

Après les négociations de l'automne 2019 dans l'industrie automobile aux USA

jeudi 27 février 2020, par [FEELEY Dianne](#) (Date de rédaction antérieure : 6 janvier 2020).

Sommaire

- [Qui a gagné ?](#)
- [Les obstacles à une victoire](#)
- [Comment l'UAW aurait elle pu](#)

A l'exception des plus âgés, aucun des grévistes que j'ai rencontrés sur les piquets de grève de General Motors cet automne ne se souvenait de l'époque où, après une période probatoire de trois mois, vous étiez directement intégré avec la rémunération et tous les avantages sociaux qui s'appliquant à tous les travailleurs sous contrat. A cette époque, les seuls travailleurs temporaires étaient ceux recrutés pendant les mois d'été pour remplacer les départs en vacances.

Mais depuis la crise économique du début des années 80, la négociation de chaque nouveau contrat a obligé à accepter de nouvelles concessions. Le syndicat a expliqué que cela était nécessaire pour maintenir les capacités de production les trois grands constructeurs General Motors, Ford et Chrysler. Une fois que les entreprises furent remises sur pied, il aurait été possible de récupérer ce qui avait été abandonné. Malgré les milliards de profits que ces sociétés ont fait en quatre décennies, ce moment n'est jamais venu.

Bien que l'UAW négocie un contrat de travail pour chacun des trois constructeurs, General Motors, Ford et Fiat-Chrysler Automobiles (FCA), l'UAW pour habitude de commencer à négocier avec celui qui est estimé pouvoir donner la meilleure offre, puis de l'utiliser comme modèle pour les autres. Avec la signature des contrats 2019-23, il est raisonnable de conclure que les concessions sont pérennes.

Les responsables de l'UAW ont pris General Motors GM comme cible initiale dans la négociation du contrat 2019 parce que GM avait annoncé en novembre 2018 qu'il n'affectait plus de fabrications dans cinq usines nord-américaines, quatre aux États-Uni, et une au Canada. Alors que le contrat de 2015 était censé garantir la sécurité d'emploi, cette annonce a mystifié l'UAW et l'Unifor, le Syndicat canadien. Certes des usines ferment depuis déjà longtemps mais faire de telles annonces seulement quelques mois avant l'ouverture des négociations était une tactique de provocation délibérée

Au moment où les négociations ont commencé, trois des 4 usines américaines avaient été déjà été fermées et la quatrième, l'usine de Detroit-Half-track, ne fonctionnait plus qu'avec un tiers de ses effectifs. Les travailleurs avaient été transférés dans d'autres usines, mais conservaient l'espoir de revenir sur leur site.

Les deux premières revendications des grévistes étaient le refus de la fermeture des usines, « garder les usines ouvertes », et des salaires égaux pour tous qu'ils soient sous contrats temporaires ou à durée indéterminée.

Pourtant, malgré cette grève de 40 jours chez GM, aucune de ces revendications n'a été intégrée dans le nouveau contrat. En fait, l'accord a entériné la fermeture des trois usines et y a même ajouté la fermeture d'un centre de distribution, seule l'usine de Detroit-Hamtramck devant rester ouverte. Le contrat a aussi exigé que l'UAW abandonne son procès contre la fermeture de l'usine de Lordstown, en Ohio. Le contrat Ford a aussi approuvé la fermeture de l'usine Romulus, et celui de Fiat Chrysler FCA a entériné la fermeture de l'usine de Marysville dans le Michigan .

Au lieu d'entrer dans les négociations avec la revendication « Tous au même niveau, le niveau 1 » l'UAW a parlé de "chemin" vers un statut permanent. Et les concessions de l'UAW ont entériné les demandes des entreprises pour plus de flexibilité du travail, alors que des milliers de travailleurs temporaires manquent même d'une sécurité d'emploi minimale.

À partir de janvier 2020, les travailleurs temporaires de GM et Ford qui sont en poste de façon continue depuis trois ans ou plus pourront être ajoutés à une liste d'ancienneté et progresser sur l'échelle salariale. L'année prochaine, l'ancienneté requise sera réduite à deux ans. Chez FCA, où les temporaires représentent 20% de la main-d'œuvre totale, il y a une formule différente.

Qui a gagné ?

Cette « victoire » dérisoire implique qu'être embauché chez GM et Ford signifiera maintenant travailler d'abord pendant au moins deux ans en tant que temporaire. Ceux licenciés pour plus de 30 jours pendant cette période devront tout recommencer.

L'UAW, les entreprises et les médias qualifient tous ces contrats de « gagnant-gagnant », citant comme preuve une prime à la signature importante, une augmentation des salaires et une participation aux bénéfices sans frais de santé supplémentaires.

Ce sont de petits avantages comparés au maintien du système de salaires à plusieurs niveaux avec une longue période probatoire pour les nouveaux embauchés, le recours à des sous-traitants dans les usines mêmes, avec des salaires inférieurs, et la mise en place croissante d'usines de pièces et de centres logistiques, tous eux aussi avec des échelles salariales inférieures. Et puis il y a le même discours sans engagements à propos de moratoires sur les fermetures d'usines.

Lorsque l'UAW avait été fondée dans les années 1930 en tant que syndicat industriel, elle exigeait et avait obtenu à peu près les mêmes salaires et conditions de travail pour ses membres, quelles que soient leur classification. La force de l'UAW était venue de sa capacité à unir effectivement ses membres tous ensemble.

Cette solidarité s'applique aux relations entre générations, les membres d'aujourd'hui respectant les travailleurs retraités dont ils héritent avec leurs contrats décents et cherchent à s'en inspirer. « Nous sommes fiers de laisser de meilleures conditions à la prochaine génération. » Pour beaucoup, les luttes menées par les membres de l'UAW au fil des ans sont des histoires de leurs propres familles.

Il y a trente-cinq ans, avec plus de 1,5 million de travailleurs syndiqués dans l'automobile, les coûts de main-d'œuvre représentaient environ 8% du coût total de l'industrie. Aujourd'hui, avec une main-d'œuvre réduite à 150 000, les coûts de main-d'œuvre ont diminué pour ne plus représenter que 5% du coût total. Cette réduction a été obtenue en réduisant les temps de pause, instituant un contrôle strict des absences, exigeant que les personnes embauchées depuis 2007 travaillent avec des salaires réduits et peu d'avantages sociaux, externalisant des départements entiers, et en embauchant des travailleurs « temporaires » qui ont des bas salaires et une couverture de soins de

santé dérisoire.

Dans le contrat de 2015, l'objectif était d'augmenter le salaire des travailleurs de deuxième niveau (maintenant appelés "en progression") pour qu'il corresponde au salaire des travailleurs embauchés avant 2007. Lorsqu'une première proposition d'accord fut proposée, elle fut rejetée par les travailleurs de Fiat Chrysler Automobile car cette revendication n'y était pas. Les responsables de l'UAW furent alors forcés de retourner négocier.

La version révisée avait promis que les salaires de deuxième niveau augmenteraient sur une période de huit ans. Le contrat a finalement été adopté, mais beaucoup de salariés avaient voté non, soulignant qu'une progression de huit ans à l'intérieur d'un contrat de quatre ans était incohérent. En fait, le niveau inférieur n'a jamais atteint le niveau du salaire le plus élevé, le contrat ne leur permettant pas d'obtenir ni pension ni couverture des soins de santé après la retraite.

Les obstacles à une victoire possible

Malgré le fait que les « Big Three » n'emploient plus un nombre de travailleurs ne représentant que 10 % du nombre d'il y a trente ans, et avec des salaires réels plus bas, les responsables de l'UAW ont cru avoir fait ce qui était nécessaire. Ils entrent toujours en négociations avec de faibles attentes et cela a été particulièrement vrai en 2019. D'autre part, l'UAW a fait peu pour préparer cette grève, d'où une grève qui a manqué de force.

Depuis leurs bureaux de Solidarity House, les responsables de l'UAW n'ont pas organisé de mobilisation pour empêcher la fermeture des usines « non affectées », ni travaillé avec le syndicat canadien Unifor pour organiser des campagnes communes. Ils n'ont pas mobilisé les membres pour refuser les heures supplémentaires. Ils n'ont pas non plus cherché à utiliser de tactiques de lutte fondées sur le ralentissement des cadences par le respect scrupuleux de toutes les règles. Ils n'ont pas non plus incité les travailleurs à aller déposer devant les bureaux de la direction des revendications élaborées collectivement à la base dans les ateliers. Ils n'ont pas coordonné le port de T-shirts, ou de casquettes syndicales. À son crédit, le syndicat canadien Unifor a approché l'UAW pour monter une campagne conjointe qui a été rejetée et Unifor a également publié des annonces en pleine page dans les journaux et organisé plusieurs manifestations de rue.

Solidarity House n'a pas organisé de réunions syndicales locales à l'avance pour discuter des revendications du prochain contrat. Ils n'avaient aucune stratégie de mobilisation, et n'ont pas été à la rencontre des églises et des organisations communautaires pour demander leur solidarité.

Bien que la convention de 2018 ait fait passer le montant versé par les fonds de grève de 200 à 250 et finalement à 275 dollars par semaine, cela n'a pas suffi à convaincre les grévistes qu'ils pourraient à la fin être gagnants. Avec plus de 800 millions de dollars dans le Fonds de grève, le syndicat avait la capacité d'augmenter le montant hebdomadaire à 1 000 dollars et d'envoyer ainsi un message puissant !

- Il n'y a pas eu d'appel à des rassemblements de masse devant le siège de GM ni à l'organisation de piquets de grève dans les différentes usines. Nombreux furent ceux qui, parmi les différentes communautés, apportèrent de la nourriture aux grévistes et affluèrent vers les piquets de grève. Mais si un appel avait été lancé par l'UAW, les gens auraient pu répondre de manière organisée.

* Solidarity House n'a jamais suggéré que les travailleurs de Ford et de FCA prennent une journée (ou plus) pour se rendre sur les piquets de grève. Bien sûr, nombreux y ont allés avant ou après le travail.

Alors que L'UAW est connue pour avoir une Constitution démocratique et ne pas payer ses permanents des salaires scandaleux, bien que ceux-ci aient légèrement augmenté au cours des dernières années, l'UAW s'est avérée corrompue au sommet.

Une douzaine de cadres de la FCA et de responsables de l'UAW sont accusés aujourd'hui par l'administration fédérale d'avoir détourné des fonds de centres de formation cogérés en commun. . Tous ont plaidé coupable et plusieurs sont actuellement en prison. Dans une plainte que General Motors a déposé contre FCA, la firme est accusée d'avoir corrompu des responsables de l'UAW pour qu'ils acceptent un pourcentage plus élevé de travailleurs temporaires et de salaires de deuxième niveau que chez Ford et GM.

Lors de la Convention de négociation, le président sortant de L'UAW, Dennis Williams, a attribué la corruption à quelques pommes pourries. Mais il est clair que cette corruption s'est étendue bien au-delà des détournement lors des programmes de formation ou de quelques pots-de-vin obtenus de de fournisseurs.

Après une enquête de quatre ans, l'administration fédérale a engagé des mises en accusation de hauts dirigeants pour détournement de fonds syndicaux. Cette odeur de corruption dégoûte les membres de L'UAW, d'autant plus que Vance Pearson, le directeur de la région 5, a été inculpé juste avant les négociations chez GM. Le syndicat l'a quand même autorisé à participer aux négociations et ce n'est qu'à mi-chemin qu'il a été mis en congé.. payé.

Il est probable que ces accusations fédérales aient pas été portées contre l'ancien président Dennis Williams et Gary Jones, élu président de l'UAW en juin 2018. Alors que le contrat Ford était en cours d'approbation, six sections locales du syndicat ont adopté des résolutions mettant en cause Jones (qui avait également pris un congé payé) et Pearson à partir de ces accusations qui pourraient conduire à leur procès, leur condamnation et leur exclusion du syndicat.

Pendant les jours qui on suivi, le Conseil D'administration de l'UAW a également porté plainte contre Jones et Pearson. Tous deux ont rapidement démissionné de leurs fonctions et de l'UAW, peut - être pour éviter l'humiliation d'un procès et préserver leurs pensions syndicales.

Rory Gamble, récemment élu président de L'UAW par le Conseil D'administration, a énoncé quelques règles pour éliminer la corruption interne. Mais il est également membre du Caucus de l'appareil de direction qui a permis et minimisé la corruption. Cette volonté affichée de changer quelques règles sera-t-elle suffisante assez pour étouffer la dissidence qui a déjà conduit des instances locales à appeler à une convention spéciale ? Compte tenu de l'emprise de l'appareil de direction sur tout l'encadrement du syndicat, y-aura-t il suffisamment de dynamisme et de leadership à la base dans les rangs pour avancer ?

Comment l'UAW aurait elle pu gagner ?

Parce que les responsables de l'UAW pensent que les relations nouées au fil des ans avec les dirigeants d'entreprise et que leurs compétences de négociateurs permettent d'obtenir des contrats "gagnant-gagnant", la mobilisation des travailleurs n'est pas leur priorité.

Pourtant, si nous regardons les grèves réussies, si nous revenons aux mouvements de 1936-37 qui ont donné lieu aux premiers contrats obtenus par l'UAW ou bien si nous regardons les nombreuses grèves des enseignants d'aujourd'hui, la clé du succès est dans la capacité des membres du syndicat à s'unir autour des revendications fondamentales et à appeler au soutien de tous les proches. Lors de ces négociations de 2019, alors que les grévistes avaient fourni leurs priorités et avaient trouvé

rencontré la sympathie du public, l'équipe de négociation a émoussé ces demandes claires parce qu'ils ne croyaient pas qu'elles étaient gagnables.

Dans les mois précédant les négociations, GM et Ford ont annoncé leurs plans de restructuration. En particulier, la PDG de GM, Mary Barra, a donné la priorité à la recherche et au développement des voitures autonomes et électriques en même temps qu'elle annonçait la fermeture des usines. Mais le Département de recherche de l'UAW concluait que la production de véhicules électriques entraînerait une perte importante d'emplois et n'a donc pas donné de conseils aux négociateurs de l'UAW.

Les restructurations en cours sont partie prenante des déplacements géographiques de la production. Alors qu'il y a 20 ans, 80% de la fabrication automobile provenait d'usines situées en Amérique du Nord, en Europe occidentale, au Japon et en Corée du Sud, cette part est aujourd'hui inférieure à 50%. En 2018, la part de la production Nord-Américaine était de 16,4%, celle des États-Unis n'étant plus que de seulement 10,2%.

Les responsables de l'UAW ont ignoré ces réalités, exigeant seulement que GM ramène des véhicules maintenant fabriqués au Mexique, où les travailleurs gagnent moins de deux dollars de l'heure. Au lieu d'aider les travailleurs de l'automobile mexicains à former un syndicat démocratique pour augmenter leurs salaires, l'UAW a avancé des revendications qui ont brisé toute possibilité de soutien que les mexicains auraient pu engager vis à vis des grévistes de GM aux États-Unis.

L'incapacité de créer une grève puissante s'est combinée avec l'incapacité de fournir une stratégie pouvant assurer de bons emplois pendant cette période de transition de l'industrie. Sans un programme visant à inverser le déclin de l'industrie manufacturière, l'équipe de négociation de l'UAW ne pouvait que bricoler avec ce que les entreprises proposaient.

Mais avant d'examiner le type de programme que l'UAW aurait pu décliner, regardons comment les enseignants de Chicago ont élargi le champ de leurs négociations en soulevant des questions allant bien au-delà de la salle de classe comme par exemple le besoin de logements abordables.

Leurs demandes bien pensées révélaient que 17 000 élèves des écoles publiques vivaient sans abri ou dans des abris temporaires et des milliers d'autres dans des logements précaires. Étant donné que les enseignants et le personnel des établissements sont tenus de vivre dans des villes où le logement est cher, les grévistes ont élargi leurs revendications au besoin de logements abordables pour tous.

Bien sûr, ils n'ont pas gagné sur toutes leurs revendications, mais le fait qu'ils aient soulevé ce type de questions a eu un large écho au-delà de leur profession.

En ouvrant la discussion sur ce qu'implique avoir des "écoles que les étudiants de Chicago méritent", les grévistes ont gagné des revendications importantes pour eux-mêmes et leurs étudiants. Ils ont ainsi inclus le besoin de bibliothécaires et d'infirmières pour leurs écoles, ainsi que des mesures concrètes pour étudiants et écoliers sans-abri. Leur grève a contesté les priorités du maire.

Maintenant de retour au travail, les professeurs vont surveiller l'accord pour s'assurer que ses dispositions deviennent une réalité. Et ils continueront également à agir en faveur de ces questions locales.

Et si l'UAW avait ouvert des négociations en exigeant que les « big three » s'engagent immédiatement à développer un système de transport de masse dans le cadre du Green New Deal ? L'UAW aurait ainsi pu mettre au défi les entreprises de mettre fin à leur participation à l'économie

des combustibles fossiles.

Un tel plan pour le futur, soutenu par la mobilisation des travailleurs et des habitants n'aurait pas gagné la première fois. Mais il aurait montré l'incapacité des trois grands constructeurs à passer à une production pour des modes de transport différents. La planète ne peut plus soutenir une industrie fondée sur le véhicule individuel.

Sous l'ordre du gouvernement, les entreprises se sont rapidement reconverties pour la production de guerre à l'approche de la Seconde Guerre mondiale. Donc, nous savons qu'il est possible de reconvertir aujourd'hui pour construire l'infrastructure nécessaire pour éliminer les combustibles fossiles comme source d'énergie. Si les entreprises ne peuvent pas y parvenir, le gouvernement doit aider les syndicats et leurs alliés locaux à le faire.

Tout comme la grève des enseignants de Chicago a été source de mobilisations larges, un appel de L'UAW pour une restructuration massive des transports aurait stimulé une discussion sérieuse sur la nécessité d'agir rapidement pour éliminer cette économie fondée sur l'utilisation des combustibles fossiles. Et ceux qui ont tiré profit de cette production irrationnelle de millions de véhicules chaque année doivent être contraints à une reconversion.

Si cela semble loin d'être des questions du contrat négocié cet automne, c'est peut-être parce que cette négociation sur les coûts de la main-d'œuvre a été indifférente à la catastrophe qui approche à grands pas. Pour ceux qui diraient que cette perspective est utopique, écoutez Mary Barra, qui a défié l'UAW en affirmant que la sécurité de l'emploi ne peut pas être garantie mais gagnée au prix d'efforts à fournir.

Les usines de General Motors maintenant fermées, Lordstown, Flint, Ypsilanti etc...avaient gagné des prix d'excellence, de sorte que les travailleurs de ces usines doivent trouver ce commentaire particulièrement cynique. Pourtant, dans le monde de l'entreprise où le marché est tout, c'est la réalité.

Alors, pourquoi perdre son temps dans cette sorte de jeu de chaises musicales où les entreprises ne cessent de détruire des chaises ? Pourquoi ne pas faire face au changement climatique et développer une perspective pour réorganiser notre mode de vie et de travail ? Nous devons rejeter ce mépris des entreprises pour le futur et forger nous mêmes notre avenir.

Dianne Feeley

P.-S.

• Publié par NPA Auto Critique qui traduit cet article. :
<http://www.npa-auto-critique.org/2020/01/apres-les-negociations-de-l-automne-2019-dans-l-industrie-automobile-aux-usa.html>