

## États-Unis

# Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

*Catherine SAUVIAT*

L'UAW, dont la direction a été renouvelée, a mené six semaines de grève conduites de façon inédite chez General Motors, Ford et Stellantis, à l'occasion du renouvellement de leurs conventions collectives. Les gains obtenus lors de la négociation, tant en matière salariale que de garantie et de sécurité des emplois, sont historiques pour le secteur, notamment pour les catégories les moins bien positionnées dans l'échelle des salaires (intérimaires et ouvriers du Tier 2) et pour les ouvriers syndiqués des futures usines d'assemblage de véhicules et de batteries électriques.

The UAW, under new management, has led six weeks of unprecedented strikes at General Motors, Ford and Stellantis, coinciding with the renewal of their collective bargaining agreements. The ground gained during the negotiations, both in terms of pay and job security, is historic for the sector, notably in those categories least favourably placed in the pay scale (temporary and Tier 2 workers) and for unionised workers in future vehicle and battery assembly factories.

*Catherine Sauviat est  
chercheuse associée  
à l'Ires.*

Le renouvellement des conventions collectives chez General Motors (GM), Ford et Stellantis (la maison mère de Chrysler) s'est déroulé à l'automne 2023 dans un contexte largement renouvelé, à plusieurs égards : a) une accélération de la transition énergétique et du passage aux véhicules électriques dans l'automobile, dont les usines sont dépourvues de présence syndicale et qui offrent des salaires moins élevés que ceux des usines d'assemblage « syndicalisées » de véhicules à moteur thermique ; b) l'arrivée à la tête du syndicat de l'automobile – United Auto Workers, UAW – d'une nouvelle équipe dirigeante et l'affirmation d'une attitude et d'une stratégie nettement plus offensives par rapport à l'ancienne direction du syndicat, dont plusieurs dirigeants ont été condamnés pour fraudes financières ; c) une résurgence de l'inflation depuis deux ans et une hausse des taux d'intérêt qui ont érodé le pouvoir d'achat des ouvriers de l'automobile et des consommateurs en général ; d) une recrudescence des luttes syndicales et des grèves, stimulée par une opinion publique durablement favorable aux organisations syndicales<sup>1</sup> et par un Président ouvertement pro-syndical<sup>2</sup>, qui s'est traduite par des avancées historiques dans les négociations collectives 2023 d'entreprises des secteurs de la logistique (UPS), du cinéma (Hollywood), de la santé (Kaiser Permanente), de l'éducation ou encore du transport aérien (American Airlines et Delta Airlines) ; e) un retour des politiques industrielles impulsé par le gouvernement fédéral, avec l'adoption successive de trois

lois : l'Infrastructure Investment and Jobs Act (IIJA) en 2021, le CHIPS and Science Act (CHIPS) et l'Inflation Reduction Act (IRA) en 2022.

Après six semaines d'une grève conduite par l'UAW de manière progressive, ciblée et simultanée chez les trois constructeurs (Stand Up Strike), les gains obtenus dans la négociation collective, tant en matière salariale que de garantie et de sécurité des emplois sont historiques pour le secteur, notamment pour les catégories les moins bien positionnées dans l'échelle des salaires (intérimaires et ouvriers du Tier 2<sup>3</sup>). Ces nouvelles conventions collectives ont d'ailleurs été ratifiées par la base syndicale à des taux exceptionnellement élevés par rapport aux précédents accords, notamment chez Ford et Stellantis où ils ont représenté plus des deux tiers des votants. Après cette victoire, la prochaine étape pour l'UAW sera de s'implanter dans les entreprises sans présence syndicale du secteur automobile, dont certaines se sont empressées, après l'accord rendu public, d'annoncer une augmentation du salaire horaire de leurs ouvriers, dans le but de contenir l'UAW hors les murs de leurs usines. Le syndicat a lancé une campagne massive de syndicalisation dans plus d'une dizaine de groupes automobiles qui emploient près de 150 000 salariés dans treize États, soit une cible quasi équivalente à la population syndiquée des trois constructeurs historiques.

1. Un sondage Gallup d'août 2023 indique que plus des deux tiers des Américains (67 %) continuent d'approuver les syndicats.

2. Durant le conflit, Joe Biden s'est notamment rendu à la porte d'une usine en grève de GM dans le Michigan, là où se tiennent les piquets de grève.

3. C'est-à-dire ceux embauchés après 2007 et qui sont payés à un taux horaire moitié moindre que ceux embauchés avant cette date (Sauviat, 2008).

## Une nouvelle équipe syndicale à la tête de l'UAW

L'UAW compte aujourd'hui 383 000 membres actifs, soit environ un quart de la taille qu'il avait dans les années 1970. Mais moins de la moitié d'entre eux travaillent dans le secteur automobile, le syndicat s'étant diversifié dans de nombreux autres secteurs (dont l'éducation supérieure, la santé, les casinos, l'agriculture, etc.). Toutefois, malgré ce déclin, l'UAW continue d'avoir un rôle symbolique fort dans la négociation collective pour au moins deux raisons : d'une part, il a largement contribué à l'émergence d'une classe moyenne relativement prospère aux États-Unis après la seconde guerre mondiale, et les salaires ouvriers qui sont négociés dans le secteur restent plutôt élevés en comparaison avec d'autres secteurs ; d'autre part, l'automobile représente près de 3 % du PIB et emploie près de 8 % des travailleurs et travailleuses de l'industrie manufacturière.

Pour la première fois de leur histoire en novembre 2021, les membres de l'UAW, après un référendum gagné à une majorité des deux tiers, ont pu élire directement leurs instances dirigeantes et non les faire élire par les délégués au congrès, comme c'était l'usage depuis la naissance du syndicat dans

les années 1930 et comme cela le reste chez la plupart des syndicats étasuniens<sup>4</sup>. Ceci est le résultat d'une décision du ministère de la Justice rendue après le scandale de corruption qui a abouti à la fin de la décennie 2010 à une enquête fédérale et à 17 condamnations des dirigeants de l'UAW<sup>5</sup> ainsi qu'à une mise sous contrôle du syndicat jusqu'en 2027 par décision d'un juge fédéral<sup>6</sup>. Jusque-là, les dirigeants étaient tous membres de l'« Administration Caucus », l'instance dirigeante de l'UAW instaurée par son dirigeant historique, Walter Reuther. Cette instance, dont quasiment tous les membres du bureau exécutif du syndicat ont fait partie depuis 1947 ainsi que les dirigeants syndicaux au niveau local, a été critiquée en interne par un courant réformateur formé en 2019 (Unite All Workers for Democracy ou UAWD) qui, lors du dernier congrès du syndicat en juillet 2022, a fait entendre sa voix. L'UAWD a recruté, soutenu et désigné une liste partielle de candidats<sup>7</sup>, en choisissant Shawn Fain pour conduire cette liste aux élections de décembre 2022. Ce dernier, membre de l'UAW depuis 1994 et âgé aujourd'hui de 54 ans, s'était fait remarquer en 2009 pour s'être opposé aux concessions acceptées par la direction du syndicat de l'époque dans une usine d'assemblage de Chrysler dans l'Indiana où il travaillait à

4. Sur les 20 premiers syndicats qui représentent plus des quatre cinquièmes des membres syndiqués aux États-Unis (86 %), 14 d'entre eux continuent d'élire leurs dirigeants via un système de délégation aux congrès syndicaux. Seuls 6 d'entre eux procèdent à des élections directes de leur base syndicale selon le principe « One Member, One Vote » (IBT, UAW, USW, IAM, SAG-AFTRA, NALC, APWU) (Bohner, 2023).

5. Deux de ses derniers présidents, Dennis Williams et Gary Jones, ont été envoyés en prison en 2021. Cela a conduit à un contrôle du syndicat, placé sous tutelle judiciaire par le gouvernement fédéral pour six ans et à un référendum approuvant la tenue d'élections directes pour le renouvellement des instances dirigeantes du syndicat.

6. Les dirigeants de l'UAW sont parvenus à un accord avec le ministère de la Justice pour mettre fin à une action en justice, accord qui a exigé le vote des membres du syndicat sur le mode d'élection de leurs dirigeants (par vote direct ou délégation) en septembre 2021. Il a été nommé par décision judiciaire un contrôleur indépendant pour 6 ans, chargé de détecter et d'extirper toute forme de corruption au sein du syndicat.

7. L'élection concernait les postes de président, de secrétaire-trésorier, de 3 vice-présidents et de 9 directeurs régionaux, soit 14 postes au total, qui composent le bureau exécutif international de l'UAW. 5 membres de l'UAWD siègent désormais au sein de cet organe.

l'origine comme électricien. Il a ensuite été choisi par l'UAW pour engager le combat contre l'ancienne direction du syndicat après le référendum de 2021 et a finalement été élu en mars 2023, avec une marge de moins d'1 % contre le président sortant, Ray Curry, en poste depuis 2021.

Il s'est alors employé à renouveler son équipe. Pour ce faire, il s'est entouré de membres expérimentés de l'UAW désireux de travailler avec la nouvelle direction mais aussi de nouvelles recrues, issues notamment des départements juridique, de communication et de stratégie politique du Service Employees International Union (SEIU), le puissant syndicat des services qui se distingue par ses pratiques innovantes en la matière<sup>8</sup>. Il a refusé d'être présent lors du traditionnel rituel des poignées de main entre les dirigeants syndicaux et les directions des Big 3 devant la presse à l'ouverture des négociations. Au lieu de cela, il s'est rendu devant les grilles de trois sites d'assemblage le 12 juillet, à la rencontre des militants syndicaux, voulant montrer ainsi une posture plus combative, et de rupture avec l'ancienne direction, que le nouveau slogan du syndicat « UAW Stand Up » résume bien. Il a aussi réservé son soutien à Joe Biden pour un second mandat présidentiel, alors que l'American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) et

d'importants syndicats (AFSCME, AFT, IBEW, AFGE, etc.) n'ont pas hésité à lui accorder leur appui dès juin 2023. Il ne s'y est résolu que le 24 janvier 2024, le jour de la victoire de Donald Trump à la primaire du New Hampshire, à l'occasion d'une conférence organisée par le syndicat à Washington DC en présence de Joe Biden. Cette décision a été approuvée par les instances dirigeantes du syndicat mais désapprouvée par une part minoritaire de ses membres<sup>9</sup>.

De même, il a, chaque semaine, rendu publiques les avancées de la négociation par un usage vigoureux des réseaux sociaux, rendant ainsi le processus transparent aux membres de l'UAW, contrairement aux anciennes directions qui négociaient dans le plus grand secret avant de faire connaître les résultats en fin de parcours. Il a aussi mené des actions d'information auprès des concessionnaires d'automobiles et de pièces détachées<sup>10</sup> et cherché à médiatiser le conflit pour s'attirer le soutien du public, ce qu'il a réussi à obtenir<sup>11</sup>.

### **Une stratégie syndicale offensive, des revendications ambitieuses, des gains sans précédent**

Tous les quatre ans, les trois principaux constructeurs automobiles et l'UAW

8. Le SEIU a été à l'origine de la revitalisation des pratiques de mobilisation et des techniques d'organisation au sein du syndicalisme américain. Il a lancé au début des années 1990 la campagne « Justice for Janitors » qui a abouti à la syndicalisation de dizaine de milliers de travailleurs chargés du gardiennage et de l'entretien des bâtiments. C'est encore lui que l'on trouve à l'initiative du mouvement « Fight for 15 » démarré en 2012. Si cette campagne ne s'est pas soldée par une syndicalisation massive contrairement à celle de « Justice for Janitors », elle aura contribué à l'augmentation du salaire d'embauche des travailleurs de la restauration rapide dans de nombreuses villes, comtés et États (Lathrop *et al.*, 2022).

9. Plusieurs centaines de membres ont protesté contre cette décision à cause de la politique de soutien de Joe Biden à l'État d'Israël dans la guerre livrée à Gaza (envoi d'aides financières et d'armes) et alors même que l'UAW s'est prononcé publiquement en faveur d'un cessez-le-feu le 14 décembre 2023.

10. Dans 17 États, il est interdit aux constructeurs de vendre directement des automobiles : ils doivent passer par des franchises.

11. Un sondage de l'institut Gallup a montré que 75 % des Américains soutenaient les travailleurs syndiqués de l'UAW dans leur grève.

## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

renouvellent leur convention collective d'entreprise. Les thèmes de la négociation sont précisés dans la loi. Certains ont un caractère obligatoire comme les rémunérations (salaires et avantages sociaux), le temps de travail (durée du travail, jours de congé, etc.), les règles relatives à la santé et la sécurité au travail, la discipline, l'attribution des tâches et les protections de l'emploi (transferts, règles de licenciement, rappels des travailleurs temporairement licenciés), ainsi que les procédures de résolution des conflits. D'autres thèmes peuvent être également soumis à négociation à condition qu'ils soient acceptés par les deux parties tels que les lieux de travail pouvant faire l'objet d'une procédure accélérée de syndicalisation (*card check*), l'extension d'une unité de négociation, la ratification de la convention collective, les fonds dédiés à la formation ou au soutien de candidats « amis » lors d'élections politiques, etc. Enfin, il y a les thèmes non négociables qui font en général partie des prérogatives du management : le choix des fournisseurs, l'embauche et le licenciement des travailleurs, les choix stratégiques (nouvelles technologies, décisions d'investissement, etc.)<sup>12</sup>.

La durée de la nouvelle convention collective obtenue à l'automne 2023 a été allongée par rapport à celle de 2019. Elle court jusqu'au 30 avril 2028, soit sur 4 ans et demi au lieu de 4. Cette date a été choisie à dessein

par l'UAW. Elle vise à inciter les autres organisations syndicales à aligner l'expiration de leurs conventions collectives sur cette même date afin de pouvoir provoquer une grève massive le 1<sup>er</sup> mai 2028. Alors que le 1<sup>er</sup> mai est une date hautement symbolique célébrée par le mouvement ouvrier international, les États-Unis ont sciemment choisi de commémorer la fête annuelle du Travail chaque premier lundi de septembre<sup>13</sup>. L'allongement de la durée de la convention répond également à la volonté de l'UAW de se donner le temps de s'implanter dans les usines étrangères de même que chez Tesla, après plusieurs échecs du syndicat (voir *infra*).

### Une stratégie gréviste inédite

Si les négociations ont commencé à la mi-juillet<sup>14</sup>, la convention collective est arrivée à expiration le 14 septembre à minuit sans que les parties ne soient parvenues à trouver un compromis. La grève, approuvée à 97 % le 25 août après un vote des membres de l'UAW<sup>15</sup>, a donc commencé dès le 15 septembre à la première heure. La négociation devait principalement concerner 146 000 ouvriers payés à l'heure chez les trois constructeurs, de même que ceux, moins nombreux, payés au forfait (*salaried employees*). L'UAW n'a pas choisi d'entreprise cible pour démarrer les négociations et servir de modèle aux deux autres comme il est coutume depuis des décennies. Le syndicat a changé de stratégie et décidé de

12. La grève à Hollywood a cependant fait bouger les lignes puisque, pour la première fois, le syndicat des scénaristes a pu négocier la façon dont l'industrie du cinéma pouvait utiliser une nouvelle technologie, l'intelligence artificielle, ce qui relève habituellement du domaine et des prérogatives des employeurs. C'est donc un précédent qui est établi à cette occasion.

13. La fête du Travail renvoie partout dans le monde aux émeutes de Chicago de mai 1886 réprimées violemment par la police, entraînant un grand nombre de morts et l'exécution de plusieurs *leaders* du mouvement alors que des milliers de travailleurs s'étaient réunis pour réclamer une réduction de la journée de travail (alors de 12 heures). Le gouvernement fédéral étasunien n'a reconnu la fête du Travail comme jour férié qu'en 1894, sous la pression des syndicats. Il n'a cependant pas retenu la date du 1<sup>er</sup> mai pour la célébrer, contrairement aux autres pays un peu partout dans le monde.

14. C'est Stellantis qui a ouvert les négociations le 13 juillet, suivi le jour d'après par Ford et puis par GM le 18 juillet.

15. L'autorisation de grève est demandée avant l'expiration de la convention collective et doit recueillir au moins deux tiers des votes des membres syndiqués.

Tableau 1 - La nouvelle stratégie gréviste de l'UAW

Date de déclenche- ment de la grève	Sites en grève et nombre d'ouvriers impliqués		
	GM	Ford	Stellantis
15 septembre 2023	Usine d'assemblage du Missouri (3 600 ouvriers membres de l'UAW)	Usine d'assemblage du Michigan (3 300 ouvriers membres de l'UAW)	Usine d'assemblage de l'Ohio (5 800 ouvriers membres de l'UAW)
22 septembre 2023	18 centres de distribution de pièces détachées (3 475 ouvriers membres de l'UAW)	-	20 centres de distribution de pièces détachées (2 150 ouvriers membres de l'UAW)
29 septembre 2023	Usine d'assemblage du Michigan (2 300 ouvriers membres de l'UAW)	Usine d'assemblage de l'Illinois (4 600 ouvriers membres de l'UAW)	-
11 octobre 2023	-	Usine d'assemblage du Kentucky (8 700 ouvriers membres de l'UAW)	-
23 octobre 2023	-	-	Usine d'assemblage du Michigan (6 800 ouvriers membres de l'UAW)
24 octobre 2023	Usine d'assemblage du Texas (5 000 ouvriers membres de l'UAW)	-	-
28 octobre 2023	Usine d'assemblage du Tennessee (4 000 ouvriers membres de l'UAW)	-	-
Total ouvriers grévistés	18 375	16 600	14 750

mener la négociation de front avec les trois constructeurs simultanément<sup>16</sup>, les mettant en quelque sorte en concurrence en braquant le projecteur tantôt sur l'un, tantôt sur l'autre. Les grèves, annoncées par surprise à

mesure de l'avancée des négociations avec chaque constructeur, ont donc ciblé les usines les plus profitables de chacun des groupes, augmentant ainsi le nombre d'ouvriers grévistes à chaque étape sans que les

16. C'est la première fois depuis 1976 qu'une grève a eu lieu chez Ford.

## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

employeurs n'aient le temps de s'organiser pour les remplacer. L'UAW a dans le même temps demandé aux travailleurs et travailleuses des sites non grévistes de refuser les heures supplémentaires, usuelles dans l'automobile<sup>17</sup>.

Au plus fort de la mobilisation fin octobre 2023, plus de 50 000 membres de l'UAW ont été en grève (tableau 1), soit seulement un peu plus du tiers des effectifs syndiqués chez les trois constructeurs, ce qui a permis au syndicat d'épargner son fonds de grève, estimé à 825 millions de dollars (761 millions d'euros) au début du conflit. Il aura néanmoins été versé 500 dollars (461 euros) par semaine à chacun des grévistes, au prorata du nombre de jours pendant lesquels ils ont été en grève.

### **Des revendications ambitieuses, des résultats sans précédent**

Les ambitions initiales de l'UAW étaient à la hauteur des concessions faites par les précédentes directions du syndicat durant les dernières décennies, des profits accumulés par les trois constructeurs ces dix dernières années<sup>18</sup> et des rémunérations empochées par leurs dirigeants<sup>19</sup> : une augmentation des salaires de 40 % sur la durée du contrat censée correspondre à celle obtenue par les dirigeants des trois constructeurs au cours des quatre dernières années, l'abolition du système de salaire à deux vitesses instauré

en 2007 pour les nouveaux embauchés, le rétablissement de l'indexation des salaires éliminée en 2009, des retraites d'entreprise à prestations définies plutôt que des plans d'épargne salariale pour celles et ceux embauchés après 2007, le droit de faire grève lors des fermetures d'usines<sup>20</sup>, un programme de protection du revenu pour les travailleurs licenciés, la conversion des travailleurs intérimaires en travailleurs permanents et la garantie que les ouvriers embauchés dans les usines de batteries électriques soient couverts par la convention collective cadre qui prévaut dans les usines d'assemblage. La semaine de 4 jours (32 heures payées 40) était également au menu des revendications du syndicat.

Le 26 octobre 2023, après 41 jours d'une grève entrée dans sa sixième semaine, un accord de principe était trouvé entre l'UAW et la direction de Ford, un groupe connu pour les relations privilégiées que la direction entretient historiquement avec le syndicat de l'automobile et qui, des trois constructeurs, est celui qui emploie le plus d'ouvriers syndiqués. À la suite du protocole d'accord alors trouvé, le syndicat a demandé à ses 16 600 membres en grève dans les trois usines d'assemblage du groupe de reprendre immédiatement le travail sans attendre sa ratification. Le 28 octobre, l'UAW annonçait être parvenu à un compromis avec Stellantis et le 30 octobre, avec GM, soit moins de 48 heures après la décision du syndicat de mettre en grève l'une des plus importantes

17. En 2022, la durée moyenne hebdomadaire de travail dans l'automobile était de 43,7 heures selon l'US Bureau of Labor, mais il n'est pas rare que certains travailleurs effectuent 60 heures par semaine, voire plus.

18. Soit 250 milliards de dollars (230 milliards d'euros) entre 2013 à 2022 selon l'EPI, et 21 milliards (19 milliards d'euros) durant la première moitié de 2023.

19. Soit +40 % en moyenne sur les 4 dernières années du contrat, en réalité sans doute plus encore d'après Hopkins et Lazonick (2023a).

20. Le droit de grève dans le secteur privé est sévèrement limité aux États-Unis par la loi et les conventions collectives. En substance, il n'est admis qu'à l'occasion du renouvellement d'une convention collective lorsque les parties ne parviennent pas à trouver un nouvel accord.

Tableau 2 - Principaux résultats de la négociation collective entre les trois grands constructeurs automobiles et l'UAW après 6 semaines de grève

	GM	Ford	Stellantis
Date d'ouverture des négociations	18 juillet	14 juillet	13 juillet
Nombre ouvriers syndiqués ■ dont part des intérimaires	46 000 Entre 5 et 10 %	57 000 3 %	43 000 12 %
Nombre de sites concernés	49	54	36
Nombre d'ouvriers grévistes	17 400	16 600	14 300
Nombre de jours de grève	45	41	43
Nombre d'ouvriers licenciés temporairement à cause de la grève	2 500	3 167	2 045
Date d'approbation du protocole d'accord	30 octobre	26 octobre	28 octobre
Date et taux de ratification du protocole d'accord	16 novembre 54,7 %	17 novembre 69,3 %	18 novembre 66,8 %
Salaires : ■ Augmentation sur la durée du contrat ■ Restauration de la clause d'indexation salariale (COLA) <sup>2</sup> ■ Durée d'atteinte du plus haut échelon de la grille ■ Élimination du système de salaire à 2 vitesses	+25 % <sup>1</sup> Oui 3 ans au lieu de 8 Oui	+25 % <sup>1</sup> Oui 3 ans au lieu de 8 Oui	+25 % <sup>1</sup> Oui 3 ans au lieu de 8 Oui
Prime à la ratification Prime spéciale pour les grévistes et les licenciés temporaires <sup>3</sup>	5 000 \$ nd	5 000 \$ nd	5 000 \$ nd
Prime annuelle de partage du profit <sup>4</sup>	1 000 \$ pour chaque milliard de profit	1 000 \$ pour chaque milliard de profit	900 \$ pour chaque tranche de 1 % du profit
Avantages sociaux : ■ Augmentation des pensions à prestations définies ■ Abondement employeur aux plans d'épargne salariale (401k)	nd 10 %	nd 10 %	nd 10 %

■ ■ ■



## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

	GM	Ford	Stellantis
Date d'ouverture des négociations	18 juillet	14 juillet	13 juillet
Travailleurs intérimaires :			
■ Salaire d'embauche	20 \$	21 \$	20 \$
■ Éligibilité à la prime de partage du profit	Oui	Oui	Oui
■ Titularisation	Immédiate si 3 mois d'emploi continu, sinon après 9 mois d'emploi continu	Immédiate si 3 mois d'emploi continu, sinon après 9 mois d'emploi continu	nd
Droit de grève :			
- En cas de fermeture d'usine	Oui	Oui	Oui

1. +11 % à la ratification de la convention collective, +3 % en septembre 2024, +3 % en septembre 2025, +3 % en septembre 2026, et +5 % en septembre 2027.

2. La formule d'indexation est calculée chaque trimestre en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

3. À condition que ces travailleurs ne perçoivent pas d'allocation chômage supplémentaire de l'entreprise.

4. Pour donner un ordre de grandeur, les 46 000 ouvriers de GM payés à l'heure recevront chacun une prime de 12 250 dollars pour l'année 2023 et les 57 000 ouvriers syndiqués de Ford, 10 416 dollars.

usines d'assemblage du groupe, celle de Spring Hill dans le Tennessee (4 000 salariés).

Les résultats obtenus par l'UAW dans la négociation collective sont très importants, qu'il s'agisse des gains salariaux, de l'extension du droit de grève ou des engagements pris par les trois constructeurs automobiles en matière d'investissements et dans le cadre de la transition énergétique. Un autre fait notable et sans précédent est l'acceptation par les directions des trois groupes de rémunérer les travailleurs grévistes, à hauteur de 110 dollars (101 euros) par jour de grève à la ratification de la convention collective, qui viennent s'ajouter aux 500 dollars par semaine versés par le fonds de grève de

l'UAW, de même que les travailleurs licenciés temporairement à cause de la grève. Pour ce faire, GM a prévu de provisionner 53 millions de dollars dans un fonds spécial, Ford 53 millions et Stellantis 48 millions.

Alors que Ford est parvenu le premier à un protocole d'accord avec l'UAW, c'est GM qui l'aura ratifié en premier le 16 novembre 2023, mais avec un taux d'approbation des membres nettement moindre (54,7 %) que chez Ford (près de 70 %) et Stellantis (près de 67 %), une majorité de non s'étant dégagée parmi les votants des sites les plus importants et les plus anciens du groupe en termes d'emplois syndiqués<sup>21</sup>, dont certains parmi les sites mis en grève<sup>22</sup>.

21. L'usine d'assemblage de Flint dans le Michigan qui est le site automobile le plus ancien d'Amérique du Nord et qui a rejeté l'accord à 52,9 % des votants, celle de Fort Wayne dans l'Indiana ouverte en 1986 avec un taux de rejet de 62,6 %, celle de Wentzville créée en 1983 dans le Missouri avec un taux de non de 54,3 %, et celle de Spring Hill ouverte en 1985 dans le Tennessee et rejeté à 69,2 %, d'après le site Internet de l'UAW consulté le 21 novembre 2023 (<https://uaw.org/uaw-auto-bargaining/>).

22. Comme le site de Wentzville dans le Missouri, le premier site de GM à avoir été en grève dès le 15 septembre 2023.

### ***Des gains salariaux substantiels, notamment pour les travailleurs intérimaires et du Tier 2***

Les augmentations de salaire de 25 % sur la durée de la convention collective (tableau 2) dépassent largement celles obtenues lors des précédentes négociations (Sauviat, 2012, 2016, 2020). Le salaire d'embauche d'un ouvrier passe de 18 à 28 dollars l'heure et le salaire du haut de la grille, atteignable en 3 ans au lieu de 8, passe de 32 à 40 dollars l'heure. De même, des améliorations du niveau des pensions et/ ou des cotisations employeur ont été obtenues pour les actifs et les retraités ainsi que des avancées en matière de congé parental rémunéré.

Ensuite, la fin de la grille de salaire à deux vitesses est actée pour les trois constructeurs. Les travailleurs embauchés après 2007 rejoignent en effet le positionnement de ceux en poste à cette date, bénéficiant ainsi de salaires revalorisés ainsi que de meilleures conditions d'avancement dans la grille. Toutefois, ils continueront de percevoir une épargne salariale en lieu et place d'une véritable retraite complémentaire d'entreprise à prestations définies, les trois constructeurs ayant accepté d'augmenter unilatéralement leur abondement à ce type de plans, de 6,4 à 10 %. Quant aux travailleurs intérimaires, ils apparaissent comme les grands gagnants de ces accords. Non seulement leur titularisation est accélérée mais pour la première fois, ils sont éligibles à la prime de ratification de 5000 dollars ainsi qu'à celle de partage du profit (tableau 2). Leur salaire d'embauche, initialement de 17 dollars l'heure, va passer à 21 dollars.

Enfin, la clause d'indexation des salaires sur l'inflation (COLA), obtenue dès 1948

mais abandonnée en 2009 lors de la crise économique et financière déclenchée à la suite de la faillite de Lehman Brother, est restaurée. Cette mesure va probablement rapporter 7 à 8 % en plus du salaire horaire sur la durée du contrat.

### ***Des engagements en matière d'investissement, une extension du droit de grève et une transition « juste »***

Les trois constructeurs s'engagent également à réaliser des investissements sur la durée de la convention collective, à hauteur de 8,1 milliards de dollars pour Ford et de 19 milliards de dollars pour Stellantis ; ils ont accepté en outre de maintenir le moratoire sur le non-recours aux délocalisations durant cette période. L'UAW a notamment obtenu de Stellantis la réouverture de son site d'assemblage dans l'Illinois (Belvidere, 1350 salariés), mis à l'arrêt par la direction du groupe en février 2023 en vue d'être définitivement fermé. Ce site accueillera de surcroît l'implantation d'une nouvelle usine de batteries électriques, ce qui devrait créer 5000 emplois de plus localement. Il est prévu aussi le maintien en activité de deux autres sites du groupe dans le Michigan et l'Ohio.

Le droit de grève, habituellement limité au contexte de renouvellement de la convention collective, est étendu dans les cas de fermeture d'usine, une décision qui dépendait jusqu'à présent de la seule discrétion des employeurs, ou de la non-réalisation des investissements prévus.

Enfin, les trois constructeurs ont accepté de mettre la plupart des travailleurs et travailleuses de leurs usines de batteries

## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

électriciens sous leur convention collective cadre, afin d'assurer une « juste transition » vers l'électrique et de ne pas dégrader les normes salariales en vigueur dans le secteur automobile « syndiqué ». Mais les nouveaux embauchés ne commenceront qu'à 75 % du taux horaire des ouvriers des usines d'assemblage et ne rattraperont le taux le plus élevé qu'à la fin de la durée de la convention, soit au bout de 4 ans et demi. Cette concession est en outre plus limitée chez Ford que chez GM et Stellantis (voir *infra*).

### Un effet boule de neige chez les concurrents étrangers

Cet accord va renchérir le coût horaire de travail chez les trois constructeurs (salaires et avantages sociaux inclus) qui, d'ores et déjà, cherchent à réduire leurs coûts pour résister à la concurrence et financer la transition vers les véhicules électriques, en proposant des plans de départ volontaire, principalement à leurs cols blancs<sup>23</sup>. Cet accord va notamment creuser l'écart de coût du travail existant avec Tesla et avec les constructeurs européens et asiatiques présents aux États-Unis<sup>24</sup>.

Toutefois, cinq constructeurs asiatiques, en réaction à l'accord trouvé chez Ford, Stellantis et GM, ont annoncé dès novembre 2023 des augmentations de leur taux horaire ouvrier à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 afin d'éviter toute syndicalisation de leurs usines : Toyota a ainsi accordé une

revalorisation horaire de 9 %, ainsi qu'une diminution de moitié du temps nécessaire pour atteindre le plus haut échelon de la grille salariale (de 8 à 4 ans) ; Honda a quant à lui augmenté de 11 % le salaire horaire ouvrier dans ses usines aux États-Unis et raccourci également de moitié le temps pour atteindre le plus haut échelon salarial (de 6 à 3 ans) ; Hyundai Motor a aussi décidé d'une augmentation de 14 % du salaire horaire des ouvriers de production dans ses deux usines d'Alabama et de Géorgie en 2024, qui atteindra 25 % en 2028, se calant ainsi sur l'augmentation obtenue par l'UAW chez les trois constructeurs ; de leur côté, Subaru et Nissan ont décidé d'accorder une augmentation de salaire aux ouvriers de leurs usines aux États-Unis, le premier sans en préciser l'ampleur et le second annonçant un gain horaire de 10 %. Enfin, le constructeur allemand Volkswagen a augmenté le salaire des ouvriers de son usine du Tennessee de 11 % dès décembre 2023.

### L'enjeu de la transition vers l'électromobilité

Cet enjeu était déjà présent dans le dernier cycle de négociations des trois grands constructeurs automobiles en 2019 mais il a gagné en ampleur et en urgence pour l'UAW car les entreprises accélèrent ces dernières années leurs investissements dans ce domaine, et la part des ventes de véhicules électriques sur le marché automobile étasunien s'accélère (7 % du marché

23. Ford a ainsi licencié 6 000 cols blancs (*salaried employees*) en 2022 et s'apprête à en licencier encore au moins 1 000 en 2023 en Amérique du Nord. GM a entrepris de son côté des plans de départ volontaire pour la majorité de ses cols blancs avec au moins 5 ans d'ancienneté. Stellantis a quant à lui proposé à 2 500 de ses cols blancs en avril 2023 ainsi qu'à 31 000 de ses ouvriers payés à l'heure des plans de départ volontaire. Après l'accord trouvé en novembre 2023 avec l'UAW, le groupe a fait une nouvelle offre en proposant une prime de départ volontaire à 6 400 de ses cols blancs non syndiqués ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

24. Le coût moyen du travail (salaires et avantages sociaux) d'un ouvrier syndiqué chez les trois constructeurs est de 66 dollars l'heure, comparé à 55 dollars pour les concurrents étrangers sans présence syndicale et à 45 dollars chez Tesla.

automobile en 2023). Depuis 2018, environ 112 milliards de dollars d'investissement ont été annoncés par les trois constructeurs dans des projets d'usines d'assemblage de véhicules et de batteries électriques.

Le boom des véhicules électriques dans le Sud des États-Unis où se dirigent plus de la moitié des investissements annoncés<sup>25</sup> a renforcé une tendance de long terme au déplacement du centre de gravité de l'industrie automobile, qui a commencé dans les années 1980. Depuis les années 1990, la part du Sud dans l'emploi automobile a doublé, passant de 15 à 30 % grâce à la localisation prédominante des usines étrangères tandis que la part occupée par le Midwest a diminué proportionnellement, de 60 à 45 %, même si elle reste la région privilégiée de localisation des sites de GM, Ford et Stellantis. L'industrie de l'assemblage automobile est aujourd'hui principalement concentrée dans l'« Auto Alley », une bande de 1 100 km de long et de 160 km de large au maximum, qui va de la région des Grands Lacs jusqu'au Golfe du Mexique et qui est bordée par les autoroutes I 65 à l'ouest et I 75 à l'est. L'industrie des batteries électriques risque d'accroître ce phénomène de concentration géographique, du fait de la nécessaire proximité avec les usines d'assemblage et le consommateur final, à cause du poids des batteries et de leur importance dans le coût de production d'un véhicule électrique estimé à 30 % (Klier, Rubenstein, 2022). Or les États du Sud concernés par les projets d'implantation d'usines d'assemblage de véhicules et

de batteries électriques (Alabama, Géorgie, Tennessee et Kentucky) sont hostiles au syndicalisme, ayant tous voté des lois de « droit au travail » qui visent à entraver la syndicalisation et à saper les finances des syndicats<sup>26</sup>.

### **Un défi économique et financier de taille pour les constructeurs**

Pour les trois constructeurs, le passage à l'électromobilité représente un enjeu crucial, qui va leur demander de reconfigurer leur processus de production ou mode d'assemblage modulaire (moins de pièces détachées<sup>27</sup>) et leur chaîne d'approvisionnement (moins de fournisseurs), voire leur modèle commercial (par vente directe donc moins de concessionnaires). En 2021, ils ne détenaient que 11,3 % du marché étatsunien des ventes de véhicules électriques (5,4 % pour GM et 5,9 % pour Ford) contre 69,7 % pour leur principal concurrent, Tesla (Klier, Rubenstein, 2022). Ils ont choisi de s'allier avec des fabricants coréens de batteries pour créer une vingtaine d'usines aux États-Unis et bénéficier des incitations du gouvernement fédéral et des États concernés.

Seule celle de GM est actuellement en fonctionnement et ce, depuis 2022 seulement (Ultium Cells). Il est des trois groupes celui qui s'est le plus engagé dans cette transition, avec l'objectif de mettre fin à la production de ses véhicules à moteur thermique et diesel à l'horizon 2035. C'est le premier à avoir mis sur le marché dès la fin des années 1990 un véhicule 100 % électrique,

25. N. Eckert, « EV boom remakes rural towns in the American South », *The Wall Street Journal*, August 31, 2023.

26. Ces lois, adoptées par une majorité d'États fédérés (26 États fin 2023), autorisent les travailleurs et travailleuses d'un site « syndiqué » à refuser de devenir membre du syndicat ayant obtenu la représentativité et de payer leur cotisation syndicale.

27. Alors qu'un constructeur de véhicules à moteur thermique utilise environ 2 000 pièces détachées pour un moteur à propulsion, Tesla n'en utilise que 17 pour un moteur électrique : L. McMahon, J. Sherk, « Biden Pushes Electric Vehicles, Which Kills Union Jobs », *The Wall Street Journal*, August 24, 2023.

## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

mais qui a été un échec commercial et dont la production a été arrêtée quelques années plus tard ; c'est aussi le premier à avoir construit en 2010 une usine qui produit des modules pour les batteries (à Brownstown dans le Michigan), mais qui a le statut de filiale et dont les salariés ne bénéficiaient pas de la convention-cadre de GM. Le groupe a cependant annoncé en 2023 qu'il abandonnait la cible qu'il s'était fixée de construire 400 000 véhicules électriques d'ici 2024, à cause des incertitudes qui pèsent sur la demande et du manque à gagner occasionné par la grève (estimé à 1,1 milliard de dollars par la direction), ce qui n'a pas empêché son conseil d'administration d'approuver un rachat d'actions de 10 milliards de dollars, une somme qui aurait pu servir au financement de la transition vers l'électrique plutôt qu'à la rémunération des actionnaires et des dirigeants du groupe (Hopkins, Lazonick, 2023a, 2023b).

Ford de son côté avait prévu que la moitié de ses ventes soit composée de véhicules entièrement électriques à la fin de cette décennie. Pourtant, le groupe a décidé de retarder la construction de ses usines de batteries, notamment celle dans le Michigan qu'il détient en propre, dont la capacité de production ainsi que le nombre d'emplois prévus ont été revus à la baisse par la direction et dont l'ouverture a été repoussée en 2026. De fait, sa division « véhicules électriques » perd de l'argent<sup>28</sup> à cause d'investissements dans les nouvelles technologies, d'une concurrence exacerbée et d'un ralentissement de la demande. La grève

aurait en outre coûté au groupe un manque à gagner de 1,7 milliard de dollars en termes de profit, selon la direction.

Stellantis, le seul des trois constructeurs à ne pas encore avoir commencé à vendre des véhicules électriques aux États-Unis, s'efforce de réduire ses coûts en prévision du financement de sa transition vers l'électrique. Il a notamment offert une indemnité de départ à environ la moitié de ses cols blancs non syndiqués (soit 6 400 sur un total de 12 700) après être parvenu au protocole d'accord avec l'UAW fin octobre 2023.

### *Un enjeu vital pour l'UAW*

Dans ce contexte, l'UAW soutient quant à lui la transition énergétique mais réclame une « transition juste », qui ne se traduise pas par une dégradation des normes salariales et le moins disant social. Les travailleurs et travailleuses du secteur automobile restent parmi les mieux payés des ouvriers de production même si leur rémunération horaire s'est rapprochée de la moyenne de celle des ouvriers de production du secteur privé au cours de la dernière décennie (graphique 1)<sup>29</sup>. Cette situation est liée à un taux de syndicalisation du secteur automobile encore nettement supérieur à la moyenne du secteur privé non agricole (17 % contre 6 %), même s'il a énormément décliné depuis le début des années 1980 où il était proche de 62 %.

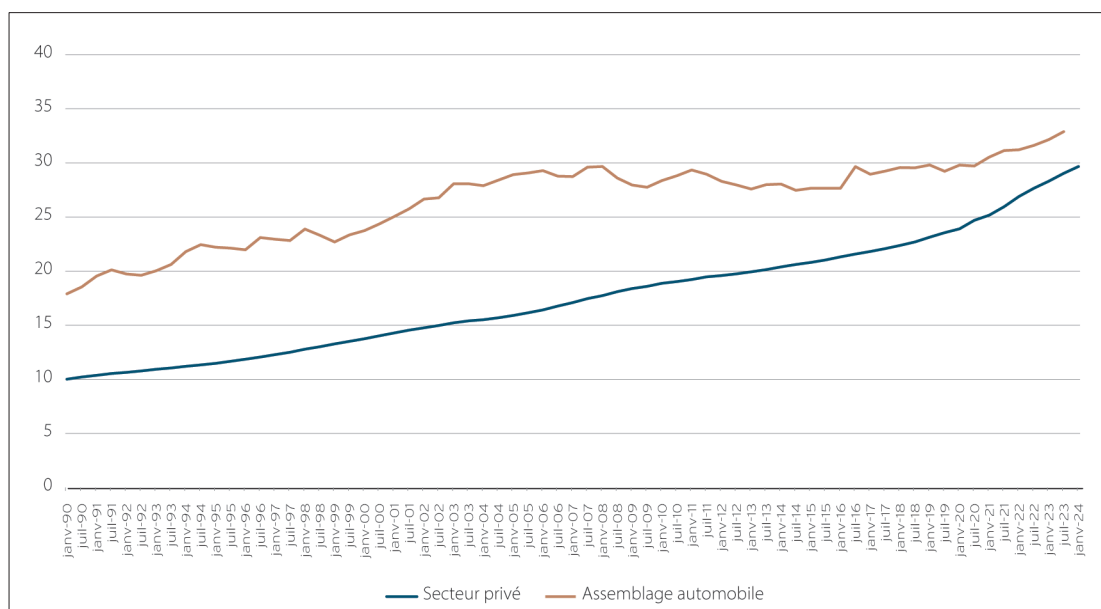
Le syndicat s'est battu dans la négociation collective qui s'est achevée à l'automne 2023

28. Ford est le seul des trois constructeurs à avoir créé un département spécial dédié aux véhicules électriques (Ford Model e), qui l'oblige à avoir des comptes séparés et qui a rendu visible une perte de 3 milliards de dollars dans cette activité en 2022. Le groupe prévoit en 2023 de perdre 4,5 milliards de dollars dans cette activité.

29. L'écart serait encore plus important en tenant compte de la durée du travail, car les employeurs de l'automobile recourent beaucoup aux heures supplémentaires.

## Graphique 1 - Gains horaires moyens ouvriers dans l'assemblage automobile et le secteur privé aux États-Unis (1990-2024)

En dollars



Lecture : en août 2003, l'écart de salaire horaire entre un travailleur de l'automobile (assemblage) et un travailleur du secteur privé était, à son maximum, de 13,20 dollars ; en octobre 2023, cet écart a atteint son minimum (3,38 dollars) pour remonter à 7,41 dollars en décembre 2023.

Source : d'après les données de l'enquête Current Employment Statistics Survey, US Department of Labor (données corrigées des variations saisonnières).

pour que les travailleurs syndiqués des filiales communes des trois constructeurs avec des entreprises asiatiques soient couverts par leurs nouvelles conventions collectives cadres (Sauviat, 2023), ce qu'ils ont réussi à obtenir d'abord de GM puis de Ford, quoique de façon plus limitée, et de Stellantis (voir *supra*). Chez Ford en effet, le syndicat a obtenu que deux usines de batteries en construction, celles dans le Michigan et dans le Tennessee<sup>30</sup>, soient couvertes par la convention collective cadre si les futurs ouvriers acceptent de rejoindre l'UAW, à

condition qu'une majorité de travailleurs signent en faveur d'une procédure de représentation syndicale accélérée (*card check*). En revanche, dans ses trois autres usines de batteries électriques dont le démarrage est prévu en 2025 et qui sont des filiales communes avec le Sud-Coréen SK, l'UAW devra gagner la syndicalisation des ouvriers par la procédure d'accréditation traditionnelle, qui peut durer plusieurs mois<sup>31</sup>.

Contrairement à la production de véhicules à moteur thermique qui est une activité

30. Ce qui ne serait pas le cas pour les trois autres usines du groupe en construction, filiales communes avec le Coréen SK On, qui seront obligées de passer par une élection.

31. Dans ce cas, il faut qu'au moins 30 % des travailleurs d'une même unité de négociation manifestent, par une pétition envoyée à l'antenne locale du NLRB, l'agence fédérale chargée d'appliquer la loi Wagner de 1935 régissant les relations professionnelles aux États-Unis, leur volonté d'être représentés par un syndicat et qu'une majorité de ces travailleurs, dans un second temps, se prononcent en faveur de la syndicalisation, dans le cadre d'une élection à bulletin secret.

## États-Unis

Les nouvelles conventions collectives chez les trois grands de l'automobile : une victoire syndicale historique

à forte intensité capitaliste et à fortes barrières à l'entrée, celle des véhicules à moteur électrique se caractérise par des coûts d'entrée sur le marché plus faibles, qui autorisent l'apparition de *start-up* dans ce secteur. Or la plupart des véhicules électriques vendus sur le marché étasunien aujourd'hui sont produits par des entreprises sans implantation syndicale, soit des *start-up* (Tesla, Lucid Motors, Rivian, VinFast, Canoo, Faraday Future, etc.), soit des entreprises automobiles étrangères traditionnelles (VW, Mercedes, Hyundai, Toyota, Nissan, Subaru, etc.).

Après six semaines de grève et la ratification des conventions collectives avec Ford, Stellantis et GM, le président de l'UAW Shawn Fain a annoncé qu'il allait maintenant consacrer les ressources du syndicat à mener des campagnes de syndicalisation chez les constructeurs sans implantation syndicale, soit les usines de Tesla en Californie et au Texas mais aussi celles de deux autres constructeurs de véhicules électriques, Rivian et Lucid, ainsi que celles de la plupart des constructeurs étrangers présents dans le Sud des États-Unis (Toyota, Honda, Nissan, Hyundai, Volkswagen, BMW, Mercedes-Benz, Subaru, Mazda et Volvo)<sup>32</sup>. L'annonce publique de ces campagnes de syndicalisation et de leurs cibles par le syndicat rompt avec les pratiques habituelles en matière d'*organizing*, lesquelles se déroulent en général dans la plus grande discrétion avec des recruteurs chargés d'approcher des

salariés repérés pour leur attitude en faveur des syndicats au sein du groupe visé. La syndicalisation de ces différents groupes est sans doute essentielle à la survie du syndicat de l'automobile, dans un contexte de transformation radicale du secteur et des conditions de concurrence entre les constructeurs historiques, les constructeurs étrangers et les nouveaux entrants.

## Conclusion

Si l'année 2022 a été riche en mobilisations, grèves, et campagnes victorieuses de syndicalisation dans des entreprises plutôt à bas salaire (Starbucks, Amazon, Traders Joe's), l'année 2023 aura été elle aussi propice à une résurgence des grèves aux États-Unis<sup>33</sup> et à l'obtention de gains (salariaux et non salariaux) substantiels dans un certain nombre d'entreprises ou de métiers dans des secteurs qui renouvelaient leur convention collective. C'est particulièrement le cas chez les trois constructeurs automobiles où, comme on l'a vu, le syndicat représentatif, l'UAW, dont la direction a été largement renouvelée, a obtenu des directions des groupes des augmentations salariales importantes ainsi que de nouveaux droits qui étaient jusqu'alors l'apanage exclusif des directions d'entreprise, mettant ainsi fin à des décennies de concessions salariales. Cet accord est particulièrement avantageux pour les travailleurs intérimaires, et ceux qui avaient été positionnés en 2008 dans une échelle de salaire alternative et moins

32. Dans les années 2010, l'UAW avait fait plusieurs tentatives. Il avait ciblé un site de Volkswagen dans le Tennessee en 2014 puis à nouveau en 2019, et un site de Nissan en 2017 pour y mener des campagnes de syndicalisation, qui ont toutes échoué. Tesla, créé en 2003 en Californie et devenu profitable seulement en 2020, est toujours sans présence syndicale après deux tentatives infructueuses d'implantation de l'UAW en 2017 et 2018.

33. Selon le recensement des grèves effectué par l'Université de Cornell (<https://striketracker.ilr.cornell.edu/>), l'année 2023 s'est avérée aussi conflictuelle, voire plus que 2022 (438 actions de grève contre 414), qui était pourtant déjà une année exceptionnelle par rapport à 2021 (270 actions de grève). Le ministère du Travail qui ne recense que les grèves qui impliquent au moins 1 000 travailleurs en compte 36 en 2023 contre 23 en 2022.

favorable que les travailleurs et travailleuses alors en poste.

Mais c'est aussi le cas de plusieurs autres entreprises ou secteurs et métiers. Chez UPS, le groupe de logistique et de livraison express, le syndicat des Teamsters, dont la direction a, elle aussi, été renouvelée récemment<sup>34</sup>, a obtenu, sous la menace d'une grève, une augmentation de salaire horaire de 7,50 dollars sur une durée de 5 ans pour ses 340 000 membres syndiqués (dont beaucoup travaillent à temps partiel), ainsi que la fin des heures supplémentaires obligatoires le week-end. Chez Kaiser Permanente, un réseau de soins intégré principalement implanté en Californie, la coalition syndicale qui représente les 75 000 salariés du groupe a négocié une augmentation de 21 % sur 4 ans, après trois jours de grève début octobre 2023. À Hollywood, la grève menée par les syndicats des scénaristes (146 jours) et des acteurs (118 jours) a abouti à de substantielles augmentations des salaires et des avantages sociaux pour leurs membres respectifs. Dans le transport aérien, les pilotes de Delta et d'American Airlines, représentés par le syndicat Allied Pilotes Association, ont obtenu, en mars et août 2023, des augmentations de salaire de respectivement 34 et 46 % sur les 4 ans de durée de leur convention collective ; de même ceux d'United Airlines, en juillet de la même année,

représentés par un autre syndicat de métier, Air Line Pilot Association, approuvaient une hausse de 40 % de leur salaire, reflétant la reprise du trafic aérien après la pandémie de Covid-19 et la forte demande des compagnies aériennes pour recruter ces professionnels. Enfin, le syndicat des pilotes de Southwest Airlines (Southwest Airlines Pilots Association) obtenait fin décembre 2023 une augmentation de 50 % pour ses 11 000 membres sur les 5 années de durée de la convention collective.

Dans un contexte de marché du travail qui reste tendu (taux de chômage de moins de 4 % et difficultés de recrutement des entreprises), le pouvoir de négociation des travailleurs semble s'être déplacé en leur faveur. C'est aussi le résultat de transformations internes dans des syndicats comme les Teamsters et l'UAW, qui ont vu leurs instances dirigeantes renouvelées, sous la poussée en interne de courants réformateurs et qui développent des pratiques plus agressives et plus militantes<sup>35</sup>. Toutefois, l'inflation qui perdure ne permet pas toujours une hausse proportionnelle des salaires réels des travailleurs concernés et le renouveau d'un syndicalisme militant, qui a montré des signes tangibles lors du renouvellement des conventions collectives de 2023, doit sans doute encore faire ses preuves pour inverser durablement le rapport de forces en faveur des salariés.

34. Un nouveau président, Sean O' Brien, a été élu par les près de 1,4 million de membres du syndicat en 2021, sous la pression d'un courant réformateur, Teamsters for a Democratic Union (TDU) qui tente, depuis sa création en 1976, de démocratiser le syndicat des Teamsters et d'en combattre la corruption. Depuis 1999, l'International Brotherhood of Teamsters était dirigé par James P. Hoffa, le fils du leader historique Jimmy Hoffa, lui-même à la tête de ce syndicat de 1957 à 1971 et connu pour ses liens avec la mafia.

35. En avril 2023, au dernier congrès du syndicat des travailleurs et travailleuses de la grande distribution alimentaire (UFCW), fort d'1,2 million de membres, a émergé un courant réformateur appelé « Essential Workers for Democracy ». Ce courant a proposé une résolution appelant à l'élection directe de ses dirigeants à l'instar des Teamsters et de l'UAW, qui a été rejetée. Il faudra donc attendre le prochain congrès de l'UFCW qui a lieu tous les cinq ans pour qu'une telle résolution ait des chances d'être adoptée.



**Sources :**

- Bohner C. (2023), « Direct elections for labor leaders make for more militant unions », *Jacobin*, December, <https://bit.ly/3uluXXz>.
- Hopkins M., Lazonick W. (2023a), « What the UAW and everyone else need to know about CEO pay », Institute for New Economic Thinking, October 2, <https://bit.ly/3UgiGOM>.
- Hopkins M., Lazonick W. (2023b), « How GM's \$10-billion buyback may ice its EV transition », Institute for New Economic Thinking, December 18, <https://bit.ly/3Sj5uWN>.
- Klier T., Rubenstein J.M. (2022), « North America's rapidly growing electric vehicle market: Implications for the geography of automotive production », *Economic Perspectives*, n° 5, Federal Reserve of Chicago, December, <https://papers.ssrn.com/abstract=4291029>.
- Lathrop Y., Wilson M.D., Lester T.W. (2022), *Ten-Year Legacy of the Fight for \$15 and a Union Movement: Reducing the Racial Wealth Gap and Generating Tens of Billions in Additional Economic Activity*, Report, National Employment Law Project, November, <https://bit.ly/3Oood2a>
- 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. (2012), « États-Unis : renouvellement des conventions collectives chez General Motors, Ford et Chrysler : l'emploi contre les salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, janvier, p. 3-15, <http://bit.ly/32P45Nu>.
- Sauviat C. (2016), « États-Unis : renouvellement des conventions collectives chez les "Big 3" de l'automobile : l'interruption d'une décennie de concessions salariales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 153, mars, p. 66-78, <http://bit.ly/38qZnGN>.
- Sauviat C. (2020), « États-Unis : les Big Three de l'automobile renouvellent leurs conventions collectives sous pressions », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 169-170, mars-juin, p. 52-67, <https://bit.ly/3PVVYrr>.
- Sauviat C. (2023), « États-Unis : des syndicats focalisés sur la défense de l'emploi et divisés face à la transition énergétique », n° spécial, « Les syndicats face aux défis environnementaux », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 184, décembre, p. 161-186, [https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/12/C184\\_-9.pdf](https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/12/C184_-9.pdf).
- Presse : *The Financial Times*, *The New York Times*, *The Wall Street Journal*, *The Washington Post*, *Labor Notes*.