

## Etats-Unis

### Syndicalisme américain : un cinquantième anniversaire de crise

*Catherine SAUVLAT*

L'année même du cinquantenaire de l'AFL-CIO a été marquée par une crise ouverte de la confédération, avec le départ de quatre de ses plus importantes fédérations affiliées, celle des services (SEIU), des camionneurs (IBT), du commerce (UFCW) et du textile-hôtellerie-restauration (UNITE-HERE) ainsi que la création d'une nouvelle centrale concurrente aux côtés de trois autres fédérations dissidentes<sup>1</sup>. Cette crise intervient au pire moment de l'histoire syndicale américaine, avec des syndicats qui se vident de leurs membres un peu partout et qui ne parviennent ni à donner de la voix au niveau politique, ni à gagner, voire même à conserver, des avantages tangibles dans le cadre de la négociation collective et des rapports avec les employeurs. Ce déclin a certes des racines historiques profondes qui ont fait du syndicalisme américain un syndicalisme bridé. L'émergence et la mise en place d'un contexte politique et économique particulièrement défavorable à partir de la fin des années 1970 n'ont contribué qu'à aggraver cette faiblesse quasi congénitale. Si cette crise a le mérite de donner lieu à un débat

ouvert comme il y en a eu peu dans l'histoire du syndicalisme américain, il n'est pas sûr que les stratégies proposées par les syndicats dissidents soient à la hauteur des enjeux. L'institutionnalisation d'un syndicalisme gestionnaire, d'un « syndicalisme de services » visant à la défense exclusive de ses membres dans le cadre étroit de l'entreprise, voire de l'établissement, trouve d'autant plus ses limites que ce processus s'inscrit désormais dans le cadre du nouveau capitalisme, dominé par la finance de marché et l'exacerbation de la concurrence au niveau mondial. Livré à un face-à-face de plus en plus déséquilibré avec des employeurs, eux-mêmes de moins en moins protégés de la concurrence, ce syndicalisme ne peut que perdre du terrain au plan de la négociation collective et ce d'autant plus qu'il ne trouve que peu (ou pas) de relais au sein des institutions politiques ou des mouvements sociaux.

---

#### **Un syndicalisme bridé**

La création de l'AFL-CIO il y a cinquante ans est due au rapprochement de

---

1. Se reporter au glossaire des fédérations syndicales, encadré 1 p. 50.

## Encadré 1

**Glossaire des sigles syndicaux**

AFL-CIO	American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations.
AFSCME	American Federation of State, County and Municipal Employees.
AFT	American Federation of Teachers.
AMFA	Aircraft Mechanics Fraternal Association.
APWU	American Postal Workers Union.
CWA	Communications Workers of America.
AFF	International Association of Fire Fighters.
AM	International Association of Machinists.
BEW	International Brotherhood of Electrical Workers.
BT	International Brotherhood of Teamsters.
UNA	Laborers' International Union of North America.
SEIU	Service Employees International Union.
UAW	United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America.
UBCJ	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America.
UFWA	United Farm Workers of America.
UFCW	United Food and Commercial Workers.
UMWA	United Mine Workers of America.
UNITE-HERE	Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees - Hotel Employees and Restaurant Employees.
USWA	United Steel Workers of America.

l'ancienne AFL fondée en 1886, représentante d'un syndicalisme de métier qui n'acceptait que les travailleurs qualifiés et défendait des intérêts purement catégoriels avec le CIO, une organisation née à la fin des années 1930 d'une rupture avec l'AFL. Le CIO incarnait au contraire de l'AFL un syndicalisme de branche et s'était principalement développé parmi les travailleurs non qualifiés de la grande industrie de masse (automobile, sidérurgie), organisant des campagnes de syndicalisation à partir de ses instances régionales et locales. Sa création a transformé pendant un temps la nature et les pratiques du syndicalisme américain traditionnel, notamment parce qu'un grand nombre de ses membres

étaient des militants radicaux, communistes ou trotskistes. L'économie de guerre, l'idéologie anticommuniste exacerbée pendant la période de la guerre froide (le mac-carthysme) ainsi qu'une législation fortement répressive ont eu raison de ce nouvel élan syndical et ont considérablement contraint et limité les pratiques et les droits syndicaux, les soumettant de surcroît à un strict contrôle administratif (Faulkner, 1960 ; Lichtenstein, 1995). La loi Taft Hartley, votée en 1947 par un Congrès à majorité républicaine malgré le veto du président Truman, a rendu aux employeurs le droit et les moyens de s'opposer à l'activité syndicale<sup>1</sup>, avec l'aide des démocrates du Sud qui voyaient dans la régénérescence

1. Elle sera complétée en 1959 par le *Labor Reform Act* (connu sous le nom de loi Landrum-Griffith) qui achèvera de placer les activités syndicales sous la tutelle étroite du ministère du Travail et affaiblira un peu plus encore le pouvoir syndical, Cf. Y. Fondeur et C. Sauviat, « Un syndicalisme toujours en mal de reconnaissance », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, 66, septembre 2000.

du mouvement syndical une menace directe pour un ordre social construit sur la base de la ségrégation raciale. C'est après l'échec d'une campagne de quatre années ciblée par le CIO sur le secteur textile que, faute d'affronter la question raciale, la plupart des syndicats ont renoncé à organiser les travailleurs des Etats du Sud (à l'exception de UNITE). Ils ont fini par abandonner cette partie des Etats-Unis aux employeurs alors qu'elle devenait le nouveau cœur industriel de l'Amérique (Aronowitz, 1998).

C'est dans ce contexte profondément répressif et réactionnaire que la fusion des deux centrales syndicales a été réalisée en 1955, marquant paradoxalement l'apogée de la syndicalisation. Tandis que Walter Reuther, à la tête du puissant syndicat de l'automobile UAW puis du CIO à partir de 1952, défendait une conception décentralisée de la syndicalisation, George Meany, devenu président de l'AFL en 1952 (il venait des syndicats de la construction) prenait la direction de la nouvelle centrale et imposait sa conception d'une structure plus fédérée qui octroie l'autorité à la confédération plutôt qu'aux niveaux régional et local des syndicats. Un syndicalisme gestionnaire a alors pu s'instaurer sur la base d'une véritable purge des éléments les plus militants et les plus radicaux représentés au sein du CIO. Ce syndicalisme, qui fera de la négociation collective la pierre angulaire de son activité, voire sa raison d'être, apportera la sécurité économique et la protection sociale à une partie de la classe ouvrière américaine, typiquement

l'ouvrier blanc de la grande entreprise (Lichtenstein, 1995). Il contribuera également à l'instauration de la paix sociale, avec le développement des grandes conventions collectives cadres interdisant la grève pendant toute la durée du contrat, clause qui avait été introduite à la faveur de la guerre (Aronowitz, 2005)<sup>1</sup>. Un tel développement ira de pair avec la formation d'une bureaucratie syndicale faite de permanents entièrement dédiés et rompus à la gestion routinière de ces accords et à la défense des intérêts exclusifs de leurs membres (Fantasia & Voss, 2003). Ce syndicalisme gestionnaire, auxiliaire du Département d'Etat pendant la guerre froide, montrera son indifférence, sinon son hostilité, aux grands mouvements sociaux des années 1960-70, notamment le mouvement pour les droits civiques et les différents mouvements en faveur des droits des « minorités ». Cette situation contribuera largement au développement et à l'affirmation des droits individuels fondés sur l'appartenance ethnique ou sexuelle en lieu et place des droits collectifs attachés au statut de travailleur et défendus par les syndicats, avec comme conséquence majeure le recours accru aux tribunaux au détriment de la négociation collective comme moyen de règlement des différends<sup>2</sup>. A la fin des années 1970, Lane Kirkland remplacera G. Meany à la tête de la confédération au cours d'une élection sans surprise.

La faiblesse d'une réglementation protectrice des droits des travailleurs ainsi que la difficulté croissante à la faire

1. W. Reuther négociera en 1950 la première convention de ce type chez General Motors ayant vocation à servir de référence pour les entreprises des secteurs les plus syndiqués. Ce même dirigeant contribuera à institutionnaliser la négociation des compléments du salaire et à poser les fondements d'un système privé de protection sociale (Gottschalk, 2000).

2. Cf. Y. Fondeur et C. Sauviat, *op.cit.*

## ETATS-UNIS

respecter expliquent également en partie les difficultés du syndicalisme à exister et à se développer. Aux Etats-Unis, le « droit du travail » est d'abord un droit de l'entreprise, conçu pour (et issu de) l'entreprise (Blanc-Jouvan, 2005). La réglementation gouvernant l'implantation syndicale est très défavorable au développement syndical et est demeurée inchangée depuis 1959<sup>1</sup>. Les entreprises étrangères et celles qui s'installent dans le Sud ont su éviter l'implantation des syndicats de même que les entreprises de la nouvelle économie. La déréglementation a provoqué l'apparition de nouvelles entreprises dans certains secteurs, comme le transport aérien, farouchement hostiles à la syndicalisation. Mais c'est aussi vrai d'entreprises traditionnelles et notamment du premier employeur américain aujourd'hui, la chaîne de grande distribution Wal-Mart (1,2 million de salariés), qui s'est fait particulièrement connaître pour ses pratiques anti-syndicales<sup>2</sup>.

### Un contexte radicalement hostile

Des changements à différents niveaux, économique, politique et législatif, ont considérablement affaibli, sinon paralysé, la plupart des syndicats. La déréglementation de nombreuses activités

économiques, la libéralisation du commerce et des investissements (directs et de portefeuille), la mondialisation de la concurrence et l'arrivée de nouvelles technologies (notamment dans le secteur des télécommunications) ont poussé les employeurs à réduire leurs coûts salariaux (directs et indirects), à rendre la main-d'œuvre plus flexible avec comme conséquences la montée de l'insécurité de l'emploi et le recours généralisé à des pratiques anti-syndicales de plus en plus agressives<sup>3</sup>. L'arrivée au pouvoir du conservateur Ronald Reagan et le coup d'arrêt donné à la grève des 11 000 contrôleurs aériens en 1981 après leur remplacement par des non-grévistes a donné le signal d'une nouvelle ère, marquée par l'hostilité généralisée aux syndicats. Enfin, la bureaucratisation des syndicats américains, sur fond parfois de corruption avérée<sup>4</sup> et l'absence de débat démocratique interne constituent sans nul doute un frein à la syndicalisation. Le déclin syndical s'est à tel point accéléré que la main-d'œuvre syndiquée ne représentait plus que 12,5 % de l'ensemble en 2004. Mais c'est surtout le secteur privé qui a été le plus frappé, avec seulement 7,9 % de salariés syndiqués (tableau 1).

1. *Ibid.*

2. Nombreuses sont les infractions relevées par les juges du NLRB (National Labor Relations Board) à l'encontre de Wal-Mart, cf. « Workers' Rights Are Being Rolled Back », by S. Pearlstein, *Washington Post*, February 25, 2004.

3. Les employeurs ont commencé à recourir massivement au droit qui leur avait été conféré en 1947 par la loi Taft-Hartley d'embaucher des travailleurs permanents pour remplacer les travailleurs grévistes. Une étude menée à l'université de Cornell en 2003 par K. Bronfenbrenner indique en outre que dans 25 % des cas étudiés, les responsables des campagnes de syndicalisation ont été renvoyés par leur employeur et que 80 % des employeurs américains ont recours en permanence à des consultants pour empêcher l'implantation syndicale, cf. « US Labor Gets to Work on Revamp », *Wall Street Journal*, November 12, 2004.

4. Comme ce fut le cas des Teamsters (IBT), exclus de l'AFL-CIO dans les années 1960 et qu'ils ne furent autorisés à réintégrer qu'en 1987.

Tableau 1. L'état de la syndicalisation en 2004

Par sexe, origine ethnique et secteur	% de salariés membres d'un syndicat	Par entreprise	% de salariés membres d'un syndicat
Hommes	13,8	Ford, GM et DC (Auto)	75
Femmes	11,1	Southwest (Transport aérien)	81
Noirs ou Afro-Américains	15,1	American Airlines (Transport aérien)	Proche de 100% pour les pilotes et les stewards
Blancs	12,2	Safeway (supermarchés)	77
Asiatiques	11,4	Kroger (supermarchés)	71
Latinos	10,1	Albertson's (supermarchés)	55
<i>Secteur public</i>	36,4	Costco	12
Local	41,3	AT&T (Télécom)	35
Etat	30,7	Verizon (Télécom)	48
Federal	29,9	Starwood Hotels & Resorts (hôtellerie)	35
<i>Secteur privé</i>	7,9	Coca-Cola (industrie alimentaire)	25
Transport, entreposage	28,4	General Electric	14
Services aux collectivités	24,2	UPS (Transport)	60
Télécommunications	22,4	US Steel (sidérurgie)	Près de 100 %
Cinéma et son	15,7	Honda (Auto)	0
Construction	14,7	JetBlue	0
Services d'éducation	13,0	Wal-Mart (Supermarchés)	0
Industrie manufacturière	12,9	Targey	0
Mines	11,4	Lowe's	0
Radio	9,3	Home Depot	0
Santé	8,2	Verizon Wireless (Télécom)	0
Edition	6,7	Comcast (Télécom)	0
Commerce gros et détail	5,5	Cingular Wireless (Télécom)	0
Hôtellerie-restauration	2,4	Hewlett-Packard	0
Services professionnels	2,3	Yahoo	0
Agriculture	2,2	Microsoft (Informatique)	0
Finance et assurance	1,5	Steel Dynamics	0
		Alcoa	0

Source : D'après *Employment & Earnings*, January 2005 et *Wall Street Journal*, July 27, 2005.

## ETATS-UNIS

Les restructurations des années 1980 par fusions-acquisitions, la désindustrialisation et les délocalisations ont profondément remodelé le tissu productif étasunien, éliminant des milliers d'emplois industriels et décimant par là même la plupart des syndicats de branche. Parmi les plus durement touchés, l'USWA a perdu 50 000 adhérents, l'IAM 44 000 et l'UAW plus de 40 000<sup>1</sup>. Les secteurs avec une longue tradition syndicale comme l'automobile, le transport aérien ou encore la distribution alimentaire ont subi de plein fouet la concurrence d'entreprises non syndiquées. L'UAW a par exemple été incapable de syndiquer les usines d'assemblage automobile ou les usines d'origine étrangère comme Honda, BMW, Mercedes ou Hyundai. Dans le privé, l'emploi industriel a diminué dans de nombreux secteurs de sorte que le seul secteur qui ait connu une progression de ses membres syndiqués est le secteur des services, moins sensible aux (menaces de) délocalisations que ne le sont les secteurs industriels exposés à la concurrence internationale comme le textile, l'automobile ou la sidérurgie. C'est pourquoi d'ailleurs certains syndicats adoptent des

stratégies ciblées visant à développer de façon privilégiée la syndicalisation dans des secteurs abrités comme la santé, les transports, les services sociaux, l'éducation, etc. (Bronfenbrenner, 2000). Et l'on observe des clivages réels à l'intérieur même de l'AFL-CIO sur les stratégies à mettre en œuvre selon l'ancrage sectoriel des syndicats<sup>2</sup>.

Ce déclin syndical est allé de pair avec des comportements syndicaux de plus en plus défensifs, notamment le recours de moins en moins fréquent à l'arme de la grève<sup>3</sup>. Ainsi, dans les grands secteurs traditionnels, les syndicats, au nom de la défense de l'emploi, voire de la compétitivité, n'ont cessé d'accepter des concessions salariales, sacrifiant souvent les nouveaux embauchés pour préserver les avantages de leurs membres plus anciens. Sous la pression des employeurs qui n'hésitent pas à se mettre en faillite pour annuler les conventions collectives (ou en brandissant la menace)<sup>4</sup>, certains syndicats acceptent parfois de ouvrir les négociations avant l'expiration de l'accord. Ainsi, le syndicat des pilotes de la compagnie aérienne Northwest vient d'agréer une telle de-

---

1. Cf. [www.eiro.eurofound.eu.int/](http://www.eiro.eurofound.eu.int/)

2. La déclaration du président de l'IAM, menaçant de quitter l'AFL-CIO si la coalition menée par A. Stern venait à l'emporter, illustre bien ce clivage industrie/services. Ce syndicat est surtout implanté dans les industries traditionnelles (aérospatiale notamment).

3. Quelques grandes grèves victorieuses (les Teamsters chez UPS en 1997, l'UAW chez GM en 1998 ainsi que l'IAM chez Boeing et CWA et IBEW chez Verizon Communications en 2000) ne doivent pas masquer le rapport de forces très défavorable à de telles pratiques aux Etats-Unis, le déclin continu du nombre de jours de grève ainsi que celles, nombreuses, qui ont échoué, aboutissant à des représailles des employeurs. Ainsi, la grève de près de 5 mois (d'octobre 2003 à février 2004) menée par les 70 000 salariés des supermarchés californiens (Safeway, Albertson's et Kroger) membres de l'UFCW à l'occasion du renouvellement de leurs conventions collectives n'aura abouti au mieux qu'au maintien des avantages acquis pour les personnels en poste (mais seulement pour une durée de deux ans) et n'aura pu empêcher l'instauration d'un système de salaire à deux vitesses pour les nouveaux embauchés.

4. Cf. C. Sauviat, « Restructuration et remise en cause des régimes complémentaires de retraite : le cas de United Airlines », *Chronique internationale de l'IRES*, 95, juillet 2005.

mande sous la pression de la direction alors que le syndicat des mécaniciens de la même entreprise (AMFA) s'est au contraire mis en grève à la mi-août 2005 pour défendre les acquis de la convention collective. Cette dispersion syndicale au sein d'une même entreprise, particulièrement marquée dans le secteur du transport aérien<sup>1</sup>, est un facteur d'affaiblissement qui permet aux employeurs de tirer les salaires et les compléments de salaire vers le bas. De même le patron de General Motors a menacé de supprimer les prestations d'assurance maladie avec ou sans l'accord de l'UAW<sup>2</sup>.

#### L'espoir déçu d'un renouvellement de l'AFL-CIO en 1995

L'arrivée d'une nouvelle équipe fin 1995 était porteuse d'un espoir de changement. Elle a donné lieu à la première élection réellement disputée de l'histoire de la confédération. John Sweeney, alors dirigeant du SEIU dans son quatrième mandat (de quatre ans) et fort d'une progression de ses effectifs syndicaux sur fond de désyndicalisation quasi générale, l'emportait sur L. Kirkland. Sur la base d'un programme réformateur (« *A New Voice for American Workers* »), il obligeait ce dernier à démissionner avant la fin de son mandat. La nouvelle équipe dirigeante, composée en partie d'activistes issus des mouvements sociaux des années 1960 et 1970, privilégiait l'action politique et un renforcement des liens avec le

parti démocrate. Cette nouvelle stratégie reflétait en partie la recomposition à l'œuvre au sein du mouvement syndical lui-même, caractérisée par la montée de la représentation féminine, des Noirs et des Hispaniques<sup>3</sup> au détriment du profil syndical dominant, longtemps représenté par l'ouvrier blanc de la grande industrie. D'autre part, les fédérations du secteur public (notamment l'AFSCME) et le syndicat des services (SEIU), dont les effectifs croissants reflètent largement ces changements démographiques en faveur des « minorités », dépassent désormais les syndicats de branche déclinants en termes de membres de même que les syndicats de métier traditionnellement conservateurs (tableau 2).

J. Sweeney a construit sa campagne contre L. Kirkland sur la base de deux objectifs prioritaires : faire entendre la voix syndicale au niveau politique pour modifier les lois défavorables aux syndicats et aux travailleurs ; attirer de nouveaux membres syndiqués pour inverser le long processus de déclin syndical. De ce double point de vue, son bilan est un échec même si l'on ne peut accuser J. Sweeney d'immobilisme. D'abord, il a su renouveler les cadres dirigeants de l'AFL-CIO, dont les profils nettement plus militants se distinguent de ceux de leurs prédécesseurs. Ensuite, il a su rendre le syndicalisme plus attractif aux yeux de certains groupes sociaux et ethniques tout en poussant également à la fu-

1. *Ibid.*

2. Pour le moment, le syndicat refuse de rouvrir les négociations avant l'expiration de la convention collective de l'entreprise prévue en 2007. Dans son histoire, l'UAW a accepté à deux reprises de renégocier un accord collectif, une fois dans les années 1950 et l'autre fois en 1982. Cette décision avait été politiquement explosive (Lichtenstein, 1995).

3. En 2002, les femmes représentaient 42 % des syndiqués contre seulement 19 % en 1962. Pour autant, elles sont rares à la tête de ces mêmes syndicats puisque deux fédérations seulement (le syndicat des acteurs et celui des infirmier(e)s sont aujourd'hui dirigées par des femmes.

**Tableau 2. Les quinze premières fédérations  
de l'AFL-CIO avant la rupture de 2005**

Rang	Syndicats	Secteurs ou métiers	Nombre de membres actifs
1	SEIU	Services	1 308 197
2	AFSCME	Secteur public	1 305 635
3	IBT (Teamsters)	Camionneurs	1 271 612
4	AFT	Secteur public (Enseignants)	1 048 535
5	UFCW	Commerce	1 047 551
6	CWA	Communications	671 234
7	IBEW	Electriciens	623 869
8	UAW	Automobile	610 715
9	USWA	Sidérurgie	564 377
10	UNITE/HERE	Textile/hôtellerie restauration	441 452
11	LIUNA	Travailleurs de la construction	382 730
12	IAM	Mécaniciens	326 967
13	IUOE	Ingénieurs	280 000
14	APWU	Postiers	233 000
15	IAFF	Pompiers	230 000

Source : Executive Council Report – AFL-CIO 2005.

sion de petits syndicats. Enfin, l'AFL-CIO, sous sa présidence, a augmenté la part des ressources consacrées au recrutement de nouveaux membres à 30 % du budget de la confédération, tout en fixant ce même objectif aux syndicats affiliés de même qu'a été créé un nouvel institut destiné à la formation de cadres syndicaux (Organizing Institute and Union Summer). Mais ces changements se sont révélés rapidement insuffisants au point que dès 1997, le premier directeur chargé de la syndicalisation, jugé trop vindicatif par les principales fédérations, était démis de ses fonctions. L'AFL-CIO a également exercé un *lobbying* aux niveaux des Etats et de l'Etat fédéral pour obtenir des changements législatifs plus favorables au monde du travail. En 1996, la confédération a dépensé plus de 35 mil-

lions de \$ pour assurer la victoire de Bill Clinton et regagner une majorité démocrate au Congrès. Mais là encore, le départ remarqué en 2002 d'un cadre dirigeant de la centrale, Steve Rosenthal, proche d'Andrew Stern, le président du SEIU (successeur de J. Sweeney à la tête de cette organisation), pour former une organisation appelant à se mobiliser contre George.W. Bush, « *America Coming Together* », soulignait les limites de la stratégie de J. Sweeney au plan politique <sup>1</sup>. Echec consacré après que la confédération eut dépensé plus de 200 millions de \$ pour la campagne présidentielle de 2004 en soutien au candidat démocrate John Kerry <sup>2</sup>.

Ces échecs (ou limites) ne peuvent évidemment lui être imputés directement et exclusivement car les forces de résis-

1. Cf. H. Meyerson, « Labor's Civil War », *The American Prospect*, June 6, 2005.

2. En dépit de cet effort financier et du fait que le pourcentage de ménages syndiqués ayant voté a augmenté entre 1994 et 2000 (de 14 à 26 %), G. W. Bush a été réélu beaucoup plus facilement qu'en 2000 et dispose d'une majorité au Congrès comme peu de présidents en ont bénéficié depuis plusieurs décennies.



tance tant extérieures qu'intérieures au mouvement syndical sont nombreuses. Il y a d'une part un contexte politique très défavorable aux syndicats, aggravé par l'arrivée de G. W. Bush au pouvoir et le climat politique consécutif à l'attentat du 11 septembre 2001. Son gouvernement s'est attaqué frontalement aux acquis du *New Deal*, notamment au FSLA (*Fair Standard Labor Act*) qui régit les règles du salaire minimum et de la durée légale du travail depuis 1938. Il a réussi en partie avec les amendements législatifs apportés au traitement des heures supplémentaires<sup>1</sup> même s'il a rencontré plus de résistance sur son projet de réforme de la sécurité sociale<sup>2</sup>. Il vient de dénier le droit à la négociation collective à des dizaines de milliers de travailleurs du ministère de la Défense, de même que le droit de se syndiquer à certains travailleurs du ministère de la Sécurité du territoire créé après le 11 septembre 2001. Enfin, tandis qu'il réduisait, au ministère du Travail, les personnels chargés de faire respecter le droit de se syndiquer et procédait au renouvellement de trois des cinq membres du NLRB (l'organisme chargé d'arbitrer les conflits entre employeurs et syndicats)<sup>3</sup>, l'administration renforçait le nombre d'auditeurs du même ministère responsables du contrôle financier des syndicats et de l'usage qu'ils font des co-

tisations reçues de leurs membres, à commencer par l'AFL-CIO<sup>4</sup>. D'autre part, l'AFL-CIO, en tant que confédération de syndicats autonomes dans leur fonctionnement, a peu de prise sur eux. Sa structure présente un caractère presque féodal, faite de fiefs (les syndicats) veillant à défendre jalousement leurs intérêts et leurs « parts de marché » (y compris en allant chasser des adhérents sur les terres des autres) et tirant principalement leur pouvoir des avantages contractuels négociés localement pour leurs membres dont ils détiennent le monopole de représentation. De ce fait, l'AFL-CIO est quasiment confinée à un rôle politique qui consiste à l'occasion à donner de la voix au niveau national et à tenter de peser sur les processus électoraux et législatifs. Mais le principal obstacle réside sans doute dans le manque de relais institutionnels propres à la représentation syndicale et de mouvements sociaux capables de supporter le mouvement syndical et de pousser ses dirigeants et ses membres à dépasser cette culture gestionnaire et à adopter des pratiques plus contestataires et revendicatives. Car de toute évidence, les seules victoires syndicales des deux dernières décennies ont reposé sur des alliances avec des mouvements ou des communautés plus larges que les seuls syndicats (Fantasia & Voss, 2003 et Turner, 2004).

- 
1. Cf. C. Sauviat, « Menaces sur le droit aux heures supplémentaires pour les « cols blancs » » *Chronique internationale de l'IRES*, 87, mars 2004 et « Le droit aux heures supplémentaires pour les 'cols blancs' : un nouveau compromis », *Chronique internationale de l'IRES*, 88, mai 2004.
  2. Cf. C. Sauviat, « Le New Deal de G. Bush : jouer la sécurité sociale en Bourse », *Chronique internationale de l'IRES*, 94, mai 2005.
  3. Ces juges ont récemment cassé la jurisprudence qui autorisait les travailleurs intérimaires à se syndiquer dans l'entreprise ayant recours à eux. Ils doivent désormais avoir l'autorisation de leurs deux employeurs, l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice ainsi que le leur ont imposé les juges du NLRB, cf. [www.eurofund.eu.int/](http://www.eurofund.eu.int/)
  4. Cf. D. Moberg, « Under the Microscope », *In these Times*, March 8, 2005.

---

**La montée de la dissidence  
syndicale dans les années 2000**

La contestation du leadership de J. Sweeney s'est développée progressivement au cours des années 2000, aboutissant à la formation d'une coalition dissidente. Le congrès de Chicago en juillet 2005 a permis de prendre la mesure de la crise ouverte au sein de l'AFL-CIO avec la décision des dirigeants de plusieurs fédérations parmi les plus importantes de rompre leurs liens avec la centrale.

**La formation du  
New Unity Partnership (NUP)**

Dès 2001, à l'occasion d'une réunion du comité exécutif de la confédération composé d'une cinquantaine d'élus, John Wilhelm, à la tête de HERE, présentait un bilan désastreux de la syndicalisation secteur après secteur, et concluait à l'urgence de réallouer les ressources de l'AFL-CIO à cette tâche en priorité. Un an plus tard, ce même dirigeant demandait à la confédération de s'engager financièrement dans l'organisation d'une campagne de syndicalisation chez Wal-Mart. En août 2003, le comité exécutif de l'AFL-CIO tenait une réunion ayant pour objet de débattre de l'attitude à adopter vis-à-vis du syndicat des charpentiers (UBCJ). Ce dernier, qui contrôle le secteur de la construction, avait quitté la confédération en 2001, se plaignant de la façon dont la direction utilisait les cotisations de ses membres. Néan-

moins, ce syndicat était toujours membre à part entière des instances de coordination de la confédération, au sein de la fédération nationale des métiers de la construction (*Building Trades*), ainsi qu'au sein des fédérations locales ou régionales (*Central Labor Councils*). Cette situation était en violation flagrante de la constitution de l'AFL-CIO qui interdit aux syndicats qui ne paient pas leur cotisation d'appartenir à ces instances et d'y participer. Mais lors de la tenue de cette réunion dont l'issue était d'exiger du syndicat qu'il paye ses cotisations à la confédération ou qu'il en quitte toutes les instances représentatives, le président des *Building Trades* s'opposait à J. Sweeney en demandant que cette décision soit différée de deux années. Et les dirigeants de deux des plus importants syndicats, J. Wilhelm (HERE) et A. Stern (SEIU) vinrent contre toute attente soutenir le très conservateur président du syndicat des charpentiers (UBCJ), Douglas McCarron.

Cette alliance était d'autant plus inattendue que tout sépare ces dirigeants. Contrairement à D. McCarron, proche de G.W. Bush, J. Wilhelm et A. Stern représentent de fait l'aile gauche du comité exécutif de l'AFL-CIO, aux côtés de leur collègue de UNITE. Nourris par les mouvements sociaux des années 1960, ces dirigeants de formation universitaire se sont lancés très jeunes dans le militantisme syndical<sup>1</sup> et ont acquis leur réputation sur

---

1. Ils sont tous diplômés des meilleures universités américaines. A. Stern, diplômé de l'université de Pennsylvanie et formé à la militance au sein du mouvement étudiant a rejoint le SEIU à l'âge de 21 ans. Il a été élu à 27 ans à la tête du syndicat local SEIU de Pennsylvanie et s'est trouvé à 29 ans propulsé au comité exécutif de la fédération. Il s'est tout particulièrement révélé dans l'organisation de la campagne « *Justice for Janitors* » dans le secteur du gardiennage d'immeubles à Los Angeles à la fin des années 1980 en opposition avec les sections locales du SEIU (Voss & Fantasia, 2003). J. Wilhelm, diplômé de Yale, a été envoyé très jeune pour organiser avec succès les travailleurs de l'hôtellerie-restauration à Las Vegas. B. Raynor, le leader de UNITE, après des études à Cornell, s'est quant à lui consacré pendant de longues années à tenter d'organiser les travailleurs des usines textiles du Sud avant de devenir président de la fédération en 2001, cf. H. Meyerson, « Organize or Die » *The American Prospect*, vol. 14, n°8, September 1, 2003.

la base d'un travail de terrain acharné et couronné de succès (organisation de campagnes de syndicalisation). Ce sont eux (notamment J. Wilhelm) qui ont conduit la confédération à remettre en cause sa position conservatrice sur la question des travailleurs immigrés<sup>1</sup>. En fait, ces dirigeants ont profité de cette fronde interne à l'AFL-CIO pour pousser leur revendication majeure, celle d'une revitalisation du mouvement syndical sur la base : 1) d'une réallocation des ressources financières de la confédération aux campagnes de syndicalisation ; 2) d'une consolidation des forces syndicales en fusionnant la soixantaine de syndicats affiliés afin de les réduire à quinze ou vingt méga-syndicats dans quelques secteurs clés et d'éviter ainsi la concurrence intersyndicale<sup>2</sup>.

Afin de promouvoir ce double objectif, ils ont fini par créer une alliance à cinq, le New Unity Partnership (NUP), comprenant le SEIU, HERE, UNITE, et deux syndicats de la construction, LIUNA et UBCJ. A. Stern s'est incontestablement révélé le leader de cette dissidence, fort d'un doublement du nombre de syndiqués ayant fait du SEIU la première fédération syndicale de l'AFL-CIO (tableau 2).

***De Unite to Win à Change to Win : une coalition élargie et hétéroclite***

Après la défaite électorale du candidat démocrate aux présidentielles de fin 2004, les tensions internes au sein de l'AFL-CIO se sont accentuées. J. Sweeney, pour devancer les critiques, prenait l'initiative de mettre en place un comité

pour le changement chargé d'émettre des recommandations au comité exécutif de la confédération. Les Teamsters, en la personne de leur président James Hoffa Jr., personnalité contestée et peu réputée pour son radicalisme au sein du monde syndical, prenaient l'initiative de présenter leur propre programme de changements faisant écho à celui des fédérations syndicales dissidentes. A. Stern poussait plus loin l'offensive en prenant l'initiative de créer fin 2004 un blog contestataire « *Unite to Win* », en vue de nourrir le débat sur la nécessaire rénovation du syndicalisme américain. Il choisissait ce faisant de porter le débat à l'extérieur de la confédération, reprenant un plan de réforme en dix points autour des mêmes idées clés : un effort financier supplémentaire en matière de syndicalisation ; la nécessité de fusionner des syndicats dispersés et de petite taille pour être capable d'organiser des campagnes face aux firmes multinationales, sachant que les deux tiers des fédérations de l'AFL-CIO comptent moins de 100 000 adhérents et que seules les quinze premières d'entre elles dépassent les 200 000 membres actifs (tableau 2).

La réunion du comité exécutif de la confédération en mars 2005 à Las Vegas devait être l'occasion d'une exacerbation des conflits internes. Les cinq alliés de la NUP gagnaient à eux les Teamsters et l'UFCW pour proposer à la confédération de réallouer 50 % de la cotisation aux syndicats affiliés afin de développer les tâches de syndicalisation. Mais cette résolution était mise en échec par

1. Cf. C. Sauviat, « Une politique sélective de l'immigration, dominée par les enjeux économiques, *Chronique internationale de l'IRES*, n°spécial, 84, septembre 2003.

2. Au terme d'une élection, la loi veut que le syndicat majoritaire détienne le monopole de représentation.

## ETATS-UNIS

l'AFSCME et le CWA, les principaux soutiens de J. Sweeney, qui adoptaient au contraire une résolution prévoyant le doublement des dépenses liées à des actions de mobilisation politique et législative. Car tous les syndicats ne partagent pas cette vision des choses, en premier lieu les fédérations du secteur public dont l'activité est conditionnée par les changements électoraux mais également les syndicats de métiers (IAM) ou de secteurs traditionnels en déclin (USWA), tout particulièrement exposés aux délocalisations et à la concurrence des pays à bas salaires. Et au-delà d'inévitables querelles de personnes, il y a des divergences quant aux stratégies propres à revitaliser le mouvement syndical.

En réponse à ces menaces, J. Sweeney décidait une restructuration massive de la confédération, avec le licenciement d'un quart de son effectif en mai 2005 (une centaine de salariés sur un total de plus de 400)<sup>1</sup>. Il appelait également à la mise en place de comités de coordination sectoriels afin de planifier des campagnes globales de syndicalisation. Mais ses opposants, au nombre de cinq après la fu-

sion intervenue en 2004 entre UNITE et HERE (SEIU, IBT, UFCW, UNITE-HERE et LIUNA), décidaient de repasser à l'offensive.

En juin 2005, ils créaient, sous l'impulsion d'A. Stern, une nouvelle coalition appelée « *Change to Win* ». Deux syndicats les ont rejoints depuis, le syndicat des charpentiers (UBCJ) et celui des travailleurs agricoles (UFWA), ce dernier étant quant à lui toujours affilié à l'AFL-CIO (tableau 3).

Parmi ces dissidents, certains syndicats représentent des secteurs en pleine croissance comme le commerce de détail, les hôpitaux, la construction, les transports. Ils ont recruté plus de la moitié des nouveaux membres affiliés à l'AFL-CIO au cours des dix dernières années et sont à l'origine de plus de la moitié des demandes soumises au NLRB (National Labor Relations Board) pour représenter de nouveaux salariés sur la même période.

### **Le congrès de Chicago en juillet 2005 : l'expression d'une crise ouverte**

Lors du congrès de Chicago en juillet 2005, les dirigeants des syndicats dissi-

**Tableau 3. La nouvelle coalition syndicale « *Change To Win* »**

Syndicats	Secteurs ou métiers	Nombre de membres
SEIU	Secteurs des services	1 308 635
IBT (Teamsters)	Camionneurs	1 271 612
UFCW	Commerce de détail	1 047 551
UBCJ	Charpentiers	520 000
UNITE-HERE	Textile-Hôtellerie-restauration	441 452
LIUNA	Travailleurs de la construction	382 730
UFWA	Travailleurs agricoles	ND

Source : Executive Council Report – AFL-CIO 2005 et sites Internet des syndicats.

1. Il a éliminé le département des affaires internationales, fusionné plusieurs autres départements, et renoncé à l'édition de son magazine mensuel *America@work*, cf. H. Meyerson, *op.cit.*

dents ont boycotté la réunion, évitant ainsi la confrontation d'idées avec la direction en poste. Ils ne sont pas parvenus à réunir les voix nécessaires pour détrôner J. Sweeney de la présidence de la confédération<sup>1</sup>, faute de l'appui de l'AFSCME, la plus grande fédération du secteur public. Mais l'événement majeur a été la décision de trois d'entre eux de se désaffilier de la confédération. Le SEIU et les Teamsters ont déclaré publiquement cette volonté dès le premier jour du congrès, suivis par l'UFCW trois jours après. Un mois et demi plus tard, le comité exécutif de UNITE-HERE votait à son tour en faveur de la désaffiliation. Cette séparation ampute la centrale de 46 % de ses membres au total<sup>2</sup> et de plus d'un quart de son budget annuel. La perte financière équivaut au coût de la masse salariale engagée par l'AFL-CIO en 2004 (32 millions de \$) et pourrait conduire la centrale à opérer de nouvelles réductions d'effectifs.

Au terme de ce congrès, J. Sweeney a été réélu pour un nouveau mandat présidentiel de quatre ans ainsi que Richard Trumka son secrétaire-trésorier issu du

syndicat des mineurs (UMWA) et la vice-présidente d'origine latino-américaine, Linda Chavez Thompson, venant de l'AFSCME et membre du comité exécutif de la centrale<sup>3</sup>. Les 900 délégués présents ont voté pour un renforcement massif de l'activité de syndicalisation. Il a été prévu de former 100 000 délégués de site à l'horizon 2008 et de faire passer la cotisation mensuelle des syndicats affiliés à l'AFL-CIO prélevée automatiquement sur la feuille de paie de leurs membres à 65 cents au lieu de 61. Des comités de coordination sectoriels ont été mis en place pour aider à la syndicalisation et à la négociation collective ainsi qu'un fonds d'organisation stratégique doté de 22,5 millions de \$, ce qui représente un doublement des sommes affectées aux campagnes de syndicalisation. Les délégués ont également décidé de renforcer l'activité législative et politique de la confédération, avec notamment une augmentation du budget dédié à l'activité politique et la construction de nouvelles alliances pour favoriser le passage du projet de loi « *Employee Free Choice Act* »<sup>4</sup>. Les instances dirigeantes de la

- 
1. J. W. Wilhelm, n°2 de UNITE/HERE avait été désigné pour se présenter contre J. Sweeney mais ce projet a été abandonné lors d'une réunion des Teamsters à Las Vegas début mai 2005. Quelques jours après, la coalition sortait un plan de réforme destiné à gagner d'autres syndicats de l'AFL-CIO au congrès de Chicago, notamment le président de l'UAW, R.A. Gettelfinger.
  2. Forte de 57 fédérations syndicales et de 13 millions de membres avant la rupture, la confédération ne compte plus désormais que 53 syndicats affiliés regroupant 9 millions de membres.
  3. Les instances dirigeantes de l'AFL-CIO sont élues indirectement, à l'occasion d'un congrès tenu tous les deux ans avec des délégués de chaque syndicat affilié, dont le nombre est proportionnel à la taille du syndicat en termes d'effectifs. Les positions clés sont tenues par le président, un secrétaire trésorier, un vice-président exécutif depuis 1995 et un comité exécutif de 43 membres composé des plus importantes figures du mouvement syndical. La réélection du président est passée de deux à quatre ans en 1997.
  4. Cette proposition vise à légaliser la procédure accélérée d'accréditation syndicale au travers de signatures de cartes syndicales par une majorité de salariés. Elle a été introduite au Congrès en 2003, réintroduite en avril 2005 par une coalition bipartite et est soutenue par les syndicats.

## ETATS-UNIS

centrale se sont ouvertes à une plus grande diversité à la fois ethnique et sexuelle : le nouveau comité exécutif accueille désormais des représentants de groupes spécifiques tels que la coalition des syndicalistes noirs, la coalition des femmes syndicalistes, etc. Enfin, pour la première fois dans son histoire, l'AFL-CIO a voté une résolution contre la poursuite de l'intervention américaine en Irak.

---

### Un avenir incertain

La décision de quitter l'AFL-CIO a été le fait exclusif des dirigeants à la tête des grandes fédérations au niveau national. Et certains font remarquer qu'il s'agit d'une alliance hétéroclite, composée de syndicats de métiers traditionnellement conservateurs comme ceux de la construction (UBCJ, IBT et LIUNA) et d'autres plus progressistes<sup>1</sup>. En tout cas, cette décision n'a fait l'objet d'aucune discussion démocratique avec les représentants et les membres de ces fédérations au niveau local. Et de fait, elle affaiblit l'AFL-CIO en fragmentant les intérêts des uns et des autres et en favorisant la di-

vision syndicale face à l'employeur. De surcroît, les syndiqués de base s'interrogent à juste titre sur les différences réelles de stratégie entre J. Sweeney et A. Stern et sur les conséquences de cette rupture, *a priori* défavorable pour eux et pour la solidarité syndicale, essentielle dans les luttes au niveau local<sup>2</sup>. Cette situation risque en effet de conduire à une concurrence syndicale accrue (et en même temps destructrice) pour rallier de nouveaux membres (notamment les travailleurs de la santé et du secteur public). Ce type de conflit s'est produit récemment entre l'AFSCME et le SEIU<sup>3</sup>.

J. Sweeney a fait des propositions afin de permettre aux syndicats locaux de rester affiliés aux instances de la centrale aux niveaux régional et national<sup>4</sup> et de continuer ainsi à bénéficier de leur appui, moyennant un statut spécial et une cotisation supplémentaire. Pour l'instant, la coalition dissidente, par la voix de sa présidente, A. Burger, a rejeté l'offre en question. Ses dirigeants devraient tenir leur premier congrès à l'automne 2005 et A. Stern, le leader du SEIU, a déclaré son intention de fonder une nouvelle centrale syndicale. Il est le plus virulent de tous et

---

1. Notamment Teamsters for a Democratic Union (TDU), un groupe minoritaire à l'intérieur du syndicat des camionneurs, *Labor Notes*, September 2005.

2. Cf. *Labor Notes*, *op. cit.*

3. En mars 2005, ils s'opposaient pour gagner la syndicalisation des 48 000 salariés du secteur de la garde d'enfants en Illinois. En août 2005, A. Stern engageait une campagne agressive de syndicalisation pour persuader 60 000 travailleurs du secteur de la santé en Californie de quitter l'AFSCME pour rejoindre les travailleurs déjà représentés par le SEIU dans cet Etat. Depuis, ces deux syndicats ont signé un pacte de non-concurrence pour leurs campagnes de syndicalisation en Californie et en Pennsylvanie, ayant vocation à servir de référence aux futurs accords entre les syndicats affiliés à l'AFL-CIO et les quatre syndicats dissidents, cf. « Two Big Unions Agree to Back Bargaining Efforts », by K. Maher, *Wall Street Journal*, September 20, 2005.

4. Notamment au niveau des 543 Central Labor Councils. Ces instances sont des fédérations locales (au niveau de la ville, du comté ou de la région) de sections syndicales locales qui intègrent les emplois et professions représentés au sein d'une zone géographique déterminée. Cependant, les Teamsters et les Carpenters ont été exclus par leurs propres instances nationales.

s'efforce de jouer un rôle majeur dans le développement de l'UNI (Union Network International) et dans l'organisation de campagnes coordonnées à l'échelle mondiale, visant à mettre à mal l'image de marque des firmes multinationales de services (comme Wal-Mart)<sup>1</sup>.

Il est certes trop tôt pour savoir si ces initiatives permettront de revitaliser le syndicalisme américain, confronté à une succession de défaites depuis deux décennies, et surtout d'endiguer la détérioration des conditions de travail et le déclin des salaires réels des travailleurs américains tout comme de combattre efficacement la précarité et l'insécurité croissante des emplois. On peut objectivement en douter car si l'augmentation du nombre de syndiqués est une condition nécessaire pour passer à l'offensive, ce n'est certainement pas une condition suffisante pour renouveler les pratiques syndicales, affronter les enjeux de la mondialisation, des délocalisations, et promouvoir un agenda et des représentants politiques qui défendent véritablement les intérêts du monde du travail. Jusqu'à maintenant, force est de constater que les syndicats dissidents n'ont guère déployé des trésors d'imagination, insistant essentiellement sur la nécessité d'une restructuration de l'AFL-CIO, un peu à la manière de J. Sweeney en 1995 (Tucker, 2005). Il convient de remarquer que cette revendication, peu originale tant dans son contenu que dans la conception très centralisée et très figée du syndicalisme qu'elle révèle, a reçu sa seule critique publique du CWA, un syndicat dont les pratiques sont

réputées plus démocratiques que les autres (Aronowitz, 2005).

L'AFL-CIO reste d'autre part subordonnée au parti démocrate, dont le tournant conservateur a commencé à s'opérer sous la présidence de Jimmy Carter dans les années 1970. Cet appui sans faille a toujours constitué un obstacle de taille à la création d'un parti du travail, représentatif des intérêts de la classe ouvrière américaine, et même au simple fait de désigner et de soutenir d'un candidat de leur choix aux élections présidentielles. Mais l'intérêt qu'ont les grandes fédérations du secteur public comme l'AFSCME à maintenir ces liens, dans la mesure où leur activité même en dépend, ne pousse pas l'AFL-CIO à s'émanciper du parti démocrate en créant sa propre force politique. D'autant que ces fédérations sont incontournables dans la formation de toute coalition démocratique destinée à peser sur les réformes législatives.

Plusieurs observateurs s'accordent à penser que la revitalisation du syndicalisme américain suppose non seulement la remobilisation de la base syndicale et la revivification du fonctionnement démocratique interne aux syndicats, mais passe également et surtout par la construction active d'alliances avec les mouvements sociaux au niveau local, capables d'insuffler l'énergie indispensable à ce renouvellement et de soutenir les réformes nécessaires au plan législatif (Turner, 2004 ; Aronowitz, 2005 ; Tucker, 2005). Ce renouveau ne peut venir des seuls dirigeants des syndicats, aussi puissants soient-ils, au risque de tourner une fois de

---

1. Cette fédération internationale a été créée en 2000 sur la base d'un regroupement des Secrétariats professionnels internationaux (SPI) des secteurs des services. Elle est basée en Europe et regroupe 900 syndicats présents dans 150 pays et représentant plus de 15 millions de travailleurs. Son président est Joe Hansen, du syndicat américain de la grande distribution UFCW.

## ETATS-UNIS

plus en simple révolution de palais. La grève déclenchée par le principal syndicat implanté chez Boeing, l'IAM, début septembre à l'occasion du renouvellement de la convention collective d'entreprise risque de constituer un véritable test. C'est la première grève de cette nature dans l'entreprise depuis dix ans après celle, victorieuse, de ses ingénieurs et techniciens qui constituaient un événement inédit dans l'histoire syndicale américaine<sup>1</sup>. Elle reflète les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs syndiqués des industries traditionnelles, acculés à accepter des restrictions de salaire et des compléments de salaire sans fin sous la menace des délocalisations ou des mises en faillite. Son issue aura nécessairement valeur d'exemple, même si ces travailleurs représentent une sorte « d'aristocratie ouvrière », vestige de l'âge d'or qu'a pu représenter la période d'expansion économique et de progrès social de l'après-guerre.

### Sources :

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

Aronowitz S. (2005), « On the Future of American Labor », *Working USA – The Journal of Labor and Society*, vol. 8, March 2005.

Blanc-Jouvan X. (2005), « L'entreprise et le droit du travail – l'exemple du droit américain », *Droit social*, n°2, février.

Bronfenbrenner K. (2000), « Unseasy Terrain : the Impact of Capital Mobility on Workers, Wages and Union Organizing », Report to the *Trade Deficit Review Commission*, Washington D.C., September 6.

Fantasia R., Voss K. (2003), *Des syndicats domestiqués – répression patronale et résistance syndicale aux Etats-Unis*, *Raison d'agir*, janvier.

Faulkner H.U. (1960), *American Economic History*, Harper & Row, New York.

Gottschalk M. (2000), *The Shadow Welfare State : Labor, Business and the Politics of Health Care in the United States*, Cornell University Press, Ithaca.

Lichtenstein N. (1995), *The Most Dangerous Man in Detroit – Walter Reuther and the Fate of American Labor*, BasicBooks, HarperCollins Publishers, New York.

Tucker J. (2005), « US Labor Crisis – The Current Internal Debate and the Role of Democracy in Its Revitalisation », Paper presented at the Conference University of Sorbonne on *Work and Social Movements in the United States*, March 10, 11 & 12, Paris.

Turner L. (2004), « Emerging Reform Coalitions in the World's Only Superpower », *Paper for presentation at IRES*, Cornell University, May 18.

---

1. Cf. C. Sauviat, « Les cols blancs de Boeing en grève pour leur convention collective : une première », *Chronique internationale de l'IRES*, 64, mai 2000.