

États-Unis

Deux victoires syndicales historiques chez Starbucks et Amazon. Et après ?

Catherine SAUVIAT¹

Une recrudescence des grèves à l'automne 2021 (Sauviat, 2021), une hausse de 57 % des demandes d'accréditation syndicale auprès du National Labor Relations Board (NLRB, voir encadré) durant la première moitié de l'année budgétaire 2022 par rapport à celle de 2021² et deux victoires syndicales hautement symboliques dans des secteurs traditionnellement peu syndiqués, la *high tech* et les cafés-restaurants, témoignent d'un renouveau de l'activisme syndical. La première de ces victoires a eu lieu en fin d'année 2021 dans la plus grande chaîne de cafés au monde, Starbucks et la seconde au printemps 2022 a concerné le géant de l'e-commerce, Amazon, en dépit d'une hostilité affirmée des deux directions à toute présence syndicale et de leurs efforts acharnés pour l'éviter.

Dans les deux cas, des conditions de travail particulièrement dégradées à cause de la pandémie de Covid-19 et un marché du travail sous tension ont favorisé le déclenchement de ces mobilisations, animées par une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs. Ces victoires syndicales

demandent maintenant à être confirmées par l'obtention d'un accord collectif qui entérine, pour les salariés de ces établissements désormais représentés par un syndicat, des avancées en termes de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail. Cet objectif risque cependant d'être tout autant difficile à atteindre que la représentation syndicale. Car la loi qui gouverne les relations collectives de travail aux États-Unis, le National Labor Relations Act (NLRA), n'oblige l'employeur qu'à négocier de bonne foi avec le syndicat représentatif, mais pas à aboutir à un accord collectif, lequel doit de surcroît être ratifié par la base syndicale. Mais le principal obstacle à la consolidation de ces victoires syndicales réside dans le blocage des initiatives législatives au Congrès visant à réviser le droit du travail, et notamment à faciliter la syndicalisation et la négociation collective sur les lieux de travail. C'est l'une des raisons pour lesquelles il n'y a pas eu d'augmentation notable de la syndicalisation en dépit des mouvements sociaux qui ont émergé ces dernières années (Kesselman, Sauviat, 2017) et malgré une opinion publique de plus en plus favorable aux syndicats.

1. Chercheure associée à l'Ires.

2. « Union election petitions increase 57% in first half of fiscal year 2022 », NLRB News and Publications, April 6, 2022, <https://bit.ly/3wKqjQ1>.

Le National Labor Relations Board et le processus d'accréditation syndicale

Le National Labor Relations Board (NLRB) est une agence fédérale dont le conseil est composé de cinq membres, nommés par le Président et confirmés par le Sénat pour un mandat de 5 ans renouvelable. Sa mission est d'appliquer la loi complexe qu'est le NLRA, destinée à protéger les droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement sous l'égide d'un syndicat représentatif. Pour gagner cette représentativité, le syndicat doit procéder à une demande d'accréditation auprès du NLRB d'une unité de négociation donnée au niveau de l'entreprise, qui doit réunir des travailleuses et des travailleurs dépendant du même employeur et partageant une communauté d'intérêts.

À cette fin, le syndicat doit recueillir dans un premier temps par référendum au moins 30 % de signatures des salariés de l'unité de négociation concernée en faveur d'une représentation syndicale (*authorization card*). Après enquête sur la validité du référendum et sur la pertinence de l'unité de négociation, le NLRB donne son feu vert pour procéder à une élection à bulletin secret. Le syndicat doit alors recueillir une majorité absolue des suffrages exprimés pour obtenir la qualité de représentant exclusif des salariés de l'unité de négociation concernée. Mais cette accréditation n'est pas définitive. Elle peut être remise en cause à l'initiative de l'employeur ou de salariés hostiles au syndicat, un an après l'élection, par une procédure d'annulation de l'accréditation du syndicat, qui obéit à la même logique et au même tempo que l'accréditation.

Lorsqu'un syndicat est reconnu représentatif, tous les salariés de l'unité de négociation (y compris ceux qui ont voté contre) en deviennent membres automatiquement. L'employeur prélève alors la cotisation à la source et la reverse à la section locale. Seuls les États qui ont voté des lois dites de « droit au travail » (Right to work states) font exception à ce principe. Ces lois autorisent dans ce cas les travailleuses et travailleurs représentés par un syndicat à ne pas en devenir membres, et donc à ne pas verser la cotisation syndicale (*dues*), tout en continuant à bénéficier de la représentation syndicale et de l'accord collectif négocié par le syndicat.

Une première victoire syndicale chez Starbucks, suivie d'une vague de syndicalisation

La chaîne de cafés Starbucks, créée en 1971, emploie dans le monde 370 000 personnes dans des établissements qui lui appartiennent en propre

et 13 000 personnes dans des établissements franchisés. Le plus gros de ses effectifs se situe aux États-Unis. Elle y compte en effet 235 000 salariés opérant dans près de 9 000 établissements qui lui appartiennent en propre et jusqu'en décembre 2021, pas un seul ne connaissait de présence syndicale.

Un management autoritaire en dépit de l'image d'une entreprise « bienveillante »

Si l'entreprise partage avec Amazon le fait d'avoir son siège social à Seattle dans l'État de Washington où elle a vu le jour, et d'employer une main-d'œuvre plutôt jeune, elle en diffère à bien d'autres égards. Contrairement à Amazon qui emploie une main-d'œuvre ouvrière non qualifiée, celle de Starbucks est composée le plus souvent par des étudiantes et des étudiants diplômés, politiquement proches de la gauche du Parti démocrate. Les établissements de Starbucks ne comptent souvent que 20 à 30 salariés à la différence des entrepôts d'Amazon qui en regroupent parfois plusieurs milliers (voir *infra*). Ils opèrent aussi de manière relativement autonome contrairement là encore à Amazon où les salariés font l'objet d'un contrôle incessant chaque seconde de chaque jour de travail. Les salaires y sont en revanche moins élevés. Alors qu'aucun employé ne gagne moins de 15 dollars, soit 14,18 euros de l'heure chez Amazon, 63 % des employés de Starbucks payés à l'heure sont en dessous de ce taux ³. Il est fréquent qu'ils travaillent à temps partiel, ayant un ou plusieurs autres emplois ou poursuivant des études à côté. En outre, il n'est pas rare que les managers chez Starbucks procèdent à des réductions arbitraires du nombre d'heures de travail, parfois pour discipliner certains employés, sachant que le seuil de 20 heures par semaine détermine l'accessibilité à la couverture santé de l'entreprise.

La direction de la chaîne a toujours soigné l'image de marque d'une entreprise

qui épouse les causes progressistes et qui est bienveillante envers ses salariés. Au bout de deux ans d'ancienneté, ces derniers reçoivent des actions Starbucks. Ils sont en outre nommés « *partners* » par la firme, sans avoir pour autant voix au chapitre sur leur travail ni *a fortiori* être considérés comme des égaux par le management.

Starbucks a néanmoins un long passé de comportement antisyndical, sans doute plus discret mais non moins avéré qu'Amazon. En 1985, 120 salariés dans une douzaine d'établissements de la chaîne à Seattle obtiennent d'être représentés par la section locale de la fédération syndicale United Food and Commercial Workers (UFCW), qui regroupe les employés de la grande distribution alimentaire. Ils obtiennent un accord collectif un an après, dont une couverture santé et des congés maladie payés (y compris pour les employés à temps partiel). L'accord ne sera toutefois pas honoré car la négociation est interrompue par la décertification du syndicat fin 1987 (voir encadré), obtenue par des employés opposés à la syndicalisation. Vingt ans plus tard, le syndicat des Industrial Workers of the World (IWW) s'engage dans une campagne de syndicalisation des établissements de la chaîne à Chicago et à New York, que la direction de Starbucks combat agressivement avec succès (licenciement illégal d'employés pro-syndicaux, etc.). Il faut ensuite attendre la seconde moitié des années 2000 pour voir renaître des mobilisations au sein de la chaîne. Elles prennent d'abord la forme d'un réseau qui réunit 40 000 travailleuses et travailleurs de Starbucks

3. D'après les données de chercheurs des universités de Harvard et de San Francisco à l'origine du Shift Project et de l'EPI, qui recensent la distribution des taux de salaire horaire de 66 grandes entreprises de services : <https://shift.hks.harvard.edu/the-company-wage-tracker/> et epi.org/company-wage-tracker/.

actifs sur la plateforme Coworker.org créée en 2014, et qui parviennent à obtenir des améliorations notables des conditions de travail et des avantages sociaux pour les employés de la chaîne (Kesselman, Sauviat, 2017). Puis en 2019, des travailleuses et travailleurs de Starbucks à Buffalo se mobilisent pour créer un syndicat.

La pandémie de Covid-19, un accélérateur de la syndicalisation

La pandémie de Covid-19 frappe de plein fouet l'activité de Starbucks, obligeant le groupe à fermer ses établissements ou à les transformer en « *drive in* », à réduire le nombre d'heures de travail de ses employés⁴ ou à leur demander de prendre un congé non rémunéré, voire de quitter l'entreprise et de s'inscrire au chômage. Les conditions de travail de ceux restés en poste se dégradent, le contact avec la clientèle se réduisant à portion congrue alors que les serveuses et serveurs sont traditionnellement évalués sur la qualité de leurs rapports avec la clientèle. La pandémie exacerbe aussi la situation chronique de sous-effectif et du manque de formation de la main-d'œuvre, que les salariés dénoncent régulièrement.

En août 2021, deux employés d'un établissement de Starbucks à Buffalo, la deuxième ville la plus peuplée de l'État de New York, traditionnellement marquée par une forte implantation syndicale, envoient une lettre au P-DG de l'entreprise déclarant qu'ils souhaitent une représentation syndicale. Ils approchent la section locale de Workers United, un syndicat créé en 2009 et affilié au Service

Employees International Union (SEIU)⁵, forment un comité d'organisation qui réunit des travailleuses et travailleurs des établissements dans la ville puis fondent leur propre syndicat, le Starbucks Workers United (SWU). Ce dernier se fait connaître en réclamant un référendum au NLRB, l'agence en charge de l'application du NLRA, en vue de représenter le personnel de trois établissements de la chaîne dans la zone de Buffalo sous administration de la direction régionale de l'agence.

Le 9 décembre 2021, le SWU remporte une première victoire en obtenant le droit de représenter les travailleuses et travailleurs d'un établissement de Buffalo (Elmwood) à une confortable majorité (19 votes pour et 8 contre), puis réitère son exploit dans un autre établissement de la zone à Hamburg le 10 janvier 2022 (15 votes pour et 9 contre) tandis qu'il est défait dans un troisième établissement à Buffalo (Camp Road) par 12 votes contre et 8 pour. L'initiative se répand comme une traînée de poudre et gagne l'Arizona, où une troisième victoire syndicale a lieu à Mesa le 25 février par une écrasante majorité (25 votes pour et 3 contre), le Massachusetts, l'Oregon, Seattle, la ville du siège social de l'entreprise où des serveuses et serveurs gagnent à leur tour une représentation syndicale le 22 mars par un vote unanime (9 pour et 0 contre). À la fin mai, 291 des 9000 cafés Starbucks ont engagé la procédure d'accréditation syndicale (voir encadré) dans plus de la moitié des États américains : 102 d'entre eux y sont d'ores et déjà parvenus tandis qu'un peu plus d'une dizaine ont échoué,

4. Certains ont exprimé leur crainte que la réduction du nombre d'heures travaillées ne les fasse passer en dessous des 20 heures par semaine et entraîne la perte de leur couverture santé.

5. Le SEIU est l'une des plus importantes fédérations syndicales aux États-Unis qui représente les employés des services. En 2021, il compte 1,8 million de membres tandis que Workers United n'en compte qu'environ 72 000.

soit un taux de succès de 88 %. Plusieurs employés ont payé le prix de ces victoires syndicales par des licenciements, le plus souvent abusifs.

En réponse à cette offensive syndicale, Starbucks fait appel et demande au NLRB que le périmètre de l'élection (*bargaining unit*) soit élargi aux 19 établissements de la zone de Buffalo, une tactique classique des employeurs pour diluer la représentation syndicale. Dans le même temps et dans un contexte de marché du travail sous tension, la chaîne propose que tous ses salariés payés à l'heure soient rémunérés au moins 15 dollars de l'heure jusqu'à 23 dollars, soit 21,71 euros, à l'été 2022. Le P-DG de Starbucks va même jusqu'à annoncer une augmentation de salaire et une amélioration des avantages sociaux (temps de formation, congés maladie, etc.) pour les seuls salariés des établissements sans présence syndicale, ou qui ne sont pas en campagne de syndicalisation, une mesure de représailles dont l'application risque de poser problème au plan juridique. Les employés d'un des établissements de Buffalo ayant gagné la représentation syndicale font grève en signe de protestation contre cette décision.

Selon un des directeurs régionaux du NLRB, Starbucks aurait violé plus de 200 fois le NLRA en tentant d'empêcher la campagne de syndicalisation dans la zone de Buffalo. Le groupe pourrait en outre être tenu par décision (rare) de l'agence (qui reste à être confirmée par un juge) de reconnaître la victoire du SWU dans le troisième établissement de Buffalo (Camp Road), pour avoir commis de nombreuses infractions durant cette campagne.

Une deuxième victoire syndicale chez Amazon, mais limitée à un seul entrepôt jusqu'à présent

Amazon gère plus de 800 entrepôts aux États-Unis et y emploie environ 950 000 travailleuses et travailleurs à temps plein et à temps partiel peu qualifiés, plus un important réseau de livreurs. Le groupe délivre des milliards de colis par an à ses 153 millions de clients abonnés à Amazon Prime, et concentre à lui seul 40 % des achats en ligne aux États-Unis. Il y est devenu le deuxième employeur du secteur privé après Walmart, dont la part du marché des achats en ligne n'atteint que 7 %.

Une gestion impitoyable et ségréguée de la main-d'œuvre

La firme est connue pour avoir un taux particulièrement élevé de *turn-over* ⁶, produit d'une gestion délibérée de sa main-d'œuvre payée à l'heure qui rend particulièrement difficile toute tentative de syndicalisation depuis sa création par Jeff Bezos en 1994. La direction d'Amazon ne cache d'ailleurs pas son objectif de robotiser ses entrepôts, un processus déjà bien avancé. Depuis 20 ans, le groupe ne cesse d'investir dans l'automatisation et a introduit des robots qui remplissent un certain nombre de fonctions (le rangement des marchandises sur les étagères, leur prise sur étagère à partir des commandes, le déplacement des marchandises, etc.). Mais cette robotisation a aggravé la dangerosité des lieux de travail, qui s'illustre par un taux d'accidents du travail dans les entrepôts d'Amazon deux fois plus élevé que dans celui des autres entrepôts aux États-Unis (6,8 %

6. Le taux de *turn-over* de la main-d'œuvre payée à l'heure serait de 150 % selon une enquête du *New York Times* du 2 avril 2021.

contre 3,3 %), et en hausse de 20 % en 2021 (SOC, 2021, 2022).

L'entreprise a poussé la gestion algorithmique et la surveillance de ses employés à un point rarement égalé ⁷ pour obtenir une productivité du travail extrêmement élevée (les employés sont censés emballer 100 articles par heure, les heures supplémentaires sont obligatoires même en dehors des pics saisonniers, etc.). Le temps de travail posté est de 10 heures par jour et le salarié a droit durant cette période à deux pauses de 30 minutes chacune. La firme utilise un système connu sous le nom de « Time Off Task », qui comptabilise le temps d'inactivité d'une travailleuse ou d'un travailleur à son poste de travail et qui implique que pour ne pas dépasser les normes et risquer un licenciement, certains évitent de prendre des pauses déjeuner ou même d'aller aux toilettes. Pour les inspecteurs de l'agence fédérale chargée de contrôler les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail (Occupational Safety and Health Administration ou OSHA), la principale cause des blessures professionnelles provient du rythme de travail et du système disciplinaire imposé par Amazon, en violation de la réglementation fédérale. L'OSHA a demandé explicitement à l'entreprise en 2021 puis en 2022 de ralentir son mode opératoire, dans les entrepôts de l'État de Washington notamment. Il arrive que des employés soient licenciés tout simplement parce qu'ils ne remplissent pas les objectifs assignés par la firme en termes de nombre de colis traités ⁸.

Enfin, la question raciale est au centre de la gestion de la main-d'œuvre par Amazon. La firme est accusée de limiter délibérément la promotion des Noirs et des Latinos, qui constituent près de la moitié de sa main-d'œuvre ouvrière, et de promouvoir plutôt des Blancs venus de l'extérieur de l'entreprise. Sous pression des actionnaires (notamment des fonds de pension publics de l'État et de la ville de New York), la direction du groupe doit diligenter un audit à propos de sa gestion des disparités raciales sur les lieux de travail ⁹.

La pandémie de Covid-19 à l'origine de la contestation

Au plus fort de la pandémie, les travailleuses et travailleurs dans plusieurs entrepôts d'Amazon manifestent contre leurs conditions de travail, notamment des conditions sanitaires particulièrement dégradées, étant obligés de travailler en étroite proximité les uns avec les autres pour répondre à une demande croissante et sans précédent qui aboutit à des ventes record de l'entreprise. Le premier cas connu de salarié testé positif au Covid-19 dans un entrepôt du Queens aboutit à une grève éclair d'un petit nombre d'employés, à la fermeture du site pour nettoyage et à sa réouverture le lendemain. La contestation se répand dans plusieurs entrepôts.

En avril 2020, un employé du plus gros entrepôt d'Amazon de Staten Island à New York (JFK8), Gerald Bryson, est licencié alors qu'il demande la fermeture de l'établissement pour des raisons de sécurité sanitaire. Il est accusé

7. D. Leonhardt, « The Amazon that customers don't see », *The New York Times*, June 15, 2021, <https://nyti.ms/3wBwqr1>.

8. « The United States of Amazon », *The Economist*, March 26, 2022.

9. D. Lee, « Amazon to conduct US racial equity audit after facing shareholder pressure », *Financial Times*, April 18, 2022, <https://on.ft.com/3G8IVPI> ; D. Mattioli, « Amazon faces new activism from pension funds in New York over worker safety », *The Wall Street Journal*, April 21, 2022.

par la firme d'avoir proféré des injures envers une autre employée favorable au maintien de l'ouverture du site, laquelle reçoit un simple avertissement ¹⁰. En mai 2020, l'entreprise licencie à son tour Chris Smalls, un travailleur noir âgé de 33 ans, qui a initié une grève surprise dans le même entrepôt deux mois avant. Celui-ci, entré dans la société en 2015, est accusé d'avoir violé les règles de distanciation sociale de l'entreprise alors qu'il était en quarantaine et en congé, une décision qui aboutit à l'ouverture d'une enquête du procureur général de l'État de New York ¹¹. En juin 2020, Amazon réitère en mettant à la porte le *leader* d'une campagne syndicale (Chris Hayes) toujours dans le même entrepôt de Staten Island ¹² et en licenciant deux salariées occupant des fonctions de *designers* au siège social de l'entreprise à Seattle qui ont critiqué publiquement (par un *tweet*) les mauvaises conditions sanitaires dans les entrepôts.

Une contestation qui se diffuse à plusieurs entrepôts

Le mouvement de contestation fait alors tache d'huile dans d'autres entrepôts d'Amazon. Il aboutit à la première grande campagne de syndicalisation ¹³,

dans l'entrepôt de Bessemer en Alabama, un État dit de « droit au travail » (voir *supra*, encadré) qui ne compte que 5,9 % de travailleuses et travailleurs membres d'un syndicat contre 10,3 % en moyenne nationale ¹⁴ et dont le salaire minimum correspond au salaire minimum fédéral, 7,25 dollars, soit 6,84 euros de l'heure, un taux qui n'a pas changé depuis 2009. L'entrepôt compte 6 100 salariés dont 85 % sont des Noirs. La campagne est menée par le syndicat du commerce et de l'alimentation (Retail, Wholesale and Department Store Union ou RWDSU), affilié à UFCW ¹⁵. Ce dernier fait sa demande de référendum au NLRB en novembre 2020, pour pouvoir y représenter une unité de négociation de 1 500 salariés à temps plein et à temps partiel. Amazon demande l'élargissement du périmètre de l'unité de négociation à 6 000 salariés, une requête que le syndicat accepte pour éviter de repousser la tenue de l'élection ¹⁶. En avril 2021, le vote en faveur d'une implantation syndicale est rejeté par 71 % des votants (1 798 contre et 738 pour). Mais le directeur régional du NLRB saisi par le syndicat remet en cause l'élection, au prétexte qu'Amazon a violé la loi en interférant illégalement

10. Le NLRB juge que cet employé a été illégalement licencié et demande sa réintégration en ayant recours à une cour fédérale. En avril 2022, un jugement administratif confirme l'illégalité de ce licenciement et exige qu'Amazon le reprenne à son poste et lui verse les salaires perdus. Ce salarié n'a toujours pas été réintégré.
11. S. Herrera, « New York State sues Amazon over worker treatment during Covid-19 pandemic », *The New York Times*, February 17, 2021.
12. Ce dernier a lancé une invitation pour une discussion virtuelle avec les travailleurs des entrepôts.
13. Une campagne avait cependant déjà eu lieu en 2014 dans un entrepôt du Delaware où un petit groupe de professionnels avait voté contre une implantation syndicale.
14. Le statut de « Right-to-Work state » a été adopté par l'Alabama en 1953. À l'origine de la loi en 1947, la dizaine d'États qui adoptent ce statut sont essentiellement des États du Sud des États-Unis. Mais actuellement, plus de la moitié des États américains l'ont adopté.
15. RWDSU compte 60 000 membres, l'UFCW 1,25 million.
16. Une règle édictée sous la présidence de Donald Trump permet à l'employeur de contester le périmètre de l'unité de négociation proposé, ce qui implique l'organisation d'une audition par le NLRB, qui peut différer l'élection de plusieurs mois.

dans la campagne ¹⁷ et décide qu'un nouveau vote doit avoir lieu.

Cet événement suscite des initiatives syndicales au niveau national. Le syndicat des Teamsters, qui organise les travailleurs du fret et de la livraison de colis, annonce fin juin 2021 lors de son 30^e congrès annuel l'organisation d'une campagne de syndicalisation nommée le « projet Amazon ». Il entend faire de la syndicalisation des employés d'Amazon une priorité stratégique et lui dédier les ressources nécessaires ¹⁸. En décembre 2021, des travailleuses et travailleurs de l'entrepôt de Chicago entreprennent une grève éclair, demandant des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail, sous l'égide d'Amazonians United, un réseau qui organise de manière informelle les employés d'Amazon à l'échelle des États-Unis et du Canada.

En réaction, Amazon décide d'augmenter les salaires de ses 500 000 travailleuses et travailleurs de la logistique payés à l'heure entre 50 cents (47 centimes d'euros) et 3 dollars (2,83 euros), sachant que le salaire de départ est de 15 dollars de l'heure, un taux que de nombreux économistes américains considèrent en moyenne comme un minimum vital (*living wage*). De nouveaux avantages sociaux sont proposés par l'entreprise (notamment la participation aux frais de scolarité). Jeff Bezos, son P-DG, déclare en outre vouloir trouver des solutions pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles (troubles musculosquelettiques).

Le second référendum à l'entrepôt de Bessemer a lieu entre début février et fin mars 2022. Les travailleuses et travailleurs concernés sont appelés une nouvelle fois à se prononcer sur le fait d'être représentés ou pas par le syndicat du commerce et de l'alimentation à l'origine de la procédure en 2020 (RWDSU). Il faut savoir que depuis le premier vote, environ 50 % des salariés de l'unité de négociation concernée ont changé, selon une estimation du RWDSU. Le résultat final est encore incertain car malgré l'étroite victoire des votes contre une implantation syndicale (993 votes contre et 875 votes pour), plus de 400 votes sont contestés par les deux parties et nécessitent un arbitrage du NLRB qui n'a pas encore rendu son avis. Mais l'enjeu est suffisamment important pour qu'Andy Passy, le nouveau P-DG d'Amazon, se sente obligé, dans sa première lettre aux actionnaires, de déclarer que sa priorité sera d'améliorer les conditions de travail et la sécurité des employés du groupe.

Un premier entrepôt « syndicalisé » à New York

Entretemps, une campagne de syndicalisation voit le jour dans deux autres entrepôts de Staten Island à New York (JFK8 et LDJ5), dirigée par l'ancien employé d'Amazon licencié en 2020, Chris Smalls, qui continue à être constamment présent sur le site auprès de ses collègues des entrepôts. Dans les deux cas, c'est un syndicat indépendant qui est à l'initiative, Amazon Labor Union (ALU), créé en avril 2021 par le même Chris Smalls et dont il est le président. En décembre 2021,

17. L'une des accusations porte notamment sur l'installation par Amazon d'une boîte aux lettres de l'US Postal Service sur le parking de l'entrepôt avant que le référendum n'ait lieu et malgré l'interdiction du NLRB. Cette action a été interprétée comme une mesure d'intimidation de la part de l'entreprise, certains salariés craignant de voir leurs votes à bulletin secret surveillés.

18. S. Greenhouse, « The Teamsters are taking on Amazon », *The American Prospect*, June 28, 2021, <https://bit.ly/3wAEGrw>.

l'ALU parvient à recueillir 30 % de signatures des travailleuses et travailleurs concernés à l'entrepôt JFK8 en faveur de la tenue d'une élection. Cet entrepôt est l'un des plus grands centres de logistique d'Amazon qui dessert la zone du Grand New York, où le RWDSU a tenté de s'implanter en 2018, sans succès. Ses 8300 salariés en font l'une des plus grosses unités de négociation dans l'histoire syndicale récente. Le groupe continue sa politique répressive envers Chris Smalls, qu'il fait arrêter par la police au prétexte que ce dernier a pénétré illégalement dans l'établissement alors qu'il distribuait de la nourriture aux travailleuses et travailleurs au nom de l'ALU. Durant cette campagne, 40 plaintes pour pratiques illégales de travail (*unfair labor practices*) sont déposées auprès du NLRB (notamment la tenue de propos racistes envers des leaders syndicaux) ¹⁹.

Le 1^{er} avril, l'ALU, dont le budget ne dépasse pas 120 000 dollars (113 331 euros), crée l'événement en remportant la campagne de syndicalisation par une majorité de 56 % des votants ²⁰. Depuis cette victoire, contestée par Amazon qui a engagé plusieurs recours auprès du NLRB, les dirigeants de l'ALU auraient été contactés par des travailleuses et travailleurs d'une centaine d'autres entrepôts d'Amazon aux États-Unis.

Dans la foulée, l'ALU est en mesure de faire procéder à une élection sous l'égide du NLRB fin avril 2022 pour syndiquer les 1 500 travailleuses et travailleurs de LDJ5, après avoir obtenu les 30 % de signatures en faveur d'un référendum syndical début mars. Ce deuxième entrepôt d'Amazon à Staten Island n'a ouvert ses portes qu'en 2020 et

fonctionne principalement avec des employés à temps partiel. Après la victoire de l'ALU à JFK8, l'entreprise s'emploie tout particulièrement à faire barrage à une deuxième implantation syndicale (intimidations, rumeurs, etc.). Ses efforts ne sont pas vains puisqu'un mois après, les employés éligibles y votent à 62 % contre la représentation syndicale (618 contre et 380 pour). Par ailleurs, le syndicat des Teamsters qui a obtenu suffisamment de soutiens pour demander au NLRB la tenue d'une élection dans un petit centre de distribution d'Amazon au New Jersey, interrompt son action.

Les obstacles et enjeux à venir

Les victoires syndicales récentes chez Amazon et Starbucks, conduites par une nouvelle génération de travailleuses et travailleurs décidant spontanément de se coaliser, de créer leur propre syndicat sans affiliation ni assistance d'un syndicat existant dans le cas d'Amazon, ne doivent pas occulter la situation du syndicalisme aux États-Unis. Le taux de syndicalisation en 2021 n'y est plus que de 10,4 % globalement, et seulement de 6,1 % dans le secteur privé, la preuve qu'imposer une présence syndicale sur un lieu de travail relève du parcours du combattant, compte tenu de la faiblesse du droit du travail, et des difficultés à le faire appliquer sur le terrain. Seule une révision du cadre législatif actuel paraît en mesure d'inverser ce rapport de force, mais sa probabilité d'advenir est faible, voire quasi nulle tant qu'une nette majorité démocrate dans les deux chambres du Congrès ne pourra se dégager.

19. Christian Smalls, « Witness Testimony » – *US Senate Committee on the Budget*, May 5, 2022, <https://bit.ly/3MDqJ2R>.

20. 2654 votes en faveur d'une implantation syndicale, 2 131 votes contre et 67 abstentions.

Un droit collectif du travail peu protecteur

Le NLRA de 1935 garantit aux travailleuses et travailleurs du secteur privé le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Mais la loi Taft-Hartley de 1947, qui amende le NLRA, permet aux employeurs de contrecarrer les initiatives syndicales en autorisant leur intervention dans les campagnes de syndicalisation notamment ; elle permet aussi aux États d'adopter des lois dites de « droit au travail » (voir *supra*, encadré). De surcroît, la Cour suprême n'a cessé depuis la fin des années 1930 de prendre des décisions qui affaiblissent les droits et les protections dont jouissent des salariés sur leurs lieux de travail ²¹.

Il n'existe que deux moyens d'aboutir à la syndicalisation, étape préliminaire à la négociation collective aux États-Unis. Soit l'employeur reconnaît *volontairement* un syndicat représentatif une fois que celui-ci a recueilli une majorité de signatures favorables dans l'unité de négociation proposée (*card check*), soit il refuse. Dans ce cas, il faut en passer par la procédure électorale laborieuse, en deux temps, supervisée par le NLRB

(voir *supra*, encadré). Mais entre l'organisation du référendum en faveur de la représentation syndicale (premier temps) et l'élection proprement dite (second temps), il est légal pour l'entreprise d'agir contre cette initiative syndicale. Tous les moyens sont alors bons, qui vont des intimidations des salariés (par email ou à l'occasion de réunions collectives *ad hoc* et de conversations individuelles imposées par l'employeur) aux contestations des contours et de l'homogénéité de l'unité de négociation proposée ²² dans le but de retarder le plus possible l'élection en passant par des mesures de représailles à l'encontre des *leaders* pro-syndicaux, qui peuvent aller jusqu'à leur licenciement, le plus souvent arbitraire ²³. Ces pratiques connues sous le nom d'« *union busting* » sont courantes ²⁴ et ont émaillé les campagnes chez Starbucks et Amazon ²⁵. Pour ce faire, une large majorité des employeurs américains (75 %) ont recours à des cabinets de conseil antisyndicaux, qui leur coûtent environ 340 millions de dollars par an, soit 321 millions d'euros, pour éviter la syndicalisation. Les États-Unis sont sans doute le seul pays au monde où existe un secteur entier

21. Dès 1938 par exemple, la Cour suprême revient sur une disposition du NLRA qui protège le droit de grève en autorisant les employeurs à remplacer de façon permanente des ouvriers grévistes ; voir M. Marvit, « The Supreme Court has long been anti-worker. This is Biden's chance to change that », *In These Times*, February 3, 2022, <https://bit.ly/3NwODMk>.
22. Les enjeux autour de la délimitation de l'unité de négociation sont très importants puisqu'ils déterminent qui va voter et qui est en droit d'être représenté par le syndicat. Souvent, l'employeur conteste le périmètre de l'unité de négociation proposé par les travailleurs, et cherche à l'élargir pour diluer le soutien au syndicat.
23. 20 % des élections syndicales entraînent le licenciement illégal d'un travailleur pour activisme syndical d'après (McNicholas *et al.*, 2019).
24. Bronfenbrenner (2009) a montré qu'au début des années 2000, trois quarts des employeurs impliqués dans des élections syndicales avaient recours à des consultants antisyndicaux dont le principal objectif est d'empêcher l'élection d'advenir. Google, dont les salariés ont dénoncé des situations de harcèlement sexuel et ont saisi le NLRB, a eu recours à une entreprise de conseil antisyndicale (IRI Consultants) en 2019 après deux années d'activisme de ses salariés. Plus généralement, les employeurs sont intervenus de façon illégale dans 41,5 % des élections syndicales supervisées par le NLRB en 2016 et 2017 (McNicholas *et al.*, 2019).
25. En 2021, Amazon aurait dépensé 4,3 millions de dollars, soit 4,1 millions d'euros, dans le recours à des consultants pour faire barrage à l'implantation syndicale, selon la déclaration obligatoire faite par le groupe au ministère du Travail sur ses activités financières.

composé de firmes de conseil juridique dont l'activité principale, sinon la seule, consiste à empêcher l'implantation de syndicats dans les entreprises.

Si cette situation perdure, c'est que le NLRA n'a pas prévu de pénalités suffisamment dissuasives pour empêcher les employeurs d'exploiter ces failles et de violer la loi ²⁶ dans le but de faire barrage à la syndicalisation et à la négociation collective. Le sous-financement et le sous-effectif chroniques du NLRB compromettent sa capacité à faire appliquer la loi (Mangundayao, McNicholas, 2022). Le budget du NLRB n'a pas été augmenté durant 9 années budgétaires consécutives (de 2014 à 2022), et les effectifs de l'agence ont décliné de 30 % entre 2010 et 2021 ²⁷. Ce dernier est en outre soumis de façon croissante depuis les années 1980 aux influences politiques alors que les cours fédérales de justice lui ont « délégué » la tâche d'interpréter le NLRA. Le contrôle du NLRB est donc devenu un enjeu majeur, qui varie au gré des alternances politiques. Les intermédiaires républicains ont ainsi été l'occasion d'affaiblir les faibles protections dont jouissent les syndicats et les travailleuses et travailleurs syndiqués tandis que les intermédiaires démocrates ont cherché au contraire à étendre leurs droits.

Des propositions législatives récentes de réforme du droit du travail en suspens

Au cours des années 2000, l'Employee Free Choice Act (EFCA), dont l'objectif

est de simplifier la procédure d'accréditation d'un syndicat dans l'entreprise et de sécuriser la négociation d'un accord collectif, est plusieurs fois introduit et régulièrement rejeté par le Congrès et sa majorité républicaine. Cette proposition législative reçoit pourtant le soutien d'un aéroplane d'économistes et Barack Obama en fait la priorité de son agenda lors de la campagne présidentielle de 2008. Mais une fois élu et malgré une majorité démocrate au Congrès, notamment une super majorité de courte durée au Sénat (60 voix), sa priorité va à la loi sur la santé (Obamacare) et non à l'EFCA. La proposition, introduite en mars 2009 par le sénateur du Massachusetts Edward Kennedy et par George Miller, représentant de la Californie, échoue au Sénat, faute d'une majorité suffisante ²⁸. Il faut ensuite attendre l'arrivée de Joe Biden à la présidence et d'une nouvelle majorité au Congrès pour voir émerger une nouvelle proposition de loi.

Le Protecting the Right to Organize (PRO Act) est une première fois introduit par des démocrates au Congrès en 2019. Adopté par la Chambre des représentants, il ne franchit pas le seuil du Sénat. Réintroduit en 2021, il est à nouveau adopté par la Chambre des représentants, le 9 mars 2021, par 225 voix contre 206 avec l'apport de cinq voix républicaines.

Si cette proposition législative poursuit les mêmes objectifs que l'EFCA, elle

26. Par exemple, en cas de licenciement arbitraire pour activisme syndical, l'employeur est seulement tenu de réembaucher le travailleur concerné et de lui payer le salaire dû, diminué des salaires éventuellement perçus en intérim pendant la durée du licenciement. En 2019, les employeurs ont été sommés de réinstaller plus de 1 431 travailleuses ou travailleurs licenciés arbitrairement.

27. Performance Budget Justification, National Labor Relations Board, <https://bit.ly/3LEmNMz>.

28. Lors des élections de novembre 2008, le Parti démocrate obtient la super majorité au Sénat (60 voix) pendant un bref moment. Mais quelques élus démocrates s'opposent à son adoption telle quelle, alors que les 60 votes doivent être sécurisés et le seul Républicain qui aurait pu voter en faveur de l'EFCA, le sénateur Arlen Specter, se rétracte.

va bien au-delà en abrogeant les mesures antisyndicales du Taft-Hartley Act de 1947 (les lois dites de « droit au travail », l'interdiction des boycotts et des grèves secondaires chez les sous-traitants, etc.), en permettant aux travailleuses et travailleurs indépendants effectuant une tâche sur une base contractuelle (*independent contractors*) et celles et ceux de la Gig économie de se syndiquer. Elle interdit aussi le remplacement des travailleuses et travailleurs grévistes, exige des dommages et intérêts pour celles et ceux arbitrairement licenciés, impose des pénalités renforcées aux employeurs qui violent la loi, et met en cause personnellement ceux engagés dans ces pratiques illégales. Elle autorise les travailleuses et travailleurs concernés à poursuivre leurs employeurs en justice, indépendamment de la procédure du NLRB et interdit toute interférence de l'employeur durant le processus de demande de référendum et de l'élection (notamment les réunions organisées par les employeurs pour délivrer leurs messages antisyndicaux mais aussi la contestation du périmètre de l'unité de négociation). Elle exige des employeurs une transparence immédiate de leurs activités d'« *union busting* » et de leur financement. Enfin, elle garantit, par voie de médiation ou d'arbitrage, l'obtention d'un accord collectif après la syndicalisation.

Malgré le soutien du Président Joe Biden et une majorité démocrate plus forte qu'en 2019 bien que précaire (50 sièges plus la voix de la vice-présidente), cette proposition de loi ne peut franchir le seuil du Sénat, faute de parvenir à la super majorité requise (60 votes) pour son adoption.

Conclusion

Le soutien aux syndicats atteint aujourd'hui des records historiques avec 68 % de taux d'approbation en moyenne selon le dernier sondage Gallup, le score le plus élevé depuis 1965. Plus de la moitié des travailleuses et travailleurs non syndiqués (52 %) se disent prêts à voter en faveur d'une représentation syndicale si une élection devait avoir lieu dans leur établissement. Paradoxalement, le taux de syndicalisation dans le secteur privé n'a jamais été aussi bas malgré les mouvements sociaux de cette dernière décennie soutenus par de grandes fédérations syndicales (à l'instar de Fight for \$15). Les victoires syndicales historiques chez Starbucks et Amazon sont-elles le signe d'une renaissance du syndicalisme et quels enseignements en tirer ?

À ce jour, un seul entrepôt d'Amazon dispose d'une représentation syndicale, à travers l'Amazon Labor Union (ALU), un syndicat créé à l'occasion de la campagne de syndicalisation menée par les travailleuses et travailleurs de l'entrepôt de Staten Island à New York, qui n'est affilié à aucune fédération syndicale et revendique son indépendance. Les résultats de la nouvelle élection syndicale qui s'est terminée fin mars 2022 dans l'entrepôt de Bessemer en Alabama ne sont quant à eux pas encore connus. Mais dans ce cas, c'est un autre syndicat qui est à l'origine de la procédure, le Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU), affilié à UFCW. Du côté de Starbucks, 102 des 9 000 cafés détenus en propre par le groupe sont parvenus à se faire représenter par le Starbucks Workers United (SWU), un syndicat affilié au SEIU, dont une victoire syndicale particulièrement notable à Anderson en Caroline du Sud, l'État au plus faible taux

de syndicalisation de tous les États-Unis (1,7 %). D'autres pourraient suivre.

Il s'agit maintenant pour ces syndicats de parvenir à un accord collectif. Dans le cas de l'ALU, l'exercice est encore plus difficile car contrairement au RWDSU et au SWU, il ne dispose que de peu de ressources (humaines et financières) pour mener à bien la négociation collective, voire entamer une grève si nécessaire. Des syndicats ont décidé de lui apporter un soutien financier et technique (Association of Flight Attendants, Teamsters, American Postal Workers Union, United Food and Commercial Workers), ce qui ne les empêche pas de poursuivre leurs propres efforts pour s'implanter aussi chez Amazon, un enjeu capital pour ces fédérations syndicales potentiellement rivales et jalouses de leurs « territoires syndicaux ». Mais la tâche ne sera pas aisée, sinon plus difficile encore que la campagne de syndicalisation, selon les propres mots de Chris Smalls dans une audition devant une commission du Sénat²⁹. En effet, environ 30 % des syndicats aux États-Unis ne parviennent pas à conclure un accord collectif d'entreprise avec l'employeur dans les trois ans qui suivent la reconnaissance de leur représentativité, une tâche encore plus problématique dans des secteurs où le taux de *turn-over* est élevé.

Ces victoires syndicales sont indéniablement le signe d'une revitalisation du syndicalisme, notamment dans les secteurs à bas salaire dont les travailleuses et travailleurs ont été en première ligne lors de la pandémie de Covid-19. Elles sont aussi la manifestation d'un renouvellement générationnel des militantes et militants impliqués dans les luttes syndicales, qui ont impulsé ces actions

et cherchent à en conserver le contrôle, jusques et y compris la négociation d'un accord collectif. Pour autant, elles ne suffiront pas à inverser la tendance déclinante du syndicalisme américain sans une revitalisation du syndicalisme au sein même de ses bastions les plus traditionnels, sans une refondation du droit du travail et un renforcement des moyens des institutions chargées de veiller à son application, notamment celles relatives aux lois régissant les relations collectives de travail (*labor law*) mais aussi celles destinées à protéger les droits individuels des travailleuses et travailleurs sur leurs lieux de travail (*employment law*).

Achévé de rédiger le 31 mai 2022.

Sources :

Bronfenbrenner K. (2009), « No holds barred – The intensification of employer opposition to organizing », *EPI Briefing Paper*, n° 235, May 20, <https://www.epi.org/publication/bp235/>.

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

Mangundayao I., McNicholas C. (2022), « Congress should boost NLRB funding to protect workers' well-being », Working Economics Blog, Economic Policy Institute, February 28, <https://bit.ly/3G86oPi>.

McNicholas C., Poydock M., Wolfe J., Zipperer B., Lafer G., Loustaunau L. (2019), *Unlawful. U.S. Employers Are Charged with Violating Federal Law in 41.5% of All Union Election Campaigns*, Report, Economic Policy Institute, December 11, <https://files.epi.org/pdf/179315.pdf>.

Sauviat C. (2021), « États-Unis : à crise et relance budgétaire inédites, marché du travail sous tension et résurgence des conflits », n° spécial, « Des mesures inédites face à la

29. Christian Smalls, « Witness Testimony », May 5, 2022, *op. cit.*

ÉTATS-UNIS

crise liée au Covid-19 : le grand retour de l'État », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 176, décembre, p. 95-113, <https://bit.ly/3PEn05w>.

SOC (2021), *Primed for Pain: Amazon's Epidemic of Workplace Injuries*, Strategic Organizing Center, May, <https://bit.ly/3PFImj1>.

SOC (2022), *The Injury Machine—How Amazon's Production System Hurts Workers*,

Strategic Organizing Center, April, <https://bit.ly/3wCM05N>.

Presse : *The Wall Street Journal*, *The New York Times*, *The Washington Post*, *Labor Notes*, *In these Times*, *Vox*, *The Intercept*, *Truthout*.