

États-Unis

Des négociations collectives sous contraintes dans le fret ferroviaire

Catherine SAUVIAT

Le conflit dans le fret ferroviaire qui a eu lieu dans la seconde moitié de l'année 2022, à l'occasion du renouvellement de la convention collective de branche, a non seulement porté sur les salaires mais aussi et surtout sur les conditions de travail (notamment sur les congés maladie rémunérés). Ce conflit a pris un tour spécifique dans la mesure où les négociations collectives dans le secteur sont régies par le Railway Labor Act (RLA). En vertu de cette loi qui date de 1926 et face à l'impasse des négociations et de la médiation fédérale, le Président Joe Biden s'est résolu à faire intervenir le Congrès, déniait de fait l'exercice du droit de grève aux nombreux travailleurs syndiqués du secteur.

The dispute in the rail freight sector in the second half of 2022 surrounding the renewal of the sector-wide collective bargaining agreement, revolved not only around wages but also, and in particular, working conditions (including paid sick leave). The dispute took a peculiar turn owing to collective bargaining in the sector being governed by the Railway Labor Act (RLA). Pursuant to this act, dating back to 1926, given the impasse in negotiations and federal mediation of the dispute, President Joe Biden decided to call on Congress to intervene, amounting to a de facto denial of the right to strike for a number of unionized workers in the sector.

Catherine Sauviat est chercheuse associée à l'Ires.

Le conflit dans le fret ferroviaire a eu lieu dans la seconde moitié de l'année 2022, à l'occasion du renouvellement de la convention collective de branche qui implique les nombreuses entreprises privées opérant dans le secteur et plus d'une dizaine de syndicats de métier¹. Ce conflit est emblématique des revendications syndicales apparues depuis la crise sanitaire et en réponse au nouveau contexte inflationniste (Ires, 2022 ; Sauviat, 2022). Il a en effet non seulement porté sur les salaires mais aussi et surtout, sur la qualité de vie au travail, à savoir l'organisation du travail (emplois du temps, temps de présence, etc.) et en particulier les arrêts maladie. Ce conflit a en même temps pris un tour spécifique dans la mesure où les négociations collectives dans le secteur ne sont pas soumises au National Labor Relations Act (NLRA) de 1935 ou loi Wagner, qui régit généralement les relations professionnelles des entreprises du secteur privé. Dans les chemins de fer comme dans le transport aérien et en dépit de l'appartenance des opérateurs de fret ferroviaire et des compagnies aériennes au secteur privé, celles-ci sont en effet réglementées par le Railway Labor Act (RLA), promulgué en 1926, soit près de dix ans avant le NLRA (voir l'encadré). Compte tenu du caractère stratégique de ces deux moyens de transport pour le commerce intérieur interétatique, cette loi prévoit une médiation fédérale en cas de blocage des négociations collectives

et la Cour suprême a autorisé de son côté une intervention du Congrès en cas d'échec de la médiation.

Les négociations pour le renouvellement du précédent accord collectif dans le fret ferroviaire, qui couvrait la période 2015-2019, ont commencé en novembre 2019, puis se sont enlisées. Elles ont ensuite connu un temps fort entre l'été et la fin de l'année 2022, assorti de menaces de grève. Elles ont impliqué les employeurs et les syndicats de métier du secteur regroupés au sein de coalitions. Du côté des employeurs, le National Carriers' Conference Committee (NCCC) représente à la fois les gros opérateurs de fret œuvrant sur une grande partie du territoire des États-Unis ainsi qu'une kyrielle de compagnies de plus petite taille à vocation plus régionale. Le NCCC négocie pour l'ensemble de ces opérateurs. Du côté syndical, la Coordinated Bargaining Coalition (CBC) rassemble environ 80 000 salariés du secteur et négocie au nom des onze syndicats de métier qu'elle représente², qui sont de taille très hétérogène et qui regroupent des travailleurs aux profils professionnels variés. Deux autres syndicats, parmi les plus importants en termes de membres³, négocient cependant sous une coalition spécifique (BMWED/SMART-MD). Cet éclatement syndical, même si la plupart appartiennent à l'American Federation of Labor – Congress of

1. Les chemins de fer (dont le fret ferroviaire) sont l'un des rares secteurs aux États-Unis où la négociation collective a lieu non pas au niveau de l'entreprise mais à celui de la branche.

2. American Train Dispatchers Association (ATDA), Brotherhood of Locomotive Engineers and Trainmen (BLET), Brotherhood of Railroad Signalmen (BRS), International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW), International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers (IBB), International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), National Conference of Firemen & Oilers, 32BJ, SEIU (NCFO), International Association of Sheet Metal, Air, Rail and Transportation Workers - Transportation Division (SMART-TD), Transportation Communications Union/IAM (TCU) et Transport Workers Union of America (TWU).

3. Brotherhood of Maintenance of Way Employees Division of the International Brotherhood of Teamsters (BMWED-IBT), International Association of Sheet Metal, Air, Rail and Transportation Workers - Railroad, Mechanical and Engineering Department (SMART-MD).

Encadré - Le Railway Labor Act (RLA) et les relations professionnelles dans les chemins de fer

Les relations professionnelles dans le rail (et le transport aérien) sont régies par le RLA, une loi adoptée en 1926 afin d'éviter la reproduction de grèves comme celles qui avaient éclaté à la fin du XIX^e siècle (en 1878 puis en 1894) à la suite de coupes dans les salaires des travailleurs. Elles avaient eu pour effet de paralyser le fonctionnement des chemins de fer au plan national et avaient alors conduit le gouvernement fédéral à envoyer l'armée. Les menaces de grèves répétées durant et après la première guerre mondiale par un mouvement syndical devenu plus revendicatif ont aussi contribué à l'adoption de cette loi. En 1916, les syndicats des chemins de fer, parmi les plus puissants du pays à l'époque, réclamaient la journée de 8 heures de travail qu'ils obtinrent la même année (Adamson Act) et qui devint la première loi de réglementation de la durée du travail aux États-Unis. La menace de l'éclatement d'une grève en 1917, année d'entrée en guerre des États-Unis, poussa le gouvernement de l'époque à nationaliser les compagnies de chemin de fer, vitales à l'effort de guerre. Mais cette nationalisation fut de courte durée. Elle prit fin en 1920, à la suite d'une grève soudaine et dure qui éclata à l'été 1922, et qui ne s'acheva qu'après l'incarcération de ses principaux *leaders*. Le Congrès adoptera quelques années après le RLA (Elrod, Lichtenstein, 2022).

En vertu de cette loi qui a créé le National Mediation Board (NMB) en vue de faciliter les négociations dans le transport ferroviaire et aérien, les deux parties se voient imposer une période de conciliation de 30 jours s'ils ne parviennent pas à un accord lors du renouvellement de leur convention collective. En cas d'impasse, le Président des États-Unis peut repousser toute demande de grève pendant 2 mois (60 jours) en nommant un Conseil présidentiel d'urgence (PEB) chargé d'émettre des recommandations pour débloquer les négociations. Faute de l'accord des parties sur les recommandations du PEB, qui sont non contraignantes, les syndicats sont autorisés à faire grève. Le Congrès peut de son côté empêcher le déclenchement d'une grève en prolongeant les périodes de médiation, en exigeant un arbitrage obligatoire, ou en appliquant les recommandations du PEB.

Donc si le RLA protège le droit de grève des employés des chemins de fer (et du transport aérien), ce droit est plus hypothétique que réel. De fait, il est rarement exercé en pratique, car il est limité par les pouvoirs dévolus au Président et au Congrès lors de la survenue de conflits dans ces deux secteurs. Ainsi, le Congrès est intervenu plusieurs fois pour repousser des grèves dans les chemins de fer ou imposer la signature du contrat aux organisations syndicales malgré leur rejet de la proposition d'accord ; de même, plusieurs Présidents ont pris des mesures pour empêcher les grèves d'advenir (Harry Truman en 1950, Lyndon Johnson dans les années 1960 et Barack Obama en 2011). La grève la plus récente dans le secteur remonte à 1991 et a duré 24 heures. Elle a été stoppée par une décision du Congrès et le Président en exercice, George H. W. Bush, a exigé par voie législative que les travailleurs reprennent le travail.

Industrial Organizations (AFL-CIO), rend le processus de négociation collective particulièrement complexe bien que débouchant rarement sur des grèves.

Face à l'impasse des négociations, le Président Joe Biden, qui aime à se présenter comme le Président le plus « pro-syndical », a longtemps hésité à intervenir. Il s'y est finalement résolu face aux préavis de grève déposés par certains syndicats et aux conséquences dommageables pour l'économie américaine et le commerce intérieur (interétatique) qu'une grève d'une telle ampleur aurait pu engendrer, a-t-il argué. Après l'échec d'une première médiation, il a nommé un Conseil présidentiel d'urgence (Presidential Emergency Board – PEB) chargé de débloquer la situation en faisant ses propres recommandations pour le contrat collectif. Après leur rejet par vote de quatre organisations syndicales, il a fini par demander au Congrès d'intervenir pour mettre fin à ce conflit, obliger les parties à accepter sa version des termes du contrat, en déniait de fait l'exercice du droit de grève aux travailleurs syndiqués du secteur.

Les conditions de travail, principal enjeu de la négociation

La négociation collective dans le fret ferroviaire est l'une des plus importantes du secteur privé, qui a impliqué environ 115 000 travailleurs du rail en 2022. C'est aussi l'une de celles qui a lieu dans l'un de ses secteurs les plus syndicalisés, mais où le droit de grève (un levier potentiel pour la négociation), bien qu'autorisé théoriquement, est

fort limité dans les faits, comme souligné dans l'encadré. En outre, la négociation y a un caractère stratégique dans la mesure où le rail constitue le deuxième mode de transport d'importance aux États-Unis après la route⁴ mais qu'il compte surtout pour 40 % du transport longue distance de nombreux matériaux et équipements (charbon, bois de construction, automobiles et pièces détachées, produits chimiques, minerais) et pour 95 % de l'éthanol utilisé dans l'essence.

Les gros opérateurs de fret ferroviaire comme BNSF Railway Company, CSX Transportation, Kansas City Southern Railway Company (KCS), Norfolk Southern Railway Company (NS), Union Pacific Railroad Company (UP) ont mis au point des pratiques de gestion des flux et partant, des formes de mobilisation de leur main-d'œuvre visant à maximiser l'efficacité de leurs infrastructures et actifs physiques (nombre de trains en circulation et temps d'arrêt dans les dépôts ou les terminaux). Ces pratiques, connues sous le nom de « Precision Scheduled Railroading » et initiées par BNSF en 2017, ont pour but de réduire leurs dépenses d'exploitation et d'optimiser leurs opérations, notamment de délivrer les marchandises directement d'un point à un autre sans arrêt ou passage du train par un dépôt. Elles permettent de transporter autant, sinon plus de marchandises, avec des trains plus longs, *via* la consolidation des réseaux de chemins de fer (élimination des petites lignes peu efficaces) intervenue après la déréglementation du secteur en 1980 lors de l'adoption du Staggers Rail Act⁵. Cette stratégie a eu pour résultat de rendre ces compagnies

4. En 2018, 2 032 milliards de tonnes de marchandises par mille étaient transportées par la route contre 1 730 milliards par le rail : voir J. DeManuelle-Hall, « Rail unions are bargaining over a good job made miserable », *Labor Notes*, February 2, 2022, <http://bit.ly/3ZZsoW9>.

5. Il n'y a plus aujourd'hui que sept grandes compagnies de fret ferroviaire contre 33 compagnies existantes en 1980.

ferroviaires très profitables, de même que la concentration qui s'est opérée dans le secteur et qui a abouti à la constitution de duopoles régionaux (CSX et NS à l'est, UP et BNSF à l'ouest, séparés en gros par le Mississippi). Ces compagnies ferroviaires ont ainsi connu une augmentation de leurs profits de 676 % de 2004 à 2021 (PEB, 2022). Ce qui a donné lieu à la distribution de liquidités aux actionnaires (rachats d'action et dividendes) d'un montant de 183 milliards de dollars, soit 168 milliards d'euros, depuis 2010.

La mise en œuvre de ces pratiques de gestion est la principale cause de réduction drastique des effectifs par les principaux opérateurs ces dernières années. Selon le Bureau of Labor Statistics (BLS) du ministère du Travail, le secteur aurait connu un déclin de l'emploi de plus de 20 % de novembre 2018 à décembre 2020, les travailleurs affectés à la maintenance des trains étant parmi les catégories professionnelles les plus touchées⁶. Le « Surface Transportation Board », l'administration qui régleme le secteur des chemins de fer, a déclaré dans une audition publique qu'au cours des six dernières années, les plus grands opérateurs de fret⁷ avaient licencié 29 % de la main-d'œuvre

du secteur (environ 45 000 salariés). Les employeurs des chemins de fer ont en effet commencé à licencier leurs effectifs avant la survenue de la pandémie de Covid-19, ce que traduit la baisse des effectifs à partir de novembre 2018 et son accélération lors de la pandémie, notamment en avril et mai 2020.

Les syndicats n'ont eu de cesse de dénoncer cette situation de sous-effectif, qui a poussé les opérateurs de fret à exiger une politique de présence draconienne à leur personnel⁸ et qui a accru de fait la pression sur les travailleurs restés en poste. Le nouveau mode de gestion des opérateurs de fret ferroviaire (Precision Scheduled Railroading) oblige leurs employés à faire du travail posté pendant 12 heures et durant 14 jours consécutifs, entraînant parfois des surcharges de travail non réalistes. Ces travailleurs sont en outre mobilisables sur appel, 365 jours sur 365. Ils font entre 70 et 90 heures par semaine lorsqu'ils sont en service, souvent loin de leur domicile. Or les chemins de fer sont parmi les rares secteurs dont les entreprises ne proposent sans exception aucun jour d'arrêt maladie rémunéré à leurs salariés, alors qu'il n'existe toujours pas de garantie fédérale pour ce type de congés⁹.

6. BLS, « Employment in rail transportation heads downhill between November 2018 and December 2020 », *Monthly Labor Review*, October 2021, <http://bit.ly/3wqEiLk>.

7. BNSF, Union Pacific, CSX, Norfolk Southern.

8. En 2020, juste avant la pandémie de Covid-19, Union Pacific a mis en place une nouvelle politique de présence qui pénalise sévèrement les travailleurs qui prennent des jours de congé de façon inattendue. Début 2022, BNSF a annoncé à son tour une nouvelle politique d'organisation du travail qui menace les travailleurs qui ne se conformeraient pas à l'emploi du temps prévu.

9. Le Family and Medical Leave Act, promulgué en 1993, n'accorde en effet que 12 jours de congés maladie par an aux salariés mais sans qu'ils soient rémunérés, et à condition que les entreprises emploient plus de 50 salariés et que ces derniers aient effectué un certain nombre d'heures travaillées. Les congés maladie rémunérés peuvent être néanmoins proposés par les entreprises sur la base du volontariat ou bien par les États et collectivités locales (par le législateur ou l'exécutif régional). Mais ceux-ci sont calculés sur la base du nombre d'heures de travail effectuées, généralement 1 heure de congé pour 30 heures travaillées, avec un plafond d'une semaine de congés par année de travail pour 40 heures par semaine (ou de 9 mois par an en moyenne). Ce qui laisse peu de flexibilité aux salariés dépourvus de congés maladie payés (77 % des travailleurs du secteur privé), qui répondent alors à des urgences médicales en étant obligés de faire un sacrifice financier.

Dennis Pierce, le président de l'un des plus importants syndicats du secteur impliqués dans les négociations (BLET, affilié aux Teamsters), a déclaré que les conditions de travail y étaient vraiment toxiques¹⁰, même si le salaire moyen d'un conducteur de train est de 67 660 dollars (62 019 euros) et d'un ingénieur de 73 490 dollars (67 363 euros) en 2021, selon le BLS. Ainsi, pour leurs besoins courants inattendus (maladie du travailleur ou d'un membre de la famille), les salariés du secteur ne peuvent faire autrement que puiser dans leur stock de congés payés sauf à avoir programmé ces arrêts longtemps à l'avance et/ou sont pénalisés.

La taille des équipages des trains, négociée localement sur chaque ligne de chemin de fer, a constitué l'autre gros point d'achoppement dans les négociations. Pour maximiser l'utilisation des trains, les opérateurs de fret ne recourent plus qu'à la présence d'une seule personne par train depuis une décennie environ (un ingénieur à bord) alors qu'aux yeux des syndicats, deux personnes seraient nécessaires pour assurer la sécurité du trafic.

Une négociation sous forte ingérence fédérale

Après l'échec de la médiation opérée par le NMB, l'instance fédérale de médiation chargée de réguler les conflits dans le transport ferroviaire et aérien sous le RLA (voir l'encadré), celle-ci a recommandé à la Maison-Blanche la mise en place d'un nouveau PEB pour tenter de sortir de l'impasse

dans laquelle les négociations se sont enlisées. Mais cette instance fédérale n'est pas parvenue à mettre d'accord les parties prenantes au conflit et le Président Joe Biden a dû en appeler au Congrès pour éviter une grève aux effets potentiels dévastateurs pour l'économie, privant ainsi les organisations syndicales de leur principal levier de négociation.

De l'échec de la médiation nationale...

Dans les chemins de fer, les accords collectifs n'ont pas à proprement parler de date d'expiration contrairement aux autres accords du secteur privé. Ils sont renouvelés tous les cinq ans environ. Après l'échec d'une tentative de négociation pour le renouvellement de leur convention collective qui aura duré plus de deux années (de novembre 2019 à janvier 2022), les treize syndicats du rail appartenant aux deux coalitions syndicales séparées (CBC et BMWED/SMART-MD) mais agissant de façon unitaire et les principales compagnies privées de chemin de fer du pays, représentées par le NCCC, ont demandé la médiation du NMB¹¹ en début d'année 2022.

Le processus de médiation a échoué à aboutir à un nouvel accord entre les parties, qui y ont mis fin début juillet 2022. Deux syndicats, BLET et BMWED, se sont alors prononcés en faveur de la grève à une forte majorité, soutenus par Railroad Workers United (RWU), une organisation militante intersyndicale créée en 2008 qui

10. Dans le classement 2020 de Glassdoor, un site Internet où les travailleurs et travailleuses évaluent leurs employeurs, trois compagnies de chemins de fer apparaissaient parmi les cinq pires entreprises des États-Unis où travailler.

11. Le National Mediation Board est composé de 3 membres nommés par le Président et confirmés par le Sénat. Depuis décembre 2021, les Démocrates y ont la majorité.

réunit des travailleurs du rail en Amérique du Nord sans être toutefois partie prenante des négociations¹². Le contexte d'inflation croissante, la pandémie de Covid-19 et le manque d'effectifs qui en a résulté ont contribué à durcir les négociations. Le faible nombre de jours de repos accordés, l'absence de jours de congés maladie rémunérés ainsi que la pénalisation de ceux pris mais non programmés à l'avance ont cristallisé les mécontentements. Face à cet échec, le NMB a recommandé au Président Joe Biden la constitution d'un PEB, qu'il a institué le 18 juillet, afin d'éviter une grève qui aurait entraîné l'ensemble des organisations syndicales (par solidarité¹³) et qui aurait eu en conséquence des répercussions dommageables sur l'économie, à cause des interruptions des chaînes d'approvisionnement qu'elle aurait provoquées. Ce panel fédéral, composé de trois juristes, a été

chargé d'examiner les tenants et aboutissants de la dispute, empêchant légalement les parties d'agir (grève pour les syndicats, *lock-out* pour les employeurs).

... aux recommandations du Presidential Emergency Board

Après un mois de travaux, le PEB a remis son rapport de 124 pages le 16 août. Il a recommandé des augmentations de salaire de 22 % sur 5 ans (2020-2024), d'une ampleur qui varie selon les années de validité du contrat, ainsi que 1 000 dollars de prime par an. Ces recommandations, bien qu'apportant des hausses substantielles de salaire, se sont avérées inférieures aux demandes syndicales hors prime (28 % sur 5 ans) mais supérieures aux augmentations proposées par les employeurs (16 %) (tableau 1).

Tableau 1 - Les positions des parties prenantes et les recommandations du Presidential Emergency Board (PEB) en matière d'augmentation de salaire

En % (sauf mention contraire)

Date d'effet des mesures	Propositions des employeurs	Propositions des syndicats	Recommandations du PEB
7 janvier 2020	2,0	6,0	3,0
7 janvier 2021	3,0	6,0	3,5
7 janvier 2022	6,0	8,0	7,0
7 janvier 2023	3,0	4,0	4,0
7 janvier 2024	2,0	4,0	4,5
5 ans	16,0	28,0	22,0
Bonus (en dollars)	1 000 dollars à la ratification	-	1 000 dollars chaque année

Source : PEB (2022).

12. La principale revendication de RWU est notamment que les chemins de fer (re)deviennent publics, à l'instar d'un certain nombre d'industries de réseaux aux États-Unis comme la gestion de l'eau, des autoroutes ou des aéroports.

13. Les membres des syndicats non grévistes ne s'autorisent généralement pas à franchir les piquets de grève des organisations grévistes (Goldman, 2022).

Le PEB a également posé des limites à l'accroissement des coûts de santé pour les travailleurs des chemins de fer, en recommandant une participation à la prime d'assurance santé plafonnée à 15 %. Toutefois, il n'a pas répondu aux demandes syndicales concernant l'allongement du nombre de jours de congés rémunérés (14 jours contre 11 actuellement), l'instauration d'arrêts maladie rémunérés, et l'augmentation de la taille des équipages.

Finalement, employeurs et syndicats sont parvenus à la mi-septembre à un accord, rétroactif depuis le 1^{er} janvier 2020, avec l'aide de l'administration Biden. Les termes de cet accord reprennent les recommandations émises par le PEB, avec cependant quelques améliorations : un jour additionnel d'arrêt maladie non rémunéré, et trois jours par an de congés (non rémunérés) pour raisons médicales (rendez-vous chez le médecin), devant être posés 30 jours à l'avance (contre 15 initialement demandés par les syndicats) sous peine de sanctions disciplinaires.

... pour finir par l'intervention du Congrès

Le rapport du PEB a mis fin à l'unité des syndicats. La plupart d'entre eux, soit huit syndicats, ont approuvé les recommandations émises par le panel fédéral puis l'accord finalement trouvé à la mi-septembre. Ainsi, les membres de quatre petits syndicats ont commencé à le ratifier (Transportation Communications Union, Brotherhood of Railway Carmen, IBEW et ATDA), suivis par quatre autres syndicats dont BLET, le plus important d'entre eux, qui représente 24 000 ingénieurs, et IAMAW, NFCO et TWU. Mais les membres de quatre autres

syndicats dont deux parmi les plus représentatifs l'ont finalement rejeté (BMWED et SMART-TD dotés respectivement de 23 000 et 28 000 membres, ainsi que IBB et BRS), lesquels représentent au total 55 % de la main-d'œuvre syndiquée du secteur. Leur vote exposait ainsi le rail à un risque de grève généralisée à partir du 9 décembre¹⁴. Le point d'achoppement et de frustration des membres syndiqués ne concernait pas les salaires mais là encore, l'absence d'une garantie pour les arrêts maladie et la politique draconienne de présence au travail exigée des employeurs.

Face au risque d'une grève majeure, dont le coût estimé par l'organisation patronale des chemins de fer se serait élevé à plus de 2 milliards de dollars (soit 1,83 milliard d'euros), Joe Biden a demandé au Congrès le 28 novembre de légiférer dans un temps record, sans toutefois apporter de modifications majeures à l'accord préliminaire trouvé par son administration à la mi-septembre 2022. La Chambre des représentants a approuvé la proposition d'accord le 30 novembre tout en adoptant un amendement séparé qui accorde sept jours supplémentaires rémunérés d'arrêt maladie. Le lendemain, 1^{er} décembre, le Sénat approuvait l'accord mais rejetait la proposition de la Chambre concernant les sept jours d'arrêt maladie rémunérés. Et le surlendemain, le 2 décembre, le Président Joe Biden promulguait la loi, entérinant l'accord préliminaire de septembre 2022.

Conclusion

Les syndicats ont vivement critiqué l'appel de Joe Biden à l'action législative du

14. Les membres de l'IAM District 19 (représentant 4 900 travailleurs), qui avaient été les premiers à le faire à la mi-septembre, ont finalement ratifié l'accord début novembre.

Congrès afin de résoudre le conflit, qui vient fortement interférer dans leurs échanges contractuels et entraver leur capacité de négociation. Il est clair que les perspectives des élections de mi-mandat ont pesé dans sa décision, même si l'actuel Président a pris publiquement position en faveur de congés maladie rémunérés. En même temps, il est tout aussi évident que la multitude de syndicats de métier organisés dans deux coalitions syndicales distinctes n'a pas joué en faveur d'une unité syndicale dans la négociation face aux compagnies ferroviaires, qui aura duré plus de trois ans au total. Enfin, la contestation syndicale à l'accord se poursuit. Le plus important syndicat du secteur, SMART-TD, qui a rejeté l'accord, a organisé le 13 décembre des rassemblements dans onze États et Washington DC, demandant au Président Joe Biden d'intervenir sur la question des congés maladie rémunérés. Les membres du BLET, le deuxième syndicat du secteur par sa taille, ont sanctionné leur président, Dennis Pierce, qui a mené les négociations et qui les a incités à signer l'accord, en lui préférant un nouveau président à la mi-décembre 2022 au profil plus offensif.

L'AFL-CIO, par la voix de sa présidente, Liz Schuller, a de son côté préféré mettre en valeur les gains salariaux obtenus, tout en mentionnant son regret que les jours

supplémentaires d'arrêt maladie ne figurent pas dans l'accord final, confirmant ainsi l'alliance historique du mouvement syndical américain avec le Parti et les Présidents démocrates. Toutefois, la fédération des transports de la centrale a fait savoir dans un communiqué après la conclusion de l'accord que le combat pour des congés maladie rémunérés allait se poursuivre par d'autres moyens que la négociation collective (action législative ou administrative). Ce conflit a ainsi remis au jour avec force la question de l'absence d'une garantie fédérale pour les congés maladie rémunérés, qui s'est avérée être le point névralgique des négociations dans un contexte de dégradation généralisée des conditions de travail et qui est amenée à le rester. Aujourd'hui en effet, la voie de la négociation collective comme moyen d'accès privilégié aux prestations sociales est de plus en plus remise en cause, compte tenu de la faiblesse du taux de syndicalisation dans le secteur privé qui équivaut à celui de la couverture conventionnelle aux États-Unis (6,8 % en 2022). C'est pourquoi plus d'une dizaine d'États et plus d'une vingtaine de comtés et municipalités ont d'ores et déjà introduit l'instauration de congés maladies rémunérés obligatoires, calculés généralement sur la base du nombre d'heures de travail effectuées, et plafonnés le plus souvent à une semaine de congés par année de travail.

Sources :

- Elrod A., Lichtenstein N. (2022), « The Railway Labor Act allowed Congress to break the rail strike. We should get rid of it », *The Jacobin*, December 7, <https://jacobin.com/2022/12/railway-labor-act-unions-strikes-history>.
- Goldman B. (2022) « Legislation to Avert Railroad Strike Advances », *CRS Insight*, IN11966, Congressional Research Service, Updated December 1, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IN/IN11966>.
- Ires (2022), « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, <http://bit.ly/3HrGEif>.
- PEB (2022), *Report to the President by Emergency Board n° 250*, Washington DC, August 16, <https://bit.ly/3JgIDIy>.
- Sauviat C. (2022). « États-Unis : montée des conflits, de la syndicalisation et des revendications salariales dans un contexte économique incertain », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 37-55, <http://bit.ly/3XBwVN7>.
- Presse : *The Financial Times*, *The Wall Street Journal*, *The New York Times*, *The Washington Post*, *The Vox*.