

## Etats-Unis

### Négociations collectives dans l'automobile : patrons, syndicats, même combat ... contre la concurrence étrangère

Yannick FONDEUR, Catherine SAUVLAT

**L**e renouvellement des conventions collectives chez les trois grands constructeurs automobiles américains (connus sous l'appellation de *Big Three*) marque une étape notable dans l'histoire des relations professionnelles du secteur. Traditionnellement, ce dernier joue en effet un rôle moteur dans la négociation collective aux Etats-Unis et les avantages obtenus par le syndicat ouvrier de l'automobile, l'UAW (United Automobile Aerospace & Agricultural Implement Workers of America International Union), fixent le cadre de référence à partir duquel se négocient les accords dans les autres secteurs. Or il s'avère que syndicats et employeurs du secteur ont décidé cette fois-ci de faire front contre l'ennemi commun, les concurrents étrangers (notamment Toyota<sup>1</sup>, Honda et Nissan), ce qui a amené l'UAW à accepter certaines concessions salariales

mais surtout à donner la possibilité aux *Big Three* d'ajuster leurs effectifs en supprimant massivement des emplois, essentiellement par des départs naturels. Les analystes (Goldman Sachs, Center Automotive Research) estiment ainsi que les accords devraient entraîner la suppression d'environ 50 000 emplois en quatre ans.

L'objectif affiché par les grands groupes américains était d'obtenir une réduction de leurs coûts salariaux, trop élevés par rapport à ceux de la concurrence étrangère. Celui de l'UAW était plus défensif, assurer la sauvegarde des plans de retraite et de santé de ses membres.

C'est sans doute la première fois qu'il y a, dans une négociation collective, une claire reconnaissance de part et d'autre d'un intérêt lié et d'une tentative d'organiser le marché, chacun étant confronté à sa manière à la présence de firmes étran-

---

1. Pour la première fois dans l'histoire américaine de l'industrie automobile, les ventes de Toyota ont dépassé, en août, celles de Chrysler, la filiale américaine du groupe allemand DaimlerChrysler.

## ETATS-UNIS

gères non syndiquées<sup>1</sup>. Les *Big Three* ont en effet intérêt à voir les transplants étrangers (japonais et allemands) se syndiquer pour des raisons de compétitivité-coût en même temps que l'UAW, en déclin depuis des années, a intérêt à gagner de nouveaux membres. Le résultat est un compromis, très rapidement obtenu, qui façonne une industrie dont la taille doit se réduire toujours plus mais dont les salariés encore en poste continuent d'être relativement « privilégiés » par rapport à ceux des autres secteurs. L'UAW peut ainsi se prévaloir d'assurer la sécurité des emplois et le maintien de niveaux de salaires et de prestations sociales élevés pour ses adhérents, mais pour un nombre de salariés de plus en plus réduit.

### Un secteur très concurrentiel en restructuration permanente

La part de marché de la concurrence étrangère a constamment progressé depuis 25 ans : elle représente aujourd'hui 40 % du marché américain contre 22 % en 1979 et 33 % en 1991. Les entreprises étrangères, d'origine japonaise et allemande pour l'essentiel, prévoient d'augmenter leur capacité de production de 40 % d'ici trois ans avec une augmentation du nombre d'emplois en conséquence (tableau ci-contre).

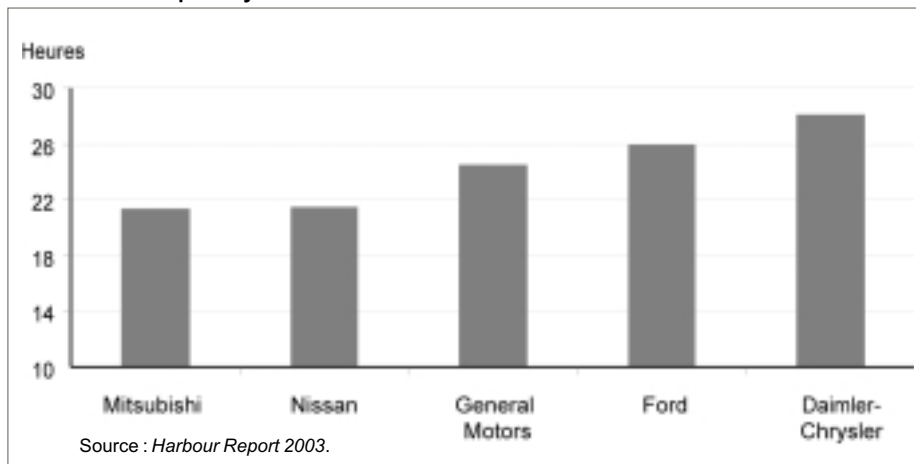
Projection d'emplois des constructeurs étrangers aux Etats-Unis	
Constructeurs	Nombre d'emplois prévus en 2005
Honda	16 230
Toyota	14 915
Nissan	9 300
BMW	4 300
Mercedes	4 000
Surabu-Isuzu	3 200
Mitsubishi	3 100
Hyundai	2 000
Total	57 045

Source : *Business Week*, June 10, 2002.

Ces entreprises, au nombre de dix-sept actuellement, opèrent déjà dans six Etats du Sud<sup>2</sup> ainsi que dans l'Ohio et l'Indiana. Les transplants étrangers, comme on les appelle couramment aux Etats-Unis, ne connaissent pas d'implantation syndicale (à l'exception d'une usine Mitsubishi)<sup>3</sup> et ont l'avantage d'opérer avec une main-d'œuvre beaucoup plus jeune que celle des trois grands constructeurs américains. Leur coût du travail est donc plus faible (d'environ 25 % au total), non pas à cause des salaires horaires proposés par les employeurs qui sont de fait comparables à ceux en vigueur chez les *Big Three* (25 \$ l'heure) afin d'éviter justement la syndicalisation

1. Rappelons qu'aux Etats-Unis, la syndicalisation est un acte collectif résultant d'un vote au sein d'une « unité de négociation » (*bargaining unit*). 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 à démissionner de ce syndicat. Cf. Y. Fondeur et C. Sauviat : « Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance », *Chronique internationale de l'IRES*, 66, septembre 2000.
2. Ces Etats ont voté des lois de « droit au travail » en vertu desquelles les salariés sont autorisés, s'ils en font la demande, à ne pas rejoindre le syndicat et à ne pas payer leur cotisation en cas d'implantation syndicale.
3. L'UAW était parvenu à syndiquer une usine Volkswagen en Pennsylvanie, qui a fermé à la fin des années 80.

**Graphique 1. Productivité des usines nord-américaines par constructeur**  
**Temps moyen nécessaire à la fabrication d'un véhicule en 2002**



de leur main-d'œuvre, mais du fait de la structure par âge de cette dernière et des compléments de salaire (assurance retraite et santé) qui y sont en conséquence beaucoup plus réduits. Dans les Etats du Sud, ces transplants n'ont aucun mal à embaucher des salariés au chômage, extravailleurs de secteurs sinistrés comme le textile ou la sidérurgie (travailleurs déplacés), compte tenu du niveau de salaire proposé sans doute jamais atteint par ces derniers, et ce sans présence syndicale. Enfin, les constructeurs japonais bénéficient d'une productivité très nettement supérieure à celle des *Big Three* : pour réaliser un véhicule, Chrysler utilise par exemple 30 % de temps de travail de plus que Mitsubishi et Nissan (graphique 1).

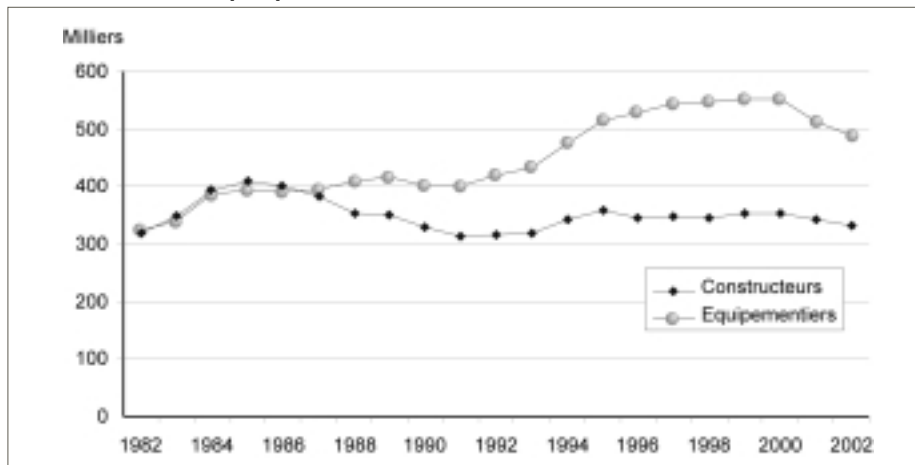
Pour faire face à cette concurrence, les trois grands américains n'ont de cesse de rechercher une réduction de leurs coûts de production en externalisant au maximum les tâches de fabrication et d'assemblage des composants et des pièces détachées et en ayant de plus en plus recours à la sous-traitance. C'est ainsi

que General Motors (GM) a rendu, en 1999, son autonomie à sa filiale de composants et pièces détachées Delphi Automotive System qui emploie 30 000 travailleurs tandis que Ford en faisait autant en 2000 avec Visteon, devenu le troisième fabricant mondial de pièces détachées avec 22 000 salariés.

L'évolution de la répartition de l'emploi entre constructeurs et équipementiers américains reflète clairement cette stratégie (graphique 2). Alors que leurs effectifs étaient comparables au début des années 80, l'écart s'est creusé très rapidement au profit des équipementiers à partir de 1987. En 2002, ces derniers disposaient d'un effectif de presque 50 % supérieur à celui des constructeurs (après un maximum de 58 % en 1998, lié à la phase haute du cycle).

Outre le recours aux sous-traitants sur le sol américain, les trois grands suivent une stratégie de délocalisation dans les pays à bas salaires. Ils ferment et vendent leurs usines en Amérique du Nord et en Europe pour s'implanter au Mexique, au

Graphique 2. Effectifs de l'industrie automobile



Source : Current Employment Statistics

Brésil, ou en Chine. Ainsi, Ford vient d'annoncer la suppression de plus de 12 000 emplois au niveau mondial<sup>1</sup>, en même temps que la direction prenait la décision d'investir 1 milliard de \$ en Chine où le marché automobile connaît l'une des expansions les plus fortes au monde.

Sur un marché nord-américain en surcapacité<sup>2</sup>, les trois grands sont obligés de casser les prix pour susciter la demande et se livrent à cette fin une concurrence féroce à coups d'offres promotionnelles et d'incitations financières à la consommation (crédit gratuit, etc.) pour soutenir les ventes de véhicules neufs, alors que leurs comptes annuels se sont détériorés sous

l'effet de leur dette sociale (assurance retraite et santé)<sup>3</sup>.

La stratégie privilégiée par les *Big Three* est le désengagement des activités de production par externalisation des tâches, y compris les activités d'assemblage où sont concentrés le travail ouvrier et l'implantation syndicale. Les grandes firmes automobiles sont vouées à ne plus représenter que la marque du propriétaire, et à ne plus réaliser que le design et la conception technique avec le marketing et la vente des véhicules. Les experts sectoriels s'accordent d'ailleurs à penser que bientôt, toutes les tâches d'assemblage seront transférées à leurs sous-traitants, y compris l'assemblage final, ce qui est

1. Le groupe prévoit notamment la suppression de 3 000 emplois en Belgique (à Genk), de 3 050 emplois en Amérique du Nord et de 1 700 en Allemagne.
2. Cf. « Incredible Shrinking Plans », *The Economist*, February 23, 2002.
3. Durant les trois premiers trimestres de l'année 2003, GM a dépensé 6,4 milliards de \$ pour financer l'assurance retraite de ses salariés et 3,3 milliards de \$ pour leur assurance maladie. En octobre, la firme a dû s'endetter pour contribuer à nouveau à son fonds de pension (8 milliards de \$), encore sous-financé à hauteur de 7 milliards de \$ actuellement. Cf. sur ce point C. Sauviat : « Les effets conjugués des faillites et de la baisse de la Bourse », *Chronique internationale de l'IRES*, 81, mars 2003.

## NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS L'AUTOMOBILE

déjà une réalité pour certaines marques<sup>1</sup>. Il est ainsi frappant de constater que la part majoritaire du profit des grandes firmes américaines provient aujourd'hui non plus de leur activité de constructeur mais de leur activité de services financiers. Ford, le deuxième constructeur mondial après GM, a créé sa filiale Ford Credit en 1959, aujourd'hui la première compagnie mondiale de crédit automobile avec 9 millions de clients. Ford Credit représente entre 50 et 60 % des profits du groupe aujourd'hui et en a représenté la totalité durant la récession qui a touché le secteur au début des années 90<sup>2</sup>. Quant à GM, sa filiale de services financiers General Motors Acceptance Corporation (GMAC) lui a procuré un revenu net de 1,9 milliard de \$ en 2002 tandis que son activité automobile lui laissait un revenu net négatif de 146 millions de \$<sup>3</sup>.

Avec le développement de la production modulaire, s'affirme nettement la tendance à ce que les sous-traitants (non syndiqués) prennent en charge de façon croissante des fonctions d'assemblage et remontent de plus en plus la filière. Selon ce système, un fournisseur de premier rang fabrique des pièces majeures du véhicule (moteurs, portières, tableaux de bord) et reçoit les autres pièces d'un four-

nisseur de deuxième rang. Cette restructuration de la filière entraîne une réorganisation du secteur des équipementiers dont les sous-traitants se positionnent comme fournisseurs de premier rang et cherchent à se concentrer pour fournir des modules complets pré-assemblés aux usines d'assemblage des trois grands. On estime qu'aujourd'hui, 70 % à 80 % du prix de revient d'une automobile est assuré par les fournisseurs de premier rang. Plus généralement, les réductions d'effectifs, le recours à la sous-traitance, l'intensification du travail combinée à une explosion des heures supplémentaires, qui sont passées à 7,7 heures par semaine en moyenne en 2002 (tableau), sont au cœur des opérations de restructuration des trois grands de l'automobile et de leur lutte pour élargir leur part de marché. Ces tendances, qui ne datent pas des années 90, se sont certainement accélérées sous la pression de *Wall Street* et des exigences des investisseurs institutionnels en termes de retour sur les capitaux employés et de valorisation du prix de l'action. Mais dans ce contexte de concurrence intense sur les prix et les marges, peu de firmes sont capables d'atteindre les 13 à 15 % de retour sur investissement que les marchés financiers réclament<sup>4</sup>.

En 2002	Industrie manufacturière	Constructeurs automobile	Équipementiers automobile
Temps de travail hebdomadaire (en heures)	40,9	44,1	44,4
Nombre moyen d'heures supplémentaires	4,1	7,7	5,0

Source : Current Employment Statistics.

- 
1. Cf. *The Economist*, *op. cit.*
  2. Cf. J. Froud, C. Haslam, S. Johal et K. Williams : « Ford's New Policy – A Business Analysis of Financialisation », *Actes du Gerpisa*, 31, avril 2001.
  3. Cf. *General Motors 2002 Annual Report*, cf. <http://www.gm.com>
  4. Cf. J. Froud et alii., *op. cit.*

---

**Des accords d'entreprise « a minima »**

Les négociations contractuelles ont été très rondement menées, en à peine deux mois : elles ont débuté mi-juillet et ont abouti mi-septembre, à l'expiration de la précédente convention collective. Les accords d'entreprise ont en outre été trouvés de façon très rapprochée les uns des autres (du jour au lendemain entre Chrysler et Ford) alors que, traditionnellement, l'UAW choisissait une entreprise leader comme cible pour donner le ton de l'accord, les autres se succédant seulement après la ratification du contrat par la base syndiquée dans la première. Autre fait remarquable : les accords ont été ratifiés dans la foulée par les membres de l'UAW sans que le syndicat ne rende publics les résultats des votes de ses membres au sein des trois groupes, et sans aucun recours à une quelconque menace de grève (ce qui était déjà le cas de la dernière convention collective). Ce sont là les signes de relations professionnelles très pacifiées dans lesquelles l'UAW montre un profil bas et affiche des positions très défensives, qui ont été d'ailleurs contestées à l'intérieur même du syndicat par des travailleurs organisés au sein de UAW Solidarity Coalition, luttant pour améliorer la démocratie syndicale en interne.

Les accords contractuels donnent de fait aux trois groupes la flexibilité recherchée pour parvenir à une réduction des emplois (par départs naturels ou en

pré-retraite), et pour pouvoir déplacer les travailleurs d'une usine à l'autre en fonction des besoins des employeurs, ce que les deux dernières conventions collectives ne les autorisaient pas à faire <sup>1</sup>. En contrepartie, les droits à la retraite et à l'assurance santé des membres de l'UAW sont préservés, ce qui était l'objectif prioritaire du syndicat et l'un des principaux enjeux de cette négociation pour les employeurs, les groupes automobiles ayant été confrontés, comme dans d'autres secteurs <sup>2</sup>, à une hausse importante du coût de l'assurance maladie ces dernières années. Les augmentations de salaire concédées sont moins coûteuses pour les employeurs que celles octroyées précédemment : l'accord prévoit l'octroi de deux primes forfaitaires ainsi qu'une augmentation de 5 % du salaire de base les deux dernières années du contrat. L'UAW espère en échange syndiquer des salariés dans des entreprises étrangères encore vierges de toute présence syndicale. Mais le fait nouveau est que les travailleurs de Visteon et de Delphi recevront 10 \$ de l'heure de moins que leurs collègues de Ford et de GM, en termes de salaire direct et indirect, sachant que la parité était jusque là la règle et qu'un assembleur syndiqué gagne actuellement 25,63 \$ de l'heure tandis qu'un travailleur qualifié gagne 29,75 \$. De surcroît, il n'y aura aucune possibilité de rattrapage des niveaux de salaire, contrairement là encore à la précédente

---

1. Cf. C. Sauviat : « Le renouvellement du contrat collectif dans l'automobile américaine – Un syndicalisme pragmatique », *Chronique internationale de l'IRES*, 44, janvier 1997 et C. Sauviat (2000), *op. cit.*

2. Les salariés de General Electric ont récemment menacé de faire grève quand la firme, à l'occasion du renouvellement de leur convention collective, voulait faire reporter sur les travailleurs une partie croissante du coût de l'assurance maladie. Et 17 500 salariés avaient mené une grève surprise de deux jours en janvier dernier pour protester contre la décision de l'employeur d'alourdir leur contribution à l'assurance-maladie, passée de 500 à 700 \$ par an.

convention collective. Cette règle s'appliquera surtout aux nouveaux embauchés puisque les travailleurs actuels pourront être transférés chez GM ou chez Ford dans la mesure des postes disponibles. Malgré toutes ces concessions, les accords ne sont pas forcément bien vus par *Wall Street*. Les analystes y voient plutôt le signe d'un secteur en difficulté, ce qui n'est pas une bonne nouvelle pour leurs clients investisseurs.

Les travailleurs membres de l'UAW chez DaimlerChrysler (DC) ont été les premiers des *Big Three* à ratifier la nouvelle convention collective fin septembre, après sa signature quatre jours seulement après l'expiration de la convention collective précédente. Le nouvel accord couvre 60 000 travailleurs actifs ainsi que 57 000 retraités et 17 000 épouses survivantes. Les ouvriers payés à l'heure représentés par l'UAW recevront des primes les deux premières années : 3 000 \$ la première année et une prime liée aux performances la seconde année (3 % du salaire de base augmenté de l'ajustement à l'inflation, des primes, des heures supplémentaires et des congés payés). Les deux années suivantes se soldent respectivement par 2 % et 3 % d'augmentation du salaire de base. Il est en outre prévu la fermeture de deux sites de production et la vente de trois autres<sup>1</sup>. Pour inciter l'entreprise à conserver quatre établissements à Detroit et Toledo,

l'UAW a pris l'engagement d'accepter plus de souplesse et de flexibilité dans les emplois du temps avec la mise en œuvre du concept de travail en équipe, ce qui équivaut à une intensité du travail et à une rotation des emplois accrues. La nouvelle convention autorise notamment l'entreprise et l'UAW à imposer des journées de travail de 10 heures, sans que le syndicat local n'ait voix au chapitre (alors qu'il a théoriquement en charge les négociations concernant les conditions de travail) et sans savoir si cette organisation du travail permettra le paiement des heures supplémentaires, amplement pratiquées et bien rémunérées dans le secteur<sup>2</sup>. Le syndicat a déclaré avoir en contrepartie obtenu la neutralité patronale dans un certain nombre d'établissements et gagné le droit d'utiliser la procédure de contrôle des cartes (*card check*) pour syndiquer un site de la division Mercedes en Alabama qu'il tente de syndiquer depuis plusieurs années sans succès, au lieu de la procédure de vote traditionnel. Cette procédure, si elle recueille au moins 50 % de signatures du personnel favorables à l'implantation syndicale, est moins longue que la procédure d'agrément par le NLRB<sup>3</sup>. Les employeurs ne sont toutefois pas obligés de la valider.

L'accord trouvé chez Ford fin septembre est calqué sur celui signé juste deux jours avant entre l'UAW et DC, alors que traditionnellement, le deuxième

- 
1. La convention collective de 1999 interdisait la fermeture de sites. Les *Big Three* ont quand même réussi à éliminer 50 000 emplois durant les quatre dernières années, période de couverture de la précédente convention collective.
  2. La majoration pour heures supplémentaires correspond au double du salaire horaire dans les conventions collectives du secteur automobile, et il n'est pas rare de trouver des cols bleus effectuant 60 heures par semaine.
  3. Cf. Y. Fondev et C. Sauviat : « Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance », *Chronique internationale de l'IRES*, 66, septembre 2000.

## ÉTATS-UNIS

signataire attendait la ratification de la convention collective par le premier signataire, ce qui prenait en général quelques semaines. Il couvre 72 000 travailleurs syndiqués chez Ford et plus de 21 000 travailleurs syndiqués chez Visteon, devenu indépendant, ainsi que 77 000 retraités et 24 000 veuves. L'accord, ratifié par la base en un temps record, inclut la fermeture de quatre usines (deux dans l'Ohio et une dans le Michigan à la fin de cette année, une autre dans le New Jersey au premier trimestre de l'année 2004) et la vente d'une cinquième. Il contient les mêmes gains salariaux que chez DC et une légère amélioration des pensions pour les salariés (moins forte que dans les accords précédents), mais pas pour les retraités<sup>1</sup>. En dépit de cette modeste augmentation salariale, les travailleurs de l'automobile restent parmi les mieux payés de l'industrie manufacturière. Un travailleur à l'assemblage chez Ford gagnait en moyenne 70 206 \$ par an en 2002, un travailleur qualifié plus de 80 000 \$.

C'est chez GM et sa filiale indépendante Delphi que la convention collective a été la dernière à être signée et ratifiée début octobre par la base syndiquée. Elle couvre 117 000 travailleurs actifs, plus 30 000 chez Delphi ainsi que 234 000 retraités et 63 000 épouses survivantes. Elle entérine la fermeture ou la vente de dix sites de production aux Etats-Unis et les suppressions d'emplois qui en découlent.

Elle autorise notamment GM à fermer une importante usine d'assemblage de pièces détachées à Baltimore (1 100 travailleurs membres de l'UAW) et, surtout, à ajuster ses effectifs aux besoins au cours des prochaines années en jouant sur les départs anticipés. L'âge moyen des salariés y est plus élevé que chez les deux autres grands constructeurs et la moitié des salariés de GM couverts par la convention collective seront éligibles pour un départ en retraite d'ici à 5 ans, ce qui constitue donc une marge de manœuvre très importante. Enfin, l'accord suit le même modèle salarial que ceux des deux autres groupes, pour GM comme pour sa filiale Delphi.

### Un syndicat affaibli

L'UAW est aujourd'hui en perte de vitesse même s'il reste l'un des syndicats ouvriers les plus respectés aux Etats-Unis, tant pour sa capacité à mener des grèves (comme celle de 1998)<sup>2</sup> qu'à diriger des négociations contractuelles. Le syndicat de l'automobile poursuit en effet son déclin alors que le nombre de travailleurs au sein de l'industrie automobile dans son ensemble n'a presque pas changé depuis la fin des années 70 : en une vingtaine d'années, il a perdu plus de la moitié de ses adhérents. Ils étaient 1,5 million adhérents en 1979 et ne sont plus que 638 722 adhérents à fin 2002. En outre, la moitié des 80 000 nouveaux

---

1. Ils sont plus nombreux que les actifs mais ne votent pas les accords, ce qui ne les met pas en position de force au sein du syndicat. Les retraités n'ont ainsi droit qu'à une prime forfaitaire, mais aucune augmentation de leur pension de base n'est prévue, ce qui ne s'était pas vu depuis les années 60. En outre, Ford a, depuis l'année 2002, arrêté son abondement aux plans de retraite 401k de ses travailleurs mensualisés, traditionnellement de 60 cents pour 1 \$ de cotisation salariale.

2. Cf. C. Sauviat : « Grève contre la mondialisation chez GM », *Chronique internationale de l'IRES*, 53, juillet 1998.



## NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS L'AUTOMOBILE

membres gagnés depuis 1998 n'appartiennent pas à l'industrie automobile : l'UAW syndique en effet dans des branches aussi diverses que l'enseignement, les hôpitaux, les garderies d'enfants ou la grande distribution.

L'ancien président de l'UAW, S.P. Yokich, a durant sept ans réussi à maintenir les niveaux de salaire et de prestations sociales pour les salariés membres, mais au détriment d'un travail de syndicalisation sur le terrain et donc de l'avenir même de son syndicat. En 2001, l'UAW a notamment connu pour la deuxième fois consécutive une défaite dans sa tentative de syndicalisation de l'usine Nissan Motors située dans l'Etat du Tennessee, après une bataille de six semaines et des menaces par l'employeur de délocaliser le site au Mexique<sup>1</sup>. Et en dépit de quelques victoires modestes dans de petits établissements de pièces détachées situés dans le sud du pays, l'UAW continue de représenter seulement 20 % de la main-d'œuvre dans ce secteur. La stratégie du nouveau président du syndicat automobile élu en juin 2002, R.A. Gettelfinger, consiste aujourd'hui à obtenir des *Big Three* qu'ils fassent pression sur leurs sous-traitants pour stopper la résistance à la syndicalisation. Cet enjeu a pesé clairement sur la négociation contractuelle. Car la convention collective 2003 ne concerne plus qu'environ 300 000 ouvriers actifs à travers le pays<sup>2</sup> alors qu'il y a quatre ans, la précédente convention collective en couvrait plus de 400 000, ce

qui signifie que l'UAW a perdu en l'espace de quatre ans plus de 100 000 adhérents au sein des *Big Three*<sup>3</sup>.

La nouvelle convention collective porte effectivement les traces visibles de son affaiblissement car le syndicat de l'automobile a sans doute offert plus de concessions cette fois qu'il ne l'a fait au cours des deux décennies précédentes. D'abord avec l'acceptation de l'introduction du salaire à deux vitesses. Les nouveaux embauchés chez les sous-traitants de GM et de Ford, les deux filiales externalisées de pièces détachées (Delphi et Visteon), seront payés 15 \$ de l'heure ; la convention collective, contrairement à la précédente, ne permettra pas de réduire progressivement l'écart de rémunération horaire existant (10 \$) par rapport à leurs collègues des maisons mères<sup>4</sup>. Il est vrai que l'industrie automobile a toujours connu une structure de salaire différenciée avec des sous-traitants aux salaires plus faibles que chez les trois grands donneurs d'ordre. Et dans les années 80 et 90, la situation s'était encore dégradée avec l'accroissement de la délocalisation au Mexique et de l'externalisation des activités de pièces détachées et d'assemblage vers des sous-traitants non syndiqués. Mais jusque là, l'UAW avait toujours défendu la règle « à travail égal, salaire égal ». Ensuite au niveau des augmentations salariales : les progressions annuelles du salaire de base sont partiellement remplacées par des bonus, plus avantageux pour l'entreprise car le calcul

---

1. En octobre 2002, les travailleurs de cette usine ont voté à 68 % contre l'implantation syndicale ; c'était la quatrième tentative d'implantation dans cette usine en 12 ans.

2. Auxquels il convient d'ajouter près d'un demi-million de retraités et d'épouses survivantes (soit près de 770 000 personnes).

3. Cf. C. Sauviat : « Une victoire syndicale toute relative dans l'automobile », *Chronique internationale de l'IRES*, 62, janvier 2000.

4. Cf. C. Sauviat (2000), *op. cit.*

## ETATS-UNIS

des heures supplémentaires, des pensions et des futures augmentations qui s'applique en référence au seul salaire de base s'en trouve inchangé. D'autre part, ces bonus sont exclus de l'application des clauses d'ajustement automatique des salaires au coût de la vie. En revanche, le syndicat n'a pas cédé sur les plans de retraite et de santé, alors que le fonds de pension de GM était sous-provisionné à hauteur de 27 milliards de \$ en juin 2003 <sup>1</sup> et celui de Ford de plus de 7 milliards de \$ et que les coûts de l'assurance maladie ont augmenté très fortement pour les entreprises, représentant par exemple plus de 2 milliards de \$ pour Ford en 2002.

Il est clair aujourd'hui que les stratégies de délocalisation à l'étranger des grands groupes automobiles, facilitées par l'accord de libre-échange nord-américain (NAFTA) en 1994 et combinées à la faiblesse de la protection législative en matière de travail, offre un terrain particulièrement défavorable au développement du syndicalisme, à la sécurité des emplois et aux augmentations de salaire. La menace constamment brandie par les industriels de l'automobile de délocaliser leurs sites de production vers le Mexique est un puissant obstacle aux campagnes de syndicalisation menées par l'UAW <sup>2</sup>.

- 
1. GM a dû annoncer en juin 2003 que le groupe allait s'endetter de 10 milliards de \$ supplémentaires en émettant une dette obligataire pour financer son fonds de pension.
  2. Cf. K. Bronfenbrenner, *Uneasy Terrain : The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages, and Union Organizing*, US Trade Deficit Review Commission, September 6, 2000.