

États-Unis

Les Big Three de l'automobile renouvellent leurs conventions collectives sous pressions

Catherine SAUVIAT¹

Le précédent renouvellement des conventions collectives des trois grands constructeurs automobiles américains en 2015 (Big Three dans la suite du texte), General Motors (GM), Ford et Fiat-Chrysler Automobiles (FCA) avait été marqué par l'interruption d'un cycle de concessions salariales drastiques, enclenché en 2007 juste avant le début de la crise économique et financière de 2008-2009, et par le retour à des gains substantiels pour les travailleurs syndiqués, dans un contexte de reprise du marché automobile. Mais deux mesures régressives n'avaient pu être éliminées à cette occasion, malgré le souhait du syndicat de l'automobile, l'United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), d'y mettre fin : la remise en cause de la clause d'indexation des salaires et surtout, la double grille de salaires entre ouvriers selon leur ancienneté dans l'entreprise ² (Sauviat, 2016).

Les négociations de 2019 se sont déroulées dans un contexte où la production automobile mondiale est à nouveau entrée dans un cycle baissier, entraînant un ralentissement du marché nord-américain, européen et chinois, suite à la guerre commerciale engagée par Donald Trump début 2018 contre la Chine et aux menaces de protectionnisme qu'il fait peser sur l'Union européenne. Aux incertitudes de ce contexte mondial sont venues s'ajouter celles engendrées par les défis technologiques majeurs auxquels le secteur est confronté (véhicules électriques et autonomes) et celles issues d'évènements plus « locaux ». En premier lieu, la renégociation du traité de l'Accord de libre-échange nord-américain (Aléna) voulue par Donald Trump a abouti à un nouveau traité entre les États-Unis, le Mexique et le Canada, rebaptisé Accord États-Unis Mexique Canada (AEUMC), avec au centre des enjeux le secteur automobile. Ensuite, une enquête fédérale du

1. Chercheure à l'Ires.

2. Ceux entrés après 2007 (Tier 2) sont rémunérés à un taux horaire moitié moindre que les autres (Tier 1). L'accord finalement scellé en 2015 prévoyait huit années de transition avant d'éliminer cette double grille des salaires, mais sans revenir en revanche sur l'écart en matière de couverture sociale entre les Tier 1 et les Tier 2.

Federal Bureau of Investigation (FBI) a été lancée sur l'UAW pour corruption avérée de ses plus hauts dirigeants ; cette initiative a pu expliquer l'adoption par le président du syndicat, Gary Jones, d'un ton inhabituel de confrontation avant l'expiration de la convention collective puis la décision du syndicat d'autoriser la grève chez GM, qui aura duré six semaines. Enfin, l'administration Trump a remis en cause les critères d'émission de CO2 des véhicules automobiles adoptés par l'administration Obama en 2012 pour lutter contre le réchauffement climatique.

Ces multiples éléments d'incertitude ont pesé à des degrés divers sur les négociations de 2019. Le compromis qui en est ressorti illustre la volonté des constructeurs américains de poursuivre leur politique de restructuration et d'allègement des coûts, face à un syndicat particulièrement affaibli mais qui a su utiliser l'arme de la grève pour défendre certains de ses acquis et accélérer la transition vers l'élimination de la double grille des salaires.

Un secteur automobile sous la pression de la renégociation du traité de l'Alena et de la mise en place de nouvelles normes d'émission

Le secteur automobile emploie directement près d'un million de travailleurs, et contribue à hauteur d'environ 3 % du PIB aux États-Unis. Les ouvriers syndiqués du secteur restent parmi les mieux payés de ceux de l'industrie manufacturière et ces emplois constituent encore aujourd'hui sans doute les meilleures opportunités pour des individus non

titulaires d'un « *bachelor* » (équivalent d'une licence). L'automobile reste ainsi un secteur clé de l'économie, même si après la crise de 2008-2009 et la quasi-faillite de GM et de Chrysler, la taille des Big Three a été fortement réduite (Sauviat, 2008, 2012, 2016). Les constructeurs automobiles américains n'ont en effet eu de cesse de procéder au transfert d'une part croissante de leur production au Mexique, un processus encouragé par l'Alena, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994 entre les États-Unis, le Canada et le Mexique et qui a réduit à zéro les droits de douane entre les trois partenaires sous certaines conditions. Mais ils ont aussi fortement investi en Chine, un pays devenu le premier marché pour GM et pour Ford en termes de ventes.

La renégociation de l'Alena, en deux temps

Depuis l'entrée en vigueur de l'Alena, les entreprises américaines ont localisé de façon croissante leurs usines au Mexique, dont les normes salariales et environnementales sont nettement inférieures aux standards américains³. Le Mexique est ainsi devenu une partie intégrante des chaînes de valeur automobiles des constructeurs en Amérique du Nord (Klier, Rubenstein, 2019), ce qui leur a permis l'accès à des intrants de faible coût (travail et capital). Entre 1995 et 2018, la part de la production de véhicules légers réalisée au Mexique est notamment passée de 6 à 23 % du total de la production de véhicules légers nord-américaine tandis que celle réalisée aux États-Unis se réduisait de 78 à 65 % (Klier, 2020). Bien que l'Alena ait été le premier accord commercial à introduire des clauses liées

3. S'agissant des rémunérations dans l'industrie manufacturière, celles en vigueur au Mexique ne représentent qu'environ 10 % de celles en vigueur aux États-Unis.

aux droits des travailleurs et à l'environnement ⁴, il a été depuis l'origine combattu et dénoncé par le mouvement syndical américain, l'American Federation of Labor-Congress of Industrial Organization (AFL-CIO) en tête, qui l'a accusé d'être destructeur d'emplois et d'avoir pesé sur la croissance des salaires dans le secteur automobile étasunien car ses clauses n'ont jamais pu être respectées, faute de contrôles appropriés. Le Président Donald Trump l'a qualifié de « pire accord commercial de tous les temps ».

La signature du nouveau traité AEUMC par l'administration Trump a été formellement obtenue en marge de la réunion du G20 en Argentine le 30 novembre 2018. Son contenu a cependant laissé l'AFL-CIO et le Labor Advisory Committee ⁵ largement insatisfaits dans cette première version. Les syndicats en attendaient des améliorations majeures, notamment en matière de renforcement du droit du travail et du droit syndical au Mexique. Ces améliorations n'ont finalement été obtenues que dans une seconde version de l'AEUMC, le 10 décembre 2019, sous la pression de la centrale syndicale et de la Chambre des représentants, à majorité démocrate depuis les élections de mi-mandat en 2018. Les Démocrates ont notamment poussé au renforcement des « règles d'origine » dans l'automobile, soit la part du contenu des véhicules automobiles en provenance d'Amérique du Nord, et à l'adoption de

normes de travail et environnementales renforcées, en particulier au Mexique où le traité comporte une annexe regroupant les différents engagements pris par ce pays en matière de réforme du travail (tableau 1). Ces concessions ont permis de gagner le soutien de l'AFL-CIO à ce traité commercial, une première dans l'histoire de la centrale traditionnelle opposée au libre-échange. Adopté à une forte majorité tant par la Chambre des représentants le 19 décembre 2019 que par le Sénat le 16 janvier 2020, il a été signé par le Président Donald Trump le 29 janvier 2020.

À bien des égards, ce traité n'a de nouveau que le nom, à l'exception des mesures concernant plus particulièrement le secteur automobile ⁶. Dans ce dernier cas, les conditions dans lesquelles les véhicules peuvent passer les frontières entre les trois pays sans droits de douane, connues sous le nom de « règles d'origine », ont été durcies : tout véhicule vendu à l'intérieur du bloc régional doit désormais avoir un contenu nord-américain en valeur de 70 à 75 % selon les produits pour être exempté de la taxe de 2,5 % à l'importation (contre 60 à 62,5 % précédemment). Mais la véritable nouveauté réside dans l'introduction d'une nouvelle exigence : que 40 % du contenu d'un véhicule léger (et 45 % d'un camion) assemblé en Amérique du Nord soit réalisé par des travailleurs rémunérés au moins 16 dollars de l'heure (soit 14,32 euros) ⁷.

4. Ces mesures n'avaient pas été incluses dans le texte même du traité mais figuraient dans des documents séparés, soit l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) et l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine de l'environnement (ANACDE).

5. Organisme consultatif représentant les plus importants syndicats (Teamsters, American Federation of Teachers, SEIU, etc.) auprès de l'United States Trade Representative (USRT), l'agence gouvernementale en charge des négociations des accords commerciaux internationaux.

6. Et l'industrie pharmaceutique avec l'abandon des avantages concédés initialement aux laboratoires de biologie en matière de protection des brevets.

7. Sachant que le salaire moyen dans l'industrie manufacturière mexicaine est l'équivalent de 2,30 dollars (2,03 euros) et que celui d'un ouvrier dans l'assemblage automobile au Mexique était l'équivalent de moins de 8 dollars (soit 7 euros) de l'heure en 2017.

Tableau 1. Les principales mesures de l'Alena et de l'AEUMC (dans ses 1^{re} et 2^e versions) concernant (ou ayant un impact sur) l'automobile

	Alena (1994)	AEUMC 1 ^{re} version (30 novembre 2018)	AEUMC 2 ^e version (10 décembre 2019)
Élimination des barrières douanières (tarifaires et non tarifaires) sur les biens, notamment sur le commerce de produits automobiles	Soumise à certaines conditions dans quelques secteurs dont l'automobile, connues sous le nom de « règles d'origine » : qu'au moins 62,5 % du contenu des véhicules soit fabriqué dans les 3 pays du traité (60 % pour les pièces détachées).	Les règles d'origine deviennent : qu'au moins 75 % du contenu des véhicules automobiles soit fabriqué dans les 3 pays du traité (70 % pour les pièces détachées) et que 40 à 45 % du travail soit réalisé par des travailleurs gagnant au moins 16 dollars de l'heure ; que 70 % de l'acier et de l'aluminium utilisé dans la fabrication d'un véhicule provienne des 3 pays du traité.	<i>Idem.</i>
Procédure de résolution des conflits	Système de plaintes avec possibilité d'arbitrage, soit au travers de la commission du commerce de l'Alena, soit au travers d'un panel de juges.	Système d'arbitrage éliminé avec le Canada, et maintenu pour le Mexique dans des secteurs clés (gaz, pétrole, électricité, télécommunications et infrastructure).	Panel d'experts du travail binationaux (États-Unis et Mexique).
Engagements de réforme du droit du travail au Mexique	Aucun.	Promesse de réforme du droit du travail par l'ex-Président du Mexique, Enrique Piña Nieto.	Réforme du droit du travail promulguée le 1 ^{er} mai par le nouveau Président, Andrés Manuel López Obrador et engagements en la matière regroupés en annexe du traité (Labor Annex).

Les Démocrates et les syndicats ont de surcroît obtenu des garanties en matière d'application des normes du travail au Mexique, avec l'exigence d'un certain nombre de mesures à engager par ce pays pour renforcer les droits des travailleurs à la syndicalisation et à la négociation collective, qui devront en outre être régulièrement portées à la connaissance du

Congrès étatsunien. Le Mexique a ratifié l'accord le 19 juin 2019, après la promulgation par le nouveau Président, Andrés Manuel López Obrador, d'une réforme du droit du travail le 1^{er} mai 2019 qui renforce les droits des travailleurs mexicains à la syndicalisation et à la négociation collective et qui devrait aboutir à l'élimination des contrats dits « protégés » (encadré).

L'état des relations professionnelles et la récente réforme du droit du travail au Mexique

Jusqu'à présent, le Mexique était le seul pays d'Amérique latine à ne pas avoir accordé aux travailleurs le droit de se syndiquer et de s'engager librement dans la négociation collective. Le Président mexicain sortant, Enrique Peña Nieto, n'avait approuvé que fin octobre 2018 la convention internationale n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'application des principes du droit à la syndicalisation et à la négociation collective, après sa ratification par les deux chambres du Parlement mexicain.

Les nombreux syndicats existants qui se sont développés dans les *maquiladoras*¹ le long de la frontière avec les États-Unis sont de fait inféodés aux intérêts des employeurs et sous contrôle de l'exécutif mexicain, à travers le Bureau de conciliation et d'arbitrage. Les dirigeants syndicaux, souvent corrompus, signent des contrats dits « protégés » dans lesquels les travailleurs n'ont pas voix au chapitre dans la négociation collective (*i.e.* contrats adoptés sans leur consentement et sans même qu'ils aient connaissance de leur contenu) et sont menacés dès lors qu'ils s'engagent dans des actions collectives (campagnes de syndicalisation ou grèves), d'où le faible niveau de grèves officiellement répertoriées (Quintero Ramirez, Marinero, 2019).

Ces types de contrats s'étendent par la suite à l'ensemble du pays. Ils sont particulièrement répandus dans le secteur automobile, chez les constructeurs américains venus s'implanter au centre du Mexique dès les années 1920 suivis par les constructeurs européens à partir des années 1960, et qui relocalisent leur appareil de production près de la frontière dans les années 1980. Les employeurs utilisent ce levier pour maintenir des bas niveaux de salaire, se protégeant ainsi de revendications susceptibles d'augmenter leurs coûts de production (Quintero Ramirez, Marinero, 2019).

Le 29 avril 2019, le Sénat mexicain approuve le projet de loi visant à réformer en profondeur le droit du travail dans ce pays, qui a pu être promulgué en loi par le nouveau Président Andrés Manuel López Obrador le 1^{er} mai 2019. Cette réforme vise avant tout à sécuriser les droits de liberté d'association, de représentation et de négociation collective. À plusieurs égards, elle est calquée sur la législation étasunienne en la matière. Elle accorde notamment aux travailleurs le droit d'élire leurs propres représentants lors d'élections directes à bulletin secret. Les employeurs seront tenus de donner aux travailleurs une copie imprimée de la convention collective d'entreprise, laquelle devra être rediscutée tous les quatre ans. Elle introduit aussi un nouveau système de justice du travail, et crée une agence en charge de la conciliation et de la certification des syndicats au niveau fédéral, dotée d'antennes régionales.

Il est prévu que la mise en œuvre de cette réforme s'étale sur quatre années. Le Mexique doit encore dégager des moyens budgétaires pour la mettre en œuvre, notamment pour pouvoir embaucher les centaines de juges et inspecteurs nécessaires au fonctionnement des nouvelles juridictions du travail.

1. Les *maquiladoras* sont des entreprises, principalement filiales de firmes étrangères, qui assemblent des composants importés et exportent des produits finaux (notamment vers les États-Unis) en étant exemptés des droits de douane.

Enfin, l'accord élimine les procédures qui permettaient à l'un des trois pays partenaires de bloquer la formation d'un panel d'experts pour résoudre un conflit. Dorénavant, les conflits devront être réglés par des panels d'experts du travail binationaux si les autorités compétentes au Mexique n'y sont pas parvenues dans un délai de trois mois (85 jours), et les autorités mexicaines bénéficieront d'une assistance technique matérialisée par la présence d'attachés du travail américains au Mexique.

L'accord doit encore être ratifié par le Parlement canadien pour entrer en vigueur. L'avantage immédiat pour les constructeurs automobiles est qu'il met fin à l'incertitude créée par l'arrivée de Donald Trump au pouvoir en janvier 2017 et ses menaces répétées de dénonciation unilatérale de l'Alena et d'une possible restauration des droits de douane avec le Canada et le Mexique durant sa campagne en 2016, qui lui avaient apporté les voix de l'électorat ouvrier et des travailleurs syndiqués à l'UAW dans les États du Midwest.

L'impact économique qui en est attendu est assez faible : il devrait selon la US International Trade Commission faire croître le PIB américain de 0,35 %, et l'emploi de 0,12 % sur 6 ans (USICT, 2019). Cet accord ressemble de fait davantage à un compromis politique. Il est d'ailleurs loin de faire l'unanimité au sein même du champ syndical. L'International Association of Machinists & Aerospace Workers (IAM) et l'United Food and Commercial Workers (UFCW) l'ont en effet critiqué, jugeant qu'il n'était pas assez protecteur contre les risques de délocalisation. Son accueil par l'UAW

a aussi été mitigé, le syndicat de l'automobile arguant que le nouveau traité n'allait pas ramener sur le sol étasunien les usines délocalisées au Mexique, et espérant qu'au mieux, il soit en mesure d'arrêter l'hémorragie des emplois due à l'Alena, estimée selon les analyses entre un minimum de 845 000 et un maximum de 1 million sur 20 ans (Velut, 2017) ⁸.

La remise en cause des critères d'émission édictés par l'administration Obama

Les constructeurs automobiles ont été prompts à faire pression sur la nouvelle administration Trump dès 2017, désireuse de voir alléger les règles d'émission de CO₂ adoptées par l'Environmental Protection Agency (EPA) sous la présidence Obama. Ayant pour cible d'atteindre 54,5 miles par gallon d'ici 2025, soit 1 litre pour 23 kilomètres, celles-ci ont été jugées trop strictes par les constructeurs, compte tenu de l'évolution de la demande ces dernières années en faveur des modèles Sport Utility Vehicles (SUV), très consommateurs d'énergie mais aux marges plus importantes que les petits modèles. En 2017, huit constructeurs sur 13 n'avaient d'ailleurs pu atteindre les objectifs prévus selon un rapport de l'EPA, notamment les Big Three dont une grande partie des ventes est constituée par des SUV et des camions légers (*pickup trucks*) alors que les constructeurs étrangers sont davantage spécialisés dans les véhicules compacts. En 2018, l'administration Trump a commencé par proposer de geler les critères d'émission sur toute la période prévue à leur niveau de 2020 (soit 367 miles par gallon, ou 1 litre pour 15,5 km). Les constructeurs ne s'attendaient pas à une

8. L'Economic Policy Institute (EPI), un institut de recherche proche des syndicats les évalue à 851 700.

ÉTATS-UNIS

telle remise en cause, considérant que ce gel allait trop loin dans le relâchement des normes mais persistant à soutenir que celles édictées par l'administration Obama étaient trop contraignantes.

L'État de Californie, qui dispose de son côté du pouvoir de fixer ses propres normes d'émission depuis les années 1960, à cause de la pollution de l'air qui affecte historiquement son territoire (connue sous le nom de *smog*), a décidé de maintenir des normes plus strictes que celles proposées par l'administration Trump, se préparant de ce fait à engager un bras de fer avec le gouvernement fédéral. Cette décision a été suivie par 13 autres États plus le district de Columbia (Washington DC), qui ont choisi d'aligner leurs normes d'émission sur celles de la Californie et qui représentent au total 40 % du marché automobile américain. Certains constructeurs (Ford, Honda, BMW, VW), particulièrement engagés dans l'électrification des moteurs pour améliorer les performances énergétiques de leurs véhicules, ont à cet effet négocié un accord, rendu public à l'été 2019, avec les autorités de l'État californien pour répondre volontairement à ces normes tandis que d'autres (Toyota et GM) ont hésité à s'y associer, préférant attendre la règle finale proposée par l'administration Trump. Une telle divergence de positionnement est inhabituelle chez les constructeurs automobiles aux États-Unis, et reflète des stratégies distinctes dans le choix des modèles développés.

Mais en octobre 2019, l'administration Trump est revenue sur sa proposition initiale de gel des normes d'émission, après une intense activité de *lobbying* des constructeurs, et envisage maintenant une amélioration progressive de l'efficacité énergétique des véhicules, avec une réduction des émissions de l'ordre de

1,5 % par an (contre 5 % par an prévue par l'administration Obama). Cette nouvelle proposition risque de faire l'objet de contentieux juridiques entre l'État de Californie et le gouvernement fédéral, alors qu'une coalition de constructeurs (GM, Toyota, et FCA) a apporté son soutien à l'administration en poste pour défendre l'idée qu'il revenait au gouvernement fédéral de fixer les normes en matière d'émission de CO₂ contre l'autre coalition qui reconnaît la légitimité de la Californie à fixer ses propres normes. L'administration Trump doit finaliser la nouvelle règle en mars 2020. La crainte des constructeurs est la présence d'une hétérogénéité des normes de consommation à l'intérieur même des États-Unis, qui risque de devenir un véritable casse-tête car ces normes ont évidemment une influence sur la fabrication des moteurs et le choix d'un mixte de modèles, et qu'ils devraient alors faire face à un marché segmenté selon les États.

Un syndicat particulièrement affaibli

L'UAW, le syndicat historique de l'automobile fondé en 1935, est doublement affaibli : il l'est non seulement par des décennies de déclin syndical et de tentatives infructueuses d'implantation dans les usines des constructeurs localisées dans les États du Sud du pays mais aussi par une enquête fédérale du FBI pour une affaire de corruption impliquant ses plus hauts dirigeants, qui disposaient de mandats de représentation chez FCA et GM notamment.

Échecs répétés des campagnes de syndicalisation dans les usines des constructeurs étrangers

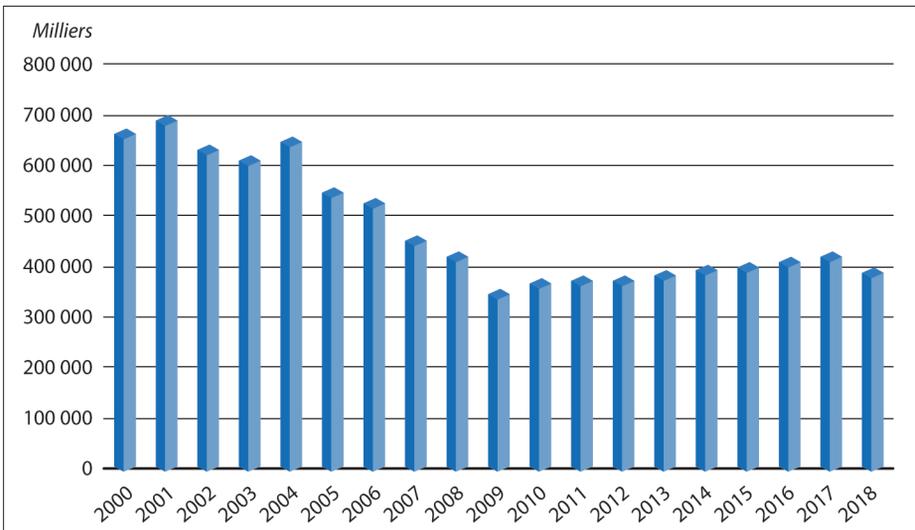
Ce déclin est net dans le secteur privé et dans l'automobile en particulier, le terrain historique privilégié d'expansion du

syndicat, c'est pourquoi l'UAW essaie de « chasser » sur d'autres terrains sectoriels comme celui de l'éducation (enseignement supérieur) ⁹, ou encore celui des casinos et des hôpitaux pour attirer de nouveaux membres. L'UAW a atteint le faite de sa puissance à la fin des années 1960 avec 1,5 million de membres. Depuis, il n'a cessé de voir ses effectifs se réduire sous l'effet d'un vaste mouvement de restructuration entrepris par les Big Three au cours de la décennie 2000 (Sauviat, 2008). Malgré une légère remontée au cours des années 2010, ils étaient, à fin 2018, passés en dessous de la barre des 400 000 membres ¹⁰, répartis dans plus de 600 sections locales (graphique 1). Les Big Three conservent cependant un taux de syndicalisation supérieur à 40 %, soit un chiffre nettement plus élevé que la moyenne nationale dans le secteur privé (6,5 %).

Durant les cinq dernières années, les campagnes de syndicalisation menées par l'UAW dans les usines des constructeurs étrangers implantées dans le sud des États-Unis ont connu trois échecs entrecoupés d'une modeste victoire. Une tentative de syndicalisation de l'usine Volkswagen (VW) de Chattanooga dans le Tennessee a échoué d'une faible marge en 2014 (712 votes contre, 626 votes pour). En décembre 2015, l'UAW est toutefois parvenu à syndiquer un petit groupe de travailleurs qualifiés (au total, il s'agit de 160 travailleurs, électriciens, soudeurs et autres spécialités permettant de maintenir la chaîne en état) et à créer une unité de négociation. Le National Labor Relations Board (NLRB), auprès de qui la direction de l'usine a fait appel, a confirmé cette victoire.

Le syndicat a ensuite essuyé une nouvelle défaite à l'issue d'une campagne de

Graphique 1. Nombre de membres de l'UAW (fin 2000-fin 2018)



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

9. Il vient de remporter une campagne de syndicalisation en Californie dans ce secteur, qui lui permet de s'adjoindre 20 000 nouveaux membres.

10. L'UAW compte aussi 580 000 membres retraités.

syndicalisation dans une usine Nissan à Canton dans le Mississippi en 2017 ¹¹. Et en juin 2019, le syndicat a subi un échec pour sa seconde tentative d'implantation dans l'usine VW de Chattanooga. Le constructeur allemand a annoncé début 2019 qu'il allait investir dans cet État pour y construire des voitures électriques, sachant que les États du Sud des États-Unis disposent d'un droit du travail beaucoup moins contraignant que les États historiques, situés autour des grands lacs. Actuellement, les usines sans présence syndicale représentent plus de 50 % de la production automobile (véhicules et pièces détachées).

La fermeture du site GM de Lordstown (1600 salariés) dans l'Ohio en mars 2019 et celle annoncée de deux autres sites du constructeur, actées dans la nouvelle convention collective d'entreprise, sont une autre illustration de l'incapacité du syndicat à résister aux stratégies de restructuration des Big Three ¹². Cette incapacité peut aussi être mise en regard avec sa stratégie de *business unionism*, un type de syndicalisme focalisé sur la gestion des conventions collectives existantes et éloigné de la contestation sociale (Fantasia, Voss, 2003). Ce syndicalisme « gestionnaire », qui s'est répandu à partir des années 1950, a conduit à une distanciation accrue des dirigeants syndicaux avec la base syndicale et ses membres les plus militants ¹³. À l'UAW, il a abouti à l'intégration croissante des

premiers aux structures managériales des Big Three, particulièrement poussée chez FCA, et *in fine* à la corruption de certains de ses plus hauts dirigeants.

L'UAW dans les années 1990 a en effet accompagné les Big Three dans leur mouvement d'externalisation des activités de fabrication des pièces détachées, où les concessions salariales ont été pour la première fois introduites (notamment l'apparition de deux catégories d'ouvriers, les Tier 1 et les Tier 2) avant d'être étendues à leurs usines d'assemblage et n'a en outre jamais tenté de s'implanter chez leurs sous-traitants. Le syndicat a continué à mener des campagnes traditionnelles de syndicalisation, à financer des publicités sur les chaînes de télévision mais n'a guère essayé de construire un rapport de forces localement et des solidarités au sein des communautés, à l'instar de ce qu'ont su faire les syndicats d'enseignants lors de leurs grèves victorieuses dans les États du Sud en 2018 (Sauviat, 2018) ; il n'a pas non plus cherché à mobiliser ses militants autour de revendications combatives, comme la réduction du temps de travail. Or cette stratégie est de plus en plus critiquée par la base des syndiqués. De plus, les dirigeants du syndicat n'ont aucunement préparé leurs membres à la grève en cherchant à mobiliser leurs équipes localement. Leur stratégie est restée très « top-down », étroitement focalisée sur leurs revendications traditionnelles et

11. Non seulement la législation y est particulièrement hostile aux syndicats, qui les empêche de recevoir les cotisations des travailleurs refusant de devenir membres en dépit des campagnes victorieuses de syndicalisation (lois de droit au travail) mais les employeurs utilisent de nombreuses tactiques racistes pour diviser les travailleurs qui sont majoritairement des Noirs, comme le recours à des travailleurs intérimaires ou sous contrat.

12. GM a annoncé un plan de restructuration qui prévoit l'élimination de 14 000 emplois et la fermeture de quatre sites en plus de celle de l'usine de Lordstown.

13. C'est seulement après l'arrivée de Bob King à la présidence de l'UAW (2010-2014) que le syndicat a rendu public pour ses membres sur son site Internet le résumé de chaque convention collective obtenue chez les Big Three.

routinières, sans essayer de les élargir à la question des intérimaires par exemple et d'obtenir ce faisant l'appui de l'opinion publique, à l'instar de ce qu'avait réussi à faire le syndicat des camionneurs, les Teamsters, durant la grève d'UPS en 1997 dans leur bataille contre le temps partiel (Sauviat, 1997).

L'UAW, sous enquête fédérale pour corruption de ses plus hauts dirigeants

L'UAW fait actuellement l'objet d'une enquête du FBI pour corruption de ses plus hauts dirigeants aux côtés de ceux de FCA, en charge des relations sociales dans la société. L'enquête, qui a été rendue publique en 2017, a révélé l'usage de fonds de formation syndicale (financés par les entreprises) à des fins d'enrichissement personnel par des responsables du syndicat, principalement de FCA mais aussi de GM (achat de voitures de sport, de montres de luxe, de cigares, cours de golf, cures thermales, rénovation d'appartement, séjours et voyages particulièrement onéreux¹⁴, etc.).

Au cours de cette enquête et après l'inculpation d'un de ses proches¹⁵, le président de l'UAW, Gary Jones, à la tête du syndicat depuis le congrès de juin 2018, a d'abord demandé à être mis en congé de

l'organisation¹⁶ avant d'être poursuivi à son tour pour détournement de plus d'un million de dollars de fonds du syndicat en dépenses frauduleuses plusieurs années avant son élection à la présidence. Toujours en cours, l'enquête a conduit jusqu'à présent à l'inculpation de 14 représentants officiels du syndicat et pourrait aller jusqu'à la mise sous tutelle fédérale des finances de l'organisation syndicale, à l'instar du syndicat des Teamsters placé de 1989 à 2015 sous contrôle du Département de la Justice en raison de la corruption de ses dirigeants et de leurs liens avérés avec le crime organisé.

GM a de son côté décidé de poursuivre FCA en justice après la signature de sa nouvelle convention collective d'entreprise, accusant la direction de l'entreprise rivale (à la tête de laquelle était Sergio Marchionne à l'époque) d'avoir obtenu un avantage concurrentiel grâce aux concessions obtenues du syndicat, en soudoyant ses représentants lors de la restructuration de 2009, et du renouvellement des conventions collectives d'entreprise de 2011 et de 2015. Ces concessions incluaient notamment l'embauche de nouveaux travailleurs à des salaires moitié moindre que ceux en poste ainsi que de travailleurs intérimaires, servant de

14. Selon les documents de l'enquête entre les mains de la justice, le président de l'UAW de 2014 à 2018, Dennis Williams, aurait avec son équipe célébré le protocole d'accord négocié en 2015 avec FCA lors d'un dîner au coût de 7 000 dollars, financé par l'entreprise alors que sa base devait refuser de le ratifier quelque temps après ; voir Sauviat (2016).

15. Il s'agit d'Edward Robinson, en charge d'une des grandes fédérations régionales de l'UAW (la région 5, qui couvrait 17 États du Sud et de l'Ouest des États-Unis), qui s'avère être au centre des affaires de corruption mises au jour par l'enquête fédérale. Cette région 5 vient d'être restructurée et éclatée entre les autres fédérations par les instances dirigeantes renouvelées du syndicat.

16. Cette demande avait été acceptée par l'instance dirigeante de l'UAW, son conseil exécutif composé de 14 membres. Une minorité d'entre eux avait en outre demandé sa démission à la suite d'une perquisition du FBI à son domicile dans le Michigan et au bureau régional du syndicat dans le Missouri, qu'il dirigeait avant d'être élu à la présidence de l'UAW (ainsi qu'au domicile californien de son prédécesseur à la tête du syndicat, Dennis Williams) et ce, juste avant l'expiration de l'ancienne convention collective et l'ouverture officielle des négociations. Rory Gamble, à la tête du groupe de négociations chez Ford et vice-président de l'UAW, assume depuis l'intérim de la présidence.

variable d'ajustement quand la demande faiblit.

C'est dans ce contexte particulièrement chargé que les conventions collectives de 2015 chez les Big Three, qui couvrent près de 150 000 travailleurs au total, sont arrivées à échéance le 14 septembre 2019.

Une négociation sous la pression de la grève

C'est GM que le syndicat de l'automobile a pris pour cible pour entamer les négociations. Ce choix est en général stratégique pour l'UAW car il donne le ton des négociations avec les deux autres constructeurs, même si la tradition de *pattern bargaining* s'est érodée fortement depuis 2007¹⁷. Il s'explique par les très bons résultats de GM au cours des trois dernières années (35 milliards de dollars de profit avant impôt de 2016 à 2018) mais aussi par le fait que c'est le groupe qui a récemment fermé le plus d'usines aux États-Unis, entraînant une réduction de ses effectifs sur le sol américain. Dans le même temps, il augmentait sa production au Mexique, prêtant ainsi le flanc aux critiques du Président Donald Trump, partisan de l'« America first ». À l'inverse, Ford a renoncé en fin d'année 2017 à y

construire une nouvelle usine sous la pression de Donald Trump et y est moins présent que GM, tandis que FCA a décidé de renforcer sa présence aux États-Unis en construisant une nouvelle usine à Detroit. Si bien que la main-d'œuvre syndiquée de GM aux États-Unis est aujourd'hui plus réduite que celle de ses concurrents (tableau 2).

Le renouvellement de ces conventions collectives s'est fait sous la pression de la grève, après l'incapacité des deux parties de s'entendre sur les termes d'un nouvel accord à la mi-septembre et le maintien par la direction de GM de son intention de fermer quatre usines aux États-Unis (avec 2 800 suppressions d'emplois ouvriers et plusieurs milliers d'emplois de cols blancs à la clé). Déclenchée par l'UAW¹⁸, elle a duré 40 jours. C'est la première grève d'ampleur nationale qu'ait connue l'entreprise depuis celle de 2007 qui n'avait duré que trois jours. C'est aussi la grève la plus importante du secteur privé en 2019 et l'une des plus longues de son histoire des 50 dernières années¹⁹. Ce conflit a paralysé une trentaine de ses usines aux États-Unis, conduisant au licenciement temporaire (*layoff*) de plus de 10 000 travailleurs en Amérique du Nord, compte tenu de la régionalisation de la chaîne de valeur de GM.

17. Ce mode de négociation collective élargie qui prévalait chez les Big Three de l'automobile avait pour objectif d'empêcher la concurrence salariale entre firmes au sein du secteur. Aujourd'hui, bien que ressemblantes, ce sont en réalité trois conventions collectives d'entreprise distinctes ainsi que des accords séparés pour les équipementiers, en général moins généreux, qui prévalent.

18. Aux États-Unis, c'est le National Labor Relation Act (NLRA) de 1935, connu sous le nom de loi Wagner, qui a légalisé le droit de grève pour les travailleurs du secteur privé. La section 7 du NLRA autorise « d'engager toute action concertée dans un but de négociation... ». Dans les années 1950, les syndicats ont accepté que les grèves soient interdites pendant la durée de la convention collective, par accord tacite avec l'employeur. Ce principe a été formalisé dans des clauses qui figurent dans les accords et qui sont quasi généralisées (90 % des accords). Les grèves officielles nécessitent donc l'accord des directions syndicales, et elles ont lieu à l'occasion du renouvellement des conventions collectives, quand les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur les termes du nouvel accord.

19. En 1998, les ouvriers de l'usine Flint dans le Michigan avaient fait grève pendant 54 jours. Seules les grèves impliquant au moins 1 000 travailleurs sont enregistrées chaque année par le ministère du Travail et leur nombre était tombé à une vingtaine par an ces dernières années.

LES BIG THREE RENOUVELLENT LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES

Tableau 2. Les principaux termes des accords d'entreprise des Big Three (ouvriers payés à l'heure)

	GM	Ford	FCA
Total ouvriers syndiqués	46 000	56 000	47 000
<i>Dont part des intérimaires</i>	7 %	6 %	13 %
Date d'approbation du protocole d'accord	16 octobre 2019	30 octobre 2019	30 novembre 2019
Taux de ratification	57 %	56 %	71 %
Augmentation de salaire	+3 % en 2020 et 2022	+3 % en 2020 et 2022	+3 % en 2020 et 2022
Prime forfaitaire à la performance	+4 % en 2019 et 2021	+4 % en 2019 et 2021	+4 % en 2019 et 2021
Durée du rattrapage salarial des Tier 2/Tier 1	Réduite à 4 ans au lieu de 8 ans	Réduite à 4 ans au lieu de 8 ans	Réduite à 4 ans au lieu de 8 ans
Prime à la signature			
- permanents	11 000 \$	9 000 \$	9 000 \$
- intérimaires	4 500 \$	3 500 \$	-
Prime de partage du profit	1 000 \$ pour 1 milliard de \$ de profit en Amérique du Nord (sans plafond)	1 000 \$ pour 1 milliard de \$ de profit en Amérique du Nord	900 \$ pour 1 % de profit en plus en Amérique du Nord (sans plafond)
Investissements prévus	7,7 milliards de \$ et 9 000 emplois garantis (créés ou maintenus)	6 milliards de \$ et 8 500 emplois garantis (créés ou maintenus)	9 milliards de \$ et 7 900 emplois garantis (créés ou maintenus)
Fermetures d'usines	3 usines (Baltimore Transmission dans le Maryland, Lordstown en Ohio et Warren Transmission dans le Michigan)	1 usine de moteurs dans le Michigan (600 travailleurs)	Aucune fermeture d'usines d'assemblage
Recours aux travailleurs intérimaires	Aucune limite	Limité à 8 % de la main-d'œuvre totale, et à 10 % dans chaque usine	Aucune limite
Rattrapage salarial	Tous ceux avec 3 ans de service à temps complet (et +) vont devenir des travailleurs permanents du Tier 2 en 2020 ; ceux avec 2 ans d'ancienneté le deviendront en 2021	Tous ceux avec 3 ans de service à temps complet (et +) vont devenir des travailleurs permanents du Tier 2 en 2020 ; ceux avec 2 ans d'ancienneté le deviendront en 2021	ND

Source : d'après les documents officiels des conventions collectives 2019 (GM, 351 p., Ford, 769 p., FCA, 344 p.), consultés sur www.UAW.org.

L'UAW a dû utiliser son fonds de grève de 850 millions de dollars pour soutenir ses membres ²⁰, qui ont reçu 250 dollars chaque semaine, ce qui équivaut à une perte de salaire de 60 à 80 % pour les ouvriers les mieux rémunérés.

Les nouveaux contrats 2019, qui ont été ratifiés par les ouvriers syndiqués au premier vote mais sans forte majorité, procurent alternativement des augmentations du salaire de base et des primes forfaitaires de 3 à 4 % chaque année, à l'instar du contrat de 2015, de même qu'une prime substantielle de partage du profit, étendue pour la première fois aux travailleurs intérimaires mais d'un montant réduit (tableau 2).

Ils permettent surtout à ces derniers d'avoir un statut de travailleur permanent après trois ans plutôt que huit, et réduisent la durée de rattrapage de l'écart de salaire entre ouvriers permanents (entre ceux embauchés avant et après 2007) et entre permanents et intérimaires ²¹ de huit à quatre ans ²². Cette mesure affecte plus particulièrement FCA, qui compte le plus fort pourcentage d'intérimaires des Big Three (tableau 2). En effet, une majeure partie de ses ouvriers payés à l'heure aux États-Unis ont été embauchés après 2007 (tableau 3) et/ou sont des travailleurs intérimaires (tableau 2), tous rémunérés à des taux réduits. Elle pourrait donc éroder son avantage coût par

rapport à ses concurrents (55 dollars, soit 49,37 euros de l'heure contre 63 dollars, soit 56,55 euros chez GM et 61 dollars, soit 54,76 euros chez Ford).

Enfin, si la relocalisation de la fabrication de certains modèles (SUV et *pick-ups*) des usines d'assemblage mexicaines à celles situées sur le sol étasunien s'est affirmée comme un enjeu majeur pour le syndicat en cours de négociations car synonyme de nouveaux membres syndiqués, aucun engagement des directions des Big Three n'a été obtenu à ce sujet. Celles-ci se sont tout au plus engagées à investir un certain montant aux États-Unis et à y maintenir l'emploi en conséquence (tableau 2), à l'exception de FCA qui a annoncé la création d'une nouvelle usine d'assemblage de la Jeep à Detroit. En revanche, GM a obtenu de pouvoir fermer trois usines sur les quatre prévues au départ ²³, sans aucunement s'engager à relocaliser une partie de la production de ses usines mexicaines aux États-Unis tandis que Ford ne fermera qu'une usine de moteurs dans le Michigan ²⁴. Enfin, la contribution des travailleurs syndiqués à la couverture santé d'entreprise n'a pas été modifiée alors que les Big Three souhaitaient l'augmenter : elle est maintenue à 3-4 % des coûts totaux contre 28 % en moyenne dans le secteur privé. L'enjeu était pourtant particulièrement important pour Ford : le coût de ce complément de

20. Ceux à jour de leur cotisation syndicale (correspondant à 2,5 heures par mois), engagés dans le comité de grève ou ayant fait le piquet de grève pendant toute la durée du mouvement.

21. Les travailleurs intérimaires, représentés par l'UAW, sont payés 15 dollars (13,46 euros) de l'heure, les ouvriers embauchés après 2007 (ou Tier 2, appelés aussi « en progression ») gagnent de 17 (15,26) jusqu'à 28 dollars (25,13 euros) de l'heure tandis que ceux en poste avant 2007 (Tier 1) perçoivent 31 dollars (27,83 euros) de l'heure. Selon la précédente convention collective de 2015, la durée de rattrapage prévue était de huit ans.

22. Cette mesure ne concerne que les ouvriers actuellement en poste, et pas les futurs embauchés.

23. Seule celle de Detroit Hamtramck restera ouverte. Les travailleurs des trois usines appelées à la fermeture auront le choix soit de partir en préretraite, soit de suivre une formation, soit d'être transférés dans d'autres usines du groupe, soit de recevoir une prime de départ.

24. La mise en place d'un plan de restructuration par Ford en 2017 vise davantage l'Europe (élimination de 12 000 emplois, avec la fermeture de 5 usines en 2019) que l'Amérique du Nord.

**Tableau 3. Poids des travailleurs « en progression »
et des travailleurs intérimaires chez les Big Three en 2019**

En % de la main-d'œuvre ouvrière

	GM	Ford	FCA	Transplants étrangers
« En progression *» (ou Tier 2)	Plus de 40	43	59	-
Intérimaires	7	6	13	20

* Ouvriers embauchés après 2007 : ils ne sont ni payés au même taux horaire, ni n'ont la même couverture santé que ceux embauchés avant 2007 (à l'exception de ceux chez FCA).

Source : d'après la presse économique et financière.

salaire auquel 56 000 travailleurs syndiqués sont éligibles (tableau 2) pourrait dépasser 1 milliard de dollars (soit 898 000 euros environ) en 2020.

Conclusion

L'adoption du nouvel accord États-Unis Mexique Canada, une « victoire » dont le Président Donald Trump peut se prévaloir après en avoir fait un de ses principaux thèmes de campagne en 2016, n'aura sans doute que peu d'effets sur l'économie étasunienne. L'impact sera faible pour les Big Three, qui ont connu un recul de leurs ventes et de leurs profits en 2019, particulièrement accusé chez GM à cause de la grève, et permettra au mieux de ralentir le rythme des délocalisations vers le Mexique. Il devrait en avoir davantage en revanche sur l'économie mexicaine, et sur l'état des relations professionnelles dans ce pays, notamment sur la qualité de son syndicalisme et de la négociation collective. Son avantage immédiat est, quoi qu'il en soit, de mettre fin à trois années d'incertitude néfaste aux investissements. Mais le conflit ouvert sur les normes d'émission

entre la Californie et le gouvernement fédéral, qui risque de perdurer au moins jusqu'aux élections de novembre 2020, constitue en même temps une nouvelle source d'incertitude pour les constructeurs automobiles.

Les nouvelles conventions collectives trouvées entre les Big Three et l'UAW continuent de faire de l'industrie automobile syndiquée un filot de sécurité, dans une économie où l'emploi est de plus en plus précarisé. Mais elles n'ont plus d'effet d'entraînement sur les autres secteurs et cette sécurité économique concerne de moins en moins de travailleurs, du fait à la fois du déclin des membres syndiqués à l'UAW et de la persistance d'un marché interne du travail segmenté selon les statuts : seuls les ouvriers au statut permanent embauchés avant 2007 (Tier 1), soit la moitié, voire moins, des ouvriers syndiqués chez les Big Three (tableau 3) peuvent se prévaloir de bonnes conditions de rémunération (salaires et compléments du salaire). Pour les autres (ouvriers du Tier 2 embauchés après 2007 et travailleurs intérimaires), le taux de salaire horaire est moindre, voire nettement moindre pour les travailleurs intérimaires, et l'accès à la protection sociale

d'entreprise beaucoup plus restreint ²⁵. L'une des principales raisons de la grève et l'un des principaux gains obtenus par l'UAW à l'issue de ces négociations a été précisément d'accélérer le processus d'intégration de ces ouvriers, considérés comme des travailleurs « de seconde classe ».

Enfin, si d'un côté l'UAW a pu manifester son pouvoir en utilisant l'arme de la grève pour résister aux employeurs, de l'autre, l'enquête du FBI a mis au jour des défaillances sérieuses dans le gouvernement du syndicat qui ne peuvent dans un premier temps que l'affaiblir, tout en incitant à des réformes. Six sections locales de l'UAW appellent dans ce contexte à un nouveau congrès national pour amender la constitution du syndicat en vue de réformer le mode d'élection de ses dirigeants. Actuellement, ces derniers, y compris le président, sont élus par des délégués au congrès (élus par la base) et non pas par un vote direct de ses membres, contrairement à d'autres syndicats comme les Steelworkers (USW), le syndicat des métallos (IAM) ou encore celui des Teamsters. L'objectif est aussi d'établir plus de transparence dans le mode de détermination de leurs rémunérations et en matière de *reporting* financier. Mais pour que la résolution réclamant un nouveau congrès national puisse passer, il faudrait que quinze sections locales la soutiennent dans au moins cinq États.

Sources :

Fantasia R., Voss K. (2003), *Des syndicats domestiqués : répression patronale et*

résistance syndicale aux États-Unis, Paris, Raisons d'Agir.

Klier T.H. (2020), « Overview of the US auto industry: The big picture », Séminaire international du Gerpisa, Paris, 10 janvier, <http://gerpisa.org/node/5889>.

Klier T.H., Rubenstein J. (2019), « What do we know about the origin of parts in vehicles sold in the US market? », *Federal Reserve Bank of Chicago, Midwest Economy Blog*, May 3, <http://bit.ly/2TzU5ni>.

Quintero Ramírez C., Marinero P. (2019), « The remaking of the Mexican labor movement in the automotive industry », *Journal of Labor and Society*, vol. 22, n° 1, p. 9-23, <https://doi.org/10.1111/wusa.12413>.

Sauviat C. (1997), « États-Unis : UPS : une victoire syndicale symbolique ? » *Chronique internationale de l'IRES*, n° 49, novembre, p. 28-34.

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/2lvu03H>.

Sauviat C. (2012), « États-Unis : renouvellement des conventions collectives chez General Motors, Ford et Chrysler : l'emploi contre les salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, janvier, p. 3-15, <http://bit.ly/32P45Nu>.

Sauviat C. (2016), « États-Unis : renouvellement des conventions collectives chez les "Big 3" de l'automobile : l'interruption d'une décennie de concessions salariales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 153, mars, p. 66-78, <http://bit.ly/38qZnGN>.

Sauviat C. (2018), « États-Unis : nouvelles grèves et mobilisations dans plusieurs États, après dix ans d'austérité budgétaire dans l'enseignement public », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 161, mars, p. 36-45, <http://bit.ly/38iZvZb>.

USICT (2019), *US-Mexico-Canada Trade Agreement: Likely Impact on the US Econo-*

25. En moyenne, les travailleurs intérimaires chez GM commencent à 15 dollars de l'heure, contre 17 dollars pour les ouvriers permanents, et ne pouvaient atteindre 28 dollars de l'heure qu'au bout de huit ans, soit la durée de deux conventions collectives. Ils ne sont autorisés qu'à trois jours de congé non payé au cours d'une année, et peuvent être forcés à travailler sept jours par semaine. Malgré ces conditions de travail difficiles, ils restent plusieurs années sous ce statut (d'où l'expression *permatemps* souvent utilisée), dans l'espoir d'intégrer la catégorie des Tier 2.

LES BIG THREE RENOUVELLENT LEURS CONVENTIONS COLLECTIVES

my and on Specific Industry Sectors, Publication n° 4989, April, <https://www.usitc.gov/publications/332/pub4889.pdf>.

Velut J.-B. (2017), « (Dés)illusions du patriotisme économique. Du “carnage américain” à “l’Amérique d’abord” », *Outre-Terre*,

n° 50, p. 126-137, <https://doi.org/10.3917/oute1.050.0126>.

Presse économique et financière : *Wall Street Journal*, *The New York Times*, *The Washington Post*, *The Financial Times*.