

Etats-Unis

Caterpillar : accord collectif après sept années de conflit

Catherine Sauviat

Après sept années de carence contractuelle marquée par plusieurs conflits importants entre 1992 et 1995, la direction du groupe Caterpillar et la fédération syndicale de l'automobile UAW (United Automobile Workers) viennent, après plusieurs échecs répétés, de signer les 21 et 22 mars derniers un accord d'entreprise ratifié finalement par une courte majorité (54 % des 12 900 syndiqués concernés). Cet accord met un terme à l'un des plus longs conflits de l'histoire récente de l'UAW. Le dernier accord collectif chez Caterpillar remontait en effet à novembre 1991 ; il n'avait pu être renouvelé malgré une grève de cinq mois qui a pris fin quand la direction de l'entreprise a menacé de licencier les grévistes. Une tentative d'accord entre Caterpillar et l'UAW avait été rejetée par 58 % de la base syndiquée de Caterpillar le 22 février dernier. Les enjeux portaient moins sur des revendications économiques (salaire et emploi) que sur des réclamations touchant directement au droit syndical, en particulier l'exercice du droit de grève. Cinquante syndicalistes avaient en effet été licenciés, qui attendaient un jugement.

Des enjeux syndicaux plus qu'économiques

Ces sept années de vide contractuel ont été marquées par deux grèves importantes qui ont été un échec pour le syndicat : celle de fin 1991 qui a duré cinq mois et celle de 1994-95, exceptionnellement longue, qui a duré dix-sept mois au cours desquels environ un quart des grévistes avaient franchi les piquets de grève pour reprendre le travail. Durant ces grèves, 160 travailleurs syndiqués avaient été licenciés par l'entreprise ce qui constituait une atteinte ouverte à l'exercice du droit de grève.

Or celui-ci avait déjà été sérieusement mis en cause à partir des années 80. Réactivant une décision de la Cour suprême datant de 1938, les entreprises ont eu de plus en plus tendance dans les années récentes à remplacer, dans le cas de grèves économiques, les grévistes par des travailleurs permanents. A l'occasion du conflit avec Caterpillar, l'UAW espérait sans doute du Congrès et du Président qu'il proposent une loi interdisant ces pratiques. Depuis 1992, le *National Labor Relations Board*, institution fédérale chargée d'arbitrer les conflits du travail, avait reçu 441 plaintes de l'UAW contre des pratiques illicites de gestion de la main-d'œuvre par la direction de Cater-

pillar, en particulier le licenciement de syndiqués qui avaient participé à des piquets de grève.

C'est sur ce point qu'achoppaient les négociations, la direction de Caterpillar refusant jusqu'alors de réintégrer l'ensemble des syndiqués licenciés à l'occasion de ces conflits et depuis l'expiration du dernier accord. La direction a fini par céder après que l'UAW eut accepté de retirer ses plaintes auprès du NLRB et de réintégrer dans ses rangs les membres qui avaient franchi les piquets de grève et que réciproquement, la firme eut abandonné une poursuite judiciaire datant de 1995 contre l'UAW .

**Un accord donnant-donnant :
concessions salariales contre flexibilité**

Caterpillar compte environ 12 900 salariés syndiqués à l'UAW, soit à peine un cinquième de sa main-d'œuvre au niveau mondial. Pour ces travailleurs présents dans quatorze établissements du groupe disséminés sur le territoire américain (dans l'Illinois où se trouve le siège de l'entreprise, en Pennsylvanie et dans le Colorado) , le nouvel accord prévu pour une durée de 6 ans inclut les points suivants :

– des augmentations de salaire de 2 à 4 % selon la classification ainsi que, pour les salariés avec une certaine ancienneté, trois primes forfaitaires annuelles égales à 3 % des salaires antérieurs. La clause d'échelle mobile (COLA) sera maintenue pour la plupart des salariés. Cela porte le taux de salaire horaire ouvrier chez Caterpillar à 18 \$ de l'heure, soit nettement au-dessus du taux moyen en vigueur dans l'industrie manufacturière américaine (13,43 \$ de l'heure en février 1998) ;

– des augmentations des pensions pour les futurs retraités effectives à compter du 1^{er} octobre 1998 : la pension

de base pour un travailleur partant en retraite au 1^{er} février 2003 sera de 38,50 \$ par mois (soit 231 FF) par année de présence dans l'entreprise. Des augmentations sont également prévues pour les travailleurs partant en retraite anticipée ;

– des améliorations concernant la couverture médicale (pour les soins dentaires et oculaires notamment).

Caterpillar a obtenu des contreparties non négligeables :

– la possibilité d'utiliser des salariés supplémentaires en cas d'augmentation de la demande ;

– des salaires moins élevés pour les travailleurs nouvellement embauchés ;

– pas de garantie du niveau global de l'emploi, bien que la plupart des salariés couverts par ce contrat aient la sécurité de l'emploi durant les six années de validité de l'accord.

**Un rapport de force peu favorable
au syndicat**

Caterpillar, coté à la bourse de New York, fait partie des trente premières valeurs industrielles constituant l'indice Dow Jones. Le groupe produit des engins et du matériel de construction, minier et agricole. Il a été fondé en 1925 et compte 57 000 salariés au niveau mondial. La récession du début des années 80 a provoqué des suppressions d'effectifs. La firme a été restructurée et réorganisée en centres de profit (16 au total) et cinq grandes divisions de services sur la base d'une diversification de sa ligne de produits.

Le groupe n'a pas vraiment souffert des grèves puisqu'il affichait 1,7 milliard de dollars de bénéfice en 1997 (et 1,4 milliard de dollars en 1996). Il a pu jouer sur la gestion de ses stocks, et sur la production à l'étranger pour compenser les jours de travail perdus dans les établissements en grève, faute d'une coopération syndi-

ACCORD CATERPILLAR APRES SEPT ANS DE CONFLIT

cale au niveau international. Son chiffre d'affaire se répartit à peu près à égalité entre les Etats-Unis et l'étranger.

Cet accord est très proche de celui obtenu tout récemment par l'UAW chez un autre grand producteur de matériel agricole et de construction, le groupe J. Deere, conclu également pour une durée de six ans. Mais comparé au conflit UPS de l'été 1997, où la stratégie de grève du syndicat s'était avérée payante, il n'en a pas été de même pour les syndiqués de Caterpillar. A comparer ces deux situations, on peut mesurer la différence existante dans le rapport de force qui oppose les directions patronales et le syndicat selon qu'il s'agit de groupes industriels ou de groupes de services d'infrastructure (transport, communication, services publics). Ces derniers connaissent en général un taux de syndicalisation plus élevé que dans l'industrie manufacturière (26 % contre 16,3 % en 1997) et sont également plus vulnérables aux grèves du fait que les services sont consommés en même temps qu'ils sont produits, pénalisant immédiatement l'activité d'une entreprise de messagerie comme UPS. Alors que la direction de Caterpillar a pu jouer l'usure du conflit, même si elle a dû satisfaire un certain nombre de revendi-

cations syndicales.

Sources :

Business Week, UIMM Social International, New York Times, sites internet UAW et Caterpillar.