

Etats-Unis

Une victoire syndicale toute relative dans l'automobile

Catherine SAUVIAT

Le renouvellement des accords nationaux chez les trois grands constructeurs automobiles est un moment important de la vie syndicale américaine, compte tenu du rôle prédominant du secteur dans la négociation collective aux Etats-Unis. Il concerne 407 000 salariés travaillant dans les usines d'assemblage et de pièces détachées de *Ford*, *General Motors* (GM) et *Daimler-Chrysler* (DC). Ces trois groupes représentent à eux seuls plus de la moitié des 800 000 affiliés à l'*United Auto Workers* (UAW), l'une des plus grandes fédérations du secteur privé au sein de l'AFL-CIO.

L'ancien contrat, négocié il y a trois ans, arrivait à échéance à la mi-septembre¹. Depuis cette date, le secteur s'est profondément restructuré. Cette restructuration a été marquée par d'importantes fusions chez les assembleurs (telles que le rachat de *Chrysler* par *Daimler-Benz* en

1998 et l'acquisition de la division automobile de *Volvo* par *Ford* en 1999) et par l'externalisation accrue des activités de pièces détachées, voire d'assemblage. La bonne santé de l'économie américaine et l'amélioration notable des résultats financiers des trois grands constructeurs devait faciliter la tâche du syndicat.

C'est avec DC et les nouveaux dirigeants allemands du groupe que l'UAW a décidé d'entamer les négociations². L'accord a été conclu dès le 16 septembre, sans l'ombre d'une menace de grève comme il est généralement d'usage à chaque reconduction de convention collective³. Il a donné le ton des négociations chez les deux autres constructeurs automobiles qui ont conclu les accords dans la foulée, ratifiés par une majorité de salariés. Au total, ces trois accords, identiques dans leurs grandes lignes, apparaissent quelque peu améliorés relativement aux précédents ac-

1. Cf. C. Sauviat, « Etats-Unis – Le renouvellement du contrat collectif dans l'automobile américaine : un syndicalisme pragmatique », *IRES Chronique internationale*, 44, janvier 1997.

2. Le président de l'UAW, Stephen P. Yokich, est devenu membre de droit du conseil d'administration de DC, comme le veut la loi allemande.

3. Dans cinq usines de DC, les travailleurs de l'UAW se sont néanmoins mis en grève avant l'expiration de leur contrat.

cords. Ils restent toutefois marqués par le maintien de concessions salariales, notamment vis-à-vis des nouveaux embauchés contre l'assurance d'une relative sécurité de l'emploi.

Une négociation sans heurt dans un contexte économique favorable

Dans le secteur automobile, la fédération UAW négocie des conventions d'entreprise au niveau national qui couvrent les salaires de base et les prestations sociales. Pour compléter cette convention nationale, chaque syndicat négocie localement un contrat d'établissement concernant les conditions de travail spécifiques à chacun d'entre eux. Les travailleurs syndiqués couverts par la convention collective doivent ratifier l'accord par un vote pour que celui-ci devienne effectif. La menace de grève peut être utilisée pour peser sur le déroulement et l'issue de la négociation. Ce processus avait en réalité commencé au printemps 1999 lorsque la fédération syndicale de l'automobile avait réuni l'ensemble des 2 000 délégués syndicaux pour fixer les grands axes revendicatifs des sept prochaines années.

En dépit d'un contexte économique amélioré, les enjeux pour l'UAW sont les mêmes qu'en 1996. Il s'agit premièrement d'obtenir une réduction des heures supplémentaires afin de favoriser la création d'emplois. La durée du travail dans le secteur automobile est en effet très supérieure à celle de nombreux autres secteurs¹. Et

les licenciements y restent importants. En 1998, leur nombre atteignait un niveau record pour la décennie, avec 250 000 suppressions effectives d'emplois durant cette période.

L'autre enjeu est de freiner l'externalisation des activités de fabrication des pièces détachées qui contribue à la désyndicalisation dans le secteur. Cet enjeu était central pour Ford qui souhaite se débarrasser de son activité de pièces détachées *Visiteon*, à l'instar de GM qui a fait de *Delphi Automotive Systems* une société indépendante fin mai 1999. En 1981, près de la moitié des travailleurs étaient syndiqués dans l'industrie automobile. Aujourd'hui, ce taux est tombé à 21,5 % chez les sous-traitants. Avec l'externalisation, l'emploi dans le secteur syndiqué de l'assemblage a chuté (320 000 en 1978 contre 258 000 en 1998) tandis qu'augmentait parallèlement l'emploi chez les sous-traitants de pièces détachées (352 000 en 1978 contre 437 000 en 1998) en majorité non syndiqués.

Au début des années quatre-vingt-dix, les constructeurs américains étaient confrontés de plein fouet à la concurrence japonaise et avaient subi d'importantes pertes de part de marché. La restructuration opérée depuis par les trois grands groupes automobiles est spectaculaire. Ils ont quasiment rattrapé l'écart de productivité avec les groupes automobiles japonais présents aux Etats-Unis. Cette reprise n'a pas profité à tous les segments de l'industrie automobile. Elle est restée confinée au

1. La durée hebdomadaire du travail ouvrier y est en effet de 43,5 heures en 1998, soit l'une des durées les plus longues après le secteur de première transformation des métaux, la durée hebdomadaire moyenne du secteur privé étant à cette date de 34,6 heures, cf. *Employment & Earnings*, January 1999, US Department of Labor. C'est chez Ford que le recours aux heures supplémentaires est le plus fréquent : il n'est pas rare dans certaines usines du groupe qu'un ouvrier travaille 12 heures par jour et ce, sept jours par semaine.

ETATS-UNIS

secteur des pièces détachées. Les entreprises américaines du secteur de l'assemblage subissent en revanche la concurrence croissante de leurs concurrents japonais et allemands, qui assemblent désormais la quasi majorité de leurs véhicules aux Etats-Unis.

Les trois grands constructeurs américains poursuivent leur stratégie de réduction des coûts en externalisant leurs unités internes de pièces détachées et en délocalisant leurs unités de production au Mexique, processus favorisé par l'accord de libre-échange nord-américain (Etats-Unis, Canada, Mexique). La tendance à l'œuvre au sein de ces groupes est de se débarrasser de l'activité d'assemblage proprement dite, celle où sont concentrés les travailleurs syndiqués qui gagnent en moyenne 21\$ de l'heure (hors protection sociale), en la confiant à des entreprises américaines non syndiquées implantées dans le sud du pays¹. Leur objectif est, à l'image de Nike, de ne conserver que des activités de *design* et de *marketing*, qui excluent le travail ouvrier traditionnel et donc l'implantation syndicale. Ainsi, GM a entièrement filialisé *Delphi* en ouvrant 20 % de son capital au marché boursier et en cherchant à distribuer les 80 % restant à ses actionnaires. *Ford* cherche à en faire de même avec son fournisseur interne de pièces détachées, *Visteon*, et ses 23 000 travailleurs syndiqués.

La réorganisation du secteur s'oriente vers la production modulaire. Dans ce

nouveau système, un fournisseur de premier rang fabrique des pièces majeures du véhicule (intérieur, carrosserie), et est alimenté par des fournisseurs de deuxième rang. Cette restructuration entraîne une réorganisation du secteur des pièces détachées dont les entreprises se positionnent comme fournisseurs de premier rang et cherchent à se concentrer. Car elles fourniraient désormais des modules complets déjà sous-assemblés aux usines d'assemblage.

Maintien des concessions salariales contre garanties relatives de l'emploi

Le 16 septembre 1999, DC parvenait à un accord avec l'UAW, ratifié ultérieurement à 86 % par les 75 600 membres de l'UAW (69 000 ouvriers payés à l'heure et 6 600 employés). Il devait être suivi par celui de GM, qui concernait à la fois les ouvriers du constructeur automobile et ceux de sa filiale de pièces détachées, désormais indépendante, *Delphi*, dans le cadre de deux conventions séparées mais dont les termes sont identiques durant ces quatre ans. Cet accord n'a été ratifié que par 77 % des 143 000 salariés syndiqués à l'UAW, soit une majorité moins forte que chez DC ou chez Ford. C'est chez Ford que le renouvellement de la convention collective posait sans doute le plus de problèmes. C'est donc Ford qui a conclu ce cycle de négociations en octobre, sous la menace d'un préavis de grève. L'accord

1. Dans le secteur privé, le taux de syndicalisation est en moyenne de 9,5 %. Mais il est beaucoup plus élevé dans le Michigan (21,6 %), base traditionnelle de l'industrie automobile américaine et moins élevé dans le sud (9,7 %). Certains Etats du sud comme l'Alabama ont voté des lois qui autorisent les salariés d'une entreprise, où le syndicat a conquis le droit de les représenter, à ne pas adhérer au syndicat donc à ne pas acquiescer de cotisations syndicales (*right to work state*). Cette législation restrictive avait été adoptée en 1947 lors du passage de la loi Taft-Hartley qui amputait en grande partie les droits syndicaux obtenus pendant le *New Deal* en 1935, lors de la promulgation de la loi Wagner.

trouvé sans difficulté majeure a finalement été ratifié par 85 % des 101 000 membres de l'UAW travaillant au sein du groupe aux Etats-Unis. Il assure les mêmes garanties d'augmentation de salaire, d'amélioration des régimes de retraite et de sécurité de l'emploi aux travailleurs de *Visteon*, son unité interne de fabrication de pièces détachées en voie d'externalisation, même si celle-ci devait devenir totalement indépendante.

La première « nouveauté » par rapport aux conventions collectives conclues en 1996 concerne la durée de validité des accords : celle-ci est étendue désormais à une période de quatre ans au lieu de trois, à la satisfaction du syndicat. A l'instar des précédentes conventions, les accords ont porté sur deux points essentiels, les salaires et la sécurité de l'emploi, et leur contenu est quasiment identique au sein des trois groupes.

Au niveau des salaires, l'accord propre à chaque groupe rétablit le principe d'une augmentation annuelle de 3 % du salaire horaire et supprime la prime introduite comme alternative à cette augmentation il y a vingt ans environ (*lump-sum payment*). Ces primes forfaitaires avaient en effet été mises en place au début des années quatre-vingt et se substituaient en partie aux augmentations annuelles en pourcentage du salaire de base. L'avantage pour les employeurs est que cette prime est exclue du champ d'application des clauses d'échelle mobile car elle relève des compléments de salaire (*fringe benefits*). En revanche, les nouveaux embauchés continueront à n'être payés que sur la base de 70 % du salaire horaire conventionnel de base, étant assujettis à un rattrapage du salaire conventionnel à raison de six augmentations de 5 % sur trois ans. Cette clause avait été négociée en

1996, ouvrant ainsi une brèche importante dans l'industrie automobile qui avait su résister à l'introduction de ce système de salaire à double échelle, en vigueur depuis les années quatre-vingt dans d'autres secteurs de l'économie.

Les clauses d'indexation des salaires aux prix (COLA) font également l'objet d'une amélioration dans cette convention collective, ce qui n'était pas arrivé depuis de nombreuses années, et les nouveaux embauchés bénéficieront désormais pleinement de cette clause contrairement à la convention précédente. Une prime de 1350\$ est en outre accordé à chaque travailleur à la signature de l'accord, à l'exclusion toutefois des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires. Les systèmes de participation aux bénéfices sont reconduits, plus favorables chez DC et chez Ford que chez GM. Les retraites complémentaires sont elles aussi augmentées (1,45\$ par mois de gains pour une année d'ancienneté) de même que le nombre de jours de congé (deux jours supplémentaires).

En matière de sécurité de l'emploi, les clauses obtenues dans les précédents accords qui garantissaient le maintien de 95 % des emplois syndiqués sont reconduites. Un niveau initial d'emploi garanti a été établi pour chaque unité au sein des trois groupes, servant ainsi à déterminer le rythme des mises à la retraite dans le but d'atteindre ces 95 % en fin de période de validité du contrat, soit durant le dernier trimestre de 2003. Si l'emploi des travailleurs adhérents à l'UAW tombe à moins de 80 % de ce niveau initial, les trois firmes sont tenues de remplacer le poste laissé vacant après un départ en retraite par l'embauche d'un salarié. Ce taux de remplacement des travailleurs mis en retraite n'est plus que un pour deux quand

ETATS-UNIS

l'emploi atteint entre 80 et 90 % du seuil d'emploi initial, et de un pour trois quand cet emploi se situe entre 90 et 100 % du même seuil. En outre, le syndicat a obtenu que les trois constructeurs automobiles s'engagent à signer des ententes dites « de neutralité », c'est-à-dire à ne pas s'opposer aux campagnes de syndicalisation susceptibles d'être menées par l'UAW. Cette clause avait d'abord été acceptée par la nouvelle direction allemande de DC alors que l'UAW cherche à organiser les travailleurs d'une usine ex-Mercedes implantée dans un Etat du sud, l'Alabama, depuis 1994.

Une victoire syndicale « timide »

Si l'UAW a tendance à considérer que le renouvellement des conventions collectives chez les trois grands de l'automobile américaine sonne comme une victoire syndicale, force est de constater que celle-ci n'est que toute relative. Il faut évidemment considérer ces résultats relativement au contexte de déclin et d'affaiblissement syndical, de faible inflation et d'insécurité croissante de l'emploi. Mesurés à l'aune de ces critères, ces accords apparaissent sans doute comme les plus « généreux » des deux dernières décennies.

Mais il ne fait nul doute que le rétablissement spectaculaire des groupes automobiles américains et l'accroissement des gains de productivité obtenus auraient permis l'attribution d'augmentations salariales plus substantielles, à l'instar de ce

qui s'est produit dans de grandes firmes d'autres secteurs de l'économie (notamment chez Boeing ou chez ATT où les salariés ont obtenu 4 % d'augmentation annuelle lors du renouvellement de leur convention collective). D'autre part, les mesures de sécurité de l'emploi obtenues au niveau national peuvent être infléchies, voire ignorées, au niveau des unités locales de négociation.

La facilité avec laquelle ces accords ont été obtenus reflète un relatif pragmatisme de l'UAW. Ce dernier est loin d'être en position de force, cherchant à maintenir le niveau de ses membres face à des employeurs qui s'efforcent de multiplier les implantations dans le Sud du pays non syndiqué. A cette fin, l'UAW avait pris en juillet 1995 la décision de fusionner avec deux autres grands syndicats de l'AFL-CIO, celui des travailleurs de la sidérurgie (*United Steelworkers of America*) qui compte 700 000 membres et celui des mécaniciens (*International Association of Machinists*) qui en compte 500 000. Mais les négociations sont plus difficiles que prévues et il faudra attendre sans doute plusieurs années avant que cette fusion ne se réalise, aboutissant à la formation de la deuxième plus puissante fédération de l'AFL-CIO après celle des enseignants.

Sources :

Labor Notes, Wall Street Journal, New York Times, Financial Times, Business Week, site internet de l'UAW.

