

Etats-Unis

Les cols blancs de Boeing en grève pour leur convention collective : une première

Catherine SAUVIAT

L'entreprise phare de l'aérospatiale américaine, Boeing, a affronté une grève de quarante jours au cours des mois de février et mars de cette année. La singularité de cet événement ne tient pas tant au phénomène de grève en soi. Boeing a en effet essuyé plusieurs mouvements de grève importants des ouvriers qualifiés, l'un en 1995 qui avait duré soixante-neuf jours et l'autre en 1989 qui avait duré quarante-huit jours.

Ce qui est nouveau, c'est que cette grève ait été le fait d'une catégorie de travailleurs peu accoutumés à ce genre de pratique, les ingénieurs et techniciens, ce qu'on appelle aux Etats-Unis les « professionnels » ou encore les « cols blancs ». A l'occasion du renouvellement de leur convention collective qui expirait le 1er décembre 1999, ces salariés ont refusé par trois fois les propositions de la direction de l'entreprise et l'accord finalement trouvé le 17 mars leur donne satisfaction sur de nombreux points.

Cet événement est symbolique à plusieurs égards. C'est la première grande

grève de « cols blancs » dans toute l'histoire syndicale américaine. Cette grève intervient pourtant dans une période de déclin affirmé de la syndicalisation et de l'activité gréviste aux Etats-Unis : en 1999, 13,9 % des travailleurs sont syndiqués mais seulement 9,3 % dans le secteur privé et l'on ne décompte que dix-neuf grèves impliquant plus de mille travailleurs, dont sept seulement ont eu lieu dans le secteur privé¹. Dans la confrontation avec la direction de l'entreprise, les salariés ont refusé la distribution de « *stock options* » au profit d'augmentations de salaire et d'une prime substantielles. Ils se sont également battus pour assurer la sécurité financière de leur syndicat dans la négociation collective en exigeant le prélèvement de la cotisation syndicale à la source.

Enfin, cette grève constitue un succès pour l'AFL-CIO dans son effort pour gagner de nouvelles couches de travailleurs jusqu'à présent délaissées par le syndicalisme américain. Les « cols blancs » ne sont plus à l'abri des opérations de res-

1 Chez les cols blancs, le taux de syndicalisation n'est que de 2,5 %. Cf. *Employment and Earnings*, January 2000, volume 47, n°1, US Department of Labor.

USA

structuration et de réduction des effectifs (*downsizing*) menées à grande échelle aux Etats-Unis. Ils en sont devenus l'une des cibles dans les années quatre-vingt-dix et viennent à leur tour grossir les rangs des « *displaced workers* »¹.

Boeing et les syndicats

Boeing est représentatif de l'organisation des relations professionnelles et du type de syndicalisme prévalant aux Etats-Unis. L'entreprise négocie dans les faits avec plusieurs syndicats différents, ce qui donne lieu à des conventions collectives spécifiques. Le plus important d'entre eux est l'*International American Machinist* (IAM), au dixième rang des syndicats affiliés à l'AFL-CIO avec 445 000 membres. Il représente la majeure partie du personnel ouvrier qualifié de la firme (peintres, électriciens, inspecteurs du contrôle qualité, mécaniciens, etc.) et compte 44 000 membres affiliés.

Ces derniers ont renouvelé leur convention collective en 1999. Une autre partie des ouvriers, beaucoup plus marginale, est représentée par le syndicat de l'automobile (UAW), sixième fédération syndicale de l'AFL-CIO forte de 747 000 membres en 1999. Cette dernière représente les ouvriers de production travaillant sur les chaînes d'assemblage de Boeing², et ne compte que 3 200 membres répartis dans quatre établissements du groupe. Un autre groupe d'ouvriers, minoritaire chez Boeing puisqu'il s'agit des chauffeurs, est représenté par le syndicat des *Teamsters*, lesquels négocient à part leur propre convention collective.

Le second syndicat en terme de représentativité au sein de l'entreprise est celui des ingénieurs et techniciens, le SPEEA (*Society of Professional Engineering Employees in Aerospace*). Ce dernier représente environ 22 000 salariés qui sont donc couverts par la convention collective même si seulement 13 000 d'entre eux en sont membres et paient une cotisation syndicale.

Ce syndicat a été formé en 1944 par cinquante ingénieurs de la région de Seattle, la plupart travaillant chez Boeing. En 1946, il est devenu leur syndicat représentatif dans l'entreprise, après un vote approuvé à 81 % par cette catégorie de personnel. Les techniciens n'ont rejoint le SPEEA qu'en 1971. Et ce n'est qu'en octobre 1999, soit plus de cinquante ans après sa constitution, que les membres du SPEEA ont voté à 80 % en faveur de l'affiliation à l'AFL-CIO à travers la fusion avec la fédération des Ingénieurs et Techniciens professionnels (IFPTE)³.

Cette adhésion s'est faite juste avant d'entamer les négociations pour le renouvellement de leur convention collective, dont le caractère conflictuel était prévisible aux yeux de tous les observateurs, y compris les analystes financiers. La politique de réduction des coûts et de restructuration engagée par le groupe depuis 1998 s'est en effet soldée par une diminution drastique des emplois. Les salariés de Boeing au nombre de 228 000 au niveau mondial en janvier 1999 n'étaient plus que 197 000 un an après. Les effectifs devraient encore baisser jusqu'à 180 000

1 Cf. Y. Fondeville et C. Sauviat, « Etats-Unis : transformations du système d'emploi ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, 56, janvier 1999.

2 Ces deux syndicats (IAM et UAW) avec l'United Steel Workers (USW) ont d'ailleurs annoncé un projet de fusion qui n'est pas encore réalisé.

3 Cette fédération regroupe quant à elle 55 membres au total.

d'ici à la fin de l'année 2 000, soit 48 000 suppressions d'emplois en deux ans.

**Des « cols blancs » déterminés
à défendre leur rémunération
et leur protection sociale**

L'entreprise a dû s'y reprendre à trois fois pour parvenir à un accord avec le syndicat représentatif des ingénieurs et techniciens (SPEEA) au bout de quatre mois et demi d'un conflit marqué par une grève qui aura duré quarante jours. La première offre de la direction de Boeing date du 11 novembre 1999. Elle prévoyait une convention collective d'une durée de quatre ans dans lequel il était demandé aux salariés une nouvelle contribution de 10 % pour l'assurance médicale, et il était accordé des augmentations de salaire de 8 % (ingénieurs) et de 5 % (techniciens) la première année et de 4 % les trois autres années de la convention.

Aucune prime n'était prévue dans l'accord contrairement à la demande du SPEEA et la direction s'autorisait à imposer aux « professionnels » le travail le week-end si nécessaire. A la suite de son rejet par le SPEEA à une écrasante majorité¹, la direction de Boeing formulait une nouvelle proposition le 13 janvier 2000.

Celle-ci réduisait la durée de la convention collective à trois ans au lieu de quatre, annulait la contribution salariale d'assurance-maladie, accordait quasiment les mêmes augmentations de salaire ajustées sur trois ans en continuant de refuser l'attribution d'une prime et revenait sur le pouvoir discrétionnaire de

l'entreprise en matière de travail le week-end en le rendant volontaire.

Il est d'usage dans les relations professionnelles américaines de soumettre les accords d'entreprise à l'assentiment de la base syndiquée, ceux-ci n'étant approuvés qu'à la suite d'un vote syndical de ratification. Or la seconde offre de Boeing, acceptée par le SPEEA dans la mesure où elle revenait sur les points conflictuels à l'exception de la prime, a finalement été rejetée par une courte majorité d'ingénieurs (51 %) et un peu plus de techniciens (62 %), les deux groupes constituant deux unités de négociation distinctes.

C'est à la suite de cet échec que le conflit s'est radicalisé : une grève a été décidée à la suite d'un vote le 9 février malgré la nomination d'un médiateur fédéral pour tenter de concilier les deux parties. Les grévistes ont reçu l'appui de l'AFL-CIO, avec notamment la constitution d'un fonds de grève faisant appel à la solidarité financière des autres syndicats membres de la centrale. Le 26 février, la direction de Boeing proposait pour la troisième fois consécutive de nouvelles bases à l'accord. Celles-ci prévoyaient de réintroduire progressivement la contribution salariale de l'assurance-maladie, maintenait les augmentations de salaire et offrait 100 *stock options* en lieu et place de la prime réclamée par le syndicat.

L'accord introduisait également l'obligation de retenue à la source de la cotisation syndicale à la demande du SPEEA. L'inclusion de cette clause dans une convention collective est très importante pour les syndicats américains puisqu'elle

1 A cette occasion, les ingénieurs de Seattle ont voté contre à 97,8 % et les techniciens à 98, % ; ils se sont également prononcés en faveur de la grève.

USA

garantit leur sécurité financière ¹. Pourtant, cette sécurité financière est de façon croissante mise en cause par les Etats qui ont voté des « lois de droit au travail » (*Right to work laws*), atteignant le nombre de 21 aujourd'hui ².

L'accord trouvé finalement le 17 mars et ratifié par 71,5 % des ingénieurs et 70,7 % des techniciens syndiqués donne presque entièrement satisfaction à toutes les revendications initiales du syndicat. La hausse des salaires atteindra 8,5 % cette année pour les ingénieurs et 4,5 % les années suivantes tandis que cette revalorisation sera de 5,5 % pour les techniciens en 2000 et de 4,5 % les années suivantes. Le fait le plus marquant est l'attribution d'une prime de 2 500\$ (18 750 FF), dont 1 000 \$ un mois après la ratification de la convention collective puis 500 et 1 000\$ conditionnés à la réalisation du plan de vente de la compagnie. Sachant que les ingénieurs et techniciens de Boeing gagnent respectivement 62 000 \$ (465 000 FF) et 45 000 \$ (337 000 FF) par an en moyenne, cette prime représente entre 4 % et un peu plus de 5 % de leur salaire de base. Et les salariés ont préféré cette forme de rémunération plus sûre que l'attribution de *stock options*.

Une grève exemplaire ?

La direction de Boeing a dû mettre fin au conflit qui l'opposait au syndicat des ingénieurs et techniciens en renonçant à

ses exigences manifestées au début du renouvellement de la convention collective. Directement soumise à la pression des marchés financiers, et soucieuse de les convaincre de sa stratégie de réorganisation orientée vers la création de valeur pour l'actionnaire, la firme n'aurait pu durablement supporter un conflit qui tirait son cours boursier vers le bas : entre le 13 janvier et le 10 mars 2000, le cours de l'action du groupe est en effet passé de 47,62 \$ à 32,37 \$, soit une baisse d'un tiers environ de sa valeur. Les analystes financiers ne sont pas indifférents à la paix sociale puisque le cours de l'action Boeing est remonté depuis la fin du conflit (37,31 \$ le 3 mai). Ils savent aussi que la restructuration d'envergure entreprise par Boeing suppose la mobilisation de ses salariés et le maintien de bonnes relations sociales, notamment avec ses ingénieurs dont une poignée (entre 400 et 500) est chargée de la certification des avions, sans laquelle un appareil ne peut être livré. Cet argument a probablement pesé lourd dans la décision de Boeing d'aboutir rapidement à un accord.

L'appui financier de l'AFL-CIO et de ses puissantes fédérations syndicales (notamment Communications Workers of America, American Federation of State, County & Municipal Employees) a sans nul doute été déterminant dans l'issue du conflit, voire emblématique d'une réorientation stratégique. Face au déclin régulier des effectifs syndiqués aux Etats-Unis, la centrale syndicale cherche

1 Cf. I. Da Costa : « Les systèmes de relations professionnelles au Canada et aux Etats-Unis : filiation et divergences » dans *Travail et Emploi*, n°79, juillet 1999.

2 L'intérêt pour le SPEEA était d'autant plus grand que Boeing a des établissements répartis dans 27 Etats des Etats-Unis, notamment au Kansas (17 000 salariés), au Texas (8 000 salariés) et en Arizona (5 400 salariés) qui ont voté ces fameuses lois de « droit au travail ». La grève a concerné les ingénieurs et techniciens de l'Etat de Washington. Cet Etat, contrairement aux précédents, n'est pas soumis à ces lois régressives pour le syndicalisme et c'est là que sont regroupés le plus grand nombre de travailleurs du groupe (environ 40 % de ses effectifs).

LES COLS BLANCS DE BOEING EN GREVE

aujourd'hui à gagner de nouvelles couches salariées, qu'il s'agisse des minorités ethniques, des femmes ou encore des catégories salariales jusque-là privilégiées mais victimes à leur tour des politiques de réduction des coûts opérées par de nombreuses entreprises américaines sous la double pression de la concurrence et des actionnaires. Cette résistance syndicale dûment orchestrée n'a toutefois pas empêché le conseil d'administration et l'assemblée générale de Boeing, réunis quelque temps après ce conflit, d'octroyer généreusement au PDG du groupe une prime annuelle de 1,9 million de \$ pour

1999, représentant 174 % de son salaire annuel. En comparaison, la prime de 4 à 5 % concédée à ses ingénieurs et techniciens paraît bien dérisoire. Il faut à cet égard mentionner que la rémunération moyenne d'un dirigeant d'entreprise (CEO) par rapport à celle d'un ouvrier a fait un bond considérable durant les deux dernières décennies aux Etats-Unis : de 1 à 42 en 1980, cet écart est passé de 1 à 475 en 1999 ¹.

Sources :

New York Times, *Washington Post*, *The Economist*, *Business Week*, sites internet d'AFL-CIO, du SPEEA et de Boeing.

1 Cf. site internet de l'AFL-CIO : *Executive paywatch et Business Week*, April 17, 2000.