Etats-Unis

Un syndicalisme affaibli

Catherine SAUVIAT

Plusieurs faits témoignent d'un déclin du pouvoir d'influence des syndicats américains, phénomène également caractéristique des situations étrangères : le déclin des effectifs syndicaux, des grèves, du pouvoir de négociation collective et plus largement de leur influence politique. Ce déclin est en partie lié aux transformations structurelles de l'économie américaine, notamment au phénomène de tertiarisation.

Aujourd'hui par exemple, les salles de marché des grandes banques d'investissement internationales tendent à rivaliser, du point de vue des concentrations humaines, avec les établissements des industries manufacturières mais les profils de main-d'œuvre ont radicalement changé de même que les cultures professionnelles et syndicales qui s'y rattachent. Les salariés des secteurs tertiaires sont peu syndiqués par rapport à leurs homologues de l'industrie alors que c'est au sein de ces secteurs que la croissance de l'emploi est la plus forte.

Mais ce déclin résulte aussi et surtout d'un contexte législatif peu favorable aux syndicats, que les employeurs américains se sont employés à réactiver dans les années 80, remettant ainsi en cause l'exercice même du droit syndical (droit de représentation, droit de grève, etc.).

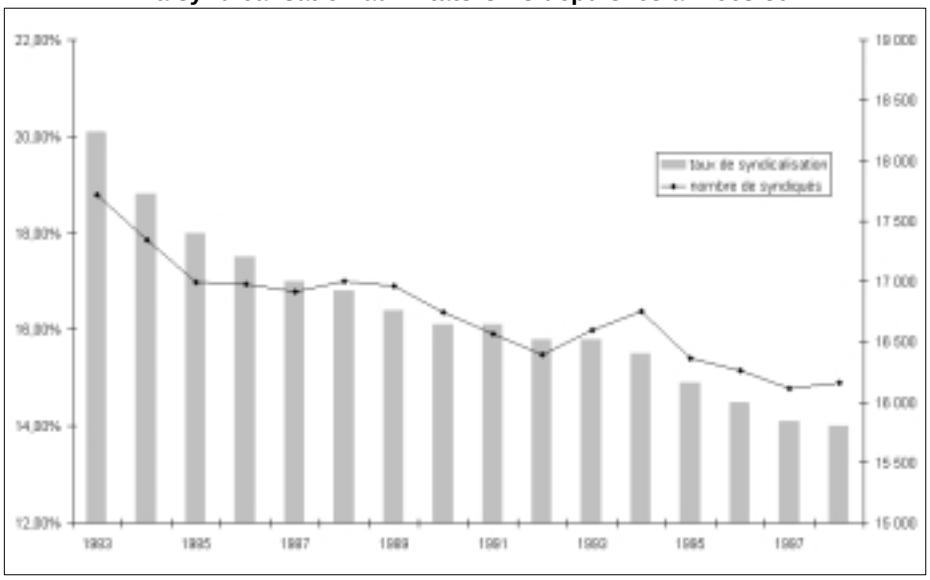
Déclin et hétérogénéité de la syndicalisation

Le nombre absolu de syndiqués n'a fait que décroître depuis les années 80 à l'exception des années 93-94 et de l'année 1998 où l'on observe une légère remontée par rapport aux années précédentes comme le montre le graphique 1.

L'intense campagne de sensibilisation et de recrutement menée par la nouvelle direction de l'AFL-CIO semble avoir porté ses fruits. Sous la présidence de John Sweeney, élu à la tête de la confédération en 1995, un département pour le recrutement syndical a été mis sur pied. Au total, 35 millions de dollars ont été dépensés pour attirer de nouvelles recrues notamment au sein des minorités (celles d'origine latino-américaine en particulier) et parmi les femmes.

Si bien que le taux de syndicalisation qui rapporte le nombre de syndiqués à la main-d'œuvre employée est lui aussi en déclin, ayant atteint son apogée au milieu des années 50. Compte tenu du dynamisme de l'emploi durant ces dernières années, ce taux est descendu à 13,9 % en 1998 en dépit d'un gain net de 101 000

Graphique 1.
La syndicalisation aux Etats-Unis depuis les années 80



nouveaux membres par rapport à 1997. Il a été supérieur à 20 % tout au long des années 50 à 70 [1].

La syndicalisation américaine est très hétérogène selon les caractéristiques des salariés concernés. Les travailleurs dont l'âge se situe entre 45 et 54 ans sont quatre fois plus syndiqués que les jeunes âgés de 16 à 24 ans. La faiblesse de la syndicalisation chez les jeunes résulte de deux faits majeurs : les emplois qu'ils occupent sont généralement de courte durée et sont plutôt localisés dans les secteurs des services où l'implantation syndicale est faible [2]. De manière générale, les hommes sont plus syndiqués que les femmes et les Noirs plus syndiqués que les Blancs et les Hispaniques. Enfin, les travailleurs à temps plein adhèrent en plus grand nombre aux syndicats que ceux travaillant à temps partiel (qui représentent 18 % de la main-d'œuvre américaine au total) comme l'indique le tableau 1.

Si la syndicalisation présente des avantages pécuniaires indéniables pour les affiliés, on observe de grandes disparités selon les catégories d'emploi et les secteurs concernés. Les travailleurs syndiqués sont de manière générale mieux payés que leurs homologues non syndiqués grâce aux accords collectifs d'entreprise dont le renouvellement a lieu en général tous les trois ou quatre ans. Pour ceux qui travaillent à temps plein, les gains hebdomadaires médians des syndiqués sont en effet supérieurs d'un tiers en-

1. G. M.F. Masters : « Unions at the Crossroads », Quorum Books, Westport, 1997.
2. *Cf.* Y. Fondeur et C. Sauviat : « Etats-Unis – Transformation du système d'emploi ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 56, janvier 1999.

Tableau 1.
Caractéristiques de la population syndiquée américaine en 1998

Catégories	Nbre de salariés (en milliers)	Nbre de syndiqués (en milliers)	Taux de syndicalisation (%)
Total	116 730	16 211	13.9
Selon l'âge			
16-24 ans	19 164	1 014	5,3
25-34	29 121	3 332	11,4
35-44	31 865	5 013	15,7
45-54	23 579	4 737	20,1
55-64	10 427	1 923	18,4
65 ans et +	2 574	193	7,5
Selon le sexe			
Hommes	60 973	9 850	16,2
Femmes	55 757	6 362	11,4
Selon l'origine ethnique			
Blancs	97 531	13 118	13,5
Noirs	13 894	2 460	17,7
Hispaniques	12 374	1 471	11,9
Selon le statut d'emploi			
A temps plein	95 595	14 825	15,5
A temps partiel	20 862	1 354	6,5

Source : Employment & Earnings, BLS, January 1999.

viron à ceux des non syndiqués. Ce différentiel de gains est plus ou moins fort selon les tranches d'âge : il est particulièrement élevé aux deux extrêmes de la pyramide des âges, là où le taux de syndicalisation est en même temps le plus faible. Il est également important chez les femmes et chez les minorités hispaniques et noires, comme le montre le tableau 2.

Mais ce sont aussi les compléments de salaire relatifs à la protection sociale qui font la différence. La couverture des risques maladie, vieillesse et invalidité concerne un plus grand nombre de travailleurs chez ceux qui sont syndiqués [1]. En matière de retraites, la qualité de la couverture différencie tout particulièrement les travailleurs selon qu'ils sont syndiqués ou pas : en effet, 79 % des travailleurs syndiqués bénéficiaient en 1995 d'un régime de retraite complémentaire dont le niveau de prestations est garanti par l'employeur et par une agence fédérale (à la différence des plans à cotisations définies) alors qu'ils n'étaient que 44 % chez les non syndiqués à la même date.

A l'instar de la France et d'autres pays industrialisés, c'est dans le secteur public

1. 85 % des travailleurs syndiqués ont une assurance maladie contre 74 % pour les non syndiqués, 87 % ont une couverture de retraite complémentaire contre 78 % pour les non syndiqués, et 73 % bénéficient d'une assurance invalidité contre 47 % seulement pour les non syndiqués, *cf.* site internet d'AFL-CIO.

que l'on trouve le plus fort taux de syndicalisation (37,5 %). Celui-ci est en effet quatre fois plus élevé que dans le secteur privé où il est tombé à 9,5 % en 1998 (*cf.* tableau 3). On observe pour ce dernier une forte dispersion selon les secteurs : le transport et les services d'utilité publique comptent un quart de syndiqués parmi leurs salariés alors que le secteur de la finance, assurance, immobilier en a seulement 2 %.

L'écart entre le taux de syndicalisation du secteur public et du secteur privé s'explique largement par le fait que les employeurs du secteur privé ont combattu vigoureusement l'implantation syndicale au sein de leurs entreprises, aidés en cela par la législation et les décisions judiciaires et administratives [1]. De même ont-ils combattu ouvertement l'exercice du droit de grève, ayant eu de plus en plus tendance dans les années récentes à remplacer les grévistes par des travailleurs permanents.

Une législation anti-syndicale et des employeurs plus agressifs à partir des années 80

Aux Etats-Unis, l'affiliation syndicale des travailleurs se fait sur le lieu de travail au sein de l'entreprise. Cette affiliation n'est en général possible que lorsqu'un syndicat a acquis le droit, à l'issue d'une procédure électorale, de représenter les

Tableau 2.
Les gains hebdomadaires médians des travailleurs à temps plein en 1998

Catégories	Gains des travailleurs syndiqués (en $)	Gains des travailleurs non syndiqués (en $)	Différentiel de gains en faveur des travailleurs syndiqués
Total	659	499	32%
Selon l'âge			
16-24 ans	415	315	32%
25-34	595	489	22%
35-44	683	576	19%
45-54	716	592	21%
55-64	697	560	24%
65 ans et +	610	383	59%
Selon le sexe			
Hommes	699	573	22%
Femmes	596	430	39%
Selon l'origine ethnique			
Blancs	683	513	33%
Noirs	578	398	45%
Hispaniques	540	350	54%

Source : Employment & Earnings, BLS, January 1999.

1. *Cf.* R. Rothstein : « La puissance du mouvement syndical aux Etats-Unis : les leçons de la grève des travailleurs d'UPS », *Revue internationale du travail*, n°4, hiver 1997.

Tableau 3.
Taux de syndicalisation aux Etats-Unis par secteur en 1998

Catégories	Nbre de salariés (en milliers)	Nbre de syndiqués	Taux de syndicalisation (%)
Secteur privé	98 329	9 306	9,5%
Agriculture	1 739	26	1,5%
Mines	589	72	12,2%
Construction	5 946	1 056	17,8%
Industrie manufacturière	19 763	3 127	15,8%
Transport et services publics	7 147	1 843	25,8%
Commerce	24 230	1 283	5,3%
Finance, assurance, immobilier	7 420	150	2,0%
Autres services	31 493	1 750	5,6%
Secteur public	18 401	6 905	37,5%

Source : Employment & Earnings, BLS, January 1999.

travailleurs et a pu négocier une convention collective dans le cadre de cette entreprise.

C'est en 1935, sous la présidence de F. Roosevelt, que le Congrès adoptait la loi sur les relations du travail (*National Labor Relations Act*) plus connue sous le nom de loi « Wagner » (du nom du sénateur qui la rédigea). Cette loi qui, pour la première fois aux Etats-Unis, fondait les relations entre syndicats et employeurs du secteur privé, visait à affermir le pouvoir des syndicats, en garantissant aux salariés le droit de se syndiquer dans l'entreprise et de négocier collectivement avec l'employeur [1]. Selon cette loi, un syndicat doit réunir sur un lieu de travail au moins 30 % de signatures des salariés favorables à la représentation syndicale et à la mise en œuvre de négociations collectives. A la suite de quoi le National Labor Relations Bureau (NLRB), créé la même année par le Congrès, a autorité pour certifier le syndicat dans l'établissement ou l'entreprise à l'issue d'une consultation électorale où une majorité (50 %+1) doit se dégager en faveur de cette représentation. L'employeur doit alors théoriquement se tenir prêt pour engager la négociation collective.

A l'issue de la Deuxième Guerre mondiale, dans un contexte politique profondément changé (début de la Guerre froide et du maccarthysme, retour d'une majorité républicaine au Congrès), des amendements à cette loi de même que plusieurs décisions judiciaires et administratives ont permis aux employeurs de regagner le terrain perdu et d'inverser le rapport de forces en leur faveur. Les amendements Taft-Hartley de 1947 ont été sciemment dirigés contre le mouvement syndical dont l'ampleur et l'influence s'étaient considérablement accrues durant la guerre. Ils encadrent désormais le droit de grève (nécessité d'un préavis de 60 jours, possibilité pour le pouvoir exécutif fédéral

1. A l'exception, au sein du secteur privé, des secteurs du transport (routier et aérien) et de l'agriculture. Le secteur public n'est pas concerné par cette loi.

d'interdire une grève pour des raisons d'intérêt national) et reconnaissent surtout aux directions d'entreprise le droit de s'exprimer et d'intervenir au cours des consul- tations électorales sur la représentation syndicale.

De surcroît, lorsqu'une consultation a pu être organisée sous l'égide du NLRB, dont les cinq membres de direction sont nommés par le pouvoir politique (le président l'étant avec l'approbation du Sénat) et sont par conséquent soumis à influence, les employeurs ne sont pas tenus par la loi de conclure une convention collective. Ce qui signifie que des travailleurs qui ont conquis – difficilement – le droit d'être représentés au sein de l'entreprise ne seront pas automatiquement couverts par une convention collective. Enfin, les employeurs peuvent en dernier recours, un an après la tenue des élections, remettre en cause l'accréditation du syndicat en procédant à de nouvelles élections de « décertification » du syndicat, c'est-à-dire la reconnaissance de sa non-représentativité. Si ce type d'élection est moins fréquent que celles qui visent à reconnaître la représentativité d'un syndicat, leur nombre et leurs effets ne sont pas pour autant négligeables : entre 1993 et 1997, il y en a eu 2 402 et les syndicats n'en ont gagné qu'un peu moins d'un tiers [1].

Dès l'après-guerre, les employeurs américains disposaient donc, en toute légalité, de multiples moyens pour influencer les résultats électoraux et freiner, voire bloquer la représentation syndicale et la négociation collective. Ils n'ont pas manqué de réactiver cette législation au cours des années 80, confrontés à une concurrence internationale croissante et encouragés par l'idéologie libérale du président Reagan. Les effectifs du NLRB ont été réduits d'environ un tiers depuis 1980 alors que les cas de litiges ont doublé entre 1993 et 1997 [2]. Avec l'aide de nombreux consultants et juristes spécialisés, les employeurs sont parvenus à entraver fortement le processus de syndicalisation et de négociation collective. Selon une étude récente menée à l'université de Cornell sur les activités anti-syndicales des employeurs, 80 % d'entre eux feraient appel à des consultants pour empêcher un syndicat d'obtenir la majorité des votes et de gagner une élection [3]. Dans ces conditions, il est compréhensible que la moitié seulement des 3 160 élections d'accréditation ayant été tenues en 1997 ait été gagnée par les syndicats [4].

Face à ces obstacles, les syndicats sont poussés de plus en plus à contourner le NLRB et à faire pression directement sur les employeurs à travers des manifestations, des boycotts et autres types d'actions. C'est notamment la politique suivie par la nouvelle direction de l'AFL-CIO en place depuis 1995.

Le déclin du pouvoir de négociation et d'influence politique des syndicats

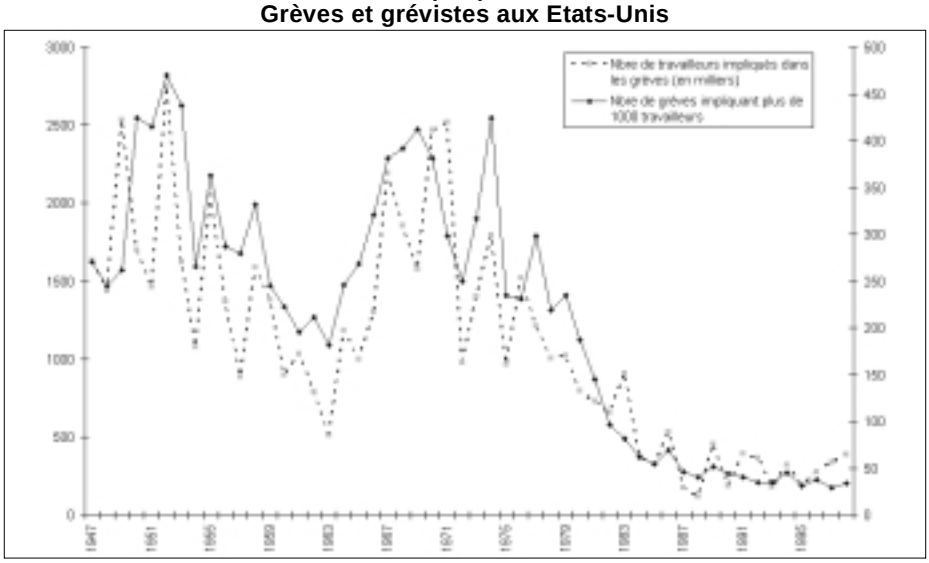
1. *Cf.* « US Recognition Law Fails Unions », *Economic Notes, Labour Research*, May 1998.
2. *ibid*.
3. *Cf.* « The Fight for Employer Neutrality », *Economic Notes*, *Labour Research*, January 1999.
4. Le nombre de ces élections a été divisé par deux et plus par rapport à la situation prévalant au cours des années 1960 et 70. Ces dernières années, ce sont les travailleurs de la santé qui ont connu le plus de succès tandis que les travailleurs de l'industrie manufacturière ont eu les résultats les plus faibles.

Ce déclin est surtout perceptible dans les années 80 et va de pair avec la désyndicalisation observée [1]. Il est illustré par les concessions faites par les syndicats en matière de négociation salariale (l'acceptation de salaires plus faibles pour les nouveaux embauchés, la réduction des clauses d'indexation des salaires, etc.), de flexibilité dans l'organisation du travail et aussi par la diminution importante du nombre d'arrêts de travail et de grévistes impliqués à l'occasion du renouvellement des conventions collectives d'entreprise. Tandis que le nombre de conflits dans les entreprises de 1 000 salariés et plus s'élevait à 424 en 1950 et 381 en 1970, il est tombé à moins de 40 par an en moyenne depuis les années 90 (34 en 1998 dont 30 dans le secteur privé). En conséquence de cette réduction notable du nombre de grèves, celui des grévistes a chuté brutalement : au cours des années 90, on compte en moyenne 229 000 grévistes contre près d'1,5 million dans les années 70 comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Historiquement, la menace de grèves et l'imminence de l'expiration d'un contrat motivaient les deux parties contractantes à trouver rapidement un accord. Aujourd'hui, il n'est pas rare que les négociations continuent après l'expiration d'un accord collectif. Face à la diminution de l'impact d'un préavis de grève, les employeurs sont devenus plus agressifs, brandissant la menace de remplacer les travailleurs ou de délocaliser les entreprises sous la menace d'une grève.

La grève victorieuse des Teamsters en 1997 chez *United Parcel Services* (UPS) et celle aux résultats beaucoup plus miti-

Graphique 2.
Grèves et grévistes aux Etats-Unis



1. *Cf.* L. apRoberts : « Etats-Unis : léger regain de conflictualité en 1994 », *IRES Chronique internationale,* 36, septembre 1995.

gés pour la fédération syndicale de l'automobile (*United Auto Workers*) ayant paralysé la production nord-américaine de General Motors pendant deux mois au cours de l'été 1998 [1] n'ont pas effacé les deux échecs syndicaux retentissants et symboliques des années 80 et de la première moitié des années 90. Le premier renvoie au licenciement en 1981 des contrôleurs aériens en grève par le président Reagan et à leur remplacement par des non grévistes. Le second se réfère à la défaite au début des années 90 de l'UAW face à la direction de Caterpillar, dans le cadre du renouvellement des accords collectifs échus en 1991. A la suite de deux longues grèves n'ayant pas abouti (1991-92 et 1994-95), les deux parties ne sont parvenues à un accord qu'en 1998 [2] au terme duquel l'UAW a fini par accepter la plupart des exigences introduites par l'entreprise en 1991 à l'occasion des négociations pour renouveler le contrat collectif (notamment l'introduction d'un barème à 70 % du taux horaire conventionnel pour les nouveaux embauchés).

Si l'on a pu croire à un regain de la conflictualité dans le secteur privé ces dernières années, il faut se rendre compte que, à l'exception de General Motors, les grèves les plus importantes ont eu lieu principalement dans les secteurs les plus fortement syndiqués des télécommunications ou du transport [3]. Ce qui montre que la syndicalisation au sein d'une entreprise conditionne très directement la capacité de faire grève aux Etats-Unis.

L'affaiblissement du pouvoir de négociation contractuelle des syndicats lié à un contexte économique d'intensification de la concurrence et de déréglementation au niveau mondial n'a pas, dans le cas américain, été compensé par un accroissement de leur influence aux niveaux politique et législatif. Certes, le salaire minimum a été revalorisé en deux phases dans les années 90 après plusieurs années de gel. Mais sous la présidence de Bill Clinton, les syndicats n'ont pu obtenir une modification de la législation qui entrave le droit syndical ni l'adoption d'une loi interdisant le remplacement des travailleurs en grève. Si les syndicats ont su préserver leurs capacités financières, l'essentiel de ces sommes est encore alloué à la négociation collective, l'effort financier portant sur le recrutement et l'activité politique restant dans la plupart des cas résiduels.

Vers un renouveau syndical ?

Aujourd'hui, le syndicalisme américain cherche à retrouver ses marques et à faire preuve d'un certain renouveau aussi bien dans ses structures que dans ses stratégies. L'arrivée de John Sweeney et d'une nouvelle équipe à la tête de l'AFL-CIO ainsi que les efforts accrus en matière

1. *Cf.* C. Sauviat : « Etats-Unis : une victoire syndicale symbolique ? », *Chronique internationale IRES,* 49, novembre 1997, et « Etats-Unis : grève contre la mondialisation chez General Motors », *Chronique internationale de l'IRES,* 53, juillet 1998.
2. *Cf.* C. Sauviat : « Etats-Unis : Caterpillar, accord collectif après sept années de conflit », *Chronique internationale de l'IRES*, 52, mai 1998.
3. Deux grèves ont eu lieu en 1998, qui ont touché deux compagnies de télécommunication, issues de la déréglementation du secteur des Baby Bells (quinze jours de grève chez US West, et deux jours chez Bell Atlantic Corp). De même, les pilotes de la compagnie aérienne Northwest Airlines ont entamé une grève de deux semaines, faute d'un accord sur les conditions du renouvellement de l'accord collectif.

de recrutement de nouveaux membres au sein du secteur privé, à l'instar du syndicat des services (*Service Employees International Union*), en sont l'illustration. De ce point de vue, il faut noter que pour la première fois dans l'histoire d'un groupe japonais implanté aux Etats-Unis (il s'agit du groupe Honda présent depuis vingt dans l'Etat de l'Ohio au travers de deux unités de production automobile et d'une unité de fabrication de moteurs), le syndicat des camionneurs (*Teamsters*) est parvenu à réunir plus de 30 % de signatures des salariés de l'entreprise en faveur de la constitution d'une représentation syndicale, soit le minimum nécessaire pour que des élections aient lieu sous l'égide du NLRB [1]. Pour autant, il est peu probable que ces différentes initiatives suffisent à redonner au syndicalisme américain un nouveau souffle, tant est forte la détermination des employeurs, inscrite dans la législation, à faire barrage aux syndicats, à leur implantation et à l'extension de leur sphère d'influence au sein des entreprises. La remise en cause du noyau stable, traditionnellement syndiqué de la main-d'œuvre américaine à travers la multiplication des licenciements durables et la précarisation de l'emploi [2], contribue d'autant plus à fragiliser et à déstabiliser ce syndicalisme.

1. Deux campagnes menées par l'UAW en 1985 et 1989 avaient échoué à atteindre ce quorum, et le syndicat de l'automobile conteste aujourd'hui le droit des Teamsters de représenter les travailleurs de l'entreprise Honda et a porté plainte en ce sens auprès de la confédération AFL-CIO.
2. Il s'agit notamment des *displaced workers*, c'est-à-dire des travailleurs avec au moins trois ans d'ancienneté en emploi ; *cf.* l'analyse des résultats de la dernière enquête les concernant dans Y. Fondeur et C. Sauviat, *op. cit*.