

# États-Unis

## Montée des conflits, de la syndicalisation et des revendications salariales dans un contexte économique incertain

*Catherine SAUVIAT, chercheuse associée à l'Ires*

L'économie étasunienne a connu une dégradation de sa croissance et un rythme soutenu d'inflation durant la première moitié de l'année 2022. Face à une situation de quasi plein emploi, la pression à la hausse des salaires est restée forte dans le secteur privé. Dans le même temps, la résurgence des conflits et la hausse de la syndicalisation ont permis aux organisations syndicales d'être en position de force dans les négociations salariales de 2021 et surtout de 2022. Mais la politique de hausse des taux d'intérêt orchestrée par la banque centrale américaine, sur laquelle repose principalement le combat contre l'inflation, risque d'aboutir à une dégradation du marché du travail et à une inversion du rapport de force au détriment des salariés.

The US economy saw declining growth and high rates of inflation in the first half of 2022. In the face of almost full employment, upward pressure on wages has remained strong in the private sector. Meanwhile, a resurgence of disputes and a rise in union membership have allowed unions to occupy a position of strength in wage negotiations in 2021 and especially in 2022. But the policy of rising interest rates orchestrated by the American central bank, as a main pillar of the fight against inflation, may result in a labour market decline and a flipping of the power dynamic to the detriment of workers.

L'économie étasunienne connaît une dégradation de sa croissance et un rythme soutenu d'inflation en 2022, au risque d'une entrée en récession bien qu'elle soit actuellement proche du plein-emploi, signe de la robustesse du marché du travail. Ce contexte économique qui offre des signaux contradictoires ou à tout le moins inhabituels est propice aux hausses de salaire, surtout dans les secteurs des services où la demande d'emploi reste forte. Le combat contre l'inflation est la principale préoccupation des autorités américaines. Il repose néanmoins principalement sur la politique de la banque centrale, la Federal Reserve (Fed), qui a remonté à plusieurs reprises ses taux d'intérêt directeurs pour ralentir la demande. Les initiatives émanant du pouvoir exécutif et législatif pour lutter contre l'inflation sont en revanche restées timides comparées aux pays européens. Le gouvernement fédéral a en effet fait preuve de peu d'initiatives en la matière. De son côté, le Congrès est parvenu à adopter deux lois importantes, en dépit de la polarisation du débat politique. Saluées par l'American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO, Fédération américaine du travail-Congrès des organisations industrielles), ces lois n'auront cependant qu'un impact négligeable sur le taux global d'inflation, du moins à court terme. Les actions immédiates contre la vie chère sont donc avant tout venues des États fédérés et des collectivités locales.

Dans ce contexte, une recrudescence des conflits ainsi qu'une vague de syndicalisation à partir de l'automne 2021 ont permis aux organisations syndicales d'être en position de force dans les négociations salariales qui ont eu lieu en 2021 et surtout en 2022. Ces événements ainsi que les tensions

apparues sur le marché du travail ont aussi conduit certains employeurs du secteur privé sans présence syndicale à augmenter les salaires d'embauche de leurs employé-es. Mais ces hausses de salaire, qu'elles soient négociées ou pas, n'ont toutefois pas suffi à maintenir le pouvoir d'achat des salaires, en butte à la résurgence de l'inflation alors que les aides en soutien au revenu des ménages issues des différents plans de relance ont pris fin. Dès lors, la politique de resserrement monétaire mise en œuvre par la Fed suffira-t-elle à venir à bout de l'inflation tout en écartant le risque d'une récession ?

## Un contexte économique incertain

Croissance en berne et accélération de l'inflation en 2022 font craindre une nouvelle entrée en récession de l'économie américaine. Pour autant, le nombre d'emplois a recouvré son niveau d'avant la crise sanitaire en juillet 2022 même si des signes de tension persistent, qui alimentent les hausses de salaire.

### *Une croissance en berne et une résurgence de l'inflation*

Une forte récession de l'économie américaine a eu lieu en 2020 (-3,4 %), notamment au 2<sup>e</sup> trimestre (-31,7 %), à cause de la pandémie de Covid-19. Elle a été suivie d'une forte reprise en 2021 (+5,7 % du PIB), la plus forte depuis 1984, grâce à une politique budgétaire massive de soutien à la demande intérieure, qui a par ailleurs conduit à une augmentation record du déficit de la balance commerciale (+27 %). Mais en 2022, les États-Unis ont aligné deux trimestres consécutifs de croissance négative du PIB en rythme annualisé : -1,6 % au

1<sup>er</sup> trimestre et -0,6 % au 2<sup>e</sup> trimestre, soit la manifestation usuelle d'une récession même si l'arbitre ultime est le National Bureau of Economic Research (NBER), qui considère plusieurs critères pour déterminer si l'économie étasunienne est entrée ou pas en récession<sup>1</sup>. Or c'est l'anomalie par rapport aux douze récessions qui ont eu lieu depuis la seconde guerre mondiale aux États-Unis : si l'on observe bien une contraction du PIB au cours des deux premiers trimestres 2022, l'emploi a crû plus vite qu'avant la pandémie ; le taux de chômage, en déclin depuis mai 2020, se situe à un niveau historiquement bas (3,7 % en octobre 2022). En conséquence, la productivité du travail a décliné de 6 % durant la première moitié de 2022 selon le Bureau of Labor Statistics (BLS), une tendance qui est apparue au milieu des années 2000 avant la crise financière et la « grande récession ».

Cette contraction du PIB sur les deux derniers trimestres s'est accompagnée d'une résurgence de l'inflation. Selon l'indice CPI (Consumer price index)<sup>2</sup>, elle a atteint 9,1 % en juin 2022 (en glissement annuel), soit son plus haut niveau depuis 40 ans et la plus forte hausse depuis novembre 1981, pour décélérer légèrement mais en restant depuis à un niveau élevé (8,5 % en juillet, 8,3 % en août, 8,2 % en septembre et 7,7 % en octobre). Cette hausse a été principalement alimentée par celle des prix du pétrole et des carburants, quand bien même les

États-Unis sont autosuffisants en la matière contrairement aux pays européens, ainsi que par celle des prix des biens alimentaires et du logement.

Il y a un débat aux États-Unis sur les causes de cette inflation. Plusieurs économistes dont Larry Summers, ancien secrétaire au Trésor de Bill Clinton, ainsi que les milieux financiers considèrent qu'elle serait due à un excès de demande, lié à l'ampleur des plans de relance mis en œuvre par les gouvernements républicain et démocrate qui se sont succédé en 2020 et 2021<sup>3</sup> et que la Fed n'aurait pas réagi pas assez vite et assez fort, au risque d'une entrée de l'économie américaine en stagflation<sup>4</sup>. D'autres considèrent au contraire que l'inflation trouve plutôt son origine du côté de l'offre. Les perturbations apparues dans les chaînes d'approvisionnement lors de la pandémie de Covid-19 ont en effet entraîné une augmentation du prix des importations des biens intermédiaires ; l'invasion de l'Ukraine par la Russie (Caldara *et al.*, 2022) a provoqué une hausse des prix de l'énergie, des matières premières et de certains biens alimentaires (Storm, 2022 ; Santacreu, LaBelle, 2022) ; enfin, les pénuries d'emploi sur le marché du travail sont propices aux hausses de salaire (Barnichon, Shapiro, 2022). Les économistes de l'EPI, un institut de recherche proche des syndicats, insistent de leur côté sur l'augmentation des marges bénéficiaires des entreprises comme facteur

1. Le NBER prend en compte non seulement la contraction du PIB mais aussi la situation du marché de l'emploi et le niveau de revenu des ménages notamment.
2. L'indice CPI, le plus commenté, est calculé chaque mois par le ministère du Travail (BLS) sur la base d'une enquête auprès des ménages, à partir des dépenses de tous les biens et les services payés directement par ces derniers.
3. Plus de 5 000 milliards de dollars d'aides ont été approuvés par le Congrès entre mars 2020 et mars 2021 (Sauviat, 2021).
4. Une croissance faible due à la baisse des salaires réels et à la réduction du déficit public, qui coexiste avec l'inflation causée par les chocs d'offre négatifs, la hausse des salaires nominaux et des marges bénéficiaires des entreprises. Martin Wolf, le commentateur économique en chef du *Financial Times*, fait le même diagnostic : « The Fed must act now to ward off the threat of stagflation », *Financial Times*, May 24, 2022, <https://on.ft.com/3DbIPXI>.

ayant principalement contribué à l'augmentation des prix dans le secteur non financier entre le 2<sup>e</sup> trimestre 2020 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2021 (53,9 %), c'est-à-dire depuis le choc de la pandémie, contrairement aux quatre dernières décennies (Bivens, 2022)<sup>5</sup>. Les firmes étasuniennes ont en effet la possibilité de passer plus facilement l'augmentation de leurs coûts de production dans les prix de leurs produits finaux, opérant sur des marchés plus concentrés (Philippon, 2019) et pouvant ainsi améliorer leurs marges bénéficiaires (Artus, 2022). Selon un économiste de la Federal Reserve Bank of San Francisco, ces facteurs liés à l'offre expliqueraient environ la moitié de l'accélération de l'inflation tandis que ceux relatifs à la demande n'en seraient responsables qu'à hauteur d'un tiers (Shapiro, 2022).

La hausse des prix a entraîné un recul brutal du pouvoir d'achat du revenu disponible des ménages, sur lesquels repose principalement le poids de la crise. Elle affecte davantage les ménages au bas de l'échelle des revenus que les ménages aisés, du fait de la part relativement plus importante des dépenses alimentaires, énergétiques et de logement dans leur consommation (CBO, 2022). Les ménages étasuniens ont en conséquence largement puisé dans leurs réserves d'épargne, accumulées lors de la pandémie et à l'occasion des transferts budgétaires engagés en leur faveur (Sauviat, 2022). Le taux d'épargne personnelle, qui oscillait entre 33,8 et 26,3 % du revenu disponible entre avril 2020 et mars 2021, est retombé à 3,1 % en septembre 2022.

### **Une reprise de l'emploi propice aux hausses de salaire dans un marché du travail sous tension**

Si l'on s'en tient au taux de chômage, celui-ci est passé de 14,7 % en avril 2020 à 3,6 % en mars 2022, un niveau qui a reculé à 3,5 % en septembre 2022, soit le plus bas niveau depuis 50 ans, pour remonter à 3,7 % en octobre. La reprise du marché du travail est avérée avec un niveau d'emploi en juillet 2022 revenu à son niveau de février 2020, juste avant la pandémie. Pour autant, le taux d'emploi reste légèrement en deçà de son niveau pré-pandémique (60,1 % en septembre 2022 contre 61,2 % en février 2020, après être tombé à 51,3 % en avril 2020). Il en va de même du taux d'activité (62,3 % en septembre 2022 contre 63,4 % en février 2020), dont la baisse a été causée durant la pandémie par de nombreux départs anticipés en retraite des 55 ans et plus, mais aussi par des départs d'adultes dans la force de l'âge (25-54 ans), soit à cause de problèmes de santé liés au Covid-19 (Covid long), soit pour des raisons familiales (garde d'enfants, etc.). Cette situation a laissé certains secteurs exsangues (transport ferroviaire, éducation, établissements de soins pour personnes âgées notamment). En outre, des signaux de détérioration du marché du travail commencent à apparaître comme la hausse des inscriptions au chômage, la réduction du nombre d'offres d'emploi disponibles d'après l'enquête du ministère du Travail (JOLTS) ou encore l'annonce de licenciements par de grandes entreprises de la finance ou la *high tech*.

Le phénomène de la « grande démission », qui a marqué l'année 2021, au cours

5. Ce constat rejoint celui établi par Isabel Schnabel (2022), membre du Conseil exécutif de la Banque centrale européenne, à propos des entreprises européennes.

de laquelle 47,8 millions d'Américains ont quitté volontairement leur emploi, persiste en 2022 (plus de 38 millions de départs entre janvier et septembre). Les résultats d'une étude publiée dans une revue du Massachusetts Institute of Technology (MIT) attribuent à « la culture d'entreprise toxique<sup>6</sup> » la plupart des démissions de salarié-es pendant la pandémie (Sull *et al.*, 2022). Après avoir identifié que plus de 24 millions de personnes avaient quitté leur emploi entre avril et septembre 2021, les auteurs ont pu estimer le taux de départ des salarié-es au sein de 500 grandes entreprises du secteur privé. Ils ont ensuite apparié ces données avec les avis recueillis auprès de plus d'1,4 million de salarié-es sur leur environnement de travail par la plateforme de recherche d'emploi, Glassdoor, confirmant que la culture d'entreprise toxique est le premier motif de *turn-over* (*i.e.* celui qui revient le plus souvent) dans ces entreprises. Cet item a une valeur explicative 10,4 fois plus importante que les rémunérations. L'insécurité de l'emploi et les réorganisations d'entreprises arrivent au deuxième rang des motifs de *turn-over*, avec là encore une valeur explicative 3,5 fois supérieure à la question des rémunérations.

La dégradation des conditions de travail et l'importance croissante des risques psychosociaux expliqueraient donc largement le phénomène de la « grande démission ». D'où la persistance des pénuries d'emploi dans certains secteurs, notamment ceux qui exigent une interaction avec les clients. Dans le commerce de détail ou celui des loisirs et de l'hôtellerie-restauration par exemple, le nombre d'offres d'emploi disponibles demeure en effet supérieur à celui des chômeurs et les travailleuses

et travailleurs continuent d'y quitter leur emploi à un rythme soutenu. Le secteur des loisirs et de l'hôtellerie-restauration est notamment considéré par les salarié-es comme l'un des pires du point de vue de l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, avec des emplois du temps imprévisibles et des heures supplémentaires imposées. Les situations de « *burn-out* » y ont doublé durant la pandémie, les salarié-es étant confrontés à la colère des consommateurs tout en devant répondre aux exigences de sécurité sanitaire. Les hausses de salaire qui ont été accordées dans la restauration (+8,1 % au 3<sup>e</sup> trimestre 2021) pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre du secteur ne suffiront sans doute pas à ramener les démissionnaires, qui sont de surcroît prisés par des entreprises comme Amazon ou Target qui offrent des avantages sociaux (congs payés, formations universitaires, etc.) auxquels les employé-es de la restauration ne peuvent prétendre.

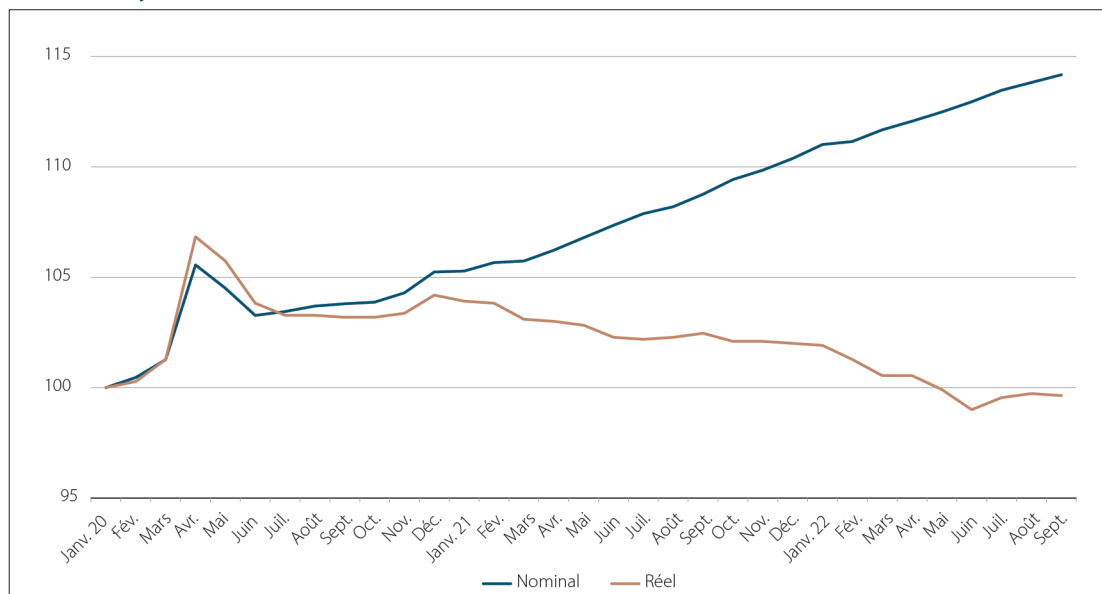
Ces tensions apparues sur le marché du travail ont permis aux travailleuses et travailleurs d'obtenir plus facilement des emplois et des hausses de salaire. Mais si les salaires nominaux ont connu une progression de +14,2 % entre janvier 2020 et septembre 2022, les salaires réels ont quant à eux baissé de -0,4 % sur la période, à cause de l'inflation qui a creusé l'écart entre ces deux indicateurs (graphique 1).

Et ce rapport de force en faveur des salarié-es ne s'est pas traduit non plus par une augmentation significative de la part des salaires dans la valeur ajoutée, passant de 62,7 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 à 62,9 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Car d'une part, les

6. L'incapacité des managers à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que leur manque de respect vis-à-vis des salarié-es, seraient selon les auteurs les principaux éléments constitutifs de cette culture toxique d'entreprise.

### Graphique 1 - Évolution du salaire horaire moyen (janvier 2020-septembre 2022)

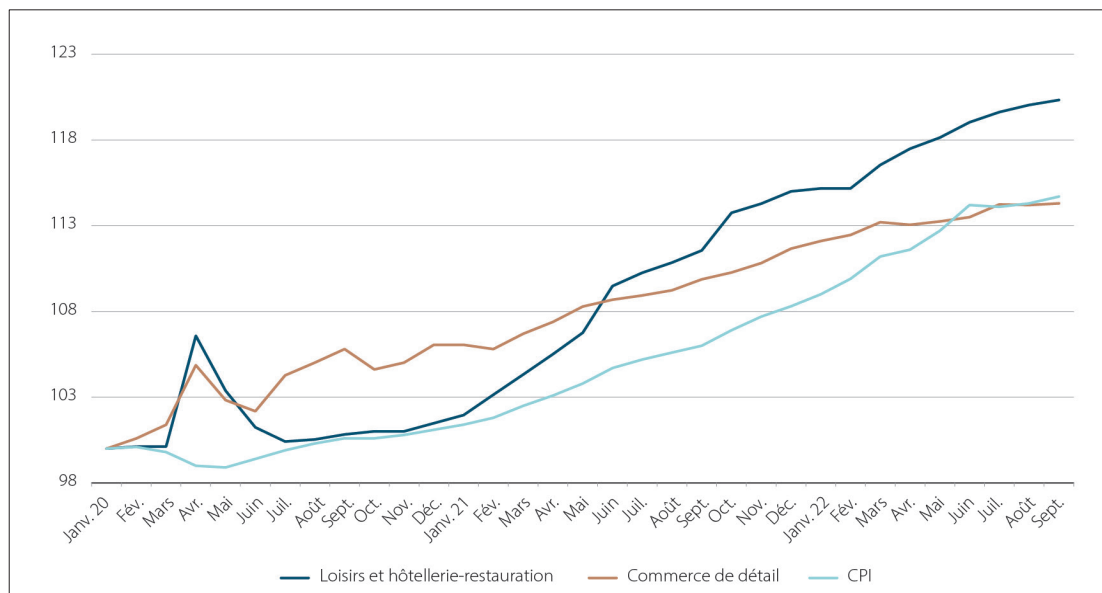
Base 100 en janvier 2020



Source : d'après les données du BLS. Le déflateur utilisé pour le calcul du salaire réel est l'indice des prix à la consommation (Consumer Price Index).

### Graphique 2 - Évolution du salaire horaire (loisirs-hôtellerie restauration et commerce de détail) et de l'indice des prix à la consommation (janvier 2020-septembre 2022)

Base 100 en janvier 2020



Source : d'après les données du BLS.



augmentations de salaire ont surtout bénéficié à ceux et celles ayant changé d'emploi et qui ont pu exercer leur pouvoir de négociation, mais ils ne représentent qu'une petite part de la main-d'œuvre. D'autre part, la forte reprise de la consommation a permis aux entreprises d'augmenter leurs prix et d'accroître leurs marges bénéficiaires. Donc ce que certain-es ont gagné en salaire, ils et elles l'ont reperdu en tant que consommateurs et consommatrices. Il y a toutefois des secteurs où les augmentations de salaire ont surpassé l'inflation comme les loisirs et l'hôtellerie-restauration ou le commerce de détail (graphique 2).

En conséquence, de nombreuses personnes en emploi cherchent à travailler davantage pour faire face à leurs dépenses courantes. Ainsi, la part des travailleuses et travailleurs occupant un second emploi a augmenté régulièrement ces deux dernières années ; elle est passée de 4,0 à 4,9 % entre avril 2020 et août 2022 puis à 4,7 % en octobre, mais surtout, le nombre de ceux et celles avec deux emplois à temps plein (soit plus de 70 heures par semaine) a atteint son pic en août 2022 (440 000), pour redescendre depuis à 347 000 en octobre.

## Le rôle primordial de la Fed dans le combat contre l'inflation

Contrairement à de nombreux pays européens, l'exécutif s'en est remis pour l'essentiel à la banque centrale pour combattre

rapidement l'inflation, quand bien même l'action de celle-ci ne peut avoir des répercussions que sur la demande, pourtant marginalement responsable de l'inflation par rapport à l'offre de biens et services (voir *supra*).

### La Fed à la manœuvre

La Fed a répondu au nouveau contexte inflationniste en durcissant fortement sa politique monétaire. La stabilité des prix est en effet sa priorité même si elle a un double mandat, de maintien du plein emploi également. La banque centrale américaine a pour ce faire procédé à six augmentations à un niveau de plus en plus soutenu de ses taux d'intérêt directeurs depuis mars 2022, pour les porter en novembre autour d'une cible entre 3,75 et 4,0 %, alors qu'ils étaient proches de zéro en début d'année 2022<sup>7</sup>. La prochaine réunion du comité de politique monétaire prévue en décembre devrait amener ces taux en fin d'année 2022 dans une fourchette de 4,0 à 4,5 % si l'inflation continue, voire s'accélère dans les prochains mois. La Fed a également annoncé lors d'une réunion de ce comité en mai son intention de diminuer à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022 le rythme de ses achats d'actifs (bons du Trésor et titres hypothécaires)<sup>8</sup> afin de réduire la taille de son bilan, qui a été multipliée par dix depuis la crise financière de 2008 et a atteint son pic au printemps 2022 (près de 9 000 milliards de dollars<sup>9</sup>), après des années de politique monétaire expansionniste (*Quantitative Easing*).

7. Une première fois de 0,25 point de pourcentage en mars 2022, une deuxième fois de 0,5 point de pourcentage en mai, puis de 0,75 point de pourcentage en juin, juillet, septembre et novembre 2022.

8. En juin, la Fed a commencé à réduire ses actifs en bons du Trésor de 30 milliards de dollars et ses titres hypothécaires de 17,5 milliards de dollars par mois puis prévoit de les réduire respectivement de 60 et de 35 milliards de dollars par mois à partir de septembre, ce qui devrait permettre de réduire son bilan de 1140 milliards de dollars par an.

9. Le taux de change dollars/euro étant fluctuant, on utilise, pour simplifier, un taux moyen de 1,04 euro pour 1 dollar. Par exemple, 9 000 milliards de dollars sont équivalents à 8 667 milliards d'euros.

Cette réponse de la banque centrale américaine vise à renchérir le coût du crédit pour décourager l'investissement des entreprises et des ménages, pour freiner la demande des consommateurs et, en conséquence, la hausse des prix mais elle risque de provoquer une hausse du chômage, voire une récession. Cette question continue de diviser les économistes, qui oscillent entre la probabilité la plus optimiste d'un atterrissage en douceur de l'économie (Janet Yellen, la secrétaire au Trésor, Brian Deese, l'actuel directeur du National Economic Council de la Maison blanche) et celle la plus pessimiste d'une récession historique (Jamie Dimon, le patron de la banque JP Morgan), voire d'une stagflation (BIS, 2022). Cependant, la probabilité d'un « atterrissage en douceur » semble de plus en plus faible, comme l'a suggéré le président de la Fed, Jérôme Powell, lors du comité de politique monétaire de septembre 2022, en assumant le risque d'une récession comme un mal nécessaire dans son combat contre l'inflation.

### ***L'action limitée de l'exécutif mais deux initiatives du Congrès***

L'exécutif a renoncé à intervenir directement à l'exception du recours historique par son ampleur à la réserve stratégique de pétrole brut pour faire baisser le prix de l'essence<sup>10</sup>, un enjeu politique ultra sensible dans la mesure où 92 % des ménages américains possèdent au moins un véhicule. Le Président Joe Biden a exploré la possibilité de baisser les droits de douane sur les produits chinois, actuellement de 20 %, imposés

par son prédécesseur, Donald Trump, une alternative à laquelle les syndicats s'opposent. Il a aussi cherché à combattre les pratiques anti-concurrentielles sur certains marchés (l'industrie de la viande notamment) de même qu'il a envisagé de suspendre l'impôt fédéral sur l'essence, mais sans grand succès auprès du Congrès. S'il n'a pu honorer la proposition démocrate de doubler le niveau du salaire minimum fédéral en le portant de 7,50 à 15 dollars l'heure dans l'American Rescue Plan promulgué en avril 2021<sup>11</sup>, il a, par décret présidentiel, porté à 15 dollars au 30 janvier 2022 (contre 10,95 dollars auparavant) le salaire minimum horaire pour toutes les firmes qui contractent avec le gouvernement fédéral. Il a aussi poussé le Congrès à adopter deux lois qui constituent une victoire historique pour les Démocrates, mais dont l'impact déflationniste à court terme est négligeable.

Le « CHIPS and Science Act » adopté fin juillet 2022 par le Congrès est destiné à renforcer l'industrie étasunienne des semi-conducteurs. Promulguée par Joe Biden le 9 août 2022, cette loi de politique industrielle est censée répondre aux problèmes des chaînes d'approvisionnement ayant provoqué une pénurie de puces électroniques. Elle vise à réduire la dépendance des États-Unis aux importations de semi-conducteurs en provenance d'Asie, et de Taïwan en particulier, qui a été source d'inflation pour le secteur automobile particulièrement affecté par les ruptures d'approvisionnement. Le Congrès a aussi approuvé une version plusieurs fois

10. En mars 2022, Joe Biden a autorisé la vente de 180 millions de barils de pétrole brut sur le marché américain pour une durée de 6 mois en puisant dans la réserve stratégique, soit près d'un tiers du stock national estimé à l'époque à 568 millions de barils. Après une baisse du prix de l'essence durant l'été, les prix sont repartis à la hausse à l'automne. Aussi a-t-il décidé en octobre 2022 d'autoriser une nouvelle vente de 15 millions de barils supplémentaires sur le marché d'ici la fin 2022.

11. Resté à 7,50 dollars l'heure depuis 2007, le salaire minimum fédéral a perdu 27 % de son pouvoir d'achat.



redimensionnée à la baisse et extirpée de la plupart des mesures sociales contenues dans la proposition de loi initiale « Build Back Better<sup>12</sup> », qui n'avait pas trouvé d'issue au Sénat à la fin de l'année 2021, et qui a été renommée opportunément « Inflation Reduction Act » (voir encadré). Toutefois, en dépit de sa nouvelle appellation, il est probable que cette loi n'aura pas d'effet immédiat sur l'inflation. Elle permettra éventuellement d'ici quelques années d'obtenir une baisse des prix de l'énergie, par la promotion des énergies renouvelables au détriment des énergies fossiles plus coûteuses, par l'accroissement de l'offre disponible en autorisant la construction de nouveaux *pipelines* ainsi qu'une réduction des dépenses de santé des assurés. Sous l'effet de la réduction du déficit budgétaire qu'elle est estimée entraîner (300 milliards de dollars sur 10 ans), elle devrait permettre de relâcher la pression de la demande et donc de réduire l'inflation selon la lettre publiée par plus d'une centaine d'économistes libéraux qui se sont prononcés en faveur de son adoption.

### Quelques actions des États fédérés et des collectivités locales contre la vie chère

Les actions immédiates contre la vie chère sont venues plutôt du côté des États et des collectivités locales. Elles ont pris la forme soit d'augmentations du salaire

minimum, soit de mesures ponctuelles en soutien au pouvoir d'achat des ménages.

Des augmentations de salaire minimum ont eu lieu dans plusieurs États et collectivités locales, à défaut d'une initiative au niveau fédéral. En 2022, un nombre record d'États et de villes ont (et vont) augmenté(r) leur salaire minimum. Au total, 21 États l'ont fait au 1<sup>er</sup> janvier 2022, dont 11 par décision législative, 9 par ajustement automatique à l'inflation<sup>13</sup> et 1 par référendum. Les nouveaux niveaux de salaire minimum varient de 9,20 dollars l'heure pour le Montana à 15 dollars l'heure pour la Californie (Cooper *et al.*, 2022). Quatre autres États ont continué à le faire au 1<sup>er</sup> juillet (Connecticut, Oregon, Nevada et Washington DC) et deux États auront à fin 2022 un salaire minimum égal ou supérieur à 15 dollars l'heure (Lathrop, 2021). 26 villes et comtés ont procédé de même au 1<sup>er</sup> janvier 2022, dont une large majorité par ajustement automatique (20), 3 par référendum et 3 par décision exécutive (ordonnance) ou législative. Parmi eux, on trouve 20 villes de Californie (Cooper *et al.*, 2022). Au total, 44 villes et comtés auront un salaire minimum supérieur à 15 dollars l'heure à fin 2022 (Lathrop, 2021). Enfin, la ville de Seattle, qui a été pionnière dans l'instauration d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure en 2014, a mis en place le premier salaire minimum pour les travailleuses et

12. Une première proposition de Build Back Better (BBB) avait été introduite à la Chambre des représentants en novembre 2021, au coût de 3 500 milliards de dollars sur dix ans. Elle comprenait alors de nombreuses mesures sociales telles que des subventions à la garde d'enfants, à la garde à domicile des personnes âgées, au logement, un congé parental payé, l'école maternelle gratuite et universelle, la gratuité des deux années universitaires dans les « *community colleges* », la couverture des frais d'optique et dentaires par Medicare, etc. Elle avait ensuite été ramenée à 1 750 milliards de dollars sous la pression de Joe Biden dans l'espoir de son adoption avant la fin de l'année 2021, en vain. Les Démocrates ont finalement décidé de relancer BBB au début de l'année 2022. Cette fois, c'est au Sénat qu'elle a d'abord été introduite et que le compromis a été trouvé en juillet 2022, avant de faire son chemin à la Chambre des représentants.

13. Au total, 12 États ont mis en place des mécanismes d'indexation automatique du salaire minimum sur l'inflation : neuf d'entre eux réalisent cet ajustement au 1<sup>er</sup> janvier, deux au 1<sup>er</sup> juillet et un au 31 décembre de chaque année.

### Encadré - L'Inflation Reduction Act

Cette loi, finalement promulguée par le Président Joe Biden le 16 août 2022 après un an et demi de négociations, prévoit des dépenses à hauteur de 433 milliards de dollars sur dix ans, soit huit fois moins que la proposition initiale de BBB (3 500 milliards de dollars). Elle contient un volet climat et un volet santé. Elle sera financée par un nouvel impôt fédéral minimal de 15 % sur les bénéfices des entreprises supérieurs à 1 milliard de dollars (au niveau du groupe). Cet impôt est actuellement de 21 % mais de nombreuses entreprises dont Amazon, AT&T, Exxon Mobil, paient un taux effectif beaucoup plus faible, voire nul, grâce à des crédits d'impôt et/ou à des manipulations comptables<sup>1</sup>. Il est également prévu d'imposer les rachats d'actions des entreprises au taux de 1 %. Ces pratiques, destinées à gonfler artificiellement le prix des actions et très répandues parmi les entreprises du S&P 500, ne sont pas soumises à l'impôt.

Le volet « climat » constitue la partie la plus importante de cette législation, du point de vue des montants engagés. Il prévoit pour 370 milliards de dollars de crédits d'impôt aux entreprises et aux particuliers dans le but de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030.

Le volet « santé », dont le coût est estimé à 64 milliards de dollars par le Congressional Budget Office (CBO), donne pour la première fois à Medicare, l'assurance publique pour les Américains âgés de 65 ans et plus, le pouvoir de négocier avec les laboratoires pharmaceutiques les prix d'un nombre limité de médicaments (dix médicaments à partir de 2026 et vingt à partir de 2029)<sup>2</sup> ; il plafonne aussi les restes à charge des assurés à 2 000 dollars par an à partir de 2025 pour les médicaments prescrits ainsi qu'à 35 dollars par mois pour l'insuline ; il exige enfin des laboratoires pharmaceutiques qu'ils accordent une remise à Medicare en cas d'augmentation du prix de leurs médicaments supérieure à l'inflation. Enfin, il prolonge de trois années supplémentaires, soit jusqu'à 2025, les subventions reçues par 13 millions d'assurés qui achètent leur couverture santé sur les marchés réglementés de l'assurance (Obamacare) et qui en ont bénéficié dans le cadre de l'American Rescue Plan de 2021, réduisant ainsi temporairement le coût de leur prime auprès des assureurs privés. Il était prévu que ces subventions arrivent à échéance fin 2022.

1. En 2019, entre 100 et 125 entreprises rapportant des bénéfices supérieurs à 1 milliard de dollars avaient un taux effectif d'imposition de moins de 5 %. Selon le Joint Committee on Taxation, ce nouvel impôt toucherait 150 entreprises environ.

2. À partir d'une liste de 50 médicaments aux prix particulièrement élevés, qui sont sur le marché depuis au moins 9 ans et pour lesquels il n'existe pas de génériques.

travailleurs de la Gig économie en juin 2022, établi à 17,27 dollars l'heure.

En outre, une vingtaine d'États ont pris des initiatives pour soutenir le pouvoir

d'achat des ménages. Dix États ont temporairement réduit l'impôt sur le revenu des individus. Deux États, le Kansas et la Virginie, ont décidé d'exempter de façon permanente les magasins d'alimentation de

l'impôt sur le chiffre d'affaires (respectivement de 6,5 et 1,5 %). De nombreux autres États ont également suspendu les taxes sur les biens alimentaires et sur l'énergie<sup>14</sup>.

## Des hausses salariales sur fond de poussée des conflits et de la syndicalisation

Le contexte inflationniste accru, les tensions sur le marché du travail ainsi que la montée des conflits et de la syndicalisation ont poussé les organisations syndicales, dont le taux d'approbation par la population américaine est actuellement au plus haut depuis 1965 (71 %) <sup>15</sup>, à être plus revendicatives en matière de salaires et de primes dans la négociation collective. Il a en outre conduit certains employeurs, notamment dans les secteurs à bas salaires, à augmenter de façon unilatérale les salaires d'embauche de leurs employés.

### Des salaires en hausse, qu'ils soient négociés ou pas

La crise provoquée par la pandémie n'a pas bouleversé le processus de négociation collective aux États-Unis, qui a lieu quasi essentiellement au niveau de l'entreprise et pour une durée de 2 à 3 ans le plus souvent,

voire plus<sup>16</sup>. La survenue de la pandémie de Covid-19 et le contexte récessif de mars et avril 2020 ne paraissent pas avoir eu de répercussions majeures sur les négociations salariales opérées dans le cadre du renouvellement des conventions collectives qui arrivaient à échéance en 2020. Leur ratification s'est déroulée sans conflit majeur<sup>17</sup> et n'a pas donné lieu à des innovations particulières du point de vue de leur contenu (Sauviat, 2022). D'après les données recueillies par Bloomberg, les travailleuses et travailleurs syndiqués ont obtenu 3,1 % d'augmentation de salaire la première année du contrat en 2020 contre 3,3 % en 2018 et 2019, et 3,3 % primes incluses contre 3,7 % en 2018 et 3,6 % en 2019<sup>18</sup>.

En revanche, 2021 semble avoir été une année où les employeurs ont dû faire des concessions salariales, notamment lors de la ratification des conventions collectives du 4<sup>e</sup> trimestre<sup>19</sup> qui a connu une nette accélération de l'inflation. Les données recueillies par Bloomberg Law sur la base d'un échantillon de plus de 800 conventions collectives ratifiées en 2020 et 2021 (tableau 1) montrent que les augmentations annuelles de salaire obtenues par les organisations syndicales en 2021 sont plus élevées qu'en 2020, sur l'ensemble des trois années

14. Le Maryland, la Géorgie, le Connecticut, la Floride et l'État de New York ont suspendu la taxe sur l'essence dont certains dès mars 2022 : T. Vermeer, « State tax reform and relief enacted in 2022 », Tax Foundation, July 13, 2022, <https://bit.ly/3TyAdOz>.

15. Selon le dernier sondage Gallup de fin août 2022.

16. En 2020, 46 % des conventions collectives d'entreprise ont été signées pour une durée comprise entre 2 et 3 ans, et 27 % au-delà de 3 ans, d'après Bloomberg Law.

17. En fait, bon nombre de grèves en 2020 ont été le fait de travailleuses et travailleurs non syndiqués dans des entreprises telles qu'Amazon, McDonald's et Instacart, qui protestaient contre des conditions de travail dangereuses face à la montée de la pandémie.

18. R. Combs, « Wages hikes for union workers didn't slump much in 2020 », *Bloomberg Law Analysis*, April 13, 2021, <https://bit.ly/3gklvfm> et « Labor negotiators say 2020 didn't faze them so easily », *Bloomberg Law Analysis*, April 23, 2021, <https://bit.ly/3Dbzqcq>.

19. R. Combs, « Striketober-fueled Q4 capped huge year of walkouts », *Bloomberg Law Analysis*, January 18, 2022, <https://bit.ly/3VCXzEC>.

d'application de la convention collective. Toutefois, elles ne sont pas exceptionnelles par rapport aux années ayant précédé la pandémie (voir *supra*). C'est dans le secteur des services que ces augmentations ont été les plus fortes, là où les tensions sur l'emploi ont été particulièrement marquées, notamment dans les secteurs à bas salaires.

Le constat d'une année 2021 plus faste que 2020 en matière d'augmentations annuelles de salaire est confirmé lorsqu'on y inclut les primes accordées à la ratification de la convention collective ou les autres types de prime, mais l'industrie manufacturière passe alors devant le secteur des services (tableau 2). Toutefois, il faut rappeler que seuls 11,6 % des travailleuses et travailleurs américains sont couverts par une convention collective<sup>20</sup>.

Par ailleurs, certaines entreprises de secteurs à bas salaires (grande distribution, restauration, entreposage, etc.) ont décidé d'augmenter unilatéralement les salaires de leurs employé-es en 2021 pour répondre à des hausses de la demande et/ou à des difficultés de recrutement, voire à des menaces de syndicalisation<sup>21</sup>. Amazon, qui avait déjà fixé son salaire d'entrée dans ses entrepôts à 15 dollars de l'heure en 2018, a décidé de le porter à 17 dollars dans certains lieux, tout en offrant des primes à l'embauche jusqu'à 1 000 dollars. La chaîne de restauration Chipotle, dont le salaire d'entrée est de 11 dollars l'heure, a décidé de l'augmenter jusqu'à 18 dollars dans certains cas. La chaîne de distribution Costco a décidé de

porter le salaire d'entrée de ses employé-es à 16 dollars l'heure, les grands magasins Macy's à 15 dollars l'heure, etc. Au total, une centaine d'entreprises auraient procédé à des augmentations de leur salaire d'entrée en 2021, afin de le porter à 15 dollars minimum (Lathrop, 2021).

Alors que l'inflation a connu un rythme soutenu en 2022, venant éroder un peu plus le salaire réel des travailleuses et travailleurs américains (graphiques 1 et 2), la pression pour des augmentations de salaire reste forte. Apple, qui doit faire face à un mécontentement inhabituel de ses salarié-es (horaires de travail et protections insuffisantes notamment), a ainsi porté le salaire d'entrée dans ses magasins à 22 dollars l'heure. Galvanisés par les victoires syndicales chez Starbucks et Amazon, une centaine d'employé-es dans deux magasins d'Apple, l'un à la périphérie de Baltimore dans le Maryland et l'autre à Oklahoma City, capitale de l'Oklahoma, ont voté en faveur d'une représentation syndicale, le premier en juin et le second en octobre 2022<sup>22</sup>. La chaîne pharmaceutique Walgreens offre des primes de 30 000 à 75 000 dollars pour recruter des pharmaciens face aux difficultés de recrutement et à l'état de « *burn-out* » des employé-es en poste.

Les demandes d'augmentation de salaire risquent d'être encore plus pressantes et les organisations syndicales pourraient devenir plus exigeantes en la matière. L'un des enjeux pour elles est notamment d'éliminer les systèmes de salaire (direct et

20. Dont 7 % dans le secteur privé et 37,6 % dans le secteur public.

21. Ces augmentations sont en général progressives et ne prennent pas forcément effet à la date où la décision est prise.

22. Les employé-es du magasin de Baltimore seront représentés par l'International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), et ceux du magasin d'Oklahoma City par le Communications Workers of America (CWA).

## États-Unis

Montée des conflits, de la syndicalisation et des revendications salariales dans un contexte économique incertain

indirect) à deux vitesses, introduits dans les années 1980 dans le secteur aérien<sup>23</sup> pour abaisser le coût du travail des nouveaux embauchés, puis répandus à d'autres secteurs (automobile, transport routier, etc.) à la faveur de la crise économique et financière de 2008-2009. Un autre enjeu est de

regagner les clauses d'ajustement automatiques à l'inflation (COLA ou *cost of living allowance*), perdues à partir du début des années 1980 dans un contexte de désinflation, de récession et d'exacerbation de la concurrence, qui permettent d'ajuster automatiquement les salaires à l'augmentation

Tableau 1 - Augmentations annuelles de salaire négociées en 2020 et 2021 (hors primes)\*

En %

	2020			2021		
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
Tous secteurs	3,1	2,6	2,6	3,7	3,1	3,0
Industrie manufacturière	3,2	2,6	2,7	3,9	3,0	3,0
Hors industrie manufacturière (dont services)	3,5	2,7	2,8	4,3	3,4	3,3
États et collectivités locales	2,5	2,4	2,4	2,9	2,7	2,6

\* Les conventions collectives dans la santé et l'éducation universitaire sont incluses dans l'industrie manufacturière tandis que celles de la construction n'apparaissent que dans le total des secteurs.

Lecture : tous secteurs confondus, les salaires négociés en 2021 prévoient des augmentations de 3,7 % la première année du contrat, de 3,1 % la 2<sup>e</sup> année et de 3 % la 3<sup>e</sup> année. C'est plus qu'en 2020 où les augmentations obtenues n'avaient été que de 3,1 % la 1<sup>re</sup> année, puis de 2,6 % les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années du contrat.

Source : Quarterly Union Wage Data : Year-End 2021, Bloomberg's Law's database of wage settlements.

Tableau 2 - Augmentations annuelles de salaire négociées en 2020 et 2021 (avec primes)\*

En %

	2020			2021		
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
Tous secteurs	3,3	2,6	2,6	4,3	3,2	3,0
Industrie manufacturière	3,2	2,6	2,7	5,2	3,2	3,0
Hors industrie manufacturière (dont services)	3,5	3,3	3,4	4,8	3,4	3,3
États et collectivités locales	2,5	2,6	2,5	3,6	2,8	2,6

Source : *ibid.*

23. Ces systèmes consistent à rémunérer les nouveaux embauchés à un taux horaire moindre que celui des salariés en poste pendant une certaine période. American Airlines inaugure ce système en 1983 et sera suivi par de nombreuses compagnies du secteur aérien un an après.

des prix. La proportion de travailleuses et travailleurs couverts par de telles clauses dans les conventions collectives impliquant plus de 1 000 travailleurs du secteur privé a atteint son pic en 1976 (61 %) pour retomber à 22 % en 1995 (Devine, 1996). Aujourd'hui, cette proportion serait tout juste supérieure à 10 %<sup>24</sup>.

La nouvelle convention collective d'une durée de cinq ans obtenue par le syndicat de l'agro-alimentaire BCTGM (Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers International Union) et ratifiée par les 1 400 travailleuses et travailleurs en grève de Kellogg's en décembre 2021, qui avaient rejeté une première proposition de contrat, prévoit une clause COLA, à défaut d'augmentation de salaire la première année du contrat et un rattrapage salarial accéléré pour les nouveaux embauchés (salaire direct et indirect). De même, le syndicat de l'automobile UAW a obtenu pour les 10 000 travailleuses et travailleurs de Deere en novembre 2021, après le rejet par ces derniers de deux propositions de contrat entre l'UAW et l'employeur et une grève de cinq semaines, l'élimination d'un système de retraite complémentaire à deux vitesses et l'introduction d'une clause COLA dans la nouvelle convention collective d'une durée de 6 ans. Il sera intéressant de ce point de vue de suivre le renouvellement des conventions collectives chez les trois grands constructeurs automobiles qui doit avoir lieu en 2023. L'UAW parviendra-t-il

à les faire revenir sur les mesures de crise qu'il avait alors acceptées dans la seconde moitié des années 2000, à savoir l'introduction d'un système à deux vitesses en 2007 (Sauviat, 2008), l'abandon des clauses COLA en 2009 lors de la quasi-faillite de GM et de Chrysler (Sauviat, 2009), et des primes de partage du profit plutôt que des augmentations de salaire ?

### **Une poussée des grèves et de la syndicalisation**

Les hausses de salaire survenues en 2021 ont sans doute été portées par la montée des conflits et l'accélération de la syndicalisation qui ont marqué l'année budgétaire 2022 (1<sup>er</sup> octobre 2021-30 septembre 2022). Une brusque recrudescence des grèves<sup>25</sup> et des menaces de grève ayant bénéficié d'une large couverture médiatique a en effet eu lieu à l'automne 2021 (octobre et novembre notamment), qui a valu à cette vague de mobilisations le surnom de *Striketober*. Celle-ci s'est produite principalement à l'occasion du renouvellement des conventions collectives arrivées à expiration dans de grandes entreprises comme le fabricant de matériel agricole John Deere, où 10 000 travailleuses et travailleurs ont fait grève pour la première fois depuis 35 ans ou encore l'entreprise Kellogg's dans l'agroalimentaire où 1 400 travailleuses et travailleurs se sont mis en grève pendant près de trois mois (tableau 3).

24. H. Nolan, « One simple trick to protect workers from inflation », *In these Times*, April 26, 2022, <https://bit.ly/3srGOKx>.

25. Les grèves ont augmenté en 2021 selon les données recensées par le Bureau of Labor Statistics (BLS), qui ne retient plus que les conflits ayant impliqué 1 000 travailleuses et travailleurs et plus depuis qu'il a subi des coupes budgétaires au début des années 1980. La hausse des conflits est cependant fortement sous-estimée car près de 3/5<sup>e</sup> des travailleuses et travailleurs du secteur privé sont employés dans des entreprises de moins de 1 000 salariées. Ainsi, quand le BLS ne compte que 16 arrêts de travail en 2021, l'ILR Labor Action Tracker de l'Université Cornell enregistre 265 (260 grèves et 5 *lockdowns*), ayant impliqué environ 140 000 travailleuses et travailleurs, y compris les protestations et rassemblements comme celui des 2 000 livreurs de repas qui a eu lieu à New York durant la première moitié de l'année 2021.



Tableau 3 - Les 15 principales grèves en 2021 (dont Striketober \*)

Nombre de grévistes	Entreprise	Secteur	Lieu du conflit	Syndicat impliqué
40 000	Kaiser Permanente*	Santé	Californie	Divers
10 100	Deere & Cie*	Matériel agricole	5 États	UAW
7 000	Fred Meyer-Kroger*	Commerce de détail	Oregon	UFCW
3 000	Columbia University	Éducation	New York	UAW
2 900	Volvo Trucks North America	Automobile	Virginie	UAW
2 000	Cook County Health	Santé	Illinois	SEIU
2 200	New York University	Éducation	NYC	UAW
2 000	Associated General Contractors*	Construction	Washington	Carpenters
2 000	Mercy Hospital*	Santé	New York	CWA
1 400	Kellogg's*	Agroalimentaire	4 États	BCTGM
1 400	University of Southern California	Éducation	Californie	CNA/NNU
1 400	Hunts Point Produce Market	Commerce de gros	New York	Teamsters
1 300	Allegheni Technologies Incorporated	Métallurgie	Pennsylvanie	USWA
1 100	Warrior Met Coal	Mines	Alabama	UMWA
1 000	Nabisco		5 États	BCTGM

Source : BLS, Major Work Stoppages.

Cette vague de mobilisations soudaine, qui s'est étendue au secteur privé contrairement à 2019 et 2020 où les grèves s'étaient concentrées dans le secteur public (éducation et santé)<sup>26</sup> est la conséquence d'un mécontentement qui grondait depuis le début de la pandémie et sans doute même avant mais qui n'avait pas trouvé à s'exprimer. Le rythme et l'ampleur des grèves sont restés soutenus en 2022, dans un contexte

de forte hausse de l'inflation et d'un marché du travail tendu<sup>27</sup>. Conduits par les organisations syndicales concernées à l'occasion du renouvellement des conventions collectives d'entreprise, ces conflits n'ont pas seulement porté sur les salaires, avec des demandes d'augmentation qui tiennent compte de la hausse des prix mais aussi sur les conditions de travail, qui se sont particulièrement dégradées pour les travailleuses

26. Ces deux secteurs ont continué à connaître d'importants mouvements de grèves en 2022 à l'occasion du renouvellement des conventions collectives (grève de 6 000 enseignants et enseignantes de Seattle et grève de 15 000 infirmiers et infirmières dans une quinzaine d'hôpitaux du Minnesota en septembre 2022 notamment).

27. Selon l'ILR Labor Action Tracker de l'Université Cornell, 180 grèves ont eu lieu durant les 6 premiers mois de 2022, impliquant 78 000 travailleuses et travailleurs contre 102 grèves durant les 6 premiers mois de 2021, impliquant 26 500 travailleuses et travailleurs.

et travailleurs restés en poste durant la pandémie de Covid-19 (sous-effectif, charge supplémentaire de travail, risques sanitaires). Ces mêmes motifs ont aussi inspiré des campagnes de syndicalisation dans de nombreuses entreprises, lesquelles ont connu une forte hausse à partir de l'automne 2021, qui s'est poursuivie en 2022. Ainsi, le nombre de référendums en faveur d'une représentation syndicale a augmenté de 53 % durant l'année budgétaire 2022 par rapport à 2021 selon le National Labor Relation Board (NLRB), soit la plus forte hausse observée depuis 2016<sup>28</sup>. Les victoires syndicales historiques chez Starbucks en décembre 2021 et chez Amazon en avril 2022 en sont l'illustration (Sauviat, 2022). Ce mouvement a fait boule de neige avec la reconnaissance pour la première fois d'un syndicat indépendant dans deux supermarchés de la chaîne Trader Joe's (Trader Joe's United), créé sur le modèle de celui d'Amazon durant l'été 2022.

Par ailleurs, des grèves ont aussi eu lieu dans des entreprises sans implantation syndicale, notamment dans la restauration rapide (McDonald's, Burger King, Wendy's et Portillo). Selon la base de données tenue par l'Institut des relations professionnelles de l'Université de Cornell (Labor Action Tracker), 87 grèves ont été déclenchées par des travailleuses et travailleurs non syndiqués en 2021, soit près d'un tiers du total des grèves recensées<sup>29</sup>. Ces initiatives sont en partie le résultat des mobilisations de

travailleuses et travailleurs à bas salaire qui ont eu lieu sous la pression du mouvement Fight for \$15 (Sauviat, 2016), qui a fêté son 10<sup>e</sup> anniversaire en 2022. Plusieurs mobilisations ont également été menées par les travailleuses et travailleurs de plateforme<sup>30</sup>.

## Conclusion

La hausse des taux d'intérêt par la Fed a conduit à l'appréciation du dollar (valeur refuge) et devrait contribuer à ralentir l'économie, mais aussi à réduire l'inflation en faisant baisser le prix des biens et services importés. Jusqu'à présent, le marché du travail reste robuste avec un taux de chômage qui reste proche de son plus bas niveau historique, en octobre 2022 (3,7 %), combiné à un nombre substantiel de créations d'emplois (261 000 en octobre 2022). Face à cette situation de quasi-plein emploi, la pression à la hausse des salaires se poursuit dans le secteur privé, même si la croissance du salaire horaire moyen observe un ralentissement depuis août 2022 (+0,3 % en août et septembre, +0,4 % en octobre contre 4,4 % en juillet). Compte tenu des anticipations d'inflation, on peut penser que les organisations syndicales vont s'employer à maintenir la pression à l'occasion du renouvellement des conventions collectives, dans les secteurs privé et public. Mais une détérioration du marché du travail pourrait remettre en cause leur pouvoir de négociation.

28. « Election Petitions Up 53%, Board Continues to Reduce Case Processing Time in FY22 », *NLRB News Releases*, October 6, 2022. Le NLRB est l'agence gouvernementale chargée de superviser les élections syndicales.

29. <https://bit.ly/3s9yuU9>.

30. Des chauffeurs travaillant pour Uber et Lyft ont fait une journée de grève en Californie en juillet 2021 pour protester contre leurs conditions de travail et en faveur du PRO Act, une proposition de loi visant à faciliter la syndicalisation. À New York, 2 000 livreurs travaillant pour Uber Eats, DoorDash, GrubHub et Relay ont défilé dans les rues de la ville le 21 avril 2021 pour réclamer de meilleurs salaires et conditions de travail, notamment l'accès à des toilettes et une protection contre les agressions.

Or affaiblir le marché du travail et freiner la hausse des salaires sont précisément les deux objectifs auxquels s'attelle la politique agressive de hausse des taux d'intérêt de la Fed, au risque d'une entrée en récession que nombre d'observateurs prédisent pour 2023, malgré les projections du Bureau of Economic Analysis qui annonce une croissance du PIB de 2,6 % pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2022. L'objectif de la banque centrale américaine est en effet de ramener l'inflation autour de sa cible officielle en matière de stabilité des prix (2 %) et d'éviter le déclenchement, tant redouté, d'une spirale prix-salaire et prix-profits aboutissant à une sévère récession, comme l'économie américaine en a connue dans les

années 1980. Cependant, si l'inflation est davantage causée par des problèmes liés à l'offre qu'à la demande, la réponse de la Fed risque d'apparaître insuffisante, sinon disproportionnée et demanderait d'être complétée par des politiques visant à prévenir les pénuries d'offre de biens et de services causées par les perturbations des chaînes mondiales d'approvisionnement. Autrement dit, la lutte contre l'inflation exigerait pour être efficace une coordination étroite entre politique monétaire et politique budgétaire, et pour cette dernière, des politiques ciblées en faveur des ménages les plus défavorisés.

*Achévé de rédiger le 15 novembre 2022*

**Sources :**

- Artus P. (2022), « Pourquoi l'attitude différente de la Banque centrale aux États-Unis et dans la zone euro? », *Flash Économie*, n° 581, Natixis, 4 août, <http://bit.ly/3GiUX9O>.
- Barnichon R., Shapiro A. H. (2022), « What's the best measure of economic slack? », *FRBSF Economic Letter*, n° 2022-04, February 22, <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/el2022-04.pdf>.
- BIS (2022), *Annual Economic Report*, Bank for International Settlements, June 26, <https://www.bis.org/publ/arpdf/ar2022e.pdf>.
- Bivens J. (2022), « Corporate profits have contributed disproportionately to inflation. How should policymakers respond? », *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, April 21, <https://bit.ly/3S9vv8N>.
- Caldara D., Conlisk S., Iacoviello M., Penn M. (2022), « The effect of the war in Ukraine on global activity and inflation », *FEDS Notes*, May 27, <https://doi.org/10.17016/2380-7172.3141>.
- CBO (2022), *How Inflation Has Affected Households at Different Income Levels Since 2019*, Congressional Budget Office, September, <https://www.cbo.gov/system/files/2022-09/58426-Inflation.pdf>.
- Cooper D., Faries K., Martinez Hickey S. (2022), « Twenty-one states raised their minimum wages on New Year's Day: Federal action is still needed », *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, January 6, <https://bit.ly/3CDRzTe>.
- Devine J. (1996), « Cost-of-living clauses: Trends and current characteristics », *Compensation and Working Conditions*, Monthly Labor Review, December, p. 24-29, <https://bit.ly/3MHFa5s>.
- Lathrop Y. (2021), *Raises From Coast to Coast in 2022*, National Employment Law Project, December, <https://bit.ly/3gdMBFf>.
- Philippon T. (2019), *The Great Reversal – How America Gave Up on Free Markets*, Cambridge, Belknap Press.
- Santacreu A. M., LaBelle J. (2022), « Supply chain disruptions and inflation during COVID-19 », *Federal Reserve Bank of St. Louis Economic Synopses*, n° 2022(11), May 12, <https://doi.org/10.20955/es.2022.11>.

- Sauviat C. (2008), « États-Unis : restructurations et négociations collectives chez les trois grands de l'automobile américaine : un véritable tournant », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier, p. 17-32, <http://bit.ly/2Ivu03H>.
- Sauviat C. (2009), « États-Unis : à crise sans précédent, mesures sans précédent mais business as usual », n° spécial, « Les acteurs sociaux face à la crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121, novembre, p. 50-60, <https://bit.ly/3gkozZx>.
- Sauviat C. (2016), « États-Unis : flexibilité et performance du marché du travail : une relation équivoque », dossier « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 154-171, <https://bit.ly/3vUMnqy>.
- Sauviat C. (2021), « États-Unis : à crise et relance budgétaire inédites, marché du travail sous tension et résurgence des conflits », n° spécial, « Des mesures inédites face à la crise liée au Covid-19 : le grand retour de l'État », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 176, décembre, p. 95-113, <https://bit.ly/3PEn05w>.
- Sauviat C. (2022), « États-Unis : deux victoires syndicales historiques chez Starbucks et Amazon. Et après ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 178, juin, p. 47-60, <https://bit.ly/3S8FHhW>.
- Schnabel I. (2022), « The globalisation of inflation », Speech at the Conference organised by the Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management, Vienna, May 11, <https://bit.ly/3D81L8c>.
- Shapiro A. H. (2022), « How much do supply and demand drive inflation? », *FRBSF Economic Letter*, n° 2022-15, June 21, <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/el2022-15.pdf>.
- Storm S. (2022), « Inflation in the time of Corona and war », *Working Paper*, n° 185, Institute for New Economic Thinking, May 30, <https://doi.org/10.36687/inetwp185>.
- Sull D., Sull C., Zweig B. (2022), « Toxic culture is driving the Great Resignation », *MIT Sloan Management Review*, January 11, <https://bit.ly/3eLqAxx>.