

Etats-Unis

Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance

Yannick FONDEUR et Catherine SAUVLAT

Aux Etats-Unis, la reconnaissance légale de la représentation syndicale ne date que des années trente. Ce simple fait illustre bien la violence particulière des rapports sociaux qui a caractérisé le développement du capitalisme américain. Dans ce pays, les travailleurs ont dû de tout temps lutter âprement contre leurs employeurs pour obtenir le droit d'être représentés par un syndicat, au mieux dans l'entreprise, sans que ce droit leur soit incontestablement et durablement acquis. Aujourd'hui encore, le coût individuel de l'activisme syndical reste très élevé, pouvant aller jusqu'à la perte d'emploi.

Le syndicalisme américain n'a jamais acquis, sauf à de rares exceptions dans son histoire, la dimension d'un syndicalisme de masse. Il s'est au contraire laissé enfermer dans un rapport de forces déséquilibré avec les employeurs au sein de chaque entreprise dans le cadre de la négociation collective, sans relais aucun dans les institutions sociales, économiques et politiques du pays.

Au niveau national, l'AFL-CIO ne joue guère plus que le rôle d'un groupe de pression. C'est ce fait majeur qui le dis-

tingue de la plupart des syndicalismes européens.

D'autre part, dès les années soixante, les salariés développent des formes de résistance individuelles par le recours judiciaire aux dépens de formes collectives de mobilisation sociale. Ces pratiques sont ainsi venues limiter de façon croissante la représentativité syndicale en s'adressant à des individus ou à des groupes d'individus porteurs de caractéristiques spécifiques plutôt qu'au syndicat comme acteur collectif.

Dans ce contexte particulièrement hostile, et du fait de règles de représentation extrêmement exigeantes (procédure d'accréditation) qui placent la reconnaissance des syndicats sous l'étroite dépendance et la tutelle de l'Etat, la position de l'acteur syndical au sein de l'entreprise privée est loin d'être assurée. Et le déclin syndical marqué, notamment dans les années quatre-vingt, se traduit aujourd'hui par un taux de syndicalisation très faible. Dans le secteur public au contraire, le développement d'une législation plus favorable à la négociation collective (autorisée pourtant seulement en 1962 par

l'administration Kennedy), une tolérance plus grande vis-à-vis du fait syndical et des pratiques de mobilisation élargie à certains groupes sociaux ou ethniques ont produit un acteur syndical plus fort, doté de fédérations très actives et parmi les plus puissantes de l'AFL-CIO.

Un syndicalisme de masse avorté

Le syndicalisme américain s'est historiquement constitué à partir des métiers, comme la plupart des syndicalismes des autres pays, mais il emprunte fortement aux traditions du *trade-unionism* anglais. Forme hégémonique jusque dans les années trente après deux expériences avortées de développement d'un syndicalisme élargi (Montalvillo-Rebour, 1992), ce syndicalisme de métier ne parvient pas à pénétrer le nouveau monde de la production de masse qui se développe dans l'entre-deux-guerres. Il prend son essor au plan national sur la base du *closed shop*¹ et négocie pour le bénéfice exclusif de ses membres. Cette incapacité d'adapter son mode d'organisation aux transformations de l'économie provoque une scission au sein de l'*American Federation of Labor* (AFL) et conduit à la naissance du *Committee for Industrial Organisation* en 1935, qui deviendra le *Congress for Industrial Organisation* en 1938 (CIO).

En même temps qu'il offre un nouveau cadre d'organisation par branche d'activité, le CIO renoue avec des pratiques militantes et activistes depuis longtemps étouffées au sein de la vieille AFL. Ce n'est qu'en 1955 que les deux organisations joindront à nouveau leurs forces pour constituer l'AFL-CIO.

Au plan législatif, l'histoire du syndicalisme américain est marquée par une reconnaissance tardive et un encadrement qui s'est considérablement durci. En 1933, dans un contexte politique exceptionnellement favorable qui ne s'est jamais répété, l'administration *Roosevelt* fait voter le *National Industrial Recovery Act* (NIRA). Cette loi établit pour la première fois dans l'histoire américaine la reconnaissance du syndicalisme. Mais la Cour suprême, qui exprime alors les intérêts des milieux d'affaires opposés au *New Deal*, ceux-là mêmes qui qualifient *Roosevelt* de « traître à sa classe », invalide cette loi en 1935 pour anti-constitutionnalité. Ce dernier reprend alors certaines des clauses contenues dans le NIRA et fait voter la même année une nouvelle loi sur les « relations nationales du travail » (le *National Labor Relations Act* connu sous le nom de loi *Wagner*), qui crée en même temps une agence permanente chargée de garantir la protection des syndicats (le *National Labor Relations Board*).

Cette nouvelle assise juridique, qui reçoit cette fois l'approbation de la Cour suprême, permet le développement du syndicalisme dans les principaux secteurs de l'économie américaine, notamment la sidérurgie, l'automobile, le caoutchouc, la radio et l'aluminium (Goldfield, 1987). Les effectifs syndicaux augmentent rapidement et en 1945, le taux de syndicalisation atteint son apogée avec 35,5 % de syndiqués.

La riposte patronale est immédiate. A l'occasion des élections de 1946 et du rétablissement d'un Congrès à majorité républicaine, les employeurs obtiennent le vote en 1947 du *Labor-Management Re-*

1. Le *closed shop* fait obligation à l'employeur d'une entreprise « syndiquée » d'embaucher une main-d'œuvre syndiquée.

lations Act connu sous le nom de loi *Taft-Hartley*. Celle-ci restreint fortement le droit de grève, interdit le boycott ; elle permet aux Etats de bannir la pratique du *Closed Shop*, mais non celle de l'*Union Shop*¹ et d'introduire des clauses « de droit au travail » (*right to work laws*), destinées aux salariés qui choisissent de ne pas être membre d'un syndicat. Cette loi, surnommée *Slave Labor Law* par les syndicalistes, renforce les voies de recours à la justice des employeurs dans les conflits du travail.

En 1959, sous l'administration républicaine d'Eisenhower, le *Labor Reform Act* ou loi *Landrum-Griffith*, oblige les syndicats à soumettre leurs activités à un quasi contrôle gouvernemental, suite à la corruption d'une minorité d'entre eux (notamment les *Teamsters*) et à l'absence de démocratie dans leur fonctionnement, phénomènes particulièrement montés en épingle par une presse unanimement hostile. Elle exige des élections syndicales tous les trois ans pour les responsables des unités de base (*locals*) et tous les cinq ans pour les dirigeants au niveau national. Cette loi interdit également certaines des armes les plus efficaces utilisées jusqu'alors par les syndicats (comme les « *boycotts secondaires* »² ou les piquets de grève).

Forts de ces lois anti-syndicales votées dans le contexte de la guerre froide, les employeurs combattent avec acharnement l'implantation syndicale sur les

lieux de travail. D'une part, ils décident dès les années cinquante, d'étendre les résultats des accords collectifs négociés dans les entreprises où sont implantés les syndicats aux entreprises non syndiquées, afin de décourager toute nouvelle implantation syndicale. Les normes d'augmentation de salaire programmées dans le cadre de la négociation collective s'étendent alors à l'ensemble des travailleurs. Les grands accords-cadres négociés par les plus grandes entreprises d'un secteur servent de référence à l'ensemble des entreprises du secteur (*pattern bargaining*). D'autre part, ils engagent des moyens financiers très importants pour s'opposer au processus de reconnaissance syndicale dans l'entreprise et font évoluer la jurisprudence dans un sens qui rend l'accréditation d'un syndicat extrêmement difficile (Goldfield, 1987 et Da Costa, 1999).

En 1974, ils obtiennent par une décision de la Cour suprême d'exclure la catégorie des *professionals* (i.e. les salariés qui sont en position de formuler et de mettre en œuvre des politiques de gestion décidées par les employeurs) du droit à la syndicalisation apporté par la loi Wagner (Heckscher, 1996). La capacité du syndicalisme américain à acquérir la dimension d'un syndicalisme de masse est donc assez rapidement remise en cause par les employeurs, qui ont su mobiliser et remodeler le système institutionnel à leur avantage (Freeman et Medoff, 1984).

-
1. L'*union shop*, à la différence du *closed shop*, laisse au nouvel embauché le soin de se syndiquer lui-même dans les six mois suivant son entrée dans l'entreprise.
 2. Un boycott secondaire rend compte d'une situation où les travailleurs refusent de manipuler du matériel d'usine produit par des travailleurs non syndiqués ou fabriqué dans un atelier qui connaît un conflit du travail. Il implique en général la tenue de piquets de grève pour faire respecter ce boycott, mais non la grève.

Le déclin des droits syndicaux au profit des droits individuels : une limite à la représentativité syndicale

A partir des années soixante, le syndicalisme américain doit en outre faire face au phénomène de judiciarisation des relations professionnelles. L'affirmation des luttes pour les droits civils permet aux salariés d'aller directement en justice, à titre individuel, sans passer par les syndicats. Elle donne de fait beaucoup de marges de manœuvre aux salariés non syndiqués sur leurs lieux de travail : en encourageant les plaintes individuelles, elle réduit d'autant le pouvoir des syndicats en tant qu'organisations protégeant les droits collectifs des travailleurs. La loi de 1964 (*Civil Rights Act*) peut être considérée de ce point de vue comme un tournant majeur (Montagne, 2000) : elle a d'ailleurs pu être qualifiée de loi sur « les relations du travail » la plus significative depuis la loi Wagner de 1935 (Heckscher, 1996). Elle est immédiatement suivie par d'autres lois fédérales (notamment les lois sur les discriminations comme l'âge, le sexe, les handicaps, ou encore la retraite) qui vont permettre aux salariés de faire valoir leurs droits, à titre individuel et non plus en tant que travailleurs, au travers de différentes agences gouvernementales créées à cet effet (par exemple, *l'Equal Employment Opportunity Commission* ou encore *l'Occupational Safety and Health Administration*).

Au cours des années soixante-dix, les conflits du travail se règlent de plus en plus par la voie judiciaire et le recours direct à des avocats par les salariés. Les

cours de justice locales reconnaissent désormais les plaintes individuelles de ces derniers contre leurs employeurs, ce qui traduit une rupture de leur position passée concernant les questions liées au travail. Un recours en justice engagé contre ATT au début de cette décennie et qui s'avère très coûteux pour l'entreprise sert d'amplificateur à ce genre de pratiques. Cette reconnaissance induit une façon de résoudre les problèmes spécifiques aux individus ou à certaines minorités : les droits des Noirs, des femmes, des retraités ou des handicapés sont protégés de différentes manières dans certaines circonstances, alors que les droits des travailleurs restent indéterminés.

Cette tendance à l'individualisation des droits continuera de s'affirmer par la suite et va creuser dans le secteur privé le dualisme entre l'institution syndicale et des salariés qui affirment leurs droits individuels contre ceux du salariat en tant qu'acteur collectif (Heckscher, 1996). En revanche, les syndicats du secteur public ont su utiliser et intégrer les luttes pour les droits civils et promouvoir ainsi leurs organisations en gagnant de nouveaux membres. Ces syndicats, qui ne relèvent pas de la loi Wagner¹ et qui n'ont pas le privilège d'une représentation exclusive, ont dû développer des réseaux de services pour leurs membres, faire du lobbying et utiliser divers moyens de pression à côté de la négociation collective proprement dite. Ils ont pu ainsi élargir leur base sociale et répondre à la demande de ces mouvements sociaux qui ont marqué les années soixante et soixante-dix en les intégrant en leur sein.

1. Ils sont assujettis au *Federal Service Labor-Management Relations Act* (FSLMRA) qui est appliqué sous le contrôle de la *Federal Labor Relations Authority*.

La représentation syndicale dans l'entreprise : des règles extrêmement contraignantes et une légitimité fragile

Conformément à la loi NLRA qui régit les relations professionnelles entre salariés et employeurs au sein du secteur privé non agricole¹, la syndicalisation aux Etats-Unis est un acte collectif résultant d'un vote. Les travailleurs, en tant qu'individus, n'ont aucun droit à la syndicalisation. Leur seul acte individuel et volontaire consiste à choisir d'être membre – ou pas – du syndicat qui a conquis par un vote majoritaire le droit à la représentativité exclusive sur les lieux de travail ou encore, à démissionner de ce syndicat.

Pour s'implanter dans une entreprise, un syndicat doit normalement suivre une procédure légale d'accréditation conduite sous l'autorité du NLRB, avec organisation d'une élection. Mais pour contourner cette procédure, longue et difficile, une voie alternative de reconnaissance syndicale, appelée *card-check recognition*, est de plus en plus recherchée.

La *card-check recognition* consiste à faire signer des cartes syndicales par la majorité absolue des salariés d'une unité de négociation au cours d'une période de temps déterminée (souvent deux mois), en lieu et place de la tenue d'une élection à bulletin secret. Cette procédure est un acte de reconnaissance volontaire entre le syndicat et l'employeur qui n'a pas d'efficacité juridique tant qu'elle n'a pas été entérinée par le NLRB. Elle suppose par conséquent un rapport de force favorable au syndicat. Dans le cas où le syndicat est déjà présent dans un (ou plusieurs) établissements de l'entreprise et souhaite

étendre son implantation par cette voie, les modalités de la *card-check recognition* sont définies dans l'accord collectif.

La procédure d'accréditation classique (*certification process*), conduite sous l'égide du NLRB, reste néanmoins la plus courante. Celle-ci se déroule en deux temps.

1. Préalablement à l'organisation d'une élection proprement dite, il faut qu'au moins 30 % des salariés appartenant à une unité de négociation (*bargaining unit*) cohérente et autonome manifestent, par une pétition, leur souhait d'être représentés par un syndicat.

2. Lors de l'élection, une majorité absolue des suffrages exprimés par les salariés de l'unité de négociation doit se dégager (rappelons que depuis 1974 les *professionals* ne prennent pas part au vote).

Les salariés doivent donc en premier lieu signer une pétition. Concrètement, chaque pétitionnaire remplit un formulaire très détaillé et l'envoie au bureau régional du NLRB accompagné d'une lettre de motivation (*showing of interest*). Ce bureau régional mène alors une enquête destinée à vérifier la validité de la pétition et la pertinence de l'unité de négociation. D'après la définition du NLRB, « une unité de négociation est un groupe de salariés dépendant du même employeur qui partage une « communauté d'intérêt » pour ce qui est des conditions de travail. Une unité de négociation est le plus souvent définie du point de vue du type d'emploi. Par exemple, dans le cas d'une entreprise industrielle, l'ensemble des employés de production et de maintenance pourrait être défini comme un

1. A l'exception des secteurs du transport aérien et routier qui sont soumis à une loi spécifique, le *Railway Labor Act*, et qui sont régis par une instance spécifique, le *National Mediation Board*. C'est ce dernier qui procède aux élections de certification des syndicats dans ces secteurs.

ETATS-UNIS

groupe de salariés partageant des intérêts communs. En fonction des circonstances, le même employeur peut ou non employer d'autres ensembles distincts de salariés, comme des chauffeurs et des employés de bureau »¹. On le voit, cette définition laisse une large place à l'interprétation et au subjectif. Avant l'adoption de la loi *Taft-Hartley*, la définition de l'unité de négociation pertinente s'appuyait largement sur les critères de segmentation formulés par les syndicats ; mais depuis 1947, le NLRB a tendance à définir des unités de négociations plus larges². Cette jurisprudence est bien sûr très défavorable aux syndicats : plus l'unité de négociation est étendue, puis il est difficile d'en mobiliser les salariés pour la signature des pétitions et l'élection. Les décisions du NLRB peuvent être contestées devant les cours fédérales, et l'appel aller jusque devant la Cour suprême. Dans ce cas, la procédure peut s'étendre sur plusieurs années. En l'absence d'appel, l'élection a généralement lieu entre un mois et demi et deux mois après la réception de la pétition par le bureau régional du NLRB. Elle est organisée sous le contrôle des agents du

NLRB, généralement sur le lieu de travail. Le vote se fait à bulletin secret.

C'est donc à un véritable parcours du combattant qu'est soumise la reconnaissance syndicale dans l'entreprise privée. Le NLRB est censé protéger les salariés contre d'éventuelles pratiques déloyales, mais d'une part ses effectifs ont été réduits d'environ un tiers depuis 1980 tandis que les cas de litige ont doublé entre 1993 et 1997³ et d'autre part sa jurisprudence a marqué un net glissement en faveur des employeurs depuis le vote de la loi *Taft-Hartley*, qui a donné la « *liberté d'expression* » à ces derniers lors de la campagne d'accréditation⁴. Une campagne d'accréditation dure au minimum de deux à trois mois et durant cette période, l'employeur a la possibilité de faire pression sur les salariés en s'appuyant sur des experts juridiques et des conseillers en communication⁵ (Goldfield, 1987). Les employeurs n'ont d'ailleurs pas manqué d'utiliser pleinement cet arsenal au cours des années 80, encouragés par l'idéologie libérale du président *Reagan*. Aujourd'hui encore, 80 % des employeurs ont recours à des consultants professionnels pour combattre l'implan-

1. Tiré de www.nlr.gov/assist.html (paragraphe « *who votes* »).

2. En 1944 par exemple, le NLRB a jugé que les magasins d'une chaîne de vente au détail situés dans une seule ville du New Hampshire pouvaient constituer une unité de négociation ; mais, en 1957, il a considéré, dans le cas d'une chaîne ayant dix-huit magasins en Californie du Sud que l'unité de négociation pertinente était l'ensemble des magasins de la région, et non les trois que le syndicat se proposait de représenter, cf. Klein & Wanger, *op.cit.*

3. Cf. « US Recognition Law Fails Unions », *Economic Notes, Labour Research*, May 1998.

4. Ainsi, en 1944, le NLRB avait jugé illégal le fait qu'un employeur ait prévenu ses salariés qu'une victoire syndicale entraînerait la perte du principal client de l'usine, et donc la fermeture de celle-ci ; en revanche, en 1952, après le vote de la loi *Taft-Hartley*, il a accepté que la direction d'une entreprise prévienne ses salariés qu'en cas de syndicalisation, « *les coûts de production seraient tellement élevés que l'usine devrait fermer* », cf. Klein & Wanger (1985), cités par Da Costa (1999).

5. Il est à noter que les employeurs ont la possibilité de déduire des impôts certains frais liés à ces campagnes anti-syndicales.

UN SYNDICALISME A LA REPRESENTATIVITE LIMITEE

tation syndicale et forment spécialement leurs contremaîtres à cet effet¹. Une menace de plus en plus couramment mise en avant par les employeurs est la délocalisation de l'unité de production. C'est pourquoi le fait d'obtenir auprès de l'employeur une clause dite « de neutralité » est souvent déterminant dans le succès d'une campagne de syndicalisation.

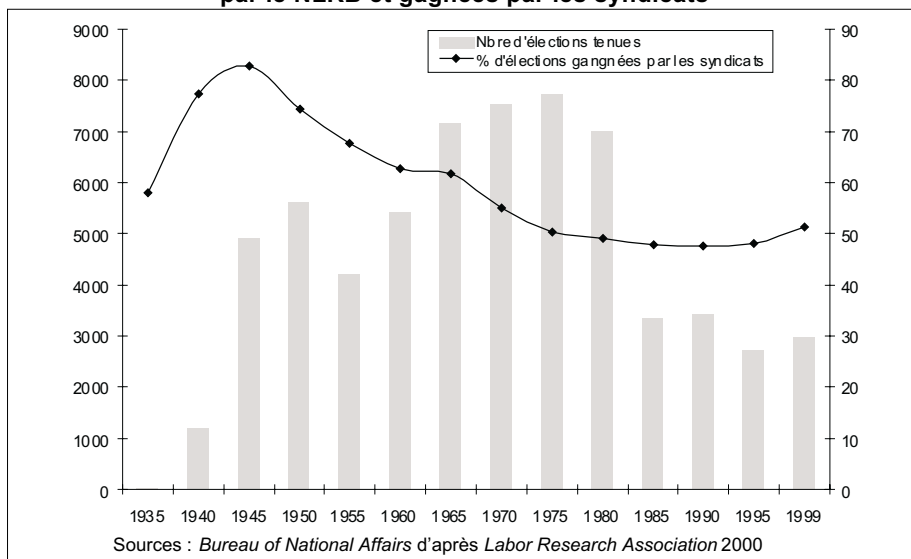
Le nombre d'élections tenues sous l'égide du NLRB a été divisé par deux à partir des années quatre-vingt par rapport aux années soixante et soixante-dix et le taux de succès des syndicats à ces élections décline. Au cours des deux dernières décennies, environ 3 000 élections ont eu lieu par an en moyenne, dont la moitié seulement ont conduit à la certification d'un syndicat (graphique 1).

Une fois l'élection gagnée, l'accréditation d'un syndicat pour représenter une

unité de négociation n'est pas définitive. Certes, elle ne nécessite pas d'être renouvelée, mais il est possible, un an après une élection de certification de lancer, sur initiative de l'employeur ou de salariés, une procédure de « décertification » du syndicat.

Cette procédure est très lourde, puisqu'elle est exactement la même que pour l'accréditation : il faut d'abord prouver qu'au moins 30 % des salariés appartenant à l'unité de négociation souhaitent une élection de décertification (le formulaire est le même que pour la certification, seule la case à cocher pour l'objet change) puis obtenir la majorité des suffrages exprimés lors de l'élection. Dans la décennie quatre-vingt, il y a eu en moyenne 500 élections de décertification par an, dont moins d'un tiers ont été favorables aux syndicats.

Graphique 1 . Evolution du nombre d'élections tenues par le NLRB et gagnées par les syndicats



1. Selon une étude menée à l'université de Cornell citée dans « The Fight for Employer Neutrality », *Economic Notes*, Labor Research Associates, January 1999.

Lorsqu'un syndicat est reconnu comme représentatif via la signature de cartes syndicales ou l'organisation d'une élection sous l'égide du NLRB, tous les salariés de l'unité de négociation, y compris ceux qui ont voté contre, deviennent membres dudit syndicat. Ils paient leur cotisation (*union fee* ou *agency fee*), qui est en général retenue à la source par l'employeur et directement reversée à l'unité syndicale de base (*local*)¹. Néanmoins, la situation diffère selon que les Etats ont voté ou non des lois de « droit au travail ». Dans les vingt et un Etats ayant voté ces lois, les salariés sont autorisés, s'ils en font la demande, à ne pas rejoindre le syndicat et à ne pas payer leur cotisation, sauf s'il existe une disposition contractuelle explicitement mentionnée dans la convention collective qui oblige tous les salariés à être membres du syndicat ou à payer leur cotisation, ceci afin d'assurer la « sécurité syndicale ». Dans les vingt-neuf autres Etats de la Fédération, les salariés ont également la possibilité, depuis une décision de la cour suprême en 1988, de ne pas contribuer financièrement aux activités du syndicat non directement liées à la négociation collective (activités de type politique ou législatif). De même que tous les syndiqués ont le droit, depuis une décision de la Cour suprême de 1985, de démissionner du syndicat.

Le syndicat représentatif est l'interlocuteur exclusif de l'employeur pour la négociation collective concernant le groupe qu'il représente (unité de négociation). Mais si l'employeur est tenu de négocier

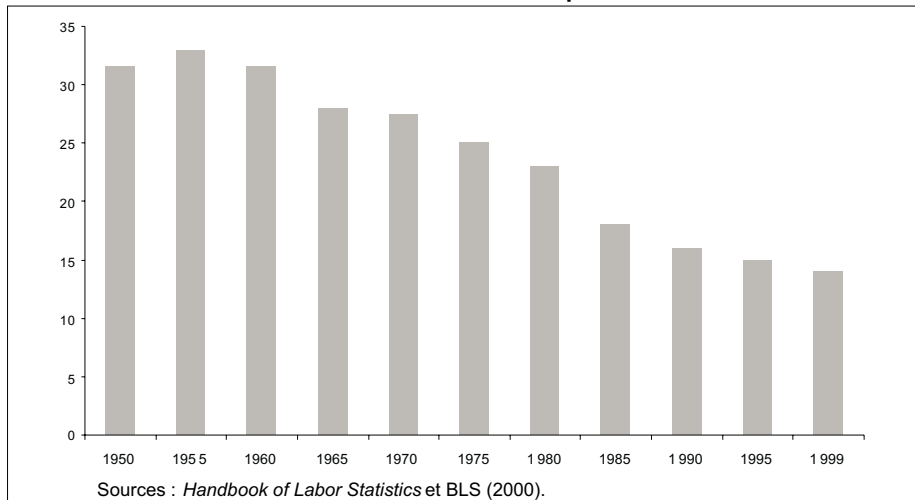
« de bonne foi », la conclusion d'un accord n'est pas obligatoire. Une unité de négociation syndiquée peut ainsi ne pas être couverte par une convention collective. La négociation collective est toutefois l'aboutissement final de la procédure d'accréditation. Le syndicat représentatif la conduit face à l'employeur, tous les trois ou quatre ans, pour renouveler les termes de l'accord contractuel (convention collective), au bénéfice exclusif des salariés de l'unité de négociation. La signature du délégué syndical suffit à la légalité de l'accord mais il est d'usage de le soumettre préalablement à l'assentiment de la base syndiquée. Cet exercice garantit une forme de démocratie syndicale, bien qu'elle reste confinée au lieu de travail et qu'elle se manifeste seulement durant la période de négociation collective.

**Le taux de syndicalisation :
un fort déclin global
mais des situations très contrastées**

L'évolution du taux de syndicalisation américain est marquée, depuis le milieu des années cinquante, par une tendance forte et régulière à la baisse (graphique 2). En 1955, la proportion de salariés membres d'un syndicat était de 33 % ; en 1999, elle n'était plus que de 14 %. Cette tendance s'explique moins par les pertes liées à la décertification que par le déclin des secteurs industriels traditionnellement très syndicalisés ainsi que par la déréglementation (notamment dans les transports), les restructurations et les fusions qui ont considérablement affecté les emplois syndiqués. Cet effet de struc-

1. La loi autorise les syndicats et les employeurs à négocier des clauses qui permettent à l'employeur de déduire la cotisation de la paie des salariés et de la remettre directement au syndicat. Sans l'autorisation expresse du salarié, le transfert de cette somme par l'employeur au syndicat est illégal et le salarié membre du syndicat doit alors poster un chèque chaque mois au syndicat.

Graphique 2. Taux de syndicalisation de 1960 à 1999 en % de l'emploi salarié



ture s'observe dans de nombreux pays mais il est particulièrement prononcé aux Etats-Unis, du fait du caractère collectif de la syndicalisation. En effet, si une entreprise syndiquée ferme, c'est l'ensemble de ses salariés que perd le syndicat en tant que membres.

C'est dans le secteur public que le taux de syndicalisation est le plus élevé : 37 % en 1999. Dans le secteur privé en revanche, il ne s'élève en moyenne qu'à 9 %. Aronowitz (1998) explique cette différence par le fait que les fédérations du secteur public ont su rallier les forces issues du combat des minorités raciales, du mouvement féministe comme plus tard, celles des opposants à la guerre du Vietnam. Elles ont ainsi trouvé au cours des années soixante et soixante-dix le potentiel nécessaire à une large implantation. Cet écart s'explique aussi par le fait que les employeurs du secteur privé ont combattu vigoureusement l'implantation syndicale au sein de leurs entreprises, soutenus par une législation et des déci-

sions judiciaires et administratives hostiles au syndicalisme, à la différence des employeurs du secteur public (Rothstein, 1997). Une dernière explication, plus rarement avancée, résulte de la concurrence intense à laquelle se livrent les syndicats du secteur public pour gagner le droit de représenter les salariés (entre syndicats affiliés à l'AFL-CIO, syndicats indépendants et associations professionnelles), contrairement aux syndicats du privé moins accoutumés à ce genre de pratiques. Dès lors, le surcroît d'efforts mobilisés pour organiser de nouveaux membres, du fait de cette concurrence, se traduit par une syndicalisation plus importante dans le secteur public (Goldfield, 1987).

Le faible taux de syndicalisation global du secteur privé masque toutefois d'importantes disparités selon les secteurs : tandis qu'il atteint 26 % dans les transports et les services publics (*public utilities*), 19 % dans le BTP et 16 % dans l'industrie manufacturière, il reste très

ETATS-UNIS

faible dans les services marchands et le commerce (5 %), ainsi que dans les services financiers, l'assurance et l'immobilier (2 %). Du point de vue des emplois, la catégorie professionnelle la moins syndiquée est celle des employés du commerce (4 %).

Les taux de syndicalisation sont également fortement différenciés selon l'âge : avec un taux de moins de 6 %, les jeunes de 16 à 24 ans sont trois fois moins syndiqués que le reste de la population active. Pourtant, d'après l'étude classique de Freeman et Medoff (1984), les jeunes Américains non syndiqués sont *toutes choses égales par ailleurs* plus favorables que leurs aînés à l'implantation d'un syndicat dans leur entreprise. Ce résultat, qui s'appuyait sur des données datant de 1977, a été récemment confirmé par une étude réalisée à la demande de l'AFL-CIO : 54 % des travailleurs âgés de 18 à 24 ans voteraient « *probablement* » ou « *certainement* » pour un syndicat, contre 36 % pour leurs aînés (AFL-CIO, 1999). Comment expliquer alors le faible taux de syndicalisation des jeunes ? Pour Freeman et Medoff, ce phénomène est imputable à deux facteurs structurels en partie liés : d'une part, les emplois qu'occupent les jeunes sont généralement de courte durée ; d'autre part, ces emplois se situent dans des secteurs à fort taux de croissance (services) beaucoup moins syndiqués que la moyenne. L'érosion du taux de syndicalisation global peut donc en partie s'expliquer par la montée en puissance de générations *de moins en moins syndiquées*, l'effet de structure à l'origine de cet « effet de génération » étant lié aux nouvelles relations salariales introduites dans des secteurs en développement qui emploient proportionnellement plus de jeunes que la moyenne des autres secteurs.

Les salariés à temps partiel sont pour leur part beaucoup moins syndiqués que ceux qui occupent un emploi à temps complet : le taux de syndicalisation des premiers est de 7 % contre 15 % pour les seconds. On note également un écart important entre hommes (16 %) et femmes (11 %), mais celui-ci tend à se resserrer, le taux de syndicalisation masculin décroissant beaucoup plus rapidement (en 1983, ce taux était de 25 % pour les hommes et de 15 % pour les femmes). Enfin, il faut noter que les salariés noirs sont relativement plus syndiqués (17 %) que les blancs (14 %) et les hispaniques (12 %).

Un dernier constat concerne la carte géographique de la syndicalisation : les vingt et un Etats qui ont voté les lois de « droit au travail » sont également ceux qui, à de rares exceptions près (Nevada), connaissent les taux de syndicalisation les plus faibles (en général moins de 10 % tous secteurs confondus). Ce sont quasiment tous des Etats du sud des Etats-Unis. A la suite d'un processus de délocalisation interne, ils abritent aujourd'hui la plupart des activités industrielles du pays (non seulement les activités traditionnelles comme le textile et les meubles mais aussi l'automobile, l'électricité et plus récemment l'informatique).

Quelques signes d'un renouveau syndical ?

L'arrivée de John Sweeney à la tête de l'AFL-CIO en 1995 constitue un tournant majeur dans l'histoire de la confédération syndicale. Cet ancien dirigeant de la fédération des services (SEIU) renouvelle l'appareil central de la fédération en faisant appel à des militants ayant fait leurs classes dans les luttes contre la guerre du Vietnam. Il décide de réduire

l'important budget international de la centrale et de le redéployer vers des tâches d'organisation. A cette fin, il met en place un département dédié au recrutement de nouveaux membres syndicaux et lui attribue des moyens financiers conséquents avec cette nouvelle orientation stratégique (30 millions de \$ ont été affectés à un fonds pour l'organisation). Son but est de parvenir à attirer de nouvelles recrues issues des composantes montantes du salariat américain, les minorités ethniques et les femmes mais aussi de syndiquer les « travailleurs pauvres ». Il décide en outre de s'attaquer à la syndicalisation du sud du pays, quasiment abandonné aux employeurs malgré quelques tentatives de fédérations comme celles du Textile.

La nouvelle direction de l'AFL-CIO et certaines de ses fédérations affiliées peuvent se féliciter de quelques belles victoires ces dernières années dans des régions, des secteurs, des entreprises ou des groupes professionnels réputés difficiles, voire totalement hermétiques à toute implantation syndicale. La grève victorieuse des *Teamsters* en 1997 chez *United Parcel Services* (UPS) marque de ce point de vue l'annonce d'un retournement, et la victoire toute récente des « cols blancs » de *Boeing* après une grève de quarante jours est une première dans l'histoire syndicale américaine (Sauviat, 1997 et 2000). Plus récemment, l'obtention par les travailleurs syndiqués de *Verizon Communication* de la « neutralité syndicale » de même que le droit d'organiser de nouveaux membres à travers la signature de cartes syndicales dans la filiale de téléphone sans fil du groupe (*Verizon Wireless*), après dix-huit jours de grève cet été, constitue une autre illustration de ce renouveau syndical.

Ces efforts doivent néanmoins trouver leur traduction au plan législatif pour avoir quelque chance d'inverser le rapport de forces actuel en faveur des employeurs. C'est donc vers cet objectif que l'AFL-CIO doit également employer ses forces. A cette fin, la centrale doit acquérir une véritable dimension politique et se donner les moyens de faire pression sur le pouvoir exécutif et législatif pour obtenir les réformes politiques et sociales nécessaires à un renversement de ce rapport de forces. L'appui sans faille au parti démocrate, dont l'évolution vers la droite et le libéralisme est sensible, a toujours constitué un obstacle à la création d'un parti du travail et la classe ouvrière américaine est sans représentation politique propre. Même si la nouvelle direction de l'AFL-CIO s'est opposée à certaines initiatives présidentielles récentes (opposition au *fast track* pour les négociations multilatérales sur le commerce en 1997 qui aurait permis au Président de passer outre le Congrès), les liens de la centrale avec l'administration Clinton l'ont empêchée de remettre en cause la poursuite de la politique de libéralisation du commerce commencée avec le traité de libre échange entre les Etats-Unis, le Canada et le Mexique (ALENA), dont les effets néfastes sont par ailleurs dénoncés par les syndicats américains.

Aronowitz (1998) évoque ainsi de façon critique le dualisme du syndicalisme américain : d'un côté, la direction de l'AFL-CIO tournée vers l'administration et le pouvoir politique et réduite à n'être qu'un groupe de pression parmi d'autres, sans pour autant être capable d'obtenir une législation sociale plus favorable à l'ensemble des travailleurs et sans enracinement institutionnel ; de l'autre, des *unions* implantés localement dans l'entreprise et ignorants d'enjeux plus généraux

ETATS-UNIS

que ceux qui touchent à la stricte défense de leurs membres dans le cadre de la négociation collective.

Sources

AFL-CIO (1999), *High Hopes, Little Trust*, étude réalisée par Peter D. Hart Research Associates, non paginé (consultable à l'adresse suivante : www.aflcio.org/articles/high_hopes/index.htm).

Aronowitz S. (1998), *From the Ashes of the Old, American Labor and American Future*, Houghton Mifflin Company, New York.

BLS (2000), *Union Members in 1999*, non paginé (consultable à l'adresse suivante : <http://stats.bls.gov/news.release/union2.toc.htm>)

Da Costa I. (1999), « Les systèmes de relations professionnelles au Canada et aux Etats-Unis : filiation et divergences », *Travail et Emploi*, n° 79, p. 37-58.

Faulkner H. U. (1960), *American Economic History*, a Harper International Student Reprint, New York, eighth edition.

Freeman R. B., Medoff J. L. (1984), *What Do Unions Do ?*, Basic Books, New York, trad. fr., *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987.

Goldfield M. (1987), *The decline of organized labor in the United States*, The University of Chicago Press.

NLRB (1999), « Representation Proceedings », *NLRB Casehandling Manual*, part 2, non paginé (consultable à l'adresse suivante : www.nlr.gov/chm2.html).

Heckscher C.C. (1996), *The New Unionism – Employee Involvement in the Changing Corporation*, a Twentieth Century Fund Book, Cornell University Press, Ithaca.

Montagne S. (2000), « Retraite complémentaire et marchés financiers aux Etats-Unis », dans *Fonds de pension et « nouveau capitalisme »*, l'Année de la régulation, vol.4, éditions la Découverte, Paris.

Montalvillo-Rebour A. (1992), « Etats-Unis », dans *Syndicalismes*, IRES, Dunod.

Rothstein R. (1997), « La puissance du mouvement syndical aux Etats-Unis : les leçons de la grève des travailleurs d'UPS », *Revue internationale du travail*, n°4, hiver.

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

Sauviat C. (1999), « Un syndicalisme affaibli », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 58, pp. 24-32.

Sauviat C. (2000), « Les cols blancs de Boeing en grève pour leur convention collective : une première », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 64, pp. 5-9.