public (K-12) dans les quatre États concernés ont en outre subi une baisse de salaire réel supérieure à la moyenne nationale, particulièrement prononcée dans le cas de l'Oklahoma, de la Virginie occidentale et de l'Arizona (tableau 1).

De surcroît, ils ont dû contribuer de plus en plus à leurs primes d'assurance santé et à leur cotisation de retraite au cours des deux dernières décennies. Tout ceci explique pourquoi ils sont nombreux à occuper un second emploi pour compléter leurs fins de mois, et pourquoi cette situation est plus fréquente en moyenne pour un enseignant que pour un non-enseignant (14 % contre 1 %), et tout particulièrement pour les enseignants du secondaire et de sexe masculin (près de 20 %) (Startz, 2018).

Enfin, depuis quelques années, le système de protection de l'emploi des enseignants (*tenure*), qui repose sur le principe général *last in, first out* mais qui comporte des règles spécifiques localement, subit des attaques judiciaires dans plusieurs États, au prétexte qu'il ne tient pas compte de la « qualité » des enseignants et qu'il affecterait particulièrement les jeunes de milieux défavorisés [14]. Or dans un contexte de pénurie d'enseignants dans plusieurs États à cause de conditions d'emploi et de travail peu attractives, le système de *tenure* qui protège (mais pas complètement) les enseignants du risque d'un licenciement est l'un des rares avantages que les districts scolaires peuvent mettre en avant pour attirer et fidéliser leur population d'enseignants [15].

Tableau 1. Salaire moyen des enseignants du secteur public (K-12)

	2009-2010 (en dollars 2016-2017)	2016-2017 (en dollars 2016-2017)	Taux de croissance (en %)
Oklahoma	53 395	45 245	-15,3
Virginie occidentale	51 456	45 701	-11,2
Arizona	52 567	47 403	-9,8
Kentucky	55 468	52 339	-5,6
États-Unis	61 804	58 950	-4,6

Source : NECS, Digest 2017, Table 211.60.

14. L'argument mis en avant par la plupart des plaignants est qu'il favoriserait le maintien d'enseignants peu expérimentés ou jugés « peu efficaces », dont la probabilité d'être affectés dans des écoles publiques et des districts scolaires concentrant de nombreux jeunes défavorisés issus des minorités ethniques est élevée. Ils priveraient ainsi ces jeunes de leur droit fondamental à une éducation appropriée, sachant que le système d'évaluation des enseignants et les règles d'ancienneté varient d'un État à l'autre.
15. La *tenur*e est une modalité de sécurisation de l'emploi qui rend le licenciement beaucoup plus difficile que dans le secteur privé mais néanmoins pas impossible. L'emploi dans l'enseignement public ne bénéficie en effet pas d'une garantie à vie. La grande récession a d'ailleurs donné lieu à de nombreux licenciements d'enseignants, qui devaient respecter dans ce cas la règle d'ancienneté.

La première action judiciaire a été menée contre l'État de Californie en 2012 (*Vergara v. California*) [16] mais la Cour d'appel de cet État a statué en faveur de l'État en 2016, la Cour suprême californienne ayant refusé d'entendre le cas. En 2014, une procédure judiciaire a été lancée par des plaignants de l'État de New York (parents d'élèves) contre l'État (*Wright v. New York*), alors qu'un nouveau système d'évaluation des enseignants a été adopté par le Congrès de l'État, qui modifie les règles d'ancienneté dans la profession et peut exiger jusqu'à quatre ans d'expérience avant d'obtenir la *tenure*. Deux autres cas d'actions judiciaires sont actuellement en cours d'examen, lancés en 2016 dans le Minnesota (*Forslund v. Minnesota*) et dans le New Jersey (*HG v. Harrington*).

Des mobilisations dans un secteur fortement syndiqué mais dans un contexte particulièrement hostile au syndicalisme

Les grèves enseignantes (K-12) sont fréquentes aux États-Unis mais généralement peu visibles médiatiquement, car la plupart d'entre elles se produisent au niveau des districts scolaires où sont établis et/ou négociés les salaires et restent de fait des évènements locaux. Celles qui se multiplient depuis le mois de février sont différentes dans la mesure où elles ont lieu d'emblée au niveau des États et dans plusieurs États à la fois. À l'exception de l'Arizona, c'est effectivement le pouvoir législatif qui décide du niveau de salaire des enseignants en Virginie occidentale, en Oklahoma et au Kentucky et non les districts scolaires [17]. Et les manifestations occupent l'espace médiatique dans la mesure où elles prennent pour cible le siège des parlements et peuvent ainsi recevoir davantage d'appui du public.

Un autre trait commun à ces mouvements est qu'ils se produisent dans des États conservateurs, dominés par les républicains. Il s'agit d'États dits de « droit au travail » où le pouvoir collectif des enseignants résulte moins de l'action des syndicats globalement affaiblis par cette législation, que de leur capacité à s'organiser de façon autonome *via* les réseaux sociaux, même s'ils reçoivent ultérieurement le soutien des syndicats (Hansen, 2018a). Ces derniers sont apparus le plus souvent dans ces conflits comme des acteurs de second plan, suivant le mouvement plutôt qu'à l'initiative.

Pourtant, les enseignants et autres travailleurs du secteur public sont devenus la colonne vertébrale du syndicalisme américain. Alors que la négociation collective a longtemps été interdite dans la plupart des États, elle s'y est développée au cours des années 1960 et 1970 de sorte qu'aujourd'hui, le taux de syndicalisation dans le secteur public est près de six fois plus important que dans le secteur privé (34,4 % contre 6,5 % en 2017). Dans l'enseignement, ce taux est plus élevé encore : en 2017, ils sont près de 45 % à être syndiqués à l'école élémentaire et intermédiaire, et 50 % au lycée.

Ce n'est sans doute pas un hasard si ces mouvements de grève interviennent au moment où un jugement de la Cour suprême, particulièrement attendu au début de l'été 2018, risque d'affaiblir encore plus les syndicats du secteur public. Il s'agit

16. Les plaignants, des élèves, prétendaient que les règles d'ancienneté dans la profession violaient la clause de protection égale (14e amendement). Le cas est actuellement en examen devant la Cour suprême de l'État.
17. Une minorité d'États sont dans ce cas aux États-Unis (15 au total).

du cas *Janus vs. AFSCME Council 31*, dans lequel le plaignant Mark Janus, un employé du secteur public dans l'Illinois, considère que l'obligation de payer sa cotisation syndicale (*agency fee*) [18] au syndicat représentatif sur son lieu de travail, l'American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), viole ses droits constitutionnels au nom de la liberté d'expression (1er amendement). Si les juges de la Cour suprême lui donnent raison, ce qui est possible compte tenu de la composition de cette instance (5 juges conservateurs sur 9), la syndicalisation des salariés du secteur public deviendra optionnelle dans tous les États (y compris dans ceux qui ne sont pas des États dits « de droit au travail ») et leurs syndicats en sortiront très affaiblis. L'AFT estime que certaines de ses sections locales pourraient perdre 20 %, voire plus de leur financement dans ce dernier cas [19]. L'imminence de ce jugement et l'importance des enjeux expliquent aussi sans doute en partie le degré de mobilisation militante des enseignants du secteur public depuis deux mois.

Conclusion

Ces conflits sont sans nul doute la conséquence de la pression qui s'est exercée sur les dépenses publiques aux États-Unis comme dans la plupart des autres pays à la suite de la crise financière de 2008, une pression qui a particulièrement pesé sur les dépenses d'éducation relativement aux autres dépenses et partant, sur les emplois, salaires et conditions de travail des personnels employés dans ce secteur (Concialdi, 2014). Et de fait, l'enseignement public sera probablement aux États-Unis un enjeu central des prochaines élections de mi-mandat en novembre 2018 et aussi des prochaines élections syndicales.

Ce qu'il faut retenir de ces mouvements, c'est qu'ils ont été principalement initiés par les enseignants de base, à travers la constitution de groupes Facebook, et que ces derniers se sont mobilisés plus rapidement et plus radicalement que leurs syndicats, tout en obtenant le soutien des populations locales et la faveur du public grâce à des actions soigneusement préparées et coordonnées. Il est vrai que dans ces États dits de « droit au travail », le taux de syndicalisation est plus faible qu'ailleurs, notamment en Arizona (4 %) et en Oklahoma (5,5 %). Cependant, le soutien des organisations syndicales dans un second temps n'a pas été négligeable et a permis des mobilisations massives ainsi que l'exercice d'une réelle pression sur les autorités politiques et législatives dans ces États. Pour autant, il convient de remarquer que dans les États comme la Virginie occidentale où il existe une tradition de lutte syndicale

18. En fait, l'*agency fee* correspond à la majeure partie de la cotisation que le syndicat élu estime être la « juste part » pour les travailleurs qui refusent d'en devenir membres, alors qu'ils continuent à bénéficier de la convention collective négociée par le syndicat, de son aide dans les procédures de règlement des contentieux du travail, etc. Cette part représente dans ce cas 78 % de la cotisation totale (*union due*), soit 45 dollars (36 euros) par mois pour Mark Janus. Un arrêt précédent de la Cour suprême datant de 1977 (*Abood vs. Detroit Board Education*) avait autorisé la perception de la « juste part » par les syndicats du secteur public pour éviter les comportements de « passager clandestin », la cotisation syndicale étant amputée seulement de la part destinée à financer les activités politiques du syndicat.
19. M. Hackman, « Supreme Court Case Galvanizes Teachers Unions », *The Wall Street Journal*, March 1, 2018, https://www.wsj.com/articles/supreme-court-case-galvanizes-teachers-unions-1519909201.

et d'organisation militante ayant marqué l'imaginaire social de sa population, les résultats des mobilisations en termes de gains obtenus sont supérieurs à ceux des autres États, notamment de l'Oklahoma.

Enfin, on peut penser que d'autres mouvements sociaux tels que Black Lives Matter, #MeToo, the March for Our Lives, qui ont éclos récemment aux États-Unis, ont pu galvaniser l'action des enseignants dans un contexte de montée générale de la protestation, même si ces mouvements restent morcelés et n'appellent pas à la convergence des luttes.

Sources :

Allegretto S. (2018), « Teachers Across the Country Have Finally Had Enough of the Teacher Pay Penalty », *Economic Policy Institute Economic Snapshot*, April 4, https://goo.gl/jrmcoq.

apRoberts L. (2000), *Les retraites aux États-Unis : sécurité sociale et fonds de pension*, Paris, La Dispute.

Carlson D. (2018), « Not Just a "Red-state Revolt": The Story behind the Oklahoma Teacher Walkout », *Brookings*, April 12, https://goo.gl/sdwsGt.

Concialdi P. (2014), « L'éducation n'est pas épargnée », n° spécial, *«* Santé, éducation : services publics dans la tourmente *»*, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, novembre, p. 5-21, https://goo.gl/XLK2ZQ.

Hansen M. (2018a), « Hidden Factors Contributing to Teacher Strikes in Oklahoma, Kentucky, and beyond », *Brookings*, April 6, https://goo.gl/pNCwyJ.

Hansen M. (2018b), « Which States Might Experience the Next Wave of Teacher Strikes », *Brookings*, April 13, https://goo.gl/pKbwmm.

Ires (2014), « Santé, éducation : services publics dans la tourmente », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, novembre, http://www.ires.fr/publications/chronique-internationale-de-lires/itemlist/category/90-148.

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37, https://goo.gl/hJmzt6.

Leachman M., Masterson K., Figueroa E. (2017), *A Punishing Decade for School Funding*, Center on Budget and Policy Priorities, November 29, https://www.cbpp.org/sites/default/files/atoms/files/11-29-17sfp.pdf.

Sauviat C. (2014), « États-Unis : résurgence des luttes sociales et renouvellement des stratégies syndicales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 145, mars, p. 3-18, https://goo.gl/KtTMiw.

Startz D. (2018), « Why Are Teachers More Likely Than Others to Work Second Jobs? », *Brookings*, March 23, https://goo.gl/x1mP6V.

Presse : *The Wall Street Journal*, *The New York Times*, *Labor Notes* et presse locale.