

Croissance des syndicats aux États-Unis. Ou décroissance ?

mardi 8 avril 2025, par [EARLY Steve](#)

Il y a deux ans, le Bureau of Labor Statistics a publié des chiffres actualisés sur le taux de syndicalisation pour 2022. Le nombre de syndiqués a augmenté de plusieurs centaines de milliers. Mais comme d'habitude, la part des travailleurs syndiqués dans l'ensemble de la main-d'œuvre américaine a diminué par rapport à l'année précédente, passant cette fois de 10,3 % à 10,1 %. (En raison de la croissance continue de la main-d'œuvre, qui s'élève en moyenne à 1,5 million de personnes par an, ce chiffre a atteint le niveau historiquement bas de 10 %).

Recension des livres :

Hamilton Nolan, The Hammer : Power, Inequality, and the Struggle for the Soul of Labor, Hachette Books, 2024, 260 pp.

Eric Blanc, We Are the Union : How Worker-to-Worker Organizing is Revitalizing Labor and Winning Big, University of California Press, 2025, 312 pp.

Par Steve Early, New Politics, Winter 2025 (New Politics Vol. XX No. 2, Whole Number 78), <https://newpol.org/review/looking-up-or-down-for-labor-revitalization/>

Comme le rapporte Hamilton Nolan, chroniqueur syndical à In These Times, dans son nouveau livre, *The Hammer*, il ne s'agit pas d'une bonne nouvelle après « une année au cours de laquelle les syndicats ont été historiquement populaires auprès du public, les campagnes syndicales de haut niveau ont été largement couvertes par la presse grand public, et les démocrates ont contrôlé Washington ».

Deux dirigeantes syndicales, présentées dans le livre de M. Nolan, ont eu des réactions différentes. Liz Shuler, nouvelle présidente de l'AFL-CIO, a salué « l'élan du moment que nous vivons » et le grand nombre de « travailleurs qui se soulèvent malgré l'opposition illégale d'entreprises qui préfèrent payer des millions à des firmes antisyndicales plutôt que de donner aux travailleurs un siège à la table ».

Sara Nelson, présidente de l'Association of Flight Attendants/CWA et membre du conseil exécutif de l'AFL-CIO, s'est montrée plus critique. Selon elle, « ces chiffres sont incroyablement décevants » et indiquent que « le mouvement syndical n'est pas à la hauteur du moment ». Pour mieux répondre au « désir réel des travailleurs de se syndiquer », elle estime que ce dernier devra faire « quelque chose d'assez extraordinaire ».

Dans *The Hammer* et dans *We Are the Union*, qui vient d'être publié par Eric Blanc, les deux auteurs abordent une question récurrente à laquelle est confrontée la gauche syndicale, à savoir quel type de rupture avec les pratiques habituelles, au sein du mouvement syndical, permettrait à un plus grand nombre de travailleurs d'obtenir la reconnaissance de leur syndicat, de décrocher leur premier contrat et de faire grève.

Les deux livres ont été mis sous presse avant que les résultats de l'élection présidentielle de 2024 ne soient connus. Même dans le scénario plus favorable d'une présidence de Kamala

Harris, les principaux syndicats se seraient encore efforcés de consolider les acquis des récentes campagnes contractuelles et des grèves, tout en essayant de trouver la meilleure façon de « grossir le trait » dans leur nouvelle organisation.

Aujourd'hui, ils devront faire face à un assaut de la droite sous une deuxième administration Trump, cette fois guidée par l'agenda antisyndical du Projet 2025, de la Fondation Heritage. Les syndicats n'auront pas d'amis au National Labor Relations Board (NLRB) comme la conseillère générale Jennifer Abruzzo ; son successeur républicain et les juges fédéraux hostiles à la négociation collective nommés par Trump annuleront, aussi vite que possible, les nombreuses mesures d'application utiles prises par le NLRB au cours des quatre dernières années.

Rompre avec le statu quo ?

Nolan et Blanc partagent une même perspective générationnelle sur le renouveau du militantisme syndical et la vague de nouvelles organisations relatés dans leurs livres. Tous deux sont issus de familles de syndicalistes marquées par le radicalisme de la fin des années 1960 et du début des années 1970. Nolan a grandi dans le sud, où ses parents ont appartenu à la Ligue d'octobre, un groupe maoïste qui estimait qu'ils devaient accepter des emplois de cols bleus dans des usines pour « s'intégrer dans le prolétariat ». La première et unique expérience d'organisation de l'auteur, en tant que journaliste, s'est déroulée chez Gawker, un nouveau média aujourd'hui disparu, dont la rédaction s'est syndiquée à New York avec l'aide de la Writers Guild-East.

Cette victoire de 2015 a été suivie par d'autres victoires dans d'autres publications en ligne comme Salon, HuffPost, Slate, Vox et Vice. Comme Blanc le documente plus en détail, l'échec initial de la News Guild à capitaliser sur ce renouveau syndical parmi les jeunes travailleurs des médias a rapidement conduit à une contestation syndicale interne réussie du président national de longue date de la Guilde, Bernie Lunzer. Depuis qu'il a été battu en 2019 par Jon Schleuss, alors âgé de 31 ans et membre du comité d'organisation du Los Angeles Times, la Guilde est devenue ce que M. Blanc appelle une « centrale de nouvelles organisations ».

Aujourd'hui professeur de relations sociales à Rutgers, M. Blanc a grandi à San Francisco, où son père était un militant de longue date du conseil central du travail et un défenseur d'un parti ouvrier. Sa mère, enseignante dans une école primaire, a été élue présidente de l'association United Educators of San Francisco sur une liste réformatrice il y a dix ans. Lui-même ancien professeur de lycée, M. Blanc a déjà publié un ouvrage intitulé *Red State Revolt : The Teachers Strike Wave and Working-Class Politics* (La vague de grèves des enseignants et la politique de la classe ouvrière), retrace le soulèvement de 2017-18 dans l'enseignement public en Oklahoma, en Virginie-Occidentale, en Arizona et dans d'autres États.

Les deux auteurs s'appuient sur des études de cas portant sur des activités récentes d'organisation, de négociation ou de grève pour présenter leurs arguments sur ce qu'il faut faire pour modifier le déséquilibre actuel du pouvoir entre les syndicats et le patronat aux États-Unis.

Dans *The Hammer*, Nolan dresse d'abord le profil d'une collaboration modèle de 20 ans entre l'American Federation of State, County, and Municipal Employees (AFSCME) et la Service Employees International Union (SEIU) pour créer Child Care Providers United (CCPU), une

organisation nationale de prestataires de services de garde d'enfants en milieu familial qui compte aujourd'hui 40 000 personnes en Californie.

L'un des éléments clés de cet effort consistait à encourager les « travailleurs marginalisés et ignorés » à agir comme s'ils faisaient partie d'un syndicat, bien avant qu'ils ne disposent d'une unité de négociation établie. Comme le rapporte Nolan, le CCPU « a incité des milliers de travailleurs à payer des cotisations volontaires de dix dollars par mois bien avant qu'une loi sur la négociation collective les concernant ne soit adoptée ». Leur mobilisation populaire continue, visant les législateurs de l'État à Sacramento, a permis d'obtenir une série de concessions financières avant que le gouverneur Gavin Newsom ne signe, il y a cinq ans, un projet de loi accordant enfin aux prestataires de services de garde d'enfants le droit de négocier en tant que groupe.

En ce qui concerne le secteur privé, M. Nolan fait également l'éloge de l'intégration de l'organisation interne et externe, de la campagne contractuelle, de l'action politique et des débrayages à l'échelle de la chaîne par les travailleurs de l'hôtellerie à Las Vegas et dans d'autres villes. En tant qu'organisation nationale, Unite-Here n'est que « de taille modérée ». Mais ses trois cent mille membres ont longtemps été bien au-dessus de leurs moyens, grâce à ce que Nolan appelle « l'organisation profonde, les grèves acharnées, la discipline militariste et le sacrifice collectif de dizaines de milliers de travailleurs ».

Malgré les licenciements massifs dus à la pandémie qui frappera le secteur de l'hôtellerie en 2020-22, Unite Here a lancé sa campagne de démarchage électoral la plus ambitieuse de l'histoire. Plus de 1 000 de ses bénévoles bien formés et très motivés se sont déployés dans le Nevada, l'Arizona, la Pennsylvanie et la Géorgie pour empêcher les Républicains de droite de prendre le contrôle du Sénat. (Avec une nouvelle cohorte de sollicitateurs bénévoles, le syndicat a tenté d'avoir le même impact électoral dans les États en guerre, à l'automne dernier).

Négociations nationales

Dans son récit détaillé d'une lutte contractuelle de 2021 entre les nouveaux propriétaires de Nabisco et plusieurs centaines de travailleurs de son usine de Portland, dans l'Oregon, Nolan confirme que « la force syndicale des cols bleus non seulement existe toujours, mais qu'elle est encore capable de constituer un rempart contre les vampires du capital ». L'organisation nationale concernée, la BCTGM (Bakery, Confectionary, Tobacco Workers and Grain Millers), vieille de 138 ans, n'était pas connue pour être un « syndicat particulièrement audacieux ». Pourtant, nombre de ses membres de base ont rejeté les demandes de concessions émanant de l'ensemble du secteur, appuyées par des licenciements et des menaces d'externalisation dans tout le pays cette année-là.

Il en résulta des grèves chez Frito-Lay, Nabisco et Kellogg. (Après le débrayage de 11 semaines de 1 500 fabricants de céréales dans trois États, l'un des présidents locaux de la BCTGM concernés, Dan Osborn, a décidé de se présenter au Sénat des États-Unis en tant que candidat indépendant du Nebraska, soutenu par les travailleurs). À Portland, le nouveau propriétaire de Nabisco était Mondelez International, un « gargantuesque groupe mondial de snacks qui se décrit comme tel ». Lors d'une précédente impasse, Mondelez (comme Boeing et d'autres grandes entreprises) avait gelé ses cotisations au régime de retraite à prestations définies et proposé à la place une couverture 401(k) moins onéreuse.

Lorsque les avocats de la direction se sont retrouvés à la table des négociations en 2021, l'entreprise venait de fermer des usines de craquage en Géorgie et dans le New Jersey, mettant au chômage 900 membres de la BCTGM. Le prix à payer pour garder Portland ouvert, ont-ils laissé entendre, était des concessions sur les soins de santé, des changements d'horaires et le maintien des intérimaires dans l'usine.

Les membres de la section locale 364 de la BCTGM avaient déjà organisé un arrêt de travail pour des violations de contrat liées à la pandémie et impliquant l'utilisation d'intérimaires. Mais ils faisaient partie d'un processus national de négociation de contrat qui impliquait des travailleurs de Nabisco dans quatre autres États qui n'étaient pas nécessairement « assez énervés pour débrayer ».

Pas de contrats, pas de casse-croûte

En août 2021, la première grève nationale de Nabisco depuis 1969 a tout de même eu lieu, avec beaucoup moins de planification et de coordination que Unite Here n'en emploie pour ses arrêts de travail multiétatiques dans une chaîne hôtelière nationale. Heureusement, les militants de la solidarité ouvrière de la région de Portland, dans d'autres syndicats et au sein des Socialistes démocrates d'Amérique, sont intervenus de manière utile. Ils ont encouragé des grévistes comme Donna Jo Marks, l'un des nombreux et courageux travailleurs de base dont le livre de Nolan dresse le portrait, à ne pas trop recourir aux piquets de grève traditionnels, car les grévistes étaient déjà temporairement remplacés par des bus remplis de briseurs de grève protégés par des agents de sécurité privés de la même entreprise de briseurs de grève que Nabisco avait engagée.

M^{me} Marks et ses collègues ont commencé à obtenir un soutien communautaire, syndical et politique plus large pour leur lutte contre cette entreprise de marque. L'un des noms les plus célèbres d'Hollywood, l'acteur Danny DeVito, a tweeté son soutien - « PAS DE CONTRATS, PAS DE SNACK », qui est devenu le mot d'ordre de la grève. L'équipe professionnelle de football féminin de Portland, les Thorns, nouvellement syndiquée, s'est présentée en masse au piquet de grève. Alors que la production avec une main-d'œuvre de briseurs de grève prenait du retard et que Nabisco avait de plus en plus de mal à honorer ses commandes, la perturbation plus générale des chaînes d'approvisionnement mondiales pendant la pandémie s'est avérée être également un allié de la grève.

Au bout de cinq semaines, un nouveau contrat, prévoyant de modestes augmentations et une prime de 5 000 dollars à la signature, a été soumis au vote. La plupart des grévistes de Portland ont voté contre l'accord, parce qu'ils étaient préoccupés par le nouveau libellé des horaires ; les trois quarts des travailleurs de Nabisco au niveau national ont voté « oui » parce que le nouveau contrat « préservait largement les avantages des contrats précédents » (bien que ce ne soit pas le cas pour les pensions).

Selon M. Nolan, cette grève et d'autres grèves menées par la BCTGM il y a quatre ans ont néanmoins « joué un rôle important dans la prise de conscience, au niveau national, que l'organisation sur le lieu de travail permet aux gens ordinaires de faire quelque chose » et, ce faisant, peuvent renouveler la conviction des travailleurs « que tout n'est pas perdu, que le pouvoir du peuple est toujours réel ».

Le modèle Starbucks

Alors que les grévistes de Portland reprenaient le travail, les baristas de Starbucks dans trois cafés de Buffalo se préparaient à des votes distincts organisés par le NLRB en décembre 2021. Une nette victoire (19 contre 8) dans l'un d'entre eux a incité les travailleurs de Starbucks de tout le pays à rejoindre un réseau d'organismes de base appelé Starbucks Workers United (SBWU). Fin 2024, avec le soutien de Workers United/SEIU, ils avaient aidé 11 000 de leurs collègues à obtenir des droits de négociation dans 500 établissements Starbucks. Ils sont maintenant engagés dans une campagne permanente visant à négocier un premier contrat avec une entreprise de 110 milliards de dollars employant 380 000 travailleurs, ce qui en fait l'une des plus grandes sociétés de restauration au monde.

Pour Eric Blanc, cette percée dans l'organisation « d'ouvrier à ouvrier » mérite d'être étudiée de près et de faire des émules. La main-d'œuvre de Starbucks était très dispersée et fragmentée en petits groupes de magasins de détail. Le SBWU a dû développer des majorités syndicales, unité par unité, et les maintenir avant, pendant et après les élections très contestées du NLRB. Pour décourager la syndicalisation, d'innombrables travailleurs ont été harcelés, plusieurs centaines ont été licenciés ou suspendus en raison de leur activité syndicale et, surtout, les établissements qui ont voté en faveur de la négociation collective se sont vu illégalement refuser les améliorations salariales et sociales accordées aux magasins non syndiqués, afin de les inciter à rester dans la même situation.

Il ne s'agissait pas d'une campagne de recrutement menée dans les conditions plus favorables d'une campagne SEIU-AFSCME parmi les prestataires de services de garde d'enfants financés par l'État dans un État favorable aux syndicats comme la Californie ou d'une campagne des Communications Workers of America (CWA) parmi les travailleurs des magasins de téléphonie sans fil couverts par un accord de vérification des cartes et de neutralité, négocié avec une société mère déjà syndiquée.

Au lieu de cela, pendant plus de deux ans, les partisans du SBWU ont dû faire face à une « campagne de démantèlement des syndicats d'une intensité et d'une ampleur inégalées » qui, selon M. Blanc, a coûté environ 250 millions de dollars. Cette campagne a été orchestrée par Littler Mendelson, un cabinet d'avocats d'affaires réputé (et souvent victorieux) dans le domaine de l'« évitement des syndicats ». Les entretiens de l'auteur avec les fondateurs du SBWU emmènent les lecteurs de son livre dans les coulisses d'un effort populaire étonnamment durable qui a commencé lorsque « dix jeunes radicaux ont commencé à saler les magasins Starbucks de Buffalo au début de l'année 2021 ».

De travailleur à travailleur

En novembre de la même année, le milliardaire Howard Schulz, fondateur et PDG de l'entreprise, a dû se rendre personnellement à Buffalo pour contrer l'influence de ces « partenaires » pro-syndicaux, dont il s'est plaint plus tard qu'ils étaient « des étrangers qui essayaient de s'emparer de notre personnel ». L'appel de Schulz à la loyauté de l'entreprise n'a pas fonctionné ; en moyenne, au cours des six mois suivants, le SBWU a déposé près de deux pétitions électorales de représentation par jour, imprimant ce que M. Blanc appelle « l'ADN de travailleur à travailleur dans toute la trajectoire ultérieure de la campagne », qui n'aurait pas pu décoller si l'on avait utilisé une approche traditionnelle à forte intensité de personnel. En raison de cet esprit de bricolage, le taux de victoire de la campagne lors des premières élections a été remarquablement élevé (80 %), selon M. Blanc.

L'action collective - en particulier les arrêts de travail - a été « essentielle pour maintenir l'élan, forger la solidarité » et maintenir la pression sur la direction, estime-t-il. « Outre les

mobilisations périodiques à l'échelle nationale, de nombreuses grèves de Starbucks ont été déclenchées localement en réponse à des griefs dans les magasins. Selon l'auteur, le SBWU a également « fait un excellent travail en se battant pour obtenir des concessions partielles de la part de la direction et en les mettant en évidence, tout au long de la route menant à un premier contrat ».

Cet objectif est soudain devenu plus réalisable en février 2024, lorsque « Starbucks a hissé le drapeau blanc » et a accepté de « commencer à négocier de bonne foi et de cesser de refuser illégalement l'égalité des avantages aux travailleurs syndiqués. » (Il reste à voir si ce processus aboutit réellement à un premier contrat ; si le nouveau PDG de l'entreprise change de cap, à la lumière de la victoire de Trump et de l'affaiblissement du NLRB qui en résulte, les relations de travail chez Starbucks pourraient redevenir brutales, très rapidement).

Alors que Blanc résume les leçons de la lutte contre Starbucks jusqu'à présent, son bon conseil pour les organisations syndicales à la traîne est le suivant : Développer et former davantage de dirigeants de la base sur les lieux de travail non syndiqués, qui « peuvent s'auto-organiser et former d'autres personnes ». Utiliser des outils de communication numérique comme Zoom « pour étendre rapidement et à grande échelle les actions au-delà des énormes divisions spatiales [...] afin que les travailleurs puissent se coordonner et se soutenir directement sans dépendre autant du personnel rémunéré et des ressources syndicales ».

Augmenter le financement du « salage à grande échelle sur des cibles stratégiques », comme l'a fait Workers United dans le nord de l'État de New York avec une « équipe de sels radicaux » dont les efforts ont conduit à la formation du SBWU. Il faut également être prêt à saisir les occasions les plus médiatisées pour « répandre la syndicalisation aussi largement que possible », comme l'ont fait les organisateurs du SBWU lorsqu'ils ont été inondés de demandes d'aide à la syndicalisation de la part de baristas de tout le pays. En bref, selon M. Blanc, « le mouvement syndical doit enfin recommencer à agir comme un mouvement ».

De nouvelles voix à l'AFL-CIO ?

Contrairement à M. Blanc, M. Hamilton Nolan a beaucoup de mal à croire que l'AFL-CIO nationale puisse devenir un catalyseur efficace pour l'organisation de masse. Lorsque John Sweeney, président de Service Employees, et Rich Trumka, président de Mine Workers, ont pris les rênes de la fédération nationale des travailleurs en 1995, après avoir remporté sa première élection contestée depuis un siècle, la gauche espérait également que sa liste « New Voice » - et le personnel du siège embauché après sa victoire - contribuerait à lancer de nouvelles campagnes à l'échelle de l'industrie.

Sous l'ancien régime de Lane Kirkland, l'AFL-CIO avait déjà créé un Institut d'organisation « pour former des milliers de nouveaux organisateurs, relancer l'organisation syndicale à l'échelle nationale et inverser le déclin du taux de syndicalisation ». Le premier directeur de l'OI était Richard Bensinger, aujourd'hui membre du personnel de Workers United, dont le rôle clé dans la campagne Starbucks est devenu ce que Nolan appelle « le point culminant d'une carrière de quatre décennies d'organisation réussie ».

Après l'élection de Sweeney, Bensinger a mené la charge pour que tous les affiliés de l'AFL-CIO consacrent 30 % de leur budget à l'organisation. Mais cette tentative de New Voice « de réorienter les priorités du travail organisé s'est écrasée sur les rochers de l'apathie et de l'indépendance des grands syndicats ». Dix ans plus tard, certains des plus grands syndicats

de l'AFL-CIO - SEIU (sous la direction du successeur de Sweeney, Andy Stern), Teamsters (sous la direction de James Hoffa), United Food and Commercial Workers et Laborers - ont réagi à ce revers en créant leur propre fédération syndicale américaine, nouvelle et améliorée. La coalition Change to Win a quitté l'AFL-CIO avec un quart de ses membres, soit plus de cinq millions de travailleurs qui n'ont guère été consultés sur leur maintien ou leur départ.

Selon M. Nolan, le CTW n'a pas non plus été en mesure de « s'organiser efficacement à grande échelle, bien qu'il y ait eu quelques tentatives courageuses ». En 2009, ses meilleurs affiliés, comme Unite-Here, ont réintégré l'AFL-CIO au compte-gouttes. D'autres, comme le SEIU, l'IBT et les charpentiers, n'ont toujours pas « réintégré l'AFL-CIO, convaincus que ce serait une perte de temps et d'argent ».

Malgré ce rappel utile de la réalité des efforts antérieurs pour réformer l'AFL-CIO ou créer une alternative, The Hammer entretient l'idée fantaisiste qu'un seul membre de gauche du conseil exécutif de l'AFL-CIO - à savoir Sara Nelson, dirigeante de l'AFA-CWA - aurait pu être un artisan du changement institutionnel plus efficace que la coalition New Voice et/ou les transfuges du CTW qui l'ont suivie.

La politique du travail comme baseball fantastique

Cette partie du livre de Nolan ressemble à une version de la politique syndicale qui s'apparente à un jeu de baseball imaginaire. Elle reprend sa propre couverture des nombreux ballons d'essai de Nelson concernant sa candidature à la présidence de l'AFL-CIO pendant ce qui était censé être le dernier mandat de Trumka. Pendant cette période, la présidente charismatique et médiatique de l'AFA/CWA est devenue une oratrice très applaudie lors d'événements syndicaux de gauche, de rassemblements de solidarité et de piquets de grève. Selon l'auteur, elle essayait de se positionner comme quelqu'un qui pourrait devenir un « porte-parole de la classe ouvrière dans son ensemble », au lieu d'être attachée à la tâche de « diriger un syndicat individuel » avec « sa focalisation étroite sur une seule industrie ».

Nelson a donné de fréquentes interviews à la presse, sur une variété de sujets syndicaux et politiques. Elle a fait les gros titres en 2018 en appelant à une grève générale pour protester contre la mise à pied de 800 000 travailleurs fédéraux par le président Trump pendant la fermeture du gouvernement cette année-là. (Au cours des quatre années pendant lesquelles Nelson a été présidente de son propre syndicat de 50 000 membres, elle n'a pas personnellement mené une seule grève mais, rien qu'avec ce discours, elle est devenue « une figure politique nationale », selon M. Nolan). Le résultat fut une vague « d'enthousiasme pour Nelson parmi les radicaux qui souffrent depuis longtemps dans le monde du travail organisé » parce qu'ils avaient enfin trouvé « un candidat crédible pour rendre les syndicats à nouveau mauvais ».

Malheureusement, Rich Trumka, âgé de 72 ans, a été victime d'une crise cardiaque soudaine et est décédé en 2021. Le conseil exécutif de l'AFL-CIO, composé de 55 membres, a rapidement nommé son secrétaire-trésorier pour les dix mois restants de son mandat. Cela a permis à Liz Shuler, ancienne responsable de la section locale et du siège de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), de se présenter à la convention de l'AFL-CIO de 2022 en tant que présidente sortante véritablement imbattable. Nelson ne l'a finalement pas défiée, pour la bonne raison qu'aucun grand syndicat, y compris l'organisation mère de l'AFA, le CWA, n'a soutenu cette ambition personnelle !

Depuis qu'elle a pris ses fonctions, M^{me} Shuler présente ses propres projets visant à transférer davantage de ressources de la fédération vers ce que M^{me} Nolan appelle « un nouveau Centre

pour l'organisation transformationnelle ». Ce centre disposera « du personnel et des ressources nécessaires pour créer des coalitions multi-syndicales afin de mener à bien le type de campagnes nationales tentaculaires nécessaires pour syndiquer des cibles stratégiquement importantes telles qu'Amazon, l'économie de l'emploi ou l'industrie de l'énergie verte ». Mais l'auteur n'est pas impressionné par le budget annuel de 11 millions de dollars du Centre (« c'est mieux que rien, mais c'est loin d'être suffisant pour être "transformationnel" »). Selon M. Nolan, « lorsque l'on balaie les mots et que l'on examine la substance réelle des plans, on retrouve la même vieille AFL-CIO ».

La réforme syndicale : un coup de pouce à la syndicalisation

Au sein des United Auto Workers (UAW) et de NewsGuild/CWA, les récentes luttes pour la démocratie syndicale et la réforme au sommet ont conduit à des changements organisationnels substantiels, selon M. Blanc. Ces changements ont pris la forme d'une organisation élargie, d'un engagement accru de la base dans les campagnes contractuelles et d'actions de grève créatives. Comme l'a souligné le chercheur Chris Bohner, l'élection directe des dirigeants par les membres de l'UAW et de la Guild - au lieu du système d'élection par convention plus largement utilisé - a été essentielle pour évincer les dirigeants de la vieille garde et rendre les deux syndicats plus attrayants pour les travailleurs non syndiqués, en tant que vecteur d'organisation, dans leurs secteurs d'activité respectifs.

Étant donné la taille beaucoup plus importante de l'UAW, l'impact positif de l'élection de Shawn Fain et d'autres membres de Unite All Workers for Democracy (UAWD) à des postes de direction, il y a deux ans, est plus largement connu. M. Blanc met en évidence une dynamique commune aux deux bouleversements électoraux, « dans laquelle de petites poches de jeunes travailleurs nouvellement organisés et radicalisés ont joué un rôle de premier plan ». Il félicite la direction réformée de l'UAW pour ses nouvelles initiatives d'organisation interne et externe qui ont « suscité des attentes, exploité la colère des dirigeants d'entreprise et montré que les travailleurs peuvent obtenir de grandes victoires par le biais d'un militantisme de masse ».

Il n'a pas été facile de rallier une base qui, à juste titre, s'est montrée « cynique et déconnectée » après des années de corruption et de dysfonctionnement de la Maison de la solidarité. Pourtant, lors des négociations de 2023 avec les trois grands, l'UAW a pu, grâce à l'éducation et à la mobilisation des membres, à une transparence sans précédent à la table des négociations et à une stratégie de grève sélective, obtenir des majeures avancées après des années de concessions qui ont semé la discorde et la démoralisation. En conséquence, les partisans de l'UAW nouvellement énergisés et inspirés de Volkswagen au Tennessee ont réalisé une percée majeure dans l'organisation du Sud quelques mois plus tard.

Le catalyseur d'un bouleversement organisationnel similaire au sein de la NewsGuild, qui compte aujourd'hui 30 000 membres, a été l'élection de Jon Schleuss en tant que nouveau président il y a cinq ans. Comme le raconte M. Blanc, son principal atout en tant que candidat était d'avoir mené une campagne « d'ouvrier à ouvrier » au Los Angeles Times, un journal non syndiqué depuis 135 ans. Contrairement à Fain au sein de l'UAW, Schleuss n'avait jamais été élu au niveau local ni nommé représentant syndical national. En fait, il était la seule personne de sa nouvelle unité de négociation de 460 personnes à payer des cotisations à la Guilde, parce qu'elle n'était pas encore couverte par une convention collective avec prélèvement des cotisations.

Secourir la Guilde

En 2018-19, les employés du Times n'étaient pas les seuls travailleurs nouvellement syndiqués d'anciens ou de nouveaux médias à s'enliser dans des négociations difficiles de premier contact. Et s'ils étaient mécontents de la manière dont ces négociations étaient menées - comme beaucoup l'étaient - ils ne pouvaient pas faire grand-chose. Tout en ayant le droit d'élire leur comité de négociation local et de participer à tout vote de ratification ultérieur, lorsqu'un accord de principe a été conclu, ils ont été privés de leurs droits en ce qui concerne la « politique syndicale ». Les sympathisants de la Guilde au Times, comme Schleuss, n'avaient pas encore de dirigeants élus ni la possibilité d'envoyer des délégués votants à la convention nationale du syndicat.

Sur ses propres deniers, Schleuss s'est tout de même rendu à la convention 2019 de la Guilde.

Avec le soutien de trois sections locales, il a été nommé candidat au poste de président national dans une course que tout le monde considérait comme gagnée d'avance pour Bernie Lunzer, le président sortant âgé de 61 ans. (L'affable Lunzer avait occupé des fonctions syndicales à plein temps au sein de la Guilde depuis aussi longtemps que son challenger était en vie). Schleuss n'a pas pu se présenter dans le cadre d'un programme de réforme de type UAWD, car aucun de ses collègues dissidents n'était, à l'époque, en mesure ou désireux de rejoindre une telle liste. Tous les responsables nationaux de la Guilde, les membres du conseil exécutif, les employés du siège et des bureaux locaux, ainsi que la plupart des dirigeants des syndicats locaux, étaient favorables à Lunzer et au statu quo.

Néanmoins, le jeune journaliste s'est révélé un organisateur efficace auprès des professionnels des médias rétifs à l'échelle nationale. Comme le souligne Blanc, Schleuss n'était initialement soutenu que par ses propres collègues de Los Angeles – qui ne pouvaient pas voter pour lui –, son maigre compte en banque et des militants de quelques sections locales réformistes, comme la Guilde de New York, qui ont offert temps et argent pour l'aider à élire. Il a fallu deux votes nationaux des membres en 2019, après que le cafouillage du siège de la Guilde lors de la première élection a nécessité une nouvelle élection, souhaitée par Schleuss.

Lors d'un rare débat de campagne présidentielle syndicale, Schleuss a appelé à « exploiter la créativité de nos membres » dans des campagnes mieux organisées contre les rachats de journaux par des propriétaires de fonds spéculatifs et d'autres « déterminés à détruire le journalisme ». S'il était élu, il s'engageait à solliciter davantage de ressources auprès de l'organisation mère de la Guilde, la CWA, et à accroître la participation de la base au « Programme d'organisation des membres » du syndicat. Ce plan d'action s'appuie sur quatre décennies d'organisation syndicale soutenue par le CWA dans les secteurs public et privé, en utilisant le modèle préconisé par Blanc pour tous les syndicats (c'est-à-dire la formation et le déploiement de membres actifs, sur une base de temps perdu ou bénévole, pour recruter des travailleurs non syndiqués dans le même secteur ou la même profession que le leur).

Reconstruction syndicale

Grâce à une participation plus importante et à un réseau de bénévoles en pleine expansion, Schleuss a battu Lunzer au second tour du scrutin par correspondance, devenant ainsi président de la Guilde pour les quatre prochaines années et rejoignant le comité exécutif de la CWA, où il siège aux côtés de Sara Nelson, autre sympathisante de Labor Notes. Dans le cadre de la vague de syndicalisation qui a rendu cela possible, près de 11 000 travailleurs des médias ont obtenu des droits de négociation dans plus de 200 nouvelles unités entre 2018 et

2023, selon Blanc. Au cours des quatre dernières années, le syndicat a aidé les travailleurs à obtenir 100 premiers contrats.

Au cours des cinq dernières années, la Guilde a investi massivement dans la formation en ligne et en personne des militants souhaitant s'impliquer dans l'organisation externe et interne, la négociation de contrats, les actions syndicales et les grèves. En avril 2024, elle a envoyé l'une des plus grandes délégations syndicales – 150 membres – à la conférence de Labor Notes à Détroit, afin de partager ses expériences et d'apprendre des travailleurs d'autres syndicats. À l'automne dernier, lorsque les membres de la Guilde ont débrayé devant la publication juridique Law360, il s'agissait de la 24^e grève de l'année pour le syndicat. Parmi les cibles figuraient Teen Vogue, Vanity Fair, le New York Times, le Chicago Tribune et d'autres médias, grands et petits.

En 2023, 36 rédactions ont été en grève pour des durées variables. Si nombre d'entre elles étaient des grèves rapides et non illimitées, 100 travailleurs du Pittsburgh Post-Gazette sont en grève depuis deux ans, la plus longue grève du pays. Comme l'a noté Schleuss dans l'un de ses récents rapports mensuels, toujours détaillés, des milliers de membres de la Guilde savent désormais « que pour faire bouger la direction, il faut lancer des campagnes de pression croissantes qui obtiennent une majorité écrasante de soutien et aboutissent à un arrêt de travail ».

Dans son entretien avec Blanc, Schleuss se souvient que lorsque lui et d'autres sympathisants de la Guilde ont recruté suffisamment de collègues pour obtenir une élection au NLRB il y a sept ans, ils savaient que leur tâche n'était pas terminée. Après avoir remporté ce vote, « nous devions encore tout faire pour redresser le syndicat, pour qu'il se concentre davantage sur l'organisation et sur le renforcement du pouvoir de la base. » Pour garder le moral pendant leur difficile lutte avec la direction, les membres du comité d'organisation du Times se sont rassurés : « Nous avons plus de pouvoir que nous ne le pensons. »

Cette prise de conscience collective a contribué à faire la différence entre la victoire et la défaite dans un grand journal non syndiqué depuis plus d'un siècle. Et pour Schleuss, c'est une source d'autonomie, que l'on soit « en lutte contre un employeur qui vous combat à chaque étape ou que l'on soit un militant de la base qui lutte contre une direction syndicale inefficace. » La force de We Are the Union de Blanc et de The Hammer de Nolan réside dans leurs exemples inspirants de travailleurs qui ripostent et gagnent sur les deux fronts.

Steve Early

[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais.

P.-S.

Presse-toi À Gauche

<https://www.pressegauche.org/Syndicalisme-aux-Etats-Unis-La-dynamique-est-elle-croissante-ou-decroissante>

Source : <https://newpol.org/review/looking-up-or-down-for-labor-revitalization/>

Traduit avec Deepl et google traduction, par MG pour PTAG.

Pas de licence spécifique (droits par défaut)