

Etats-Unis

Scission du mouvement syndical aux Etats-Unis et espoirs de renouveau : où en est-on ?

Donna KESSELMAN *

A la veille du 25^e congrès de l'AFL-CIO en juillet 2005, sept syndicats nationaux ont claqué la porte de la Confédération pour fonder une nouvelle confédération rivale, Change to Win (CTW). Le coup de tonnerre provoqué par cet événement a rappelé un précédent historique, fondateur du syndicalisme étasunien du XX^e siècle, intervenu il y a 70 ans, lorsqu'en 1935 le grand syndicaliste John Lewis quittait la vieille American Federation of Labor (AFL) pour fonder le Congress of Industrial Organizations (CIO). Les rapprochements n'ont pas manqué avec son héritier apparent, le président du Syndicat des travailleurs des services (SEIU) ¹, Andy Stern, principal protagoniste du congrès de Chicago. Les deux dirigeants scissionnistes affirmaient le besoin du renouveau, d'une revitalisation du mouvement par des campagnes de syndicalisation de masse, d'une plus grande démocratie interne et d'une stratégie plus offensive sur l'échiquier politique national. Stern et ses partenaires se voulaient les porteurs du flambeau de la coalition réformiste qui

avait conduit à la présidence de l'AFL-CIO, une décennie plus tôt, le propre mentor de Stern, John Sweeney.

Cinq ans plus tard, nombre d'observateurs s'accorderaient sur les propos tenus dans le *Washington Post* dès avril 2010 : « La mission que Stern s'était donnée de transformer le mouvement syndical de fond en comble est mise à mal. La confédération qu'il a fondée en 2005, Change to Win, n'a pas réalisé sa promesse d'introduire une nouvelle ère de syndicalisation de masse. La plupart des syndicats nationaux ont déjà réintégré l'AFL-CIO ou sont en passe de le faire, ce qui laisse le Syndicat des travailleurs des services, SEIU, de plus en plus isolé » (MacGillis, 2010). Andy Stern n'a-t-il pas lui-même précipité ce dénouement, avec l'annonce surprise de sa démission de la présidence du SEIU et son retrait du syndicalisme ?

Quel que soit le devenir de Change to Win ou de la figure, charismatique et controversée, de Stern, l'affaire ne peut pas se réduire aux simples ambitions des *leaders*, comme le présente souvent la

* Université Paris-Est Créteil.

1. Service Employees International Union.

presse. L'aventure a provoqué un vif débat sur l'avenir du syndicalisme étasunien, des déchirements autant que des synergies nouvelles, des expérimentations sur le terrain jusqu'aux grandes orientations stratégiques.

Entre-temps, on a vu le retour au pouvoir du Parti démocrate, allié historique du mouvement syndical, en la personne du président de tous les espoirs. Les confédérations rivales s'étaient ralliées corps et âme au candidat Obama. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Le congrès de scission

Dès 2003, la plupart des syndicats scissionnistes, parmi les plus dynamiques, s'étaient regroupés dans un « Nouveau partenariat pour l'unité » pour impulser, au sein de la maison mère, leur ligne réformatrice : outre le SEIU, on trouvait les syndicats nationaux de la confection (UNITE) et celui de l'hôtellerie et de la restauration (HERE), qui devaient fusionner l'année suivante, ainsi que deux syndicats nationaux du bâtiment. Ils furent rejoints à Chicago par le Syndicat des camionneurs, *Teamsters*, les Travailleurs de l'alimentation et du commerce (UFCW) et le Syndicat des travailleurs agricoles de la côte ouest (UFW)¹. Autant la scission n'était pas inscrite à l'avance – les négociations se seraient poursuivies jusqu'à la dernière heure –, autant les déclarations sur la nécessité

d'une nouvelle refondation syndicale étaient énergiques et résolues.

La liberté retrouvée en quittant l'AFL-CIO devait permettre aux organisations de concentrer leurs efforts sur la syndicalisation en allouant 75 % de leurs moyens financiers à la tâche de rassembler la base inorganisée (*organize the unorganized*) dans des syndicats démocratiques. Pour ce faire, l'orientation vers les corps de métier (*craft unionism*) ou la régulation des marchés du travail sectoriels devaient primer sur la dispersion des forces dans des secteurs divers.

Portée haut et fort, la démarche principale dont se réclamaient les dissidents n'allait pas sans susciter des doutes. Certes, ils soulevaient de vrais problèmes et faisaient des propositions utiles dans un moment de crise historique du syndicalisme (Debouzy, 2009 ; Sauviat, 2010). Parmi les multiples facteurs, au-delà de l'« exceptionnalisme américain » de cette classe ouvrière qui n'a jamais connu le socialisme², se trouvaient des difficultés particulières : les problèmes structurels de la globalisation, un patronat hostile, le tout exacerbé par la présidence la plus antisyndicale depuis un siècle. Tels qu'édictees par la norme du géant de la grande distribution, la « Wal-Martisation » du marché de l'emploi étasunien a renforcé le poids des bas salaires et des contrats précaires dépourvus d'avantages sociaux (Lichtenstein, 2009). Les syndiqués bénéficient toujours d'un salaire supérieur de

1. L'intitulé « International Union », indiquant l'existence d'une filiale canadienne, se traduit ici par syndicat national. Union of Needle and Industrial Textile Employees (UNITE), Hotel Employees and Restaurant Employees (HERE), International Brotherhood of Teamsters (IBT), United Farm Workers of America (UFW), United Food and Commercial Workers International Union (UFCW), United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBC), Laborers' International Union of North America.

2. De nombreux écrits y ont été consacrés, depuis le Parti communiste américain des années 1920, le politiste Louis Hartz et Werner Sombart, *Why is there No Socialism in the United States ?*, White Plains, N.Y. : International Arts and Sciences Press, 1976 (1906).

30 % en moyenne et de deux fois plus d'avantages sociaux que les salariés des entreprises non syndiquées. L'implantation syndicale est néanmoins au plus bas. Rappelons que le système anglo-saxon de représentation se caractérise par l'existence du monopole syndical : l'organisation majoritaire lors des élections d'entreprise devient l'interlocuteur unique auprès de l'employeur en matière de négociations collectives et de contentieux. Sans vote majoritaire, l'entreprise reste non syndicalisée. Alors qu'un tiers des salariés du secteur privé non agricole était syndiqué pendant les années 1950, le syndicalisme ne représente plus aujourd'hui qu'un travailleur sur huit en moyenne. Dans le secteur privé, seulement un salarié sur treize est désormais syndiqué, 7,2 %, alors que la proportion reste nettement plus élevée dans le secteur public (37,4 %) et, pour la première fois, le nombre de syndiqués du secteur public dépasse celui du secteur privé¹. Quant à l'influence de ce mouvement toujours fort de 15,3 millions d'adhérents et d'un appareil de *lobbying* politique chevronné, baisserait-elle davantage encore que ses effectifs numériques ?

Mais comment concilier les grands principes réformateurs avec la présence dans les rangs de CTW de dirigeants critiqués pour pratiques anti-démocratiques, tel Jimmy Hoffa fils, élu contre le candi-

dat du courant réformiste Teamsters for a Democratic Union (TDU)², ou avec les pratiques des syndicats de la construction, adeptes des *raids*³, de ce qu'au Canada on appelle le « maraudage syndical », c'est-à-dire la captation d'effectifs appartenant à d'autres fédérations ? Et surtout, dans la mesure où le renouveau s'imposait, ne valait-il pas mieux reformer de l'intérieur plutôt que faire sécession ? L'état d'esprit général au congrès de l'AFL-CIO de 2005 rejoignait les remarques de la présidente de l'union régionale de l'AFL-CIO de l'Etat du Caroline du Sud, Donna Dewitt⁴ : « Aujourd'hui le syndicalisme américain est sur la défensive... Dans mon Etat la densité syndicale est l'une des plus basses, moins de 5 %. Nous sommes un *Right-to-Work State*, où la législation est plus répressive qu'à l'échelle fédérale. Ce n'est pas le moment de s'affaiblir plus en se divisant. Si jamais nos frères et sœurs du Syndicat des camionneurs, par exemple, se mettent en grève, nous les soutiendrons. »

A l'intérieur des organisations scissionnistes, la situation n'était pas tranchée. Fait peu remarqué, les dirigeants récalcitrants ont certes boycotté le congrès, mais bon nombre des délégués de leurs syndicats n'ont pas suivi. Selon les statuts confédéraux, les délégués sont mandatés soit par les syndicats professionnels, soit par les unions locales ou

-
1. Selon le Bureau of Labor Statistics (10 janvier 2010, www.bls.gov/news.release), le taux de syndicalisation en 2009 était de 12,3 %, avec 7,9 millions dans le secteur public et 7,4 millions dans le secteur privé.
 2. L'actuel dirigeant des *Teamsters* est en effet le fils de Jimmy Hoffa, convaincu de liaisons avec la mafia, condamné à 15 ans de prison en 1967, libéré cinq ans plus tard et mystérieusement disparu en 1975. L'élection de J. Hoffa Junior à la tête de la Fédération des camionneurs en 1998 et son renouvellement a inspiré plus que des doutes sur la sincérité des scrutins.
 3. « Raid » : pratique de débauchage ou d'élargissement de leur champ de représentativité par des syndicats au détriment d'autres plus représentés dans le secteur concerné.
 4. Interview en juillet 2005, réalisée par l'auteure pendant le congrès, parmi 32 entretiens et de nombreux entretiens informels.

ETATS-UNIS

régionales (*Central Labor Councils, State Federations*). C'est bel et bien à ce titre qu'ils ont participé au congrès de 2005. Les syndicalistes à ce niveau de responsabilité nationale interviewés étaient presque tous opposés à la scission. Beaucoup exprimaient leur colère : « J'ai passé toute ma vie professionnelle à construire le SEIU, à payer des cotisations, et la Direction part, comme ça, sans même me demander mon avis ? »

Certes, il s'agit de ceux qui avaient décidé de rester au congrès. Mais cet acte militant en dit long sur la nature de l'événement. L'exigence d'unité à la base s'est imposée aux directions des deux confédérations par la mise en place, peu de temps après, de chartes de solidarité (*Solidarity Charters*). Celles-ci officialisaient le choix fait par la quasi-totalité des unions régionales – de New York à la Californie, en passant par le Texas – et locales, notamment des grandes villes, de maintenir les branches locales des syndicats dissidents au sein de ces structures de l'AFL-CIO en prévoyant un système spécifique de cotisations¹. Exemple éloquent : l'union locale de la ville de New York, à l'époque dirigée par un *Teamster*, décidait à l'unanimité de maintenir le syndicaliste camionneur dans ses fonctions². Sans minimiser les affrontements qui ont eu lieu, la réalité même de la scission est donc à relativiser, surtout en ce qui concerne la base.

L'espoir et l'aventure Change to Win

Les militants de Change to Win se sentaient pourtant portés par une mission : être la force motrice d'une nouvelle

vague de syndicalisation, l'étincelle de la revitalisation du mouvement ouvrier, et surtout de l'organisation du secteur privé aux Etats-Unis. Ils peuvent se targuer de grandes victoires.

Grâce aux campagnes de UNITE-HERE, la ville de Las Vegas, des hôtels aux casinos, est dorénavant une des plus syndicalisées du pays. *L'Organizing Model* – campagnes de syndicalisation de masse, notamment auprès des travailleurs à bas salaires et des immigrés – a transformé la ville de Los Angeles, ancien désert syndical (Milkman, 2006) et fait du SEIU le syndicat le plus important du pays avec 1,8 million de syndiqués. C'est au SEIU que l'on doit l'organisation des personnels d'entretien et des gardiens d'immeubles à Los Angeles, *Justice for Janitors*, immortalisée dans le film « Bread and Roses » de Ken Loach.

Autre expérimentation marquante : la « re »-syndicalisation des camionneurs dans le secteur du transport des marchandises a été imposée au port de Los Angeles grâce à l'alliance entre syndicats et société civile. La confédération Change to Win et le Syndicat des camionneurs se sont joints à des associations écologistes et de quartiers au sein d'une « *Coalition for Clean & Safe Ports* ». L'externalisation abusive des camionneurs salariés en travailleurs indépendants, suite à la déréglementation du secteur en 1980, avait entraîné une dégradation des conditions de vie et de travail de la population entière. Pour Nick Weiner, directeur de cette campagne sans précédent et fondateur de CTW : « Nous avons réussi à établir un lien effectif entre les préoccupations liées à l'environnement et au travail : on ne

1. Voir www.aflcio.org/aboutus/solidarity.cfm.

2. Interview d'Ed Ott, le 5 janvier 2011.

SCISSION DU MOUVEMENT SYNDICAL

peut pas éliminer la pollution générée par les vieux camions qui desservent le port si les compagnies n'assurent pas leur renouvellement et leur entretien. Un travailleur ne peut à la fois nourrir ses enfants, les amener chez le médecin et acheter de nouveaux pneus. Des emplois stables et propres, une activité portuaire efficace, c'est une seule et même bataille ». La décision audacieuse de l'autorité portuaire a fait l'objet d'un recours en justice de l'association patronale, et le jugement est attendu par d'autres ports. CTW et les Teamsters ont gagné en soutien auprès de la population et des élus concernés par les ports de New York City et du New Jersey. Pour l'universitaire David Bensman, cette alliance est « une excellente voie de renouveau des syndicats étasuniens ». C'est un exemple, explique Weiner, de la mission de CTW : nullement en concurrence avec l'AFL-CIO, CTW est un centre de ressources et d'organisation des syndicats et des travailleurs de toutes origines. D'autres initiatives touchent au secteur de la finance, aux pharmacies.

Reste que les controverses autour de Change to Win tournent moins autour des campagnes innovatrices impulsées que des rivalités entre organisations, souvent personnalisées par les dirigeants, dont le médiatique Andy Stern. D'aucuns voient en lui un visionnaire : pour la rédactrice de la revue *The Nation*, c'est « un réformateur courageux et hérétique » (van de Heuvel, 2010). Il a fait du SEIU une organisation puissante, aidé les démocrates à reconquérir le pouvoir, secoué de sa léthargie l'AFL-CIO, remarque Melvyn Dubofsky (2010). Cependant,

pour le politiste, Stern a fini par déchirer le mouvement syndical plutôt que de le reconstruire en aggravant les tensions internes au profit de son pouvoir personnel. Il y a en outre l'accusation de raids exceptionnellement brutaux. Le Syndicat des travailleurs du public (AFSCME)¹, affilié à l'AFL-CIO, accuse le SEIU d'empiéter sur les effectifs de son champ de syndicalisation. Les raids se multiplient chez les syndicats des camionneurs (dans le secteur aérien et les ports) ou de la construction, déliés des procédures de gestion des contentieux instituées dans le cadre de l'AFL-CIO.

Loin du renouveau démocratique promis, on critique les pratiques autocratiques internes de la direction Stern. Au nom de la consolidation des forces, des fusions entre syndicats locaux ont abouti au remplacement de syndicalistes élus par des lieutenants parachutés. On accuse Stern de passer des accords de connivence avec des employeurs (*sweetheart agreements*), dans le dos des salariés et à leurs dépens, d'obtenir des faveurs ou la reconnaissance syndicale en échange de concessions contractuelles. L'affaire la plus connue est celle de Wal-Mart. Stern y a négocié un système de couverture santé, minimaliste et controversé, sans même consulter le Syndicat des travailleurs du commerce et de l'alimentation (UFCW), pourtant membre de CTW et engagé dans une campagne de syndicalisation de l'entreprise. Dans le *Los Angeles Times* (16 janvier 2007), Stern explique le sens des « partenariats pour l'assurance maladie » (*health care partnerships*) qu'il a établis avec des associations patronales : une « approche stratégique moderne...

1. American Federation of State, County and Municipal Employees.

ETATS-UNIS

mieux adaptée aux contraintes des entreprises face à un marché de plus en plus concurrentiel ». Dans ce cadre, les travailleurs peuvent se procurer une couverture médicale, soit par le biais de l'entreprise, soit à titre individuel auprès d'une compagnie d'assurance privée. En minimisant ou en éliminant le rôle d'intermédiaire de l'employeur, l'approche privilégiée par Stern rompt avec le modèle étasunien d'attribution des avantages sociaux aux salariés, qui s'établit principalement par la relation contractuelle. Or la négociation des contrats collectifs d'entreprise constitue la fonction majeure et juridiquement reconnue des syndicats, l'ancrage de leur rapport de force avec les employeurs (Kesselman, 2007).

Les guerres fratricides

L'implosion de Change to Win, sous sa forme d'origine, renvoie à des déchirements internes. Ce regroupement disparate unissait dès l'origine des organisations avec des structures et des traditions fort différentes, mais deux conflits ont été décisifs.

Le premier a abouti au divorce surprise de UNITE-HERE. L'orientation de ce syndicat était pourtant emblématique de la pratique des méga-fusions, stratégie de consolidation des forces engagée depuis 20 ans, qui avait vu le nombre de syndicats baisser d'un tiers. L'accord d'août 2010 a mis fin à 18 mois de conflit. Entre-temps, les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration retournaient avec leur président John Wilhelm et le sigle UNITE-HERE à la maison-mère AFL-CIO, tandis que le syndicat de la confection de Bruce Raynor, sous le nom de Workers United, fusionnait avec le SEIU. Les tribunaux ont clarifié les champs de syndicalisation respectifs pour

mettre fin, en théorie, aux raids, et régler l'épineuse question des droits de propriété sur la seule institution bancaire apparentée au mouvement syndical (Greenhouse, 2010a). Les vents semblaient se retourner vers l'AFL-CIO lorsque vingt-cinq présidents de syndicats, y compris de CTW comme ceux des camionneurs et des travailleurs de l'alimentation et du commerce, ont pris fait et cause, dans une lettre ouverte, pour UNITE-HERE.

L'autre affaire fratricide a eu lieu au sein même du SEIU. L'important syndicat local de la santé de Californie, United Healthcare Workers-West (UHW) – 150 000 travailleurs des établissements de santé, publics et privés – était dirigé par un allié de longue date d'Andy Stern, Sal Rosselli. En 2007, il accusait publiquement Stern de passer des accords de connivence avec des patrons des maisons de retraite. Stern a riposté en utilisant la manière forte : mise sous tutelle du syndicat local, remplacement des dirigeants élus. Rosselli fondait alors le Syndicat national des travailleurs de la santé (NUHW), qui a remporté les premières élections de salariés appelés à choisir, comme interlocuteur représentatif, entre les deux syndicats concurrents. Rosselli a remporté aussi la bataille de sympathie et de caution démocratique, grâce au soutien d'intellectuels, d'élus, de militants des droits civiques, dont la dirigeante légendaire des travailleurs agricoles, Dolores Huerta, camarade du fondateur du Syndicat des travailleurs agricoles (UFW), Cesar Chavez. Mais en octobre 2010, c'est le SEIU qui gagnait haut la main l'élection clé chez le géant de la santé Kaiser Permanente, de mauvais augure pour le NUHW. Rosselli et ses troupes poursuivent tout de même leur combat, allant

jusqu'aux tribunaux pour contester des irrégularités, signalant les moyens faramineux qui ont été consacrés et la complicité du patronat, et se sont imposés depuis dans des établissements de moindre importance.

Une bataille idéologique ?

Sans recul historique, il est difficile de faire la part des choses entre ces accusations réciproques mais, sur le fond et dans les deux cas, des conceptions différentes du syndicalisme sont en jeu. Quand Andy Stern et Bruce Raynor se réfèrent à la syndicalisation de masse, leurs adversaires les accusent de vouloir s'implanter à tout prix, quitte à passer des accords de connivence avec le patronat, aux dépens des revendications des travailleurs. Selon Rosselli, « C'était une politique de croissance à tout prix (*growth for growth's sake*), aux dépens des intérêts des salariés et de la démocratie interne »¹. Pour sa part, Raynor accuse Wilhelm de se préoccuper trop exclusivement des revendications des membres plutôt que de se tourner vers les non syndiqués pour étendre le mouvement.

Andy Stern persiste et signe, revendiquant un modèle de syndicalisme du XXI^e siècle, explique le *Wall Street Journal* (Maher, 2007) : « Monsieur Stern dit vouloir refaire le mouvement syndical en le débarrassant de l'ancienne image contestataire, et en favorisant des accords entre partenaires sociaux... moins focalisés sur les revendications individuelles, prenant davantage en compte les besoins des entreprises ». Semblant confirmer l'analyse de Sal Rosselli, pour qui la motivation est avant tout la transformation

du système d'assurance en partenariat avec les administrateurs et le patronat des établissements de santé, Stern préconise la modification, plus largement, du modèle des relations professionnelles : « ...le système d'assurance maladie attribuée par la relation contractuelle est mort. C'est une relique de l'économie industrielle, faisant subir aux entreprises des Etats-Unis une concurrence déloyale, les obligeant à ajouter le coût de l'assurance maladie au prix de vente des produits ». Les syndicats doivent changer d'attitude, comprendre les contraintes de la concurrence, « ...s'efforcer, plutôt que de créer des problèmes, d'être utiles et d'ajouter de la valeur ». Comme il l'explique, l'heure est aux partenariats sociaux, non plus aux intérêts contradictoires entre classes sociales (Stern, 2006).

Sans qu'il soit d'accord sur tout, comme sur la possibilité de coopérer avec un patronat hostile, le responsable du SEIU, Stephen Lerner, conçoit aussi un rôle plus large pour le syndicalisme étasunien. Il faut, selon lui, réformer le modèle des relations professionnelles pour s'intéresser à l'intérêt général (*the common good*) : « La négociation collective ne doit pas se réduire à l'objectif d'augmentation des salaires et à des procédures de contentieux pour les syndiqués – elle doit servir aussi d'outil pour réparer des industries cassées, créer des opportunités économiques et changer les pratiques entrepreneuriales visant à exploiter la population et à polluer l'environnement... N'aurait-il pas mieux valu pour le Syndicat des travailleurs de l'automobile (UAW) [pendant la récente crise] s'affirmer dans

1. Interview de Sal Rosselli, le 25 mai 2010.

ETATS-UNIS

un rôle de représentant de tous les travailleurs automobiles et des localités dans lesquelles ils vivent, plutôt que de mener une bataille défensive pour le maintien des salaires et des avantages contractuels dans les seuls secteurs syndicalisés de l'industrie ? »

Si l'expérimentation stratégique audacieuse est plus forte du côté Change to Win, le dynamisme se trouve de part et d'autre. Au sein de l'AFL-CIO, le Syndicat des travailleurs de la communication (CWA)¹ organise des secteurs précaires comme dans la Silicon Valley, d'où la grande victoire chez Microsoft. L'entreprise a dû en effet accorder le statut de salarié, avec les avantages sociaux afférents, aux techniciens qu'elle avait abusivement externalisés en travailleurs indépendants, dits les *Permatemps*. Même un syndicat de la grande industrie, celui de la sidérurgie (USW)², se tourne vers les travailleurs immigrés surexploités dans la nouvelle cause célèbre à Los Angeles : celle des laveurs de voitures. Enfin, l'AFL-CIO est partenaire d'initiatives tripartites en matière d'acquisition des compétences et d'insertion dans les Appalaches, une région des plus sinistrées, avec l'« AFL-CIO Appalachian Council ».

Ainsi, des conceptions idéologiques s'affrontent, mais comme tout au long de l'histoire du mouvement syndical. La scission entre l'AFL-CIO et CTW ne s'est pas faite sur une base idéologique, les idées différentes ne caractérisent pas l'une ou l'autre des confédérations mais traversent le mouvement dans son ensemble, explique Ed Ott, ancien dirigeant de l'union locale de la ville de New York

et professeur associé au Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies. Toujours est-il que nul n'a pu ignorer les problèmes de fond ou la crise des effectifs, même au sein de SEIU qui stagne. Depuis 2001 aux Etats-Unis, 20 % de la population ont connu le chômage : sur les 71 % qui ont retrouvé du travail, la moitié gagne moins qu'avant et les configurations de travail précaires, ne bénéficiant pas du statut de « salarié » (*employee*) – donc sans accès à la syndicalisation ou à la majorité des droits sociaux, publics ou contractuels – se multiplient (Kesselman, 2007 ; Vinel, 2007). Depuis la crise et les déficits budgétaires qui s'ensuivent, les Etats ont en ligne de mire les fonctionnaires, dorénavant le bastion du syndicalisme, leurs emplois et avantages sociaux, présentés dans la situation actuelle comme disproportionnés.

Enfin, bien des espoirs ont été placés dans la majorité démocrate, portée au pouvoir par une véritable vague populaire. Après son soutien à Hillary Clinton, l'AFL-CIO a emboîté le pas à Change to Win sans qui, considère Anna Burger, ancienne secrétaire générale, Obama n'aurait jamais gagné les élections (Greenhouse, 2010b).

Les alliés historiques au pouvoir

Les syndicats ont compté pour beaucoup dans le raz-de-marée démocrate de 2008, comme dans la limitation de la débâcle aux élections de 2010. Chaque élection bat des records avec des contributions qui se comptent en dizaines de millions de dollars et des milliers de syndicalistes mobilisés sur le terrain. La

1. Communication Workers of America.
2. United Steelworkers of America.

proportion des ménages syndiqués votant Obama était de 67 %, alors qu'ils ne représentent que 53 % de l'électorat. L'électorat masculin syndiqué a beaucoup plus largement voté pour Obama que les non syndiqués, en particulier chez les hommes blancs : le démocrate s'est fait battre de 16 points chez les non syndiqués, mais gagnait de 18 points chez les syndiqués, faisant la différence dans des Etats très disputés, à taux de syndicalisation élevé, comme la Pennsylvanie ou l'Ohio. Lors des dernières élections de mi-mandat, l'AFL-CIO a dépensé 55 millions de dollars, le seul syndicat AFSME 66 millions et le SEIU 44 millions de dollars. Certes, bien des travailleurs, déçus, se sont abstenus en 2010, mais le vote syndical a aidé les démocrates à éviter de justesse la perte d'Etats clés comme le Nevada, siège du président de la majorité démocrate du Sénat Harry Reid, mis en difficulté par une candidate liée à l'ultra-conservateur Tea Party ¹.

L'unification du mouvement syndical était une priorité de l'administration Obama. Mise en place dès la période de passation des pouvoirs en janvier 2009, une commission réunissant les deux confédérations, leurs principaux syndicats et l'Association nationale d'éducation (NEA) autonome, sous la houlette de l'ancien député proche des syndicats David Bonior, n'a pourtant pas abouti (Greenhouse, 2009). Pouvait-il en être autrement ? C'était, pour la sociologue Ruth Milkman une « tragédie du *timing* ». A l'heure où les alliés démocrates jouis-

saient de majorités décisionnaires dans les deux chambres du Congrès et occupaient la Maison Blanche, les pires déchirements avaient lieu au sein de Change to Win ².

Un effort coordonné aurait-il pu éviter l'abandon, par ces mêmes démocrates, de la promesse électorale majeure faite à leurs plus fidèles soldats ? L'été suivant, le Congrès enterrait le projet de loi dit *Employee Free Choice Act* (EFCA), qui aurait facilité l'accès des salariés à la syndicalisation. Le système du *Card Check* (ApRoberts, Simonet, 2009 ; Cobble, 2010) aurait permis qu'une majorité de salariés se prononce par écrit en faveur de la reconnaissance syndicale, sans passer par la procédure électorale, longue et complexe, qui ouvre la porte aux pressions patronales. L'idée que la législation du travail en vigueur représente l'obstacle majeur à la syndicalisation fait consensus aux Etats-Unis, au point de remettre en cause, selon Human Rights Watch, le droit élémentaire à la libre association (Friedman, 2010 ; Human Rights Watch, 2000).

Change to Win s'est tout de même affirmé comme interlocuteur privilégié de la présidence Obama. On nomme Stern à la commission de crise du déficit budgétaire, Anna Burger à la commission des affaires économiques. Stern a joué un rôle important pour le vote de la loi historique sur l'assurance maladie de mars 2010 (MacGillis, 2010). Le *Patient Protection and Affordable Care Act* vise à introduire une couverture santé universelle, promet

-
1. Après avoir été mis en difficulté par Sharron Angle, qui avait reçu le soutien militant et médiatisé du Tea Party, Reid a finalement remporté l'élection avec 50,2 % contre 44,6 %. Ancienne députée du Congrès de l'Etat du Nevada, Angle surfait sur la vague de sa victoire sur la présidente du Parti républicain de l'Etat, lors des primaires pour l'investiture de la candidature républicaine.
 2. Entretien du 3 décembre 2010.

ETATS-UNIS

l'augmentation du nombre des assurés et des contrôles sur les compagnies d'assurance (Sauviat, Sommeiller, 2010 ; Thévenard, 2007). En même temps, chaque citoyen doit se doter d'une couverture maladie, par son travail mais sans qu'aucune obligation soit imposée aux entreprises, sinon auprès des compagnies d'assurance. Cette logique d'individualisation tend à déplacer le centre d'attribution des droits de la relation contractuelle, notamment grâce aux contrats collectifs, vers le marché privé de la santé. On voit la ressemblance avec les partenariats développés par Stern, comme chez Wal-Mart. Pour sa part, l'AFL-CIO a appelé, dans une résolution unanime de son congrès de septembre 2009, à un système d'assurance maladie publique dit *Single Payer*, en l'occurrence l'Etat, comme au Canada. Cette position traverse le mouvement syndical, et se retrouve au sein des syndicats du Change to Win. Ainsi, les cent membres du comité exécutif du syndicat local SEIU n° 73 de Chicago ont à l'unanimité soutenu le projet de loi 676 préconisant le *Single Payer* déposé au Congrès par le député démocrate John Conyers¹.

Conclusion

La grande promesse de Change to Win n'a pas été tenue. Les critiques d'Andy Stern regrettent les moyens énormes, « la facture à payer », consacrés à la dislocation, plutôt qu'à la reconstruction, du mouvement syndical traditionnel (Early, 2010).

Pourtant les débats et l'enthousiasme restent. Comment peut-on mieux organi-

ser les travailleurs aux Etats-Unis ? Faut-il favoriser l'approfondissement de la lutte revendicative ou son élargissement vers de nouveaux secteurs ? Se focaliser sur le corps du métier, agir à l'échelle de l'industrie ou bien se tourner vers la société civile ? Faut-il partir de haut en bas ou de bas en haut ? Comment se procurer cette denrée rare, si convoitée dans l'histoire du mouvement ouvrier, qu'est la démocratie syndicale ? (Voss, 2010). Ne faudrait-il pas réexaminer les bases idéologiques et structurelles du syndicalisme étasunien en vue de prendre en compte les transformations politiques internationales ? (Fletcher, Gapasin, 2008). Pendant ce temps, les initiatives innovatrices sur le terrain font leur chemin. Tout en y participant, l'historien Nelson Lichtenstein avoue : « Le sort du syndicalisme aux Etats-Unis est si dramatique aujourd'hui qu'il est impossible de voir comment l'une ou l'autre des confédérations, AFL-CIO ou CTW, pourrait amortir la chute »².

De nombreuses initiatives ont lieu aux Etats-Unis en dehors du mouvement syndical, dans les associations de soutien aux travailleurs précaires et immigrés (*Workers Centers*, voir Fine, 2006), dans les mutuelles de solidarité des travailleurs indépendants (*Freelancers Unions*), ainsi que dans les campagnes publiques pour l'augmentation du salaire minimum dans les municipalités (*living wage campaigns*).

Plus que jamais, le dilemme ramène au niveau politique. Si le projet de loi EFCA, qui faciliterait la syndicalisation, semblait pour beaucoup une mesure nécessaire mais insuffisante, elle avait

1. Ce projet de loi n'a pas été retenu par la présidence Obama.

2. Entretien du 3 janvier 2011.

l'avantage de paraître possible à obtenir ¹. Devant cet échec, faudrait-il partager l'avis de l'universitaire Gerald Friedman (2010, p. 83), pour qui, « avec le bipartisme politique américain, l'implication croissante des syndicats au sein du Parti démocrate a *réduit*, de manière drastique, l'influence du mouvement syndical, tant sur les républicains, qui n'ont pas besoin des syndicats pour gagner, que sur les démocrates, qui prennent leur soutien pour argent comptant » ² ?

Si Andy Stern n'est plus le point nodal du syndicalisme aux Etats-Unis, il est intéressant de relever ses préoccupations depuis sa retraite. Il a lancé, lors des élections de mi-mandat de 2010, sans réussir à ce stade, un troisième parti politique progressiste. L'objectif était d'opposer des candidats aux élus démocrates de l'Etat de Caroline du nord qui avaient voté contre la loi pour l'assurance maladie ³.

Dans ce contexte, *quid* de l'AFL-CIO ? Dans ses vœux de nouvel an, le président de la puissante organisation de masse, Richard Trumka, a souligné lui aussi l'importance des enjeux politiques : « Un bel avenir nous attend, bien que peut-être caché par la situation politique sombre du moment. Surtout, l'inondation sans précédent d'argent du patronat lors des élections de mi-mandat de 2010 a radicalement modifié le paysage politique. Nous en voyons les conséquences : des offensives patronales contre les travailleurs et leur famille, des législatures des Etats jusqu'au Congrès fédéral de Washington D.C., pour bloquer toute initiative qui vise à créer et à préserver des

emplois de qualité et des programmes sociaux majeurs, comme la retraite nationale publique de la *Social Security* ou l'assurance maladie publique des retraités, le *Medicare*... Mais nous continuons à avancer, nous battre pour ce que nous savons être juste – la justice et la compassion, la prospérité pour tous les Américains. Qu'on se laisse guider par notre vision de l'Amérique. Je parle d'une vision pour une économie meilleure, plus forte, pour le renouveau du rêve américain... ».

Pour inverser le cours des choses, pour assurer la justice sociale, tous s'accordent sur le besoin d'un large mouvement social, de l'ampleur du mouvement pour les droits civiques. Y a-t-il trop loin de la coupe aux lèvres ? Lors des manifestations les plus massives de l'histoire du pays, les 1^{ers} mai 2006 et 2010, les travailleurs immigrés n'ont-ils pas frayé la voie... à un nouveau rêve américain ? L'espoir reste le maître mot de ce pays, toujours plein de ressources. Qui aurait cru à l'avènement d'un président noir à la tête des Etats-Unis ?

Sources :

apRoberts L., Simonet M. (2009), « La proposition de réforme de la syndicalisation aux Etats-Unis : un nouveau souffle pour le salariat américain ? », *Les notes de l'IES*, n° 5, juin-juillet, <http://www.ies-salariat.org>.

Coalition for Clean & Safe Ports, www.cleandandsafeports.org.

Cobble D.S. (2010), « Betting on New Forms of Worker Organization », *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, 7/3.

1. Voir forum : « EFCE: Up For Debate », revue *Labor*, 2010, 7/3.

2. Italique dans le texte original.

3. www.huffingtonpost.com/2010/04/12/andy-stern-leaving-seiu.

ETATS-UNIS

- Debouzy M. (2009), *Le monde du travail aux Etats-Unis : les temps difficiles (1980-2005)*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Dubofsky M. (2010), « The Legacy of Andy Stern », *Dissent*, 12 May, www.dissentmagazine.org.
- Early S. (2010), « The Cost of Labor Civil War », *CounterPunch*, 17 April, Steve Early's ZSpace Page, www.counterpunch.org/early04162010.html
- Fine J. (2006), *Workers Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Ithaca: Cornell University Press.
- Fletcher B., Gapasin F. (2008), *Solidary Divided: The Crisis in Organized Labor and a New Path Toward Social Justice*, Berkeley, University of California Press.
- Freelancers Union, www.freelancersunion.org
- Friedman G. (2010), « Labor and the Bush Administration: "Down so Long, Seem Like Up to Me" », *Revue Lisa/Lisa e-journal*, vol. VIII, n° 1, août.
- Greenhouse S. (2009), « Unions Face Obstacles in Effort to Reunite », *New York Times*, 9 March.
- Greenhouse S. (2010a), « Service Unions Agree to End a Long Dispute », *New York Times*, 26 July.
- Greenhouse S. (2010b), « After a Life in Labor, a Union Leader Retires, Frustrated by the Movement's Troubles », *New York Times*, 4 September.
- Human Rights Watch (2000), « United States, Unfair Advantage: Workers Freedom of Association Under International Human Rights Standards », August, www.hrw.org/campaigns/uslabor.
- Kesselman D. (2007), « Travail et salariat aux Etats-Unis : Quels droits, quelles perspectives », *Revue Française d'Etudes Américaines*, 2007/1.
- Lerner S. (2010), « AN INJURY TO ALL: Going Beyond Collective Bargaining as We Have Known It », *New Labor Forum*, vol. 19, Spring.
- Lichtenstein N. (2009), *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business*, New York, Henry Holt and Company.
- MacGillis A. (2010), « At the Peak of His Influence, SEIU Chief Set to Leave a Mixed Legacy », *Washington Post*, 14 April.
- Maher K. (2007), « Are Unions Relevant? SEIU's Andy Stern Shinks so, But Also Sees Need for Attitude Adjustment », *The Wall Street Journal*, 22 January.
- Milkman R. (2006), *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*, New York, Russel Sage Foundation.
- National Employment Law Project, www.nelp.org
- Sauviat C. (2010), *La crise du modèle social américain*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Sauviat C., Sommeiller E. (2010), « Une réforme de la santé en demi-teinte », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 124, mai.
- Stern A. (2006), *A Country That Works: Getting America Back on Track*, New York, Free Press.
- Thévenard E. (2007), « Travail et droits sociaux : le déclin de la couverture maladie liée à l'emploi », *Revue Française d'Etudes Américaines*, 2007/1.
- van den Heuvel K. (2010), « The Left's Labor Pains », 13 April, www.politico.com/arena/perm/Katrina_vanden_Heuvel.
- Vinell J.C. (2007), « Un fossile dans l'ambre : Le droit, la définition du salariat et la construction d'une société 'post-industrielle' dans l'Amérique contemporaine », *Revue Française d'Etudes Américaines*, 2007/1.
- Voss K. (2010), « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et renouveau syndical », spécial Repenser la représentation collective, *Revue de l'IRES*, n° 65, 2010/2.