États-Unis

Haro sur le Sud : la nouvelle direction de l'UAW tente d'engranger les fruits de sa victoire contractuelle de 2023

Catherine SAUVIAT

Après sa victoire obtenue lors du renouvellement de la convention collective des Big Three de l'automobile, l'UAW a décidé de s'engager dans une vaste campagne de syndicalisation des constructeurs étrangers, installés dans le Sud des États-Unis, un quasi-désert syndical. Cette offensive s'est jusqu'à présent soldée par une victoire chez Volkswagen suivie par une défaite chez Mercedes-Benz. L'enjeu de la syndicalisation du Sud étasunien est vital pour le syndicat de l'automobile. Toutefois, l'enquête en cours diligentée par le contrôleur indépendant nommé suite à la corruption avérée de certains de ses plus hauts dirigeants pourrait avoir des conséquences dommageables pour le syndicat et son nouveau président, Shawn Fain.

Following its victory in the renewal of the collective bargaining agreement for the Big Three auto manufacturers, the UAW resolved to embark upon a vast campaign of unionisation at foreign manufacturers established in the southern United States, an area practically devoid of trade unionism. This offensive has so far brought a victory at Volkswagen followed by a defeat at Mercedes-Benz. The issue of the unionisation of the South is of vital importance to the auto industry union. Nevertheless, the current investigation led by the independent federal monitor appointed following the proven corruption of some of its most senior executives may have damaging consequences for the union and its new president, Shawn Fain.

Catherine Sauviat est chercheure associée à l'Ires.

À la suite de sa victoire obtenue lors du renouvellement de la convention collective des Big Three de l'automobile aux États-Unis (General Motors, Ford et Stellantis, ex-Chrysler), la nouvelle direction de l'United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), issue pour la première fois d'une élection directe en mars 2023 (Sauviat, 2024), a décidé de s'engager dans une vaste campagne de syndicalisation. Cette offensive syndicale est sans précédent dans l'histoire du syndicat. Elle vise principalement les constructeurs étrangers, implantés majoritairement dans le Sud des États-Unis, réputé pour être un désert syndical, mais aussi les nouveaux constructeurs de véhicules électriques, implantés en Californie et au Texas (Tesla), en Illinois (Rivian) et en Arizona (Lucid). Ses premières cibles ont été les usines d'assemblage de deux constructeurs allemands, Volkswagen (VW) et Mercedes-Benz, situées respectivement dans le Tennessee et en Alabama.

La mise en œuvre de cette stratégie a donné lieu en avril 2024 à une première victoire pour l'UAW dans l'usine VW du Tennessee. Le syndicat est enfin parvenu à s'y implanter après deux tentatives qui avaient échoué à une très courte majorité, d'abord en 2014 (à 86 voix près) puis à nouveau en 2019 (à 57 voix près). C'est sans doute une victoire historique au sens où c'est la première fois que le syndicat de l'automobile réussit à gagner une élection de représentation depuis la seconde guerre mondiale dans un État du Sud du pays, une région très fortement hostile aux syndicats. Mais la campagne de syndicalisation lancée un mois après cette première victoire dans deux usines appartenant à Mercedes-Benz en Alabama a tourné court, 56 % des votants s'étant opposés à l'implantation de l'UAW.

L'enjeu de la syndicalisation du Sud étasunien est pourtant vital pour le syndicat de l'automobile, qui subit un effritement régulier du nombre de ses membres depuis la fin des années 1970, d'autant que ces États connaissent un renouveau industriel et attirent de nombreux investissements étrangers dans le cadre de la nouvelle politique industrielle impulsée par le Président Joe Biden. La nouvelle direction de l'UAW, forte de ses succès engrangés en 2023 et 2024 mais en proie à des divisions en interne, parviendra-t-elle à impulser une nouvelle dynamique et à saper les fondations de cette forteresse antisyndicale qu'est le Sud étasunien ?

Le Sud des États-Unis, un « désert syndical »

Le Sud étasunien est connu pour être un « désert syndical », à cause notamment d'une législation antisyndicale adoptée initialement dans les années 1940 et 1950 (Right to Work Laws) qui rend optionnel le paiement des cotisations syndicales lorsqu'un syndicat a réussi à s'implanter sur un site. Ces États sont de surcroît parmi les plus déshérités du pays. Leur système économique est largement fondé sur les bas salaires, une fiscalité minimale, la faiblesse de la régulation de l'activité économique, du droit du travail et de la protection sociale en matière d'accès à l'indemnisation du chômage, à l'assurance maladie et à l'aide sociale (Childers, 2024a, 2024b).

Une région traditionnellement hostile aux syndicats et accueillante pour les investisseurs

Cette région, composée d'États anciennement esclavagistes et dont la main-d'œuvre noire, employée principalement

dans l'agriculture et les services à la personne avait, lors de l'adoption du National Labor Relations Act (NLRA) en 1935[1], été exclue des droits syndicaux obtenus en faveur des *employees*, a toujours été conservatrice et hostile aux syndicats. Confrontés à une forte opposition du monde des affaires et parfois à des résistances au sein même des directions syndicales, les syndicats ont toujours eu beaucoup de mal à s'y implanter. En 1946, le Congress of Industrial Organizations (CIO), l'une des deux fédérations syndicales existantes à l'époque, avait lancé l'opération « Dixie », une vaste campagne destinée à syndicaliser les entreprises de nombreux secteurs qui s'y étaient établies (charbon, extraction des métaux, tabac, raffinage, bois, papier, textile). L'American Federation of Labor (AFL), l'autre fédération qui a par la suite fusionné avec le CIO pour former l'AFL-CIO, avait fait de même en organisant sa propre campagne de syndicalisation. Mais alors qu'un tiers de la main-d'œuvre était syndiqué au sortir de la seconde guerre mondiale, non seulement cette initiative fut un échec pour les syndicats, qui y avaient engagé d'importantes ressources[2] et gagné très peu de nouveaux membres, mais cet échec marqua l'arrêt de l'expansion syndicale initiée dans les années 1930 et la marginalisation du mouvement syndical au plan politique (Goldfield, 2020 ; Childers *et al.*, 2024). Toutefois, ces États ne sont pas tous totalement dépourvus de tradition syndicale. Certains d'entre eux, notamment l'Alabama, ont connu des mobilisations syndicales fortes dans les années 1920, dans lesquelles le syndicat des mineurs a été à l'avant-garde des luttes des travailleurs des mines de charbon dans le pays. Et au sortir de la seconde guerre mondiale, Goldfield (2020) rappelle que cet État avait un taux de syndicalisation de 25 %. Aujourd'hui, il en garde d'ailleurs les traces avec l'un des taux de syndicalisation les plus élevés des États du Sud étasunien (tableau 1).

Ces États cherchent à attirer depuis les années 1970 de nouveaux investissements en promouvant des programmes de formation, en développant les infrastructures nécessaires à l'implantation de sites industriels (réseau électrique notamment), et en accordant de généreuses incitations financières aux investisseurs (Minchin, 2021). Ils sont aujourd'hui les principaux bénéficiaires de la nouvelle politique industrielle de Joe Biden, suite à l'adoption de l'Inflation Reduction Act (IRA) qui s'est donné pour ambition de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 et qui alloue pour ce faire 369 milliards de dollars (347 milliards d'euros) sur 10 ans au développement des énergies renouvelables et des véhicules électriques. En conséquence, les États du Sud étasunien connaissent actuellement un renouveau industriel et un boom manufacturier (notamment la Caroline du Sud et la Géorgie).

Il faut dire qu'ils présentent de nombreux avantages pour les nouveaux venus, notamment les constructeurs et les équipementiers automobiles : une main-d'œuvre bon marché, peu syndiquée et faiblement revendicative et des subventions des États et collectivités

1. Cette loi encadre les relations collectives du travail aux États-Unis et jette les bases juridiques de la syndicalisation et de la négociation collective dans le secteur privé.

2. Plus de 400 recruteurs professionnels y avaient été dédiés (Childers *et al.*, 2024).

Tableau 1 – Les vingt États ayant le plus faible taux de syndicalisation en 2023

États (*États du Sud*)	Statut RTW* (année d'adoption du statut RTW)	% de travailleurs membres d'un syndicat	% de travailleurs représentés par un syndicat
Caroline du Sud	*Oui (1954)*	*2,3*	*3,0*
Caroline du Nord	*Oui (1947)*	*2,7*	*3,3*
Dakota du Sud	Non	3,6	4,2
Utah	Non	4,1	8,4
Arizona	Non	4,2	4,8
Louisiane	*Oui (1976)*	*4,3*	*5,2*
Virginie	*Oui (1947)*	*4,3*	*5,6*
Idaho	Non	4,5	5,5
Texas	*Oui (1993)*	*4,5*	*5,4*
Géorgie	*Oui (1947)*	*4,6*	*5,4*
Floride	*Oui (1943)*	*4,7*	*6,1*
Arkansas	*Oui (1947)*	*5,1*	*5,8*
Wyoming	Non	5,6	6,6
Tennessee	*Oui (1947)*	*6,0*	*6,9*
Dakota du Nord	Non	6,2	7,5
Oklahoma	*Oui (2001)*	*6,8*	*7,7*
Colorado	Non	6,9	8,6
Mississipi	*Oui (1954)*	*7,0*	*9,8*
Wisconsin	Non	7,4	8,4
Alabama	*Oui (1953)*	*7,5*	*8,6*
Moyenne nationale	-	**10,0**	**11,2**

* Right to Work ou droit au travail, une législation antisyndicale qui pénalise les finances du syndicat représentatif en autorisant les salariés qu'il représente dans l'entreprise à ne pas payer une partie de leur cotisation syndicale.

Source : d'après les données du US Bureau of Labor Statistics.

locales, le plus souvent sans conditions[3]. Sur les 20 États qui comptent le plus faible taux de syndicalisation aux États-Unis, 12 sont des États du Sud[4] (tableau 1) ; dans un contexte de déclin syndical, ce sont toutefois les seuls à avoir gagné de nouveaux affiliés (représentés par un syndicat) ces deux dernières décennies, contrairement aux autres grandes régions étasuniennes[5]. En outre, la moitié des 20 États qui appliquent encore strictement la loi fédérale concernant le salaire minimum (7,25 dollars de l'heure, soit 6,70 euros) sont des États du Sud étasunien ; les autres ont adopté un niveau de salaire minimum supérieur (Childers, 2024a).

Enfin, la gestion de la main-d'œuvre y reste fortement ségréguée, héritage de l'esclavagisme qui a marqué ces États et des lois Jim Crow ouvertement ségrégationnistes, qui ont prévalu jusqu'aux années 1960[6]. Dans le secteur automobile, les Noirs sont surreprésentés dans les emplois d'ouvriers les moins bien rémunérés tandis qu'ils sont sous-représentés dans les emplois mieux rémunérés.

Les échecs répétés des tentatives d'implantation de l'UAW

Les campagnes de syndicalisation engagées par les anciennes directions de l'UAW ces dernières décennies pour tenter de syndicaliser la trentaine de ces transplants étrangers, comme il était d'usage de les désigner de façon un peu péjorative à leur début aux États-Unis, se sont en effet toutes soldées par un échec (Nissan, Mercedes, VW, Hyundai). En 1989 et 2001, le syndicat de l'automobile échoue à deux reprises et à une écrasante majorité à gagner la représentation dans l'usine Nissan de Smyrna dans le Tennessee, encourageant les autres constructeurs étrangers à s'implanter dans le Sud étasunien. De même, il ne parvient pas à gagner la représentation dans l'usine Mercedes de Vance en Alabama, près de Tuscaloosa après deux tentatives malheureuses, en 2014 puis à nouveau en 2022[7].

C'est aussi en 2014 qu'une première tentative d'implantation sur le site VW de Chattanooga dans le Tennessee a lieu et se solde par un échec. Malgré l'attitude de neutralité imposée par la direction du groupe allemand après un accord transnational, autorisant notamment les recruteurs du syndicat (*organizers*) à faire campagne à l'intérieur de l'usine, un fait suffisamment rare pour être souligné, ces deux campagnes pâtissent des comportements profondément antisyndicaux des politiciens républicains locaux, le gouverneur et le sénateur de l'État (ancien maire de Chattanooga) ainsi que des

3. Lorsqu'une entreprise décide de s'implanter en Alabama par exemple, il n'y a aucune exigence qu'elle s'y maintienne ou qu'elle crée le nombre d'emplois annoncés en contrepartie de l'aide accordée ni aucune obligation en termes de niveau de salaire proposé de type « *prevailing wage* ».

4. Selon le Census Bureau, 16 États sont considérés comme faisant partie du Sud étasunien : Alabama, Arkansas, Delaware, Floride, Géorgie, Kentucky, Louisiane, Maryland, Mississippi, Caroline du Nord, Oklahoma, Caroline du Sud, Tennessee, Texas, Virginie, Virginie de l'Ouest, ainsi que le District de Columbia.

5. Entre 2010 et 2023, le nombre de travailleurs représentés par un syndicat a augmenté de 244 000 dans les États du Sud (y compris le District de Columbia), tandis que ce nombre a régressé partout ailleurs, dans les États du Midwest notamment (-366 000) mais aussi dans ceux du Nord-Ouest central (-50 000) et du Nord-Est (-17 000), selon les données du Bureau of Labor Statistics.

6. Les lois Jim Crow sont des législations promulguées par les anciens États confédérés du Sud entre 1877 et 1964 qui imposaient la ségrégation raciale dans les services publics (transport, éducation, hôpitaux, etc.) et les lieux recevant du public (hôtels, restaurants, salles de concert, etc.). Elles ont été abolies par le Civil Rights Act de 1964.

7. Les deux campagnes de syndicalisation ne sont pas parvenues jusqu'à l'élection.

groupes activistes conservateurs, mais aussi des groupes de salariés au sein de l'usine hostiles aux syndicats.

En 2016, une campagne de syndicalisation à l'usine Hyundai en Alabama tourne court. En 2017, l'UAW accuse une nouvelle défaite à l'usine de Nissan, implantée en 2003 près de Canton dans le Mississipi. Plus de 60 % des travailleurs éligibles se prononcent contre la présence du syndicat, après 12 ans de campagne syndicale face à un management particulièrement agressif, multipliant les vidéos antisyndicales, les assemblées « captives » où la présence des salariés est quasi obligatoire. Sans compter l'appui d'organisations patronales comme la chambre de commerce locale, la National Association of Manufacturers (NAM) locale et des médias locaux.

Pour éviter la présence syndicale, les constructeurs étrangers offrent des salaires et avantages sociaux largement supérieurs à la moyenne en vigueur dans leurs États respectifs d'implantation. C'est d'ailleurs pourquoi à la suite de la convention collective négociée entre les directions des Big Three et l'UAW à l'automne 2023, qui accorde une augmentation de salaire de 25 % sur 4 ans et demi, ces constructeurs réagissent immédiatement en réajustant les niveaux de salaire horaire proposés à leurs ouvriers (Sauviat, 2024). Cependant, ce sont les conditions de travail et les avantages sociaux, nettement meilleurs chez les Big Three que chez les constructeurs étrangers, qui font la différence[8].

Il faut donc attendre 2024 et un syndicat dont la direction et les méthodes ont été renouvelées (Sauviat, 2024) pour enregistrer la première victoire de l'UAW chez un constructeur automobile étranger (voir *infra*).

La présence privilégiée des constructeurs automobiles étrangers dans le Sud étasunien

La première implantation d'un constructeur étranger est celle du constructeur allemand VW en 1978 à Westmoreland en Pennsylvanie, un État de la Rust Belt, une ancienne région industrielle qui s'étend de New-York au Midwest[9]. VW reprend à cette occasion un ancien site de Chrysler. L'UAW y remporte la campagne de syndicalisation à une forte majorité (87 %), en raison d'une forte tradition syndicale dans cet État, notamment chez les mineurs et les travailleurs de la sidérurgie. Mais le site ferme en 1988, à la suite de choix stratégiques malheureux de la firme allemande après les chocs pétroliers de 1974 et 1979.

À partir des années 1980, les constructeurs japonais, allemands et de Corée du Sud décident de s'implanter aux États-Unis, alors le plus important marché automobile au monde. Ils vont cibler principalement les États du Sud, choisir d'y construire de nouveaux sites dans des lieux éloignés d'autres sites industriels, d'y embaucher des travailleurs sans expérience qui puissent être formés par eux et parvenir ainsi à maintenir les syndicats hors les murs de leurs usines (Minchin, 2021).

8. En particulier, le fait de proposer une épargne salariale en guise de retraite complémentaire à leurs salariés au coût beaucoup moins élevé pour l'employeur que les retraites à prestations définies proposées par les Big Three, c'est-à-dire un montant garanti en fonction de l'ancienneté et du niveau de salaire. De même, le fait pour ces constructeurs étrangers d'avoir recruté une main-d'œuvre jeune entraîne des coûts d'assurance maladie moins élevés que chez les Big Three.

9. À l'exception de l'implantation de Rolls Royce au début des années 1920 dont l'usine a fermé lors de la grande dépression des années 1930 (Minchin, 2021).

L'arrivée des constructeurs japonais, suivis par les Allemands puis les Coréens du Sud

Au début des années 1980, les constructeurs japonais décident d'installer des sites de production aux États-Unis, à cause de la menace protectionniste qui pèse sur eux alors que leurs importations sur le marché américain se sont accrues tout au long de la décennie 1970 et suscitent un climat d'hostilité. Sous la pression du gouvernement américain, le gouvernement japonais accepte de signer un accord de limitation volontaire des exportations automobiles, qui prend effet en 1981 et oblige les constructeurs japonais à reconsidérer leur stratégie (Howes, 1993). Cette décision a même la faveur de l'UAW, qui pense être capable de syndicaliser les futures usines et de travailler en coopération avec leurs dirigeants.

Mais cette fois, à l'exception d'Honda qui amorce le mouvement en s'installant dans l'Ohio en 1982[10], tous les autres constructeurs décident de s'installer dans le Sud du pays, surtout le Sud profond, une région à dominante rurale et marquée par le long déclin de l'industrie textile. C'est le cas de Nissan qui donne le ton en s'implantant en 1983 à Smyrna dans le Tennessee pour y fabriquer des *pickup trucks*. Après lui, d'autres constructeurs japonais suivront : Toyota Motor au Kentucky en 1985, puis au Mississippi et au Texas, Honda Motor et Mazda Motor en Alabama plus tard dans les années 2000.

Les constructeurs allemands constituent la seconde vague d'implantations à partir des années 1990, marquée par l'arrivée de BMW en 1992 en Caroline du Sud, de Mercedes-Benz en 1993 en Alabama et de VW dans le Tennessee en 2011. Puis c'est au tour des constructeurs coréens de s'installer aux États-Unis, avec l'implantation de Hyundai en 2005 en Alabama et de Kia en Géorgie en 2010. En 2015, l'ex-constructeur suédois Volvo dont la branche automobile a été rachetée par Ford en 1999 puis revendue au groupe chinois Geely en 2010, s'installe en Caroline du Sud. C'est la première fois qu'un constructeur chinois s'implante aux États-Unis.

Au total, une dizaine de constructeurs étrangers et une trentaine d'usines d'assemblage et de fabrication de moteurs sont implantés aux États-Unis (tableau 2)[11], le long d'un corridor reliant le Midwest au Sud du pays, et de préférence dans les zones à population blanche[12]. Ils ont bénéficié d'importantes incitations financières de la part des États et des collectivités locales concernés, qui se chiffrent en centaines de millions de dollars, le plus souvent au détriment des

10. Honda a été le premier constructeur japonais à s'implanter aux États-Unis.

11. Ne sont pas pris en compte dans ce tableau les nouveaux investissements des constructeurs automobiles étrangers dans les usines d'assemblage et/ou de batteries électriques suite à l'adoption de l'IRA en 2022. Hyundai a annoncé l'implantation d'une filiale commune d'assemblage et de batteries électriques avec LG Energy en Géorgie (8 500 emplois annoncés) ; Honda a annoncé l'implantation d'une filiale commune de batteries électriques avec LG Energy en Ohio ; Toyota a annoncé l'installation d'une usine de batteries électriques en Caroline du Nord ; Kia a annoncé l'ouverture d'un nouveau site de batteries électriques en Géorgie.

12. En Alabama où quatre constructeurs étrangers sont implantés (Mercedes, Hyundai, Toyota et Honda), aucun d'entre eux ni leurs équipementiers ne se trouvent dans la Black Belt (Minchin, 2021). De même, le P-DG de Nissan pour les États-Unis a déclaré à la presse avoir choisi la ville de Smyrna dans le Tennessee à cause de l'homogénéité de sa main-d'œuvre, ce qui signifie une main-d'œuvre blanche : voir L. Leon, « The South Where Automakers Go for a Discount », *Labor Notes*, February 2, 2024. De manière générale, le taux de syndicalisation des Noirs est supérieur à celui des Blancs, bien que l'écart se soit amenuisé ces dernières décennies : en 2000, il était de 4,2 points (17,2 contre 13 %) ; en 2023, il n'était plus que de 2 points (11,8 contre 9,8 %).

services publics qui restent sous-développés (éducation, santé). Ces incitations prennent diverses formes qui vont d'exemptions fiscales sur l'immobilier et les ventes, de crédits d'impôt, et d'aides aux infrastructures aux réductions du prix du foncier, en passant par des aides généreuses à la formation de la main-d'œuvre (Minchin, 2021).

Tableau 2 – **Présence des constructeurs automobiles étrangers aux États-Unis**

Constructeurs	Localisation des principaux sites	Date d'annonce/ création du site	Nombre de salariés	Estimations des aides financières (millions de dollars)
Toyota (Japon)	Kentucky Missouri Virginie de l'Ouest Indiana Alabama Texas Tennessee Mississippi Alabama* Caroline du Nord	1985 1990 1996 1996 2001 2003 2003 2007 2021 2021	>8 000 >1 000 1 479 >7 000 1 150 2 660 400 1 824 4 000 n.d.	149 n.d. n.d. n.d. n.d. n.d. n.d. 800-900** 370 900
Nissan (Japon)	Tennessee Tennessee Mississipi	1983 1997 2003	>8 000 >1 600 5 200	233 n.d. 295
Honda (Japon)	Ohio Ohio Ohio Alabama	1982 1985 1989 2001	3 500 2 900 2 800 n.d.	27 n.d. n.d. 248
Mazda (Japon)	Alabama*	2018	4 000	800-900**
Subaru (Japon)	Indiana	1989	6 000	94
VW (Allemagne)	Tennessee Caroline du Sud	2011 2024	5 500 n.d.	577 n.d.
Mercedes-Benz (Allemagne)	Alabama Caroline du Sud	1993 2006	6 100 n.d.	325 n.d.
BMW (Allemagne)	Caroline du Sud	1992	11 000	135
Kia (Corée du Sud)	Géorgie	2010	2 700	410
Hyundai (Corée du Sud)	Alabama Géorgie	2005 2021	4 000 n.d.	252 n.d.
Volvo (ex-Suède, Chine)	Caroline du Sud	2015	>2 000	n.d.

* Filiale commune entre Mazda et Toyota.

** Toyota et Mazda auraient reçu entre 800 et 900 millions de dollars (soit entre 739 et 832 millions d'euros) au total de subventions de l'État et des collectivités locales d'Alabama pour l'installation de leur filiale commune en 2018.

Source : construction de l'autrice à partir de la presse et de Minchin (2021).

Une stratégie d'implantation ciblée et la constitution d'un nouveau pôle automobile

Les constructeurs automobiles étrangers ont en général privilégié des zones rurales où vit principalement une population blanche, dépourvue de tradition syndicale et où les salaires en vigueur sont nettement inférieurs à ceux des États du Nord et du Michigan en particulier. Cette politique hyper-sélective de la main-d'œuvre s'est traduite également par le recrutement d'anciens ouvriers agricoles ou de petits fermiers plutôt jeunes, physiquement aptes à l'effort[13] et sans expérience dans l'industrie automobile. Ils y ont par ailleurs reçu l'appui des politiciens locaux, notamment des gouverneurs républicains, qui ne cessent d'appeler leurs concitoyens à refuser toute présence syndicale, au prétexte qu'elle entraînerait des destructions d'emplois, dissuaderait de futurs investisseurs et mettrait en péril la dynamique de croissance régionale. En outre, le management de ces usines est connu pour avoir un discours et un comportement très antisyndicaux.

De fait, plusieurs États du Sud figurent parmi les dix premiers États automobiles du pays, en termes d'emplois dans les trois sous-secteurs (assemblage, pièces détachées et carrosseries et remorques). Si l'on ne retient que l'activité d'assemblage, le Kentucky arrive en troisième position, l'Alabama en sixième position suivie par le Tennessee (tableau 3), après notamment les États du Midwest où le secteur automobile s'est historiquement développé (Michigan, Indiana, Ohio).

Tableau 3 – **Les dix premiers États automobiles aux États-Unis (en nombre d'emplois 2022)**

État (*État du Sud*)	Assemblage (NAICS* 3361)	Pièces détachées (NAICS 3363)	Carrosseries et remorques (NAICS 3362)	Total auto
Michigan	44 847	123 914	8 377	1 771 138
Indiana	21 270	56 925	50 726	128 921
Ohio	21 404	65 420	9 536	96 360
Tennessee	*18 938*	*43 469*	*2 908*	*65 315*
Kentucky	*23 158*	*32 821*	*3 933*	*59 912*
Californie	31 932	12 368	6 629	50 929
Alabama	*19 649*	*25 313*	*4 780*	*49 742*
Texas	*14 842*	*22 070*	*9 969*	*46 881*
Caroline du Sud	*13 581*	*21 132*	*2 488*	*37 201*
Géorgie	*3 495*	*17 218*	*7 040*	*27 753*

* Le North American Industrial Classification System (NAICS) est la nomenclature des activités économiques en usage dans la statistique étasunienne.

Source : d'après les données de CES Quarterly Census of Employment and Wages.

13. Minchin (2021:74) cite une moyenne d'âge de 25 ans lors des premiers recrutements chez Nissan.

Ce sont les États du Sud qui ont, durant ces dernières décennies, assuré la croissance des effectifs du secteur, alors que les Big Three, majoritairement implantées dans le Midwest, ont procédé à des licenciements massifs durant les décennies 1990 et 2000. Ces constructeurs étrangers assurent aujourd'hui environ la moitié de la production de véhicules automobiles aux États-Unis, dont une grande partie est destinée à l'exportation, s'agissant notamment des constructeurs allemands.

La nouvelle stratégie de l'UAW : un effort sans précédent de syndicalisation dans le Sud étasunien

Parvenir à s'implanter chez les constructeurs automobiles ayant élu domicile dans les États du Sud étasunien, ouvertement hostiles aux syndicats et restés jusqu'à maintenant des quasi-déserts syndicaux, est une priorité de l'UAW. Et ce d'autant plus que, comme on l'a mentionné, ces États attirent une grande part des nouveaux investissements liés à la transition énergétique et aux mesures prises en faveur des usines d'assemblage et de batteries électriques. Des investissements à hauteur de plus de 50 milliards de dollars (46 milliards d'euros) ont été annoncés depuis 2018 en direction de ces États.

Une question de survie pour l'UAW

L'UAW perd régulièrement des membres syndiqués. Ses effectifs sont en déclin depuis la fin des années 1970 où ils avaient atteint un pic de 1,5 million de membres. Cet effritement syndical s'est poursuivi au cours de la première décennie du XXIe siècle sous l'effet d'un vaste mouvement de restructurations engagées par les Big Three à partir des années 2000 (Sauviat, 2008), et connaît une relative stabilisation au cours de la décennie suivante (graphique 1). À la fin de la décennie 2010, le syndicat fait l'objet d'une enquête fédérale révélant la corruption de plusieurs de ses plus hauts dirigeants et entraînant leur condamnation (Sauviat, 2020). En 2021, il est placé pour cette raison par le gouvernement sous l'autorité d'un contrôleur indépendant pour une période de six ans.

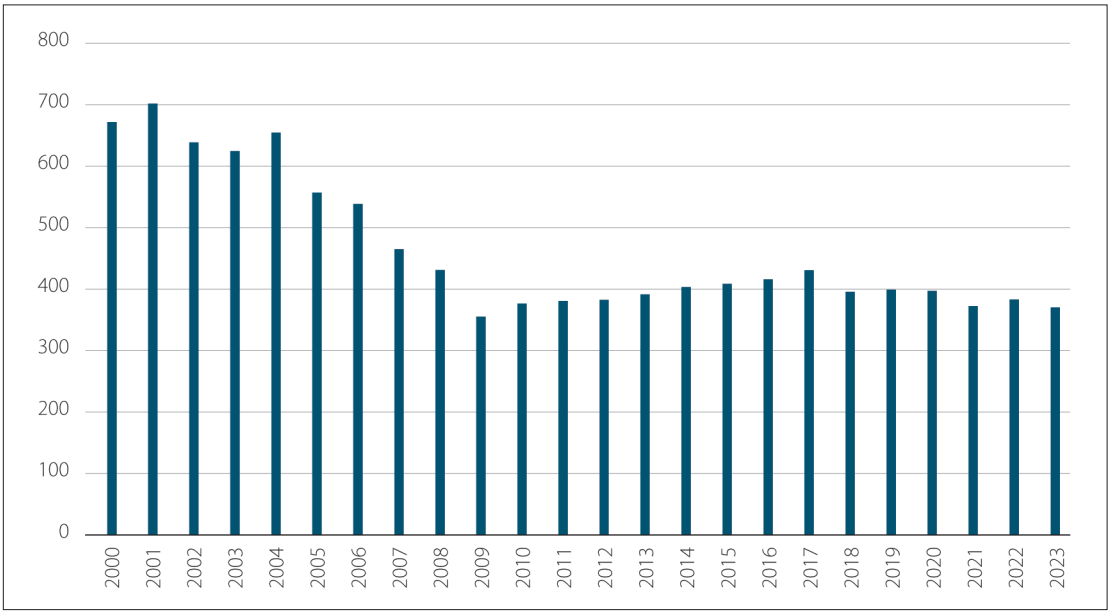
S'implanter chez les constructeurs étrangers dans le Sud des États-Unis, une région réfractaire au syndicalisme, est devenu un enjeu vital pour le syndicat de l'automobile. En 2023, il ne compte en effet plus que 370 239 membres actifs, contre près de 672 000 en 2000 selon le ministère du Travail, dont plus de la moitié en provenance d'autres secteurs que l'automobile (universités, casinos, santé, agriculture). C'est notamment dans le secteur des universités que le syndicat connaît ses plus grandes victoires de syndicalisation ces dernières années : il représente aujourd'hui plus d'un quart de ses membres. Or les cotisations syndicales sont la seule source de financement des syndicats aux États-Unis, qui servent ensuite de support à des achats d'actifs physiques et financiers, sources de revenus afférents. Dans le cas de l'UAW, elles ont rapporté 190,9 millions de dollars (soit 176,6 millions d'euros) en 2023, soit 39,3 % des recettes du syndicat, dont l'essentiel a été englouti dans le paiement des indemnités de grève aux grévistes de Ford, GM et Stellantis à l'automne 2023 (152 millions de dollars, 140 millions d'euros)[14].

Ce déclin s'explique largement par les stratégies d'implantation des usines

14. UAW LM2 Report, 31/12/2023. US Department of Labor, Office of Labor-Management Standards - OLMS.

Graphique 1 - Évolution des membres de l'UAW (2000-2023)

En milliers



Source : d'après les données du Department of Labor - Office of Labor Management Standards – OLMS.

étrangères ayant privilégié le Sud des États-Unis (voir *supra*). Les usines de GM et de Ford au Kentucky, au Tennessee et au Texas sont l'exception, l'UAW étant parvenu à s'y implanter malgré ces conditions difficiles.

L'offensive de l'UAW en direction des constructeurs étrangers et de véhicules électriques

À la suite de sa victoire lors du renouvellement des conventions collectives chez les Big Three à l'automne 2023, l'UAW lance, *via* sa nouvelle direction, une vaste offensive de syndicalisation en direction des constructeurs étrangers implantés aux États-Unis mais également des constructeurs nationaux de véhicules électriques comme Tesla, Rivian et Lucid, soit 13 constructeurs au total. C'est donc une cible de 150 000 ouvriers potentiellement syndicalisables qui est ainsi visée par la nouvelle direction de l'UAW, contrastant avec la stratégie de petits pas engagée jusqu'alors par les directions précédentes qui consistait à cibler un site en particulier et à y concentrer la campagne de syndicalisation. Le comité exécutif international de l'UAW décide pour ce faire de renforcer les moyens financiers alloués à la syndicalisation des usines de constructeurs étrangers (*organizing*). Il annonce, en février 2024, l'allocation de 40 millions de dollars (37 millions d'euros) à cette fin au cours des deux années à venir (jusqu'à 2026) ; en 2011, l'ancienne direction n'y avait consacré que 60 millions de dollars (55 millions d'euros) sur 6 ans, sans même en dépenser la totalité (Leon, 2024).

La nouvelle stratégie du syndicat, connue sous le nom de « 30-50-70 », se déploie en trois temps : d'abord, il s'agit de rendre public le fait, pour un comité de travailleurs constitué localement pour organiser la campagne de syndicalisation (*organization committee*), d'avoir récolté le soutien de 30 % des travailleurs concernés de l'usine ciblée en faveur d'une implantation syndicale (*authorization*

card) ; ensuite, si le seuil de 50 % est atteint, un rassemblement public est organisé en présence du président de l'UAW et d'autres dirigeants, qui mobilise les alliés potentiels du syndicat et des travailleurs concernés (communautés locales, membres de la famille) afin de manifester leur soutien à l'implantation syndicale ; enfin, l'atteinte du seuil de 70 % de cartes signées autorise le comité d'organisation local à demander à la direction de l'usine en question la reconnaissance volontaire du syndicat, faute de quoi ce dernier saisira l'agence régionale du National Labor Relations Board (NLRB) pour organiser la tenue d'une élection selon la procédure traditionnelle d'accréditation syndicale (voir l'encadré).

Le syndicat entend aussi profiter du contexte d'une opinion publique favorable aux syndicats, des résultats très positifs aux élections de représentation syndicale, les meilleurs de cette dernière décennie selon le NLRB[15], et de l'estime dont bénéficie son nouveau et charismatique *leader*, Shawn Fain, désigné par le magazine *Time* comme l'une des 100 personnalités les plus influentes de 2024. Cependant, l'UAW est sous tutelle d'un contrôleur indépendant, nommé par le gouvernement en 2021 à la suite du scandale de corruption qui a frappé le syndicat et chargé d'éradiquer « toute fraude, corruption, comportement illégal ainsi que les pratiques malhonnêtes et contraires à l'éthique au sein de l'UAW et de ses entités constitutives ». Ce dernier suit en conséquence de près les agissements de sa nouvelle direction, actuellement aux prises avec des conflits en interne, et l'accuse d'un défaut de coopération dans le déroulement de ses enquêtes depuis fin février 2024. Il a notamment diligenté une enquête sur Shawn Fain, qui a pris récemment des mesures contre deux membres du Comité exécutif international de l'UAW, soit les plus hautes instances du syndicat[16]. Cette nouvelle initiative du contrôleur indépendant pourrait entraver les capacités d'action de l'UAW sur le terrain, notamment lors de ses prochaines campagnes de syndicalisation.

Une victoire chez VW dans le Tennessee, une défaite chez Mercedes-Benz dans l'Alabama…

La première campagne de syndicalisation conduite par l'UAW a ciblé un site de VW implanté depuis 2011 à Chattanooga dans le Tennessee, qui emploie 5 500 salariés. Cette campagne, qui a reçu le soutien du syndicat allemand IG Metall, s'est avérée victorieuse. Le 19 avril 2024, près des trois quarts des travailleurs (73 %) ayant participé au vote se prononcent en faveur de l'implantation de l'UAW (2 628 voix pour contre 985 voix contre). C'est la première fois, depuis les percées syndicales réalisées dans le Sud étasunien pendant la seconde guerre mondiale,

15. En 2023, les syndicats ont remporté 1 225 élections supervisées par le NLRB, et n'ont essuyé que 500 défaites.

16. Le Comité exécutif international a notamment décidé en février 2024 de retirer à la secrétaire-trésorière du syndicat, Margaret Mock, le contrôle de plusieurs départements en réponse à des allégations d'obstruction de sa part à des demandes de dépenses émanant du bureau du président et de certains membres du Comité exécutif international qu'elle considérait comme injustifiées. Shawn Fain a également relevé fin mai 2024 le vice-président Rich Boyer de ses fonctions de responsable du département de Stellantis pour les reprendre sous son autorité, l'accusant de manquements dans le cadre des négociations collectives avec le groupe. Ces deux personnalités s'étaient pourtant présentées sur la même liste réformatrice que Shawn Fain (Members United) lors des élections de 2022-2023. L'enquête ouverte fin février 2024 concerne à la fois Shawn Fain et Margaret Mock. Elle a été étendue plus tard à Rich Boyer, ainsi qu'à un directeur régional du syndicat, au motif de détournements de fonds. Selon un document du 8 juillet émanant du contrôleur indépendant, Rich Boyer aurait été relevé de ses responsabilités pour avoir refusé de commettre des actions, à la demande de Shawn Fain, qui auraient profité à la compagne et à la sœur de ce dernier.

Encadré - **Les procédures d'implantation syndicale aux États-Unis**

Il y a deux manières pour un syndicat de s'implanter dans une entreprise ou un établissement pour y gagner la représentativité :

- soit le syndicat qui cherche à s'y faire représenter fait signer une pétition pour récolter une majorité de signatures d'un groupe de travailleurs en sa faveur (*authorization card* ou *card check*). Il demande alors à l'employeur de le reconnaître volontairement comme syndicat représentatif et donc apte à mener la négociation collective. Trois États du Sud étasunien ont cependant adopté au printemps 2024 des lois interdisant une telle procédure (Alabama, Géorgie et Tennessee) et ne laissant aux syndicats que la seconde option. Cette législation pourrait faire boule de neige ;

- en cas de refus de l'employeur, le syndicat doit faire signer une pétition qui recueille au moins 30 % de signatures de travailleurs appartenant à une unité de négociation cohérente et autonome, lesquels manifestent ainsi leur volonté d'être représentés par lui. La pétition est ensuite transmise au bureau régional du NLRB, l'agence fédérale chargée de la régulation des relations professionnelles aux États-Unis. Ce dernier fait alors procéder à la tenue d'une élection à bulletin secret. Si une majorité absolue des voix se dégage en faveur de l'implantation du syndicat ayant demandé l'accréditation, ce dernier obtient le monopole de la représentation. Cette accréditation n'est en rien définitive. Elle peut être remise en cause à la demande de l'employeur un an après minimum en suivant la même procédure.

Lorsqu'un syndicat obtient la représentativité, tous les salariés de l'unité de négociation (y compris ceux qui ont voté contre) en deviennent automatiquement membres. La cotisation syndicale est alors prélevée à la source par l'employeur et reversée à l'unité syndicale de base concernée (*local*). Seuls les États qui ont voté des lois de « droit au travail », actuellement au nombre de 27, font exception à ce principe. Dans ce cas, des salariés peuvent refuser de payer une partie de la cotisation, sauf si la convention collective prévoit une clause de sécurité des revenus en faveur du syndicat. Ces derniers seront alors représentés par le syndicat mais ne sont pas considérés comme en étant membres. Ils ne pourront en conséquence ni voter aux élections syndicales ni ratifier la convention collective négociée par le syndicat.

Outre ces procédures, il faut souligner que les campagnes de syndicalisation se déroulent dans un climat très hostile aux syndicats. Les recruteurs syndicaux (*organizers*) qui cherchent à établir des contacts avec des travailleurs de l'usine n'ont pas le droit d'en franchir les grilles, ni même parfois de se tenir sur les parkings environnants. Ils peuvent être arrêtés s'ils enfreignent ce qui est considéré comme relevant de la propriété de l'entreprise. Ils doivent de surcroît se procurer les noms et adresses des salariés à contacter par leurs propres moyens, une tâche qui peut s'avérer extrêmement coûteuse en temps.

qu'un site d'assemblage automobile localisé dans cette région connaît une implantation syndicale à travers une élection supervisée par le NLRB. Et ce, malgré la lettre ouverte dissuasive du gouverneur républicain du Tennessee et de cinq autres gouverneurs sudistes (Alabama, Géorgie, Mississippi, Caroline du Sud et Texas). Il faut souligner que l'entreprise a adopté une attitude de neutralité syndicale, ne cherchant pas à interférer dans la campagne menée par l'UAW, ce qui est un cas relativement exceptionnel.

Mais c'est à une nouvelle défaite que s'est heurtée un mois après cette victoire la tentative du syndicat de s'implanter dans les deux sites de Mercedes-Benz en Alabama (une usine d'assemblage et une usine de batteries électriques). Le constructeur allemand de véhicules haut de gamme est le premier constructeur étranger à s'être installé dans cet État du Sud profond, connu pour son intolérance raciale[17] et dont la majorité de la main-d'œuvre est noire[18]. L'UAW n'est pas parvenu à convaincre une majorité des 5 075 travailleurs éligibles au vote de l'intérêt de les représenter sur ces sites, 2 642 des participants au vote s'étant prononcé contre et 2 045 pour.

Pourtant, préalablement au vote, le syndicat avait déclaré début avril 2024 avoir recueilli 70 % de soutiens auprès des travailleurs des deux sites. Mais n'ayant pu obtenir de la direction de l'entreprise un accord de neutralité à l'instar de celui accordé par VW, il a choisi de demander au gouvernement allemand de diligenter une enquête pour conduite illégale de la part de la direction de l'usine qui appartient à Mercedes-Benz US International, une filiale du groupe allemand[19].

Si beaucoup d'ouvriers sont mécontents des conditions de travail dans les sites de Mercedes-Benz (imprévisibilité des emplois du temps, congés, durée du travail)[20], ils ont été influencés par les discours et comportements très agressifs du management de la firme, aidé en cela par un cabinet de conseil spécialisé dans les actions contre les syndicats (*union busting*), par la campagne anti-UAW menée par les politiciens locaux et des organismes patronaux, de même que par les messages antisyndicaux de personnalités locales bien connues. Le gouverneur républicain de l'État, Kay Ivey et des *leaders* du même parti n'ont eu de cesse d'agiter le chiffon rouge avant l'élection, arguant que la présence de l'UAW allait stopper les investissements qui ont permis à l'Alabama de s'affirmer comme un État automobile et conduire à son déclin industriel à l'instar de la région de Detroit, et que les cotisations syndicales qu'ils devraient payer allaient amputer considérablement leur salaire[21]. Le porte-parole de la Chambre des représentants d'Alabama est même allé jusqu'à faire adopter une loi quelques jours avant le vote interdisant toute aide financière de l'État aux entreprises qui reconnaissent

17. Cet État a été le creuset de la lutte pour les droits civiques dans les années 1950-1960.

18. Les travailleurs noirs représentent 41 % de la main-d'œuvre employée dans l'automobile en Alabama selon (Wakeley *et al.*, 2023).

19. Une loi récente concernant les chaînes de valeur a été adoptée en Allemagne, qui rend les entreprises sises en Allemagne responsables des activités qu'elles peuvent avoir à l'étranger.

20. À la suite de la pandémie de Covid-19, la direction a éliminé un tour à la chaîne, ce qui fait qu'au lieu de trois tours de 8 heures chacun, il n'y en a plus que deux de 10 heures chacun. En outre, les blessures au travail sont légion à cause de journées de travail de 10 heures, voire 12 heures.

21. La cotisation syndicale à l'UAW représente 2,5 heures de travail par mois. Pour un travailleur gagnant 25 dollars (23 euros) de l'heure, cette cotisation s'élève à 62,50 dollars (57,76 euros) par mois.

volontairement les syndicats. L'arrivée *in extremis* d'un nouveau directeur de site à peine un mois avant l'élection, l'annonce par la direction de l'élimination du système de salaire à deux vitesses ainsi qu'une augmentation du niveau de salaire ouvrier le plus élevé de 2 dollars l'heure (1,85 euros, +11%) après que l'UAW eut déclaré publiquement avoir récolté 30 % de votes en faveur de la syndicalisation des sites ont sans doute aidé à consolider l'opposition au syndicat ou le manque d'intérêt à y adhérer[22].

Il faudra désormais attendre un an pour qu'une nouvelle élection syndicale puisse se tenir, à moins que l'UAW n'obtienne gain de cause au sujet des six plaintes qu'il a déposées auprès du NLRB une semaine après cet échec, pour tentatives d'intimidation et entraves à la syndicalisation[23].

Conclusion

Syndiquer les travailleurs des États du Sud étasunien et des usines des nouveaux constructeurs électriques constitue un enjeu de taille pour l'UAW. Cette ambition s'inscrit nécessairement dans la durée. Au plan national, les conditions sont sans doute réunies pour réaliser un tel objectif : un taux de chômage historiquement bas, un marché du travail tendu, un taux d'approbation des syndicats élevé, un NLRB favorable aux travailleurs, et un mouvement syndical revigoré par une succession de victoires.

L'échec récent de l'UAW chez Mercedes-Benz entrave néanmoins à court terme ses chances de pouvoir s'implanter chez Hyundai[24] et Honda dans le même État, ou chez Toyota dans le Missouri, les prochaines usines étrangères sur la liste du syndicat. Et ce, pour deux raisons au moins : d'une part, les constructeurs asiatiques sont beaucoup plus réfractaires que leurs homologues allemands à toute présence syndicale ; d'autre part, l'UAW n'aura pas le soutien des syndicats coréens ou japonais, comme il l'a obtenu d'lG Metall lors des campagnes de syndicalisation chez les deux constructeurs allemands. Il n'aura pas non plus le soutien des directions locales, qui s'est manifesté chez VW par l'adoption d'une attitude de neutralité syndicale contrairement à Mercedes-Benz, une différence sans doute décisive. Par ailleurs, l'enquête diligentée par le contrôleur indépendant à propos des récents agissements de Shawn Fain (voir note 16, p. 60) à la tête de l'UAW pourrait avoir des conséquences dommageables pour le syndicat et son président.

22. La direction de Mercedes-Benz n'a pas hésité à faire appel à un pasteur noir de la région pour délivrer un message vidéo antisyndical, enjoignant les ouvriers de donner une chance au nouveau directeur et allant parler aux ouvriers pour les dissuader de voter en faveur de l'implantation de l'UAW.

23. L'UAW a contesté le résultat et saisi le NLRB régional compétent, au motif que l'entreprise aurait violé les lois du travail. D'après le syndicat, l'entreprise aurait licencié quatre salariés soutenant le syndicat, empêché les travailleurs pro-syndicaux de mener campagne et forcé les salariés à regarder des vidéos antisyndicales. Le NLRB devrait procéder à des auditions aux termes desquelles son directeur régional décidera (ou non) de procéder à une nouvelle élection, si les objections émises par l'UAW sont avérées.

24. La prochaine élection devrait avoir lieu dans le site de Hyundai situé à Montgomery en Alabama, où l'UAW est sur le point de demander au NLRB la tenue d'une élection pour représenter les 4 000 ouvriers de l'usine.

Sources :

- Childers C. (2024a), *The Evolution of the Southern Economic Development Strategy: Rooted in Racism and Economic Exploitation: Part One*, Report, Economic Policy Institute, May 6, https://www.epi.org/publication/rooted-racism-part1/.
- Childers C. (2024b), *Breaking Down the South's Economic Underperformance: Rooted in Racism and Economic Exploitation: Part Two*, Report, Economic Policy Institute, https://www.epi.org/publication/rooted-racism-part2/.
- Childers C., Kamper D., Sherer J. (2024), « Operation Dixie failed 78 years ago. Are today's Southern workers about to change all that? », *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, May 14, https://bit.ly/3zwG02m.
- Goldfield M. (2020), *The Southern Key: Class, Race, and Radicalism in the 1930s and 1940s*, New York, Oxford University Press.
- Howes C. (1993), *Japanese Auto Transplants and the US Automobile Industry*, Economic Policy Institute, https://files.epi.org/page/-/old/studies/japanese_auto-1991.pdf.
- Leon L.F. (2024), « Autoworkers at Alabama's Mercedes-Benz plant file for a union election », *The American Prospect*, April 5, https://bit.ly/4cxih0Q.
- Minchin T.J. (2021), *America's Other Automakers: A History of the Foreign-owned Automotive Sector in the United States*, Athens, The University of Georgia Press.
- Sauviat C. (2008), « États-Unis : restructurations et négociations collectives chez les trois grands de l'automobile américaine : un véritable tournant », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier, p. 17-32, http://bit.ly/2Ivu03H.
- Sauviat C. (2020), « États-Unis : les Big Three de l'automobile renouvellent leurs conventions collectives sous pressions », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 169-170, mars-juin, p. 52-67, https://bit.ly/3PVVYrr.
- Sauviat C. (2024), « États-Unis : les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 185, mars, p. 63-79, https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/C185_5.pdf.
- Wakeley D., Anderson A., Freyer A.M. (2023), *A Wheel in the Ditch: A Closer Look at Alabama's Big Bet on the Auto Manufacturing Industry*, The State of Working Alabama 2023, November, https://www.alarise.org/resources/the-state-of-working-alabama-2023/.
- Presse : *The Wall Street Journal, The New York Times, The Washington Post, The Detroit Free Press, Labor Notes.*