

## Etats-Unis

### Un accord désastreux pour les salariés malgré trois mois de grève

*Catherine SAUVLAT*

Une grève de près de trois mois a eu lieu chez American Axle & Manufacturing Inc. (AAM), l'un des principaux équipementiers de General Motors (GM), à l'occasion du renouvellement de sa convention collective d'entreprise avec le syndicat de l'automobile, UAW. 3 650 ouvriers se sont mis en grève dans cinq établissements du groupe, implantés dans le Michigan et l'Etat de New York (soit les deux tiers de sa main-d'œuvre aux Etats-Unis). Le conflit a pris l'allure d'une véritable épreuve de force ponctuée de moments très durs <sup>1</sup> soulignant la tension montante entre la direction de l'entreprise et les grévistes et l'existence d'enjeux allant bien au-delà du seul contexte local.

Le protocole d'accord, finalement trouvé le 16 mai au 81<sup>e</sup> jour de grève et ratifié quelques jours plus tard par la base syndiquée, reflète la situation de vulnérabilité des travailleurs américains, y compris de ceux qu'on pouvait considérer

jusqu'à récemment comme une sorte « d'aristocratie ouvrière », face à la mondialisation et aux menaces de délocalisation brandies par les employeurs. Il témoigne de la perte de pouvoir de négociation des syndicats et de leur grande difficulté à enrayer cette normalisation par le bas, même pour ceux réputés parmi les plus puissants à l'instar du syndicat de l'automobile. Cet accord, obtenu avec l'appui de GM, réduit en effet sévèrement à la baisse les taux de salaire horaire ouvrier et les avantages sociaux des salariés d'AAM et aboutit à la fermeture de deux sites. Il laisse en outre un goût amer chez les grévistes, qui l'ont ratifié en l'absence d'alternative autre qu'une fermeture des sites. Après quatre-vingt sept jours de conflit, une durée exceptionnellement longue par les temps qui courent, l'UAW n'aura réussi à limiter la casse qu'à la marge, comme l'a d'ailleurs reconnu son président, R. Gettelfinger. Et contrairement au renouvellement de la convention

---

1. Il y a eu notamment une intervention des forces de l'ordre dans une usine à Detroit. La police y a arrêté trois piquets de grève accusés d'empêcher les camions de la firme de franchir les grilles de l'usine. Et après quatre semaines de grève, la direction a décidé de transférer la production d'essieux pour GM et pour Chrysler, son deuxième client, à son usine de Mexico.

## UN ACCORD DESASTREUX POUR LES SALAIRES

collective chez les trois grands de l'automobile qui avait au moins permis, après quelques jours de grève, le maintien des salaires pour les ouvriers syndiqués en poste, les concessions salariales dans le cas d'AAM ne touchent pas seulement les nouveaux embauchés mais aussi les travailleurs avec de l'ancienneté, alors même qu'il s'agit du conflit le plus long que le secteur automobile ait connu en plus de 40 ans.

### Un conflit long et dur

AAM a été créé en 1994, à la suite de l'externalisation par GM de sa division d'essieux et d'arbres de transmission pour les camions et les véhicules utilitaires et sportifs (SUV) et réalise encore aujourd'hui 80 % de ses ventes avec le constructeur automobile. Depuis, la direction n'a eu de cesse d'étendre les implantations du groupe dans des régions des Etats-Unis non syndiquées ou à l'étranger. Elle a notamment réalisé de nouveaux investissements au Mexique à partir des années 2000, le traité de libre-échange nord-américain (ALENA) permettant aux entreprises américaines d'y délocaliser leurs usines et de profiter d'un coût du travail nettement moindre. La firme compte aujourd'hui plus de 9 000 salariés, dont 5 300 aux Etats-Unis et 3 800 à l'étranger. Bien que sa main-d'œuvre ait augmenté d'un tiers globalement depuis sa création, celle travaillant dans les usines américaines a été réduite quasiment de moitié depuis 2004 et des 6 500 membres de l'UAW à l'ori-

gine, il n'en reste qu'un peu plus de la moitié aujourd'hui. D'ici 2012, les usines implantées à l'étranger doivent réaliser plus de 50 % de l'activité manufacturière de l'entreprise qui a prévu d'investir en Pologne, au Brésil, en Chine, en Thaïlande et en Inde.

C'est dans ce contexte que la convention collective signée il y a quatre ans entre AAM et l'UAW est arrivée à échéance le 25 février 2008. Le lendemain, alors que le syndicat déposait une plainte auprès de l'agence fédérale compétente, le National Labor Relations Board (NLRB), pour pratique déloyale devant le refus de l'employeur d'ouvrir ses livres de compte dans le cadre de la négociation, plusieurs sections syndicales locales de l'UAW appelaient à la grève contre les propositions de la direction visant à réduire de moitié les salaires et les avantages sociaux de sa main-d'œuvre syndiquée au prétexte de préserver la compétitivité de l'entreprise<sup>1</sup>.

AAM était de fait l'un des derniers équipementiers automobiles à avoir conservé une convention collective du type de celles qui prévalaient chez les trois grands assembleurs avant l'automne 2007, héritage de l'époque où ses activités étaient encore intégrées à GM. C'était également la seule convention collective du secteur à ne pas avoir été encore renouvelée, alors que ses principaux concurrents américains, Delphi et Dana, en procédure de faillite, avaient pu obtenir de l'UAW une réduction substantielle de leurs coûts salariaux à l'automne 2007<sup>2</sup>.

1. La firme prétend que ses coûts salariaux sont trois fois supérieurs à ceux de ses concurrents nationaux.
2. Delphi n'est toujours pas sorti de la procédure de faillite, contrairement à Dana, cf. C. Sauviat, « Restructurations et négociations collectives chez les trois grands de l'automobile américaine : un véritable tournant », *Chronique internationale de l'IRES*, 110, janvier 2008.

## ETATS-UNIS

Durant les négociations, interrompues pendant près d'un mois, le syndicat a dû faire face à l'intransigeance de la direction d'AAM, qui a menacé de remplacer les salariés grévistes comme la loi l'y autorise. Tout au long de ce bras de fer avec les grévistes et l'UAW, la direction a affiché une position dure, brandissant tour à tour des menaces de délocalisation et de fermetures d'usines. Elle a notamment fait savoir qu'elle pouvait transférer la production des établissements en grève vers des établissements non grévistes dans le Michigan et l'Ohio qui opèrent à coûts réduits. Elle a également clairement laissé entendre que la société avait non seulement la possibilité mais aussi le droit de délocaliser son activité partout dans le monde et que si elle ne parvenait pas à conclure un accord satisfaisant avec le syndicat, elle n'hésiterait pas à fermer les usines américaines récalcitrantes. Enfin, le conseil d'administration a augmenté le salaire de son directeur au vu des bonnes performances de la firme. Cette décision n'a pas manqué de choquer les ouvriers à qui l'on demandait dans le même temps des réductions de salaire drastiques et à qui l'on refusait de distribuer une participation financière (*profit sharing*), alors que la firme avait réalisé 37 millions de dollars de profit en 2007. De leur côté, les grévistes ont montré leur détermination à défendre leur statut aussi longtemps que possible bien que depuis

le 26 février, la caisse de grève de l'UAW leur verse une indemnité de 200 \$ la semaine, soit trois à quatre fois moins que ce qu'ils reçoivent habituellement en salaire. Certains avaient d'ailleurs anticipé l'événement, ayant économisé en prévision de l'épreuve de forces.

Cette grève a eu des retombées sur l'activité de GM, le principal client d'AAM<sup>1</sup>. Le constructeur automobile a été obligé de ralentir ou de stopper sa production dans une trentaine d'usines d'assemblage et de licencier temporairement plusieurs dizaines de milliers de travailleurs<sup>2</sup>. De surcroît, des grèves ont éclaté durant le conflit dans deux de ses usines, où les directions doivent traditionnellement après l'accord national négocier localement des accords avec les sections d'entreprise de l'UAW (organisation du travail, heures supplémentaires). Cette situation a amené GM à intervenir dans le processus de négociation en cours entre AAM et UAW, en offrant d'abord 200 millions puis 18 millions de dollars additionnels, afin d'aider son fournisseur à améliorer les contreparties financières à l'accord, ce qui a sans doute été décisif dans le règlement du conflit. La grève a eu également des effets sur les autres fournisseurs de pièces détachées, les obligeant à leur tour à fermer des usines et à licencier provisoirement des centaines de travailleurs (Delphi, Magna International, Lear, etc.).

- 
1. Le conflit aurait occasionné à GM une réduction de son profit avant impôts de l'ordre de 2 milliards de dollars pour le second trimestre. Le constructeur doit aussi négocier la sortie de la procédure de faillite d'un de ses autres sous-traitants, Delphi, ce qui pourrait lui coûter plus de 8 milliards de dollars supplémentaires.
  2. Dans ce cas, ces derniers sont éligibles au système d'indemnisation du chômage à la différence des grévistes et reçoivent en moyenne 70 % de leur salaire, si l'on ajoute aux indemnités versées par l'Etat dont ils dépendent et qui n'excèdent généralement pas 26 semaines, celles versées par l'entreprise dans le cadre de leur convention collective.

---

**Des concessions salariales drastiques pour les salariés en poste**

L'accord aboutit à une réduction du taux de salaire horaire de base de l'ordre de 34 % à 50 % selon les cas pour les ouvriers en poste. Fixé à 28 \$ sous l'ancienne convention, ce taux passera à 18,50 \$ et 14,35 \$ en fonction du niveau de qualification des travailleurs et pourra même descendre jusqu'à 10 \$ pour les moins qualifiés dans un des établissements concernés (*cf.* encadré ci-après). Quant aux nouveaux embauchés, ils percevront 11,50 \$ de l'heure et ne bénéficieront pas de la clause d'ajustement à l'inflation. L'accord prévoit en outre une indemnité compensatrice plafonnée à 105 000 \$ sur 3 ans pour les ouvriers qui ont accepté de rester avec un salaire amputé et une indemnité de départ comprise entre 85 000 et 140 000 \$ pour ceux qui ont décidé de quitter l'entreprise.

Ces baisses de salaire programmées ont été d'autant plus durement ressenties que contrairement à ses concurrents et aux trois grands de l'automobile, AAM affiche aujourd'hui une bonne santé financière. En 2007, après diverses opérations de restructuration et des programmes de départs volontaires pour sa main-d'œuvre ouvrière et ses cadres, la firme a réalisé un profit de 278,4 millions de dollars et une marge brute de 8,7 %. C'est d'ailleurs pourquoi le syndicat n'était pas prêt au départ à accepter les mêmes concessions que celles qu'il a accordées à l'automne 2007 aux autres sous-traitants ou aux trois grands de l'automobile, alors en difficulté financière.

De surcroît, ces concessions concernent les travailleurs actuellement en poste et pas seulement les nouveaux embauchés,

pour lesquels la firme était déjà parvenue en 2004 à imposer un système de salaire à deux vitesses. Or certains travailleurs se sont endettés pour payer les études de leurs enfants ou acheter leur maison sur la base des salaires conclus précédemment. Ils pourraient donc à leur tour se trouver en grande difficulté pour rembourser leurs dettes ou hypothèques, à l'instar des millions de ménages américains confrontés au risque de perte de leurs logements (ou à la perte effective pour plus d'un million d'entre eux). Ce contexte explique pourquoi l'accord, si dommageable pour les membres de l'UAW, a été ratifié à un taux de 78 %. Faute d'alternative et pour certains exsangues financièrement après une grève aussi longue, les ouvriers d'AAM ont choisi de profiter de l'opportunité qui leur est donnée de pouvoir quitter l'entreprise en empochant les indemnités de départ prévues ou, pour ceux qui ont décidé d'y rester malgré les réductions salariales, d'encaisser immédiatement les compensations financières prévues également par l'accord (*cf.* encadré).

---

**Le *business unionism* dans l'impasse ?**

Pour l'UAW, cet accord obtenu au terme de la huitième grève la plus longue de toute l'histoire du syndicat, sonne indéniablement comme une défaite, anéantissant plusieurs décennies d'investissement dans la défense du niveau de vie des ouvriers américains de l'automobile, comme l'a relevé un universitaire américain spécialiste des syndicats<sup>1</sup>. Le syndicat de l'automobile se trouve aujourd'hui plus que jamais en position de

---

1. *Cf.* « Auto Parts Workers Nearing a Contract », by N. Buckley, *New York Times*, May 23, 2008.

### Les détails du protocole d'accord

*Salaires* : entre 14,35 \$ et 18,50 \$ l'heure pour les ouvriers de production en poste (au lieu de 28 \$), 26 \$ pour les ouvriers qualifiés en poste (au lieu de 33 \$), à l'exception d'une usine du Michigan où un taux de 10 \$ l'heure pourra être proposé aux ouvriers les moins qualifiés, ceux qui occupent des fonctions dites « d'appui ». Les nouveaux embauchés commenceront à 11,50 \$ ou à 22 \$ selon leur niveau de qualification et recevront 51 cts d'augmentation toutes les 26 semaines jusqu'à ce qu'ils atteignent le taux maximum dans leur catégorie (26 \$ pour un ouvrier qualifié).

*Assurance maladie* : participation pour la première fois des salariés à leur prime (10,93 \$ par semaine pour un célibataire avec 4 ans d'ancienneté, 27,32 \$ pour un salarié marié avec des enfants). Cette participation augmentera de 3 % en 2010 et à partir de là, de 3 % chaque année.

*Retraite complémentaire traditionnelle* (à prestations définies) : gelée pour tous ceux avec moins de 20 ans d'ancienneté et remplacée par des plans d'épargne salariale.

*Indemnité chômage complémentaire* : de 26 à 42 semaines, selon l'ancienneté.

*Indemnités de départ* : 85 000 \$ pour les travailleurs avec moins de 10 ans d'ancienneté et 140 000 \$ pour ceux ayant plus de dix ans d'ancienneté.

*Préretraite* : 55 000 \$.

*Prime compensatrice* pour ceux qui restent avec un taux de salaire réduit : plafonnée à 105 000 \$ étalés sur 3 ans, soit 35 000 \$ par an, selon l'ampleur des réductions salariales.

*Prime à la signature du contrat* : 5 000 \$.

*Fermetures d'usine* : une à Detroit (Michigan) et une à Tonawanda (New York).

faiblesse. Le nombre de ses adhérents, d'1,5 million en 1979, serait passé fin 2007 en dessous de la barre symbolique des 500 000 membres, soit son score le plus faible depuis la Seconde Guerre mondiale. Ce déclin s'explique principalement par les échecs répétés du syndicat à s'implanter dans les filiales américaines des constructeurs étrangers. Il résulte également des politiques de res-

tructuration engagées par les trois grands de l'automobile et leurs sous-traitants ces dernières années, fondées sur des départs volontaires indemnisés<sup>1</sup>. Ainsi, plus de 70 000 ouvriers syndiqués ont accepté de partir de chez GM et Ford depuis 2006 et Chrysler prévoit de supprimer 21 000 postes d'ouvriers syndiqués d'ici 2009.

1. Cf. C. Sauviat (2008), *op. cit.*

## UN ACCORD DESASTREUX POUR LES SALAIRES

Mais ce déclin soulève plus généralement la question de la survie d'un type de syndicalisme, celui qui a fait de la négociation collective sur le lieu de travail l'alpha et l'oméga de son activité et du pragmatisme, un modèle de comportement. Cette orientation puise ses racines dans les origines même du syndicalisme américain et son engagement précoce dans le « *business unionism* », fondé sur une conscience étroitement corporatiste de défense des intérêts du métier ou du secteur au détriment d'une conscience de classe et d'une vision plus large de son rôle au plan politique et social. Si cette stratégie s'est avérée relativement payante et a pu se traduire pendant un temps par un partage équilibré des gains de productivité et une amélioration du sort du noyau dur de la main-d'œuvre américaine, elle ne l'est plus aujourd'hui. La mondialisation économique et financière fondée sur le libre mouvement des capitaux a établi un rapport de forces durablement en faveur des employeurs et

réduit à portion congrue le pouvoir de négociation des syndicats. Depuis les années 1980, les employeurs américains n'ont eu de cesse d'exiger des concessions salariales que les syndicats ont accepté en échange de la sécurité de l'emploi pour leurs membres, sécurité qui s'avère de plus en plus relative et limitée à un nombre de plus en plus faible de travailleurs. Et le round de négociations collectives qui a eu lieu à l'automne 2007 dans le secteur automobile et qui s'achève avec celui d'AAM invite à penser que les cols bleus syndiqués de l'industrie manufacturière sont devenus la cible privilégiée des employeurs, dans leur course au moins disant salarial. Beaucoup de commentateurs ont d'ailleurs vu dans cette grève, au-delà d'une lutte pour la préservation des salaires ouvriers de l'industrie manufacturière dont l'automobile reste le secteur emblématique, un combat pour le maintien du niveau de vie de la classe moyenne américaine dans son ensemble.