

## DICTATURE SUR LE PROLÉTARIAT STRATÉGIES DE RÉPRESSION ET TRAVAIL AUX ETATS-UNIS

RICK FANTASIA(\*)

L'économie américaine est citée en exemple pour ses faibles taux de chômage, sa grande productivité, son niveau de vie élevé et sa capacité à produire des emplois. Pour parvenir à cette même réussite, d'autres pays sont incités à prendre pour modèle l'organisation économique, politique et sociale américaine. Mais l'économie américaine est-elle vraiment un succès et quels seraient les coûts d'une imitation du modèle original? En fait, le néolibéralisme a pu trouver un véritable laboratoire social dans la société américaine, ce qui explique pourquoi l'Europe, qui cherche à mettre sur pied des réformes centrées sur l'économie de marché, l'a donnée en exemple de la dérégulation des affaires, de privatisation des services publics et de croissance rapide du secteur des services et de l'innovation technologique qui lui est associée, et plus généralement de la large configuration de pratiques destinées à substituer le profit à l'intérêt public. Ce que l'analyse ne fait pas apparaître cependant est le poids de l'édifice néolibéral dans son ensemble sur la situation du monde du travail, y compris sur ses conditions matérielles, son organisation sociale et sa vie symbolique.

La tendance, au contraire, consiste à mettre l'accent sur des orientations et des courants statistiques choisis *sélectivement et isolés* du contexte social-précis du travail, ce qui a pour effet de prêter à l'économie américaine un certain charisme, en tant que grande génératrice de productivité, d'emploi et de liberté d'entreprise. Mais sans trop vouloir brutaliser la science statistique, un simple coup d'œil aux taux de productivité transnationaux permet d'affirmer que, premièrement, si les États-Unis ont bien pris la tête dans la course à la productivité après la guerre, dans les années 1990 un certain nombre de pays (dont la France) les avaient devancés; et que, deuxièmement, entre 1960 et 1997, au moins cinq pays

(\*) Artigo publicado na Revista "Actes de la Recherche", do Centro de Sociologia Européia do Colégio da França e da Escola de Altos Estudos em Ciências Sociais, sob a direção de Pierre Bourdieu, no n. 138, junho/2001, pp. 3-18.

(dont la France)<sup>(1)</sup> avaient un taux annuel d'accroissement de productivité supérieur à celui des États-Unis. Bien que notoirement difficile à mesurer ou à normaliser, le niveau de productivité et son taux de croissance ont traditionnellement été considérés comme les facteurs clés des niveaux de vie actuels et prospectifs dans les différents pays. Et l'on peut ainsi mettre en doute l'idée répandue d' "Eurosclérose".

De la même façon, bien que les États-Unis aient obtenu de bons résultats en matière de création d'emplois ces dernières décennies, en comparaison de l'Europe, il faut faire plusieurs restrictions importantes à cette singularité. La première réserve est purement temporelle car, si l'on ne prend en compte que la seule période 1975-1985, période où la plupart des pays d'Europe de l'Ouest faisaient l'expérience d'une faible croissance, d'un accroissement des taux de chômage et d'une baisse de l'emploi et que, dans le même temps, quelque vingt millions d'emplois étaient créés aux États-Unis, nous pouvons penser avoir vraiment découvert une "machine à emplois" miraculeuse<sup>(2)</sup>. Cependant, si l'on prend en compte maintenant le taux de croissance annuel de l'emploi pour la période 1979-1989, on peut observer que si ce taux était assez élevé aux États-Unis (1,7% par an) et plus élevé que dans la plupart des pays de l'OCDE, il n'était pourtant pas aussi élevé qu'en Australie (2,4%), au Canada (2%) ou en Suisse (1,89%); et dans une période plus récente (1989-1998), alors que le taux de croissance de l'emploi aux États-Unis est tombé à 1,3%, 3,7% en Irlande, 2% aux Pays-Bas, 2,1% en Nouvelle-Zélande, 1,4% en Norvège et en Australie, tous ces pays ont dépassé le taux américain<sup>(3)</sup>.

On sait aussi qu'une proportion importante d'emplois créés sont précaires ou atypiques (à temps partiel, temporaires, intérimaires, sous-traités, indépendants), ils ont tendance à être moins sûrs, moins bien payés et fournissent moins de compensation non monétaire que les emplois à plein temps. La baisse des salaires commencée dans les années 1980 a incité un grand nombre de travailleurs américains à rechercher un deuxième et un troisième emploi si bien qu'en 1999 5,9% de la main-d'œuvre (huit millions de travailleurs) occupaient deux emplois ou plus, la plupart à temps

(1) Une enquête de l'OCDE dirigée par l'Economic Policy Institute permet de constater que, de 1963 à 1999, le taux de productivité des États-Unis (1,4%) a été distancé par le Japon (-4,5%), l'Italie, 3,6% - l'Allemagne (3-1,36), le Royaume-Uni 2,6 461 et le Canada (1,5 30), elle établit aussi que si la productivité américaine était le double de celle de la plupart des pays européens en 1980; tous les pays européens (et le Japon) ont réduit cette différence de productivité et qu'en 1997 la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège avaient rejoint le niveau de productivité américaine. Voir Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State of Working America 2000-2001*, Ithaca-New York, Cornell University Press, 2001, pp. 375-377.

(2) À l'intérieur du Marché commun l'emploi déclinait pendant ces années, alors que dans l'ensemble des pays de l'OCDE il s'élevait légèrement de 2,5 millions, voir Richard B. Freeman, "How labor fares in advanced economics", R. B. Freeman (sous la dir de), *Working Under Different Rules*, New York, Russell Sage Foundation, 1994, pp. 2-3.

(3) Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State...*, op. cit., p. 403 Le taux d'emploi étant en partie basé sur le nombre d'heures travaillées, un taux d'emploi fondé sur des périodes brèves et de nombreuses heures de travail hebdomadaires peut constituer une distinction équivoque pour une économie (voir infra).

partiel et concentrés dans les secteurs de l'industrie ou des services où les salaires sont bas. Le travail à temps partiel facilite la tâche des gestionnaires qui recherchent perpétuellement plus de "flexibilité" dans le travail, comme le reconnaît devant un chercheur le directeur d'un supermarché : "il y a des avantages à recruter des personnes à temps partiel: le [bas] taux de salaire que vous pouvez leur payer, la flexibilité accrue [de leurs horaires] que cela vous permettra si vous avez des variations dans les affaires ou les volumes"<sup>(4)</sup>. Des employeurs comme McDonald's, l'entreprise de restauration rapide, maintiennent 80% de leur main-d'œuvre à temps partiel (et 100% non syndiqués) et des chaînes de magasins dissimulent l'ampleur de leur main-d'œuvre à temps partiel avec une simple redéfinition de la durée du temps de travail. Wal-Mart peut par exemple affirmer que 70% de sa main-d'œuvre sont employés à temps plein simplement en limitant le temps plein à 28 heures par semaine et la chaîne des cafétérias Starbucks affirme que 57% de ses travailleurs sont employés à plein temps, mais limite le plein temps à 20 heures par semaine<sup>(5)</sup>. Il faut ajouter aussi que l'industrie du travail temporaire s'est développée, passant de 0,4 million de travailleurs en 1982 à 3 millions en 1999; un travailleur sur quatre exerce ainsi un travail atypique, une condition que beaucoup ont choisie volontairement mais aussi que beaucoup d'autres n'ont pas choisie<sup>(6)</sup>.

À propos des effets d'annonce concernant le niveau de chômage, il faut user de la même dose de scepticisme que pour la création d'emplois aux États-Unis. Il est vrai que le taux de chômage est particulièrement bas aux États-Unis depuis les deux dernières décennies, mais ce n'est pas très exceptionnel car il a été encore plus bas dans nombre de pays de l'OCDE. Ainsi, alors que le taux de chômage en 1999, aux États-Unis, est de 4,2%, c'est-à-dire presque la moitié des 8,1% pour l'ensemble des pays de l'OCDE (et juste au-dessus du tiers du taux français de 11,3%); quatre pays européens avaient un chômage inférieur au taux américain : l'Autriche (3,7%), les Pays-Bas (3,3%), la Norvège (3,2%), la Suisse (3,5%); cette même situation s'était déjà présentée en 1989 (en 1979, le chômage américain de 5,8% dépassait les 4,4% du taux de l'OCDE)<sup>(7)</sup>.

De plus, on estime que les deux millions d'individus (en majorité des jeunes, noirs et latino-américains) incarcérés dans les prisons américaines

(4) Cité par Chris Tilly, *Half a Job Bad and Good Part-Time jobs in a Changing Labor Market*, Philadelphie, Temple University Press, 1996, 47.

(5) L'entreprise de confection The Gap redéfinit de la même façon la durée du plein temps à 30 heures par semaine, ce qui lui permet d'affirmer que 70% de ses travailleurs sont employés à plein temps. Les chiffres concernant ces deux firmes sont tirés de l'ouvrage de Naomi Klein, *No Logo: Taking Aim at the Brand Bullies*. New York, Picador, 1999, p. 476.

(6) Citant les données de l'enquête du Bureau of Labor Statistics, L. Mishel, J. Bernstein et J. Schmitt *The State*, op. cit., pp. 244-253) rapportent les données les plus récentes, de 1999 parmi les 1,71% des employés à temps partiel; par opposition aux autres formes de travail précaire), 85% affirment avoir choisi ce statut, alors que 15% affirment y avoir été contraints parce qu'ils ne trouvaient pas de travail à plein temps. Les chercheurs citent pourtant des enquêtes précédentes tendant à montrer que l'accroissement du travail à temps partiel entre 1973 et 1989 a été essentiellement involontaire et non la conséquence d'une préférence des travailleurs pour des horaires plus courts (p. 250).

(7) Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State...*, op. cit., p. 404.

ont contribué à réduire artificiellement de 2% le taux de chômage dans les années 1990<sup>(8)</sup>. L'incarcération des jeunes aux États-Unis est en pratique une solution perverse au problème de l'emploi. D'ailleurs, si l'on considère le taux de chômage des adultes, jeunes non compris, celui-ci apparaît légèrement plus bas en France qu'aux États-Unis<sup>(9)</sup>. De plus, dans son enquête mensuelle sur les ménages, qui fournit le taux actuel de chômage, le US Census Bureau recense, dans la rubrique "Main-d'œuvre au travail", tout individu de 16 ans au moins ayant travaillé *ne serait-ce qu'une heure la semaine précédente*, norme qui semble représenter un fondement instable pour un édifice aussi grandiose que "la grande machine à emploi américaine". Quelle que soit l'importance d'un emploi aux États-Unis, l'employeur peut toujours à chaque instant renvoyer le titulaire sans raison ou sans préavis et sans compensation (à l'exception de certaines catégories de maîtres d'école, de professeurs d'université, de fonctionnaires titulaires et de certains cadres dirigeants bénéficiaires d'une prime de licenciement). Concernant les salaires liés à ces emplois, il faut dire que si la thèse de l'*embourgeoisement* de la classe ouvrière s'est appliquée à toute la société américaine, au moment où elle a été élaborée dans les années 1960, elle a vite été inversée, car le revenu hebdomadaire moyen de 80% des Américains, jusque-là ajusté à l'inflation, a chuté de 18% entre 1973 et 1995<sup>(10)</sup>. Il faut donc considérer l'importante hausse des salaires de la période récente (7,3% entre 1995 et 1999) comme la contrepartie d'une baisse des salaires beaucoup plus longue, plus continue et plus substantielle, subie depuis deux décennies par les "cois bleus", les employés et la plupart des "cois blancs" aux États-Unis.

Tous les travailleurs, à l'exception des dirigeants, des professions libérales et des techniciens, ont vu leur salaire horaire baisser de façon substantielle et régulière entre 1973 et 1999 (en tenant compte de la hausse des salaires survenue entre 1995 et 1999). La baisse a été enregistrée pour les catégories de vendeurs, en "col blanc", les employés administratifs et les employés de bureau, pour les personnels "de services" (y compris les agents de police et les pompiers), et pour les emplois en "col bleu" (ouvriers qualifiés, ouvriers d'atelier, camionneurs et conducteurs d'engins, manœuvres). Les salaires des femmes se sont élevés régulièrement pour ces mêmes catégories, mais ils se situaient loin derrière ceux des hommes avant 1973 et ils continuent à être inférieurs à travail et poste égaux<sup>(11)</sup>.

(8) Voir Loïc Wacquant, *Les Prisons de la misère*, Paris, Raisons d'agir Éditions, p. 90, voir aussi Bruce Western et Kathenne Beckett, "How unregulated is the US labor market? The pénal system as a labor market institution", *American Journal of Sociology*, 104, janvier 1999, pp. 1135-1172.

(9) Bien que le chômage des jeunes ait été un problème particulièrement difficile en Europe de l'Ouest, compare à celui des États-Unis, un économiste britannique très respecté interrogé par le *Financial Times* a pu dire qu'*K (...)* entre 1988 et 1994, 11% des hommes âgés de 25 à 55 ans n'avaient pas d'emploi en France, contre 13% au Royaume-Uni, 13% aux États-Unis et 15% en Allemagne" (souligné par l'auteur, cité par John Gray, *False Dawn : the Delusions of Global Capitalism*, New York, The New Press, 1998, p. 113).

(10) Voir John Gray, *Ibid.*, p. 111 et 114. Pour une recapitulation de la thèse de l'embourgeoisement des ouvriers, voir Cu introduction — à John Goldthorpe et al. *The Affluent Worker in the Class Structure*, Londres, Cambridge University Press, 1969.

(11) Voir Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State... op. cit.*, p. 4-6 et 122. Cet ouvrage publié par The Economic Policy Institute est une source remarquable de données pour la santé, le revenu et une variété d'autres indicateurs de l'inégalité sociale aux États-Unis.

Pendant cette période la proportion des travailleurs dont le salaire se situait au seuil de pauvreté s'est élevée dans tous les secteurs et a été particulièrement importante chez les Hispaniques et les Noirs.

Entre 1973 et 1999 le pourcentage d'Hispaniques de sexe masculin gagnant un salaire égal au seuil de pauvreté s'éleva de 25,1% à 40,3%; le pourcentage de Noirs de 24,8% à 29,5%; et le pourcentage de Blancs de 10,7% à 16,1%. Un "salaire au seuil de pauvreté" est défini par "le salaire horaire qu'un salarié à plein temps, travaillant toute l'année, doit gagner pour main tenir une famille de quatre personnes à la limite du seuil de pauvreté", soit 8,19 dollars en 1999 (en dollars 1999). Alors que la définition officielle du "seuil de pauvreté" fait autorité, la façon de calculer est largement considérée comme arbitraire, dépassée, sous-estimant la moitié du pourcentage de ceux qui vivent effectivement dans des conditions matérielles de dénuement<sup>(12)</sup>. N'oublions pas que l'augmentation du nombre de ces salariés prend en compte les hausses de salaires de 1995 à 1999 (à l'exception des Hispaniques dont les salaires n'ont pas progressé pendant cette période).

Plus généralement, les individus qui n'ont pas suivi d'enseignement secondaire subissent une baisse de salaire horaire de 2,81 dollars entre 1973 et 1999 et ceux qui ont un diplôme de fin d'études secondaires une baisse de 1,51 dollar pour la même période (ces deux catégories couvrent 41% de la main-d'œuvre en 1999)<sup>(13)</sup>. Cela représente une baisse du revenu annuel moyen de 4 500 dollars. L'enquête prouve que même ceux qui ont suivi un enseignement universitaire (sans obtenir de diplôme) ont vu leurs salaires baisser d'un dollar par heure entre 1973 et 1999<sup>(14)</sup>.

La baisse des salaires ne s'applique pas seulement au salaire monétaire, mais aussi à ce que les Américains appellent "*fringe benefits*" (compensation non monétaire), une expression qui décrit précisément le lieu symbolique des mesures sociales dans la société américaine. En l'absence d'un système d'assurance maladie généralisé et dans un contexte de privatisation quasi totale de la médecine, une assurance maladie souscrite par l'employeur est une réelle nécessité pour la plupart des salariés, mais la proportion des salariés qui, dans le secteur privé, entre 1979 et 1998, ont bénéficié d'une assurance maladie patronale est tombée de 70,2% à 62,9%, une réduction de 7,3%; pendant ce temps le financement des retraites par les employeurs a diminué de 1,9% : seuls 49,2% de la main-d'œuvre du secteur privé ont eu la possibilité d'en bénéficier en 1998.

(12) *Ibid.*, pp. 129-136.

(13) *Ibid.*, p. 153.

(14) *Ibid.*, pp. 152-153. Il faut noter que la première raison de la différence de salaires entre les salariés ayant suivi un cursus universitaire et les autres ne repose pas tant sur la forte hausse du salaire des premiers que sur la baisse très forte de ceux qui n'ont pas suivi d'études universitaires, les salariés ayant un cursus universitaire de quatre ans ont modestement augmenté leur salaire de 3,2% entre 1979 et 1999. Ceux qui ont un diplôme universitaire élevé ont pu profiter d'une hausse de 11,5% pendant cette période, mais ils ne représentent que 9% des salariés en 1999.

Le programme de sécurité sociale, institué dans les années 1930, met sur pied un régime général de pension très modeste auquel contribuent tous les salariés, bien que pour la plupart des individus concernés la pension doive être majorée pour éviter des retraites dans la misère. La majorité des salariés du service public bénéficient d'une assurance maladie patronale (mais, comme pour de nombreux salariés des secteurs du privé, ils sont progressivement contraints de payer une part de plus en plus importante de la prime d'assurance et doivent absorber eux-mêmes les coûts croissants de la médecine). Il faut signaler que le secteur public représente 16% seulement de la main-d'œuvre aux États-Unis, un chiffre bien inférieur à la France, et que la baisse de l'assurance maladie et des retraites a été plus importante dans les bas salaires. Si l'on considère, par exemple, les salariés du dernier cinquième dans l'échelle des salaires, seulement 29,6% d'entre eux bénéficient d'une assurance maladie patronale et il y a eu une baisse de 11,1% entre 1979 et 1998, période pendant laquelle le nombre des épargnes retraite a été diminué de 1,6% (17,9% seulement des bas salaires perçoivent une pension patronale). D'une façon générale, pour les salariés qui se situent sur les derniers deux cinquièmes de l'échelle des salaires, les charges de l'assurance maladie pour eux-mêmes et leur famille et l'investissement dans un plan de retraite privé sont prohibitifs : c'est dans ce groupe que l'on trouve une immense partie des quarante-quatre millions de non-assurés dans le pays<sup>(15)</sup>. Il faut ajouter que les États-Unis sont le seul des vingt pays de l'OCDE où les salariés travaillent plus en moyenne, sur une période d'un an, que vingt ans plus tôt<sup>(16)</sup>. Ainsi, alors que les autres pays industrialisés ont vu leurs heures de travail diminuer de 163 heures par an pendant les deux dernières décennies, les Américains travaillent 61 heures de plus qu'ils ne le faisaient<sup>(17)</sup>. La cause importante de cette différence est due au fait que le temps accordé pour ses vacances à un salarié aux États-Unis (où les employeurs ne sont pas légalement tenus d'accorder des vacances à leurs employés, qu'elles soient payées ou non) est de 16 jours seulement, chiffre qui est inférieur au minimum de tous les pays d'Europe, et inférieur de moitié aux vacances légales en France, en Finlande, en Autriche, au Danemark, en Espagne et en Suède<sup>(18)</sup>. Non seulement les

(15) Tous les chiffres sont issus de Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State*, *op. cit.*, p. 137-140.

(16) Cela n'a pas toujours été le cas, 1 v a trente ans, les Américains travaillaient moins d'heures par an que les Français ou les Allemands. Voir Richard B. Freeman, *Working Under Different Rules*, *op. cit.*, 1994, p. 3.

(17) Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State*, *op. cit.*, p. 400. La Suède aussi a été un pays dans lequel on a assisté, entre 1979 et 1998, à des hausses des heures annuelles travaillées; cette augmentation a simplement mis la Suède en troisième position, sur une liste de vingt pays; avec 1551 heures par an (la France était sixième avec 1634 heures par an, alors que les États-Unis se plaçaient en vingtième position avec 1966 heures en 1998). Pour les conséquences des heures supplémentaires, voir Juliet B. Shor, *The Overworked American*, New York, Basic Books, 1991.

(18) Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State*, *op. cit.*, p. 401. Voir aussi Juliet B. Shor, *The Overworked American*, *op. cit.* La moyenne des jours de vacances payés aux États-Unis est de 16, un grand nombre de salariés en ont moins et d'autres n'en ont aucun. Il faut ajouter que pour les salariés américains, il y a seulement 8 à 10 jours fériés, alors que le chiffre moyen en Europe est de 12. Voir Richard B. Freeman, *Working Under Different Rules*, *op. cit.*, p. 22.

ouvriers américains ont moins de repos quotidien ou de pause pendant leur travail, mais ils n'ont aucun droit au temps de repos ou à une pause toilette, quel que soit le temps de travail (en fait, les directions ont le droit d'exiger des heures supplémentaires sans limite légale quant à leur nombre)<sup>(19)</sup>. (Les employeurs français sont certes capables de mettre à l'amende ou de sanctionner les salariés qui abusent des "pauses pipi", néanmoins l'État peut intervenir, à défaut des collègues, pour défendre cet impératif humain, non reconnu par la loi aux États-Unis<sup>(20)</sup>.) Outre l'absence de temps de repos, il n'y a pas d'assurance congé de maladie, qu'il soit payé ou non, ou de congé de maternité (un congé de maternité de 13 semaines, non payé est pourtant autorisé), ni d'allocations familiales<sup>(21)</sup>.

Au-delà de ce qu'exige l'État, les employeurs fournissent un certain nombre d'avantages sociaux. Cependant, la grande différence est de savoir si ces avantages sont accordés aux salariés en fonction de l'état du marché du travail ou selon la situation de leur pouvoir collectif. En d'autres termes, la première raison pour laquelle un employeur offrira des avantages spécifiques concerne la tension sur le marché du travail, à un moment et sur un lieu donné ou pour un emploi déterminé a compte tenu de la capacité d'une entreprise à attirer ou à retenir des employés correspondant à la qualification). La deuxième est le pouvoir d'organisation des salariés face aux employeurs. Si tant d'indicateurs de la condition sociale semblent si négatifs, c'est que le système de relations du travail favorise de façon écrasante les employeurs.

Pour les dizaines de millions de travailleurs américains qui n'exercent pas une profession libérale ou qui n'ont pas de statut de cadre supérieur, une carte syndicale est le premier passeport vers une citoyenneté sociale. Alors qu'en Europe des avantages sociaux plus ou moins larges sont accordés sur la base de la simple citoyenneté, aux États-Unis, la plupart de ces avantages sont en majorité concédés sur la base d'une adhésion syndicale. Ainsi, pendant la plus grande partie de l'après-guerre, seuls les salariés américains des secteurs fortement syndiqués de l'économie

(19) Les exceptions sont les employés des transports, les contrôleurs aériens, les pilotes, les conducteurs de camions ou de bus, dont les horaires sont fixés à la fois par le gouvernement fédéral et par les États. Voir le livre de Marc Linder et Ingrid Nygaard au titre judiciaire, *Void Where Prohibited Rest Breaks and The Right to Unpaid on Company Time*. Ithaca-New York, Cornell University Press, 1998, p. 1 et 9 Ils présentent des données indiquant qu'aux États-Unis un tiers des salariés employés dans des petites et moyennes entreprises (et environ 50% de ceux qui travaillent dans de petites entreprises ou pour l'État) ne bénéficient pas de temps de repos payé.

(20) 20 — Marc Linder et Ingrid Nygaard (ibid.) relatent qu'en 1995, en France, les salariés d'une entreprise de conditionnement de viande firent grève pour protester contre la décision de la direction de mettre à l'amende ceux qui ne respecteraient pas la durée des trois K pauses pipi" de cinq minutes accordées (p. 4), en 1996, en France également, un conseil des prud'hommes a officiellement établi qu'aller aux toilettes répond à un besoin physiologique dont seul l'individu peut être juge" et que le droit à aller aux toilettes ne peut être soumis à l'autorisation d'une tierce personne (p. 139).

(21) Alors que les salariés américains perçoivent des indemnités de chômage de 50% de leur salaire pendant six mois, les salariés européens perçoivent normalement 47% d'indemnités pendant 16 mois. Voir Richard B. Freeman, *Working Under Different Rules*, *op. cit.*, p. 22. Il n'y a pas d'assurance chômage aux États-Unis.

industrielle ont pu conserver un ensemble d'avantages sociaux comparables (mais pas équivalents) à ceux que leur citoyenneté donnait aux Européens. Ce qui a pour conséquence non seulement le faible pourcentage de salariés syndiqués aux États-Unis (moins de 13%), mais la difficulté à adhérer à un syndicat, presque comparable à l'acquisition de la citoyenneté dans la plus grande partie de l'Europe; une fois obtenue, cette carte syndicale doit être défendue constamment contre les offensives patronales.

Le travail a longtemps été au cœur de l'exception américaine<sup>(22)</sup>. Puisque les mouvements ouvriers sont le levier du changement social, on peut les voir comme un dispositif qui est la condition de l'évolution de l'ensemble de toutes les formations. Ce qui signifie que la situation particulière du syndicalisme américain peut être à la fois la cause et la conséquence des éléments dits "constitutifs" de la société américaine, depuis le mythe d'une "société sans classes" ou de ces "libertés" multiples et variées jusqu'à son individualisme idéologique implacable. Certes, quand il s'agit de dispositions socio-économiques, l'individu collectif laisse la place à l'individu, unité première de la perception sociale aux États-Unis, ce qui donne une certaine vraisemblance à cette légende d'une société sans classes bien utile pour brouiller les indices matériels d'une société "avec classes"<sup>(23)</sup>.

## UNE ORGANISATION DÉCENTRALISÉE

La décentralisation extrême du système de négociation collective et des relations du travail aux États-Unis est une des grandes différences entre la France et les États-Unis; dans tout le pays, des milliers de contrats séparés sont signés au terme de négociations menées sur des milliers de lieux de travail syndiqués et ne s'appliquent, en général, qu'à ces entreprises spécifiques. De la même façon le nombre d'adhésions au syndicat est atteint (et maintenu) site par site, entreprise par entreprise, par un processus de quasi-auto-organisation dans lequel les ouvriers de la base sont soutenus par des représentants de l'une des soixante-six organisations nationales syndicales autonomes aux compétences fortement délimitées (selon les industries et les postes de travail). Les ouvriers se mobilisent pour

(22) L'absence de politique socialiste à long terme et l'existence d'un syndicalisme particulièrement pragmatique ont été à la base d'un long débat erudit sur l'exception américaine, qui a conduit Werner Sombart à poser, dans un contexte inhabituel, la question centenaire : *Why Is There No Socialism in the United States?* White Plain M. E. Sharpe, 1976. On pourrait y répondre raisonnablement en avançant qu'il y a autant de situations exceptionnelles qu'il y a de situations. Voir Aristide R. Zolberg, *How many exceptionalisms?*, 1. Katznelson et A. R. Zolberg, *Working Class Formation Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*, Princeton, Princeton University Press, 1986.

(23) Il est maintenant évident que, parmi tous les pays de l'OCDE, c'est aux États-Unis que l'on trouve la plus grande inégalité de revenu et de fortune. Certes, les classes sociales ne répondent pas seulement à des critères objectifs, mais elles peuvent être comme des groupes en perpétuelle formation, ayant une existence à la fois objective et allégorique, sujettes aux prédispositions et aux aléas historiques de groupes d'agents comme de ceux qui les représentent. Une classe sociale doit donc être définie comme concept et appréhendée simultanément à plusieurs niveaux.

convaincre une majorité de leurs collègues d'adhérer collectivement au syndicat dans le cadre d'élections de représentation contrôlées par l'État. En cas de succès, une section syndicale relativement indépendante du syndicat national sera alors officiellement désignée comme agent de négociation pour les travailleurs de l'établissement.

*(Pour un survol rapide du fonctionnement des syndicats aux États-Unis, voir Michael D. Yates, "Why Unions Matter, New York Monthly Review Press, 1998).*

Tout ceci a été, bien sûr, accompli dans un joyeux contexte démocratique et accompagné d'un courant publicitaire hyperbolique toujours utile pour dissimuler les côtés les plus âpres de la vie sociale aux États-Unis. La constance et les efforts des médias, de la classe politique et des armées d'"experts" universitaires ou techniques ont contribué à la naissance symbolique d'une société tout à fait délicate, toutefois pour l'essentiel imaginaire (objet d'ailleurs d'un émerveillement sans fin). Certes, un faible mouvement syndical semble bien être une des caractéristiques principales de la société américaine, mais on peut aussi se demander si ce n'est pas ce syndicalisme affaibli et complaisant qui lui a permis d'apparaître comme une société sans classes, libre, composée seulement d'individus souverains.

Il n'y a pas de doute qu'il s'agit là d'une situation idéale, voire utopique, pour tous ceux qui sont "du côté du manche", destinée à faciliter un maximum de manipulations avec un minimum d'agitation sociale, mais aussi parce qu'elle a éclipsé les relations du travail sur lesquelles elle repose.

### La violence des relations de travail

Il n'est pas exagéré de dire que l'érosion des droits fondamentaux (création de syndicats, négociation collective et droit de grève) a été telle que pour la plupart des travailleurs ils sont inexistants. On peut considérer qu'une offensive patronale soutenue a été mise en œuvre dès 1965 avec la création du Labor Study Group, une organisation regroupant les cadres des cinquante grandes entreprises privées et des quarante chambres syndicales, dont le but avoué était de rétablir l'équilibre dans la négociation collective et dans la conduite des relations professionnelles<sup>(24)</sup>. Travaillant dans l'ombre pendant les années 1970, le Labor Law Study Group (connu plus tard comme le Business Roundtable) intrigua au Congrès, organisa des comités d'action politiques et usa de beaucoup d'argent et de persuasion pour manipuler l'opinion publique.

Les quarante chambres syndicales impliquées dans le projet furent mobilisées dans une campagne de relations publiques menée dans les coulisses par la direction de Hill et Knowlton, la plus grande entreprise de relations publiques au monde, bien connue pour son antisyndicalisme, à laquelle les plus grandes sociétés nationales doivent leur image de marque.

Hill et Knowlton aurait informé le Labor Law Study Group, pour développer le thème du terrorisme syndical, que son action inclurait la mise à

(24) Cité dans Haynes Johnson et Nick Kotz, *The Unions*, New York, Pocket Books, 1972, p. 112.

disposition de scénarios pour des auteurs, collaborateurs réguliers de magazines nationaux, la rencontre avec des "intellectuels libéraux" célèbres, "flexibles et maniables" afin d'organiser des interviews publiques, la collaboration avec le comité éditorial de quotidiens, avec des producteurs et des auteurs de radio ou de télévision, comme avec des dessinateurs de presse; elle promettait également de "travailler en collaboration avec les éditeurs et les auteurs de manuels d'éducation civique, d'histoire et d'économie pour les persuader d'utiliser le matériel que Hill et Knowlton leur avait préparé"<sup>(25)</sup>.

Bien qu'on ne puisse pas savoir si toutes ces résolutions ont été réellement accomplies, la création d'un mouvement d'opinion ne concerne qu'une faible part des activités du Labor Law Study Group. Avec ses membres représentant les plus grands usagers des entreprises syndiquées du bâtiment, l'organisation a dirigé ses premiers efforts contre les syndicats des entreprises de construction de l'industrie du bâtiment. Travaillant simultanément avec les associations commerciales et industrielles soutenues par plusieurs entreprises anti-syndicats, fournisseurs de main d'œuvre pendant les grèves, le groupe avait réussi, dans les années 1980, à sabrer de moitié le taux de syndiqués dans l'industrie du bâtiment, un réel encouragement aux efforts que divers autres secteurs avaient entrepris<sup>(26)</sup>.

A la fin des années 1970 on assiste, dans l'industrie américaine, à une offensive brutale sur deux fronts simultanément : une bataille féroce pour désyndicaliser les lieux de travail là où les syndicats étaient déjà en place et une lutte acharnée pour contester les droits des salariés à créer des syndicats dans les entreprises et les industries où ils n'existaient pas. Sur ces deux fronts se déploie une armée de consultants, briseurs de syndicats, toujours prêts à répondre à la demande du marché. Ces sociétés de conseils, composées de juristes, de personnel de sécurité et d'experts en relation du travail, se louaient à des taux exorbitants aux entreprises pour les aider à mettre au point les stratégies plutôt malpropres d'éradication des syndicats.

Témoignant devant le Congrès américain, le président du conseil d'administration de la West Coast Industrial Association, une des sociétés de conseil les plus violemment antisyndicales, remarquait expressément que le conseil juridique ne représentait qu'un volet de leurs activités et que outre les avoués, "on peut compter parmi nos collaborateurs des professionnels de formation interdisciplinaire,

(25) Voir James A. Gross, Broken Promises, The Subversion of US Labor Relations Policy, 1947-1994, Philadelphie, Temple University Press, 1995, pp. 205-214.

(26) En 1984, le taux de syndicalisation, de 50% dans les années 1960, était tombé à 23,4%, et des groupes comme le Council on a Union Free Environment du plus grand groupe industriel la National Association of Manufacturers, ainsi que l'American Hospital association et la National Retail Merchants Association conjuguèrent leurs efforts pour détruire les syndicats Cf Michael Goldfield, The Decline of Organized Labor in the United States, Chicago, University of Chicago Press, 1987, pp. 190-191, et Mike Davis, Prisoners of the American Dream, New York, Verso, 1986, pp. 132-133.

experts en ressources humaines... anciens employés du National Labor Relations Board, des Federal Mediation and Conciliation Services, du ministère de la justice et de diverses organisations du travail<sup>(27)</sup>.

## LE TERRORISME ÉCONOMIQUE AU TRAVAIL

The wackenhut corp.

Coral Gables, Fla.

7 août 1979

Cher...

Si l'un de vos clients se trouve en difficulté dans des négociations avec le personnel et risque une grève, il vous sera peut-être utile de connaître les services de protection et d'assistance que Wackenhut a apportés à un ensemble de grandes compagnies, dans de nombreux secteurs industriels un peu partout aux États-Unis.

Ces services sont proposés par des équipes professionnelles expérimentées capables de désamorcer les situations les plus explosives. Notre personnel reconnaît les recommandations du Fair Labor Standards Act et sait déceler les actions contraires au droit du travail, il sait aussi comment constituer des dossiers sur ces actions.

Le service de protection et d'assistance en cas de grève inclut:

1. Des études sur les postes de sécurité. Nous examinons les différentes mesures de sécurité, les clôtures extérieures, l'éclairage, le contrôle à l'entrée et les systèmes d'identification des personnels; bilan des équipements à fournir et des secteurs à problème.

2. Des agents de sécurité en uniforme. Pour la protection des locaux, des équipements et du personnel, des agents de sécurité entraînés à cet effet, sous la direction de chefs expérimentés, reliés les uns aux autres par un système de communication de très haute fréquence accessible de leurs stations portables personnelles.

3. Une protection sur route. Des escortes motorisées et des agents de sécurité pour l'entrée et la sortie des camions et l'assistance sur route.

4. Des investigations. Des agents d'investigation et des photographes expérimentés dans la recherche de preuves d'actes illégaux.

(27) Tiré de "Pressures in today's workplace", vol. 111, pp. 304-305, Oversight Hearings of the Committee on Education and Labor, US House of Representatives, 15 décembre 1979/26-27 février 1980. Pour un compte rendu de première main des activités d'un "casseur de syndicat", voir Martin Jay Levitt, *Confessions of a Union Buster*, New York, Crown Publishers, 1933, et pour la gamme des stratégies et des tactiques employées, voir Herbert C Meyer, "The decline of strikes", *Fortune Magazine*, 2 novembre 1981; Robert Georgine, "From brass knuckles to briefcases: the modern art of union busting", Mark Green (sous la dir. de), *The Big Business Reader*, New York, Pilgrim Press, 1980; et Ron Chernow, "The new Pinkertons", *Mother Jones Magazine*, mai 1980.

5. La protection de cadres dirigeants. Protection perfectionnée des dirigeants et de leurs familles avec le minimum de gêne pour leur mode de vie habituel.

6. L'équipement logistique à l'intérieur de l'usine. Pour assurer au personnel de sécurité le calme et le confort nécessaire, un équipement mobile, fournissant des repas gastronomiques (importants pour le moral lorsqu'on est enfermé dans l'usine), des lits, de la literie, laverie, accessoires de ménage et jeux.

Les dispositions doivent être prises à temps, dès que l'on prévoit le trouble. La première démarche sera une étude confidentielle des aménagements nécessaires. Cette étude nous permettra de donner un devis chiffré.

Je pourrais ajouter aussi que, plus d'une fois, l'arrivée en temps voulu de nos semi-remorques avec leur chargement de cuisines démontables, etc., a contribué à arrêter les menaces de grèves. J'aimerais vous envoyer un lot de brochures sur les services d'assistance et de protection absolument uniques de Wackenhut. Il vous suffit de remplir le coupon-réponse ci-inclus et de le retourner dans l'enveloppe prépayée.

En cas d'arrêt de travail imminent appelez-moi au (305) 445-1481. Vous serez étonné de notre rapidité, de notre efficacité et aussi de la sérénité avec laquelle nous réglons nos opérations d'assistance. J'attends de vos nouvelles.

George R. Wackenhut

Source: lettre publicitaire versée au dossier et republiée dans "Pressures in Today's Workplace". Oversight Hearings Held on October 16-18th, 1979 before the Subcommittee on National Labor-Management Relations Board of the Committee on Education and Labor of the House of Representatives, 96th Congress, vol. 1, pp. 39-40.

Des séminaires, des manuels, des guides et des vidéocassettes expliquant les techniques pour détruire les syndicats furent largement diffusés dans le milieu des affaires, ce qui a eu pour effet à la fois de légitimer et d'encourager toutes sortes d'actions qui auraient été déclarées impossibles pour "un système moderne de relations du travail" vingt ans plus tôt<sup>(28)</sup>.

Oublié pendant des décennies, l'art de briser une grève a pris la forme d'une routine antisyndicale et, depuis le milieu des années 1970 et tout au

(28) Avec des titres tels que "Desyndicaliser", "Sans les syndicats", "Agir pendant les grèves", "Comment déconsidérer un syndicat", les pratiques qui étaient encouragées dans cette littérature florissante s'opposaient radicalement aux travaux de savants tels que Clark Kerr et al., *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Harvard University Press, 1960; Daniel Bell, *The End of Ideology*, Glencoe, The Free Press, 1960; et Arthur Ross et Paul Hartmann, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, New York, Wiley, 1960; ces auteurs ont dominé les débats d'après guerre en affirmant qu'avec la maturité des relations du travail, une forme plus routinisée et bureaucratique de gestion se substituerait aux conflits de classes. Ce qu'ils n'ont pas vu (et qui a été particulièrement évident aux États-Unis, comme nous l'évoquerons plus loin), c'est que la bureaucratie du travail elle-même s'est transformée en arme contre le bien-être ouvrier.

long des années 1980, des consultants enseignèrent cette sinistre méthodologie à des directeurs d'usine, des chefs du personnel ou à des cadres de direction qui purent ainsi élaborer un modèle virtuel applicable en pratique<sup>(29)</sup>.

1. Pendant la négociation d'un nouveau contrat, les entreprises doivent exiger de leurs salariés la restitution des avantages acquis les années précédentes tout en refusant d'aborder tout sujet d'importance pour le syndicat en limitant la négociation à ses aspects les plus triviaux (tactique dite de "négociation jusqu'à l'impasse");

2. L'entreprise doit rester inflexible jusqu'à l'expiration de l'ancien contrat, obligeant ainsi le syndicat soit à céder à l'intégralité des exigences de la direction, soit à y riposter par la grève (les salariés en colère, s'estimant insultés par l'intransigeance des dirigeants, opteraient plutôt pour cette dernière solution);

3. Une fois l'ordre de grève décidé, et le conflit continuant sur sa lancée, les entreprises doivent embaucher des "remplaçants permanents" pour lever les piquets de grève et remplacer les grévistes;

4. Après un an de grève, l'entreprise doit s'arranger pour organiser discrètement un vote de "décertification" auquel seuls les remplaçants pourraient prendre part, mettant fin ainsi aux privilèges du syndicat et dégageant la société de ses obligations de négociation.

Dans un retournement paradoxal, la grève... ou plutôt la "contre-grève" est devenue une arme essentielle de l'arsenal patronal et, parmi les centaines de conflits officiellement reconnus chaque année, sortes de "bagarres pour rire", beaucoup se sont brusquement transformées en combats féroces "à mort", dans lesquels les syndicats ont perdu beaucoup plus qu'ils n'ont gagné. En place depuis 1947, les mécanismes juridiques de la lutte antisyndicale n'ont pas été largement activés avant le milieu des années 1970, ils ont reposé sur un extraordinaire tour de passe-passe juridique, accordant aux salariés le droit de grève et aux employeurs le droit de les remplacer (annulant ainsi totalement le droit de grève)<sup>(30)</sup>.

(29) Les luttes anti-grèves ont pris un caractère formalisé dû à leur succès largement répandu et à la vaste distribution de guides pédagogiques, comme celui de R. Perry et al., "Operating during Strikes" Industrial Research Unit de la Wharton Business School de l'université de Pennsylvanie, 1982, et Ted M. Yeiser, *How to De-certify a Union*, Memphis, Management Press Inc., 1979.

(30) Bien que la loi américaine interdise les remplacements permanents, pendant les grèves, jugés comme un procédé illégal relevant "d'une pratique déloyale", les employeurs ont coutume de se faire aider par leurs consultants pour dissimuler leurs pratiques déloyales envers la main-d'œuvre. De plus, la réinsertion de grévistes injustement remplacés peut prendre plusieurs années. Par exemple, dans un cas étudié par Human Rights Watch, des ouvriers d'une aciérie du Colorado remplacés pendant une grève terminée en 1997 attendaient encore trois ans plus tard leur réintégration. Voir *Unfair Advantage: Workers Freedom of Association in the US*, New York, Human Rights Watch, 2000, p. 31. Une recherche sur les grèves survenues en 1985 et 1989 prouve que des remplaçants permanents ont été recrutés dans un tiers des grèves alors que la menace en était invoquée dans beaucoup d'autres. Voir John E. Schnell et Cynthia L. Gramm, "The empirical relations between employers' striker replacement strategies and strike duration", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, janvier 1994, p. 189-206; et voir chap. 1 ("The right to strike, false promises and underlying promises"), James B. Atleson, *Values and Assumptions in American Labor Law*, Amherst, University of Massachusetts Press, 1983.

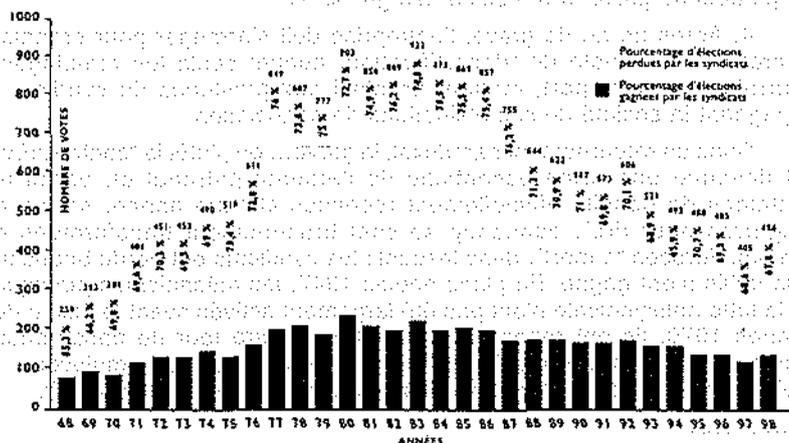
Briser une grève peut être très coûteux, à la fois financièrement et en termes de relations publiques d'entreprise, mais cela présente un attrait important pour les employeurs : une fois les grévistes remplacés, ils peuvent disposer d'un mécanisme juridique pour désavouer ou pour briser complètement le syndicat.

Dans un environnement économique dérégulé qui accorde si peu d'avantages légaux, la poursuite de cette stratégie peut représenter pour une entreprise

### Figure I. Votes de contestation des syndicats aux états-unis (1968-1998)

DICTATURE SUR LE PROLETARIAT

FIGURE I. VOTES DE CONTESTATION DES SYNDICATS AUX ÉTATS-UNIS (1968-1998)



Source: Annual Reports of the National Labor Relations Board.

un très bon investissement à long terme<sup>(31)</sup>. Depuis un quart de siècle, des milliers de grèves très âpres ont été provoquées de cette manière, et menées durement comme celles engagées par les travailleurs des papeteries du Maine, du Wisconsin et de Pennsylvanie, celle des mines de cuivre de

(31) Aux États-Unis, la seule société industrielle avancée à autoriser le remplacement permanent de grévistes, les remplaçants ont le droit de participer avec les grévistes aux votes de décertification, dans les vingt États dits de "droit au travail" qui vont encore plus loin dans la réduction des garanties syndicales, les grévistes perdent leur droit au vote au terme d'une année de grève. Voir Kim S. Cornwell, *Post-Strike Job Security of Strikers and Replacement Workers: a United States-Canada Comparison*, Research Essay Series, 27, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1990, p. 21, et John C. Anderson *et al.*, "Union décertification in the US, 1947-1977", *Industrial Relations*, 19, 1980, pp. 100-107; voir aussi William Akropman et Gregory I. Rasin, "Decertification, removing the shroud", *Labor Law Journal*, avril 1979, pp. 231-241.

l'Arizona ou des mines de charbon en Virginie, des machinistes dans le Connecticut, des ouvriers du pneumatique et des outils dans l'Illinois, des électriciens et des ouvriers d'usine de radiateurs dans le Massachusetts, les ouvriers du conditionnement alimentaire dans l'Iowa, le Minnesota et la Californie, les ouvriers de la presse à New York comme les contrôleurs du ciel, les pilotes de l'air, les mécaniciens des compagnies aériennes et des conducteurs de bus dans tout le pays<sup>(32)</sup>. L'accroissement important des votes de décertification<sup>(33)</sup> et le grand pourcentage d'élections perdues par les syndicats donnent une image grossière, mais frappante de la topographie de cette offensive antisyndicale.

Bien qu'il soit impossible de déterminer d'après ces données la proportion de votes de décertification qui sont la conséquence de grèves provoquées par les employeurs ou de "contre-grèves", l'accroissement dramatique de tels votes est un bon indicateur de l'augmentation rapide de l'activité antisyndicale. La figure 1 montre que leur nombre a commencé à baisser dans les années 1990, après une offensive soutenue et accrue du patronat, mais qu'elles se sont stabilisées à un taux deux fois plus élevé que celui de 1968, au début de l'augmentation. Bien que le mécanisme du vote de décertification soit parfois employé par la base qui cherche à remplacer un syndicat incapable ou non démocratique par un autre plus efficace et plus responsable, les données reproduites ici se réfèrent seulement aux votes de décertification où il n'y avait qu'un seul syndicat en jeu et reflètent ainsi plutôt les conflits employeurs-syndicats que les disputes intersyndicales.

Le droit de négocier collectivement, de faire grève et de s'organiser en syndicats constituent les trois piliers de la "liberté d'association", un ensemble de dispositions internationales dont les principes sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et dans les conventions du Bureau international du travail. Bien que les États n'aient pas ratifié les deux conventions du BIT, qui traitent explicitement de la liberté d'association, ils ont reconnu l'obligation de souscrire aux principes du BIT concernant ces droits fondamentaux<sup>(34)</sup>. C'est pour cette raison qu'il faut être sceptique sur les principes moraux et juridiques du BIT, car c'est la flexibilité de la loi américaine et la légèreté des mécanismes de régulation et de sanction

(32) Il existe une abondante littérature d'études de cas sur la plupart de ces batailles épiques comme sur d'autres "grèves anti-casseurs de syndicats" moins connues. Pour un aperçu général, voir Jeremy Brecher, Strihel, édition revue et mise à jour, Boston, South End Press, 1997; et voir Rick Fantasia, "Strike and "counterstrike", a relational view of industrial action in postwar America", Monique Borrel (sous la dir. de), Postwar Trends in the Evolution of French and American Industrial Relations, Berkeley, University of California Press, à paraître.

(33) Vote organisé par le gouvernement, après une pétition des employés ("jaunes" ou scabs), encouragé et orchestré par l'employeur, destiné à contester l'existence même du syndical.

(34) Il s'agit des conventions 87 et 98 du BIT ainsi que les États l'ont officiellement déclaré en 1998 — Tous les membres, même ceux qui n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, de par leur qualité de membre de l'Organisation, de respecter et de promouvoir, loyalement et en accord avec la constitution [du BIT], les principes des droits fondamentaux contenus dans ces conventions. 1a liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négocier [...], cité dans Human Rights Watch Report. Cnfrat Advantage: Worker's Freedom of Association in the United States, New York, Human Rights Watch, 2000.

qui ont permis au patronat de l'industrie d'annuler, en pratique, le droit des travailleurs à s'organiser (et cela en dépit des affirmations légales). Dans l'ensemble, l'acharnement pour préserver "un environnement sans syndicat" s'est largement déployé et a emprunté des stratégies complexes, passant d'une "agressivité passive de l'institution" à ce qu'il faut bien nommer "un gangstérisme d'entreprise"<sup>(35)</sup>. On peut donner en exemple la stratégie syndicale adoptée par certaines sociétés qui, s'estimant alourdies par une main-d'œuvre syndiquée, appliquent de plus en plus souvent le principe selon lequel "une usine syndiquée ne développera pas ses activités sur le même emplacement"<sup>(36)</sup>. Ce qui signifie, selon Thomas Kochen et al., que les entreprises syndiquées développeront leurs activités sur les sites non syndiqués, créant ainsi un fort secteur non syndiqué à l'intérieur même de la société, agissant comme un aimant pour s'attribuer la part du lion des investissements de capitaux, et permettant de cette façon à la société de déconnecter le secteur syndiqué<sup>(37)</sup>. Contrairement à la France et à d'autres pays européens, il n'y a pas de comités d'établissement dans l'industrie américaine et les sociétés ont tout pouvoir pour contrôler les investissements qui, depuis trois décennies, ont été faits dans un contexte d'antisyndicalisme subtil.

Une autre pratique antisyndicale passive recommandée par les consultants aux employeurs consiste à utiliser l'embauche pour filtrer les candidats ayant un passé syndical ou ceux qui feraient preuve d'un "penchant" pro-syndical.

Pendant un entretien d'embauche, on peut repérer ces tendances chez le candidat dans l'expression d'une "sympathie pour les défavorisés" ou le soutien à des causes progressistes, une conscience un peu trop excessive de ses droits ou encore, comme le révèle l'enregistrement au magnétophone d'un séminaire de consultants, dans l'héritage racial ou ethnique.

J'ai la ferme impression que les Noirs tendent à se syndiquer davantage que les Blancs. De nos jours, vous avez l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) et vous devez suivre leurs directives. Mais rien ne vous oblige à vous conduire comme des héros, inspirés par une justice abstraite pour secourir les déshérités. Donc, ne jouez pas aux héros, Bon Dieu en faisant le plein de main-d'œuvre noire. Essayez d'en avoir un minimum, ça sera mieux...

1...1 Je pense la même chose des Indiens que des Noirs Tenez-vous loin des Portoricains. Les Mexicains sont OK s'ils sentent que leur chef de service direct est un ami et s'il parle espagnol. Les Cubains sont supers<sup>(38)</sup>.

(35) L'expression "environnement sans syndicat" vient de la National Association of Manufacturers, un groupe interindustries au sein duquel a existé un Committee for a Union-Free Environment, responsable de la politique antisyndicale.

(36) Cité par Dan et Mary Ann Clawson, "What happened to the US labor movement?", Annual Review of Sociology, 25, 1999, p. 103, à partir d'une recherche menée par H. Katz et R. McKenzie. The Transformation of American Industrial Relations, New York, Basic Books, 1986.

(37) 37 — T. Kochan, H. Katz et R. McKenzie. The Transformation of American Industrial Relations, New York, Basic Books, 1986.

(38) 38 — Cité par Alan Kistler dans les US Congress Oversight Hearings, "Pressures in today's workplace", *op. cit.*, 1979, p. 41.

Une fois au travail, les salariés américains sont de plus en plus souvent placés sous la surveillance "passive", mais non moins menaçante de leur employeur. Selon l'American Management Association, les deux tiers des principales sociétés américaines exercent une surveillance électronique sur les travailleurs au moyen de caméras, interrogent leur courrier électronique et écoutent leurs messages ou encore contrôlent les sites Web qu'ils ont visités pendant les pauses comme pendant les heures de travail<sup>(39)</sup>. On peut imaginer de multiples raisons pour lesquelles un employeur souhaite exercer une surveillance sur ses employés, mais la peur du syndicat en est certainement une.

Pour déclencher une furieuse campagne antisyndicale, les travailleurs n'ont pas besoin de déployer une grande activité, c'est le moins que l'on puisse dire. La plus petite action collective sur un site non syndiqué engagera souvent l'employeur à recruter les services d'un consultant pour l'aider à mener la contre-offensive (sauf si le personnel compte déjà des spécialistes de l'antisindicalisme, ce qui est fréquent dans les plus grandes sociétés sans syndicat). Témoignant devant le Congrès sur les activités de 3M, une société de conseil bien connue spécialisée dans les syndicats du secteur de la médecine (qui s'est enorgueillie d'un taux de réussite de 93% dans la lutte contre les syndicats hospitaliers), un dirigeant syndical expliquait

La création délibérée d'une atmosphère de peur et de pression est la marque d'une campagne menée par 3M. Quiconque a travaillé dans un hôpital pendant une telle campagne peut témoigner du bouleversement produit. On dirait que la lutte antisyndicale est devenue la priorité de l'hôpital; les soins aux malades viennent ensuite... la stratégie 3M est une forme de guerre psychologique totale. L'arme principale est la peur. Les consultants de la société 3M concentrent leurs efforts sur les infirmiers-chefs, c'est à ceux là ensuite d'effrayer les autres salariés. Les surveillants d'étage sont distraits de leur travail pendant des heures pour suivre des stages de formation antisyndicale et pour participer à des réunions... Les salariés sont parqués et endoctrinés sur les prétendus méfaits du syndicat. La pression quotidienne, l'interruption de la routine, le déferlement de la propagande antisyndicale, les attaques personnelles partisans du syndicat : je peux vous dire — d'après ma propre expérience en tant que secrétaire de service à l'Hôpital pour femmes de Boston d'après celle avec d'autres personnels des hôpitaux qui cherchent à se syndiquer face à une attaque menée par 3M — qu'aller au travail le matin devient vite une hantise...<sup>(40)</sup>

Une étude consacrée aux résultats des élections de 1986, 1987 et 1994 constate que 87% des employeurs ont recruté des consultants externes pour mener leur lutte antisyndicale et que, dans 64% des luttes, cinq réunions

(39) Voir Barbara Ehrenreich, "Warning — this is a Rights-free work place", The New York Times Magazine, 5 mars 2000, pp. 88-92.

(40) Témoignage à la Commission de surveillance du Congrès. "Pressures in sociays workplace", *op. cit.*, vol. 1, p. 102. Cette description se rapproche beaucoup du cas que j'ai étudié sur l'action syndicale chez les employés d'un hôpital. Voir Rick Fantasia, "Strike and 'counterstrike'...", art. cit., 1988, chap. 4.

à "public captif" ont été tenues (réunions obligatoires, prises sur le temps de travail au cours desquelles on assistait à un discours antisyndical); 76% des employeurs ont eu recours à la tactique d'"face-à-face" au cours duquel le chef de service, sous la direction du consultant, est confronté à chacun des employés de son service pour connaître ses opinions syndicales, en insistant sur la position antisyndicale de la société<sup>(41)</sup>. Le poids de la direction est beaucoup plus important dans l'industrie américaine que dans les autres pays de l'OCDE, puisqu'il y a environ 5,7 ouvriers pour 1 cadre dans une entreprise américaine et 17,9 dans une entreprise française (chiffres de 1980)<sup>(42)</sup>.

Bien qu'il soit interdit aux cadres dirigeants de se syndiquer, il est tout à fait légal de leur demander de participer à ce qui est, en réalité, un groupe d'action anti-émeute dans l'entreprise. Pour la plupart des ouvriers qui n'ont pas l'expérience de conflits si brutaux, la situation est particulièrement délicate puisque sans appui syndical ils n'ont pas de sécurité d'emploi et que, s'il se trouvait un chef sympathique, peu enclin à participer à la lutte antisyndicale, il serait immédiatement renvoyé sans appel pour insubordination<sup>(43)</sup>.

Pendant une campagne électorale, les représentants syndicaux ne sont pas autorisés à pénétrer dans les lieux de travail, ni à distribuer l'information syndicale sur les espaces librement accessibles (comme les parkings, les centres commerciaux ou les parcs industriels) et, sur le site même, les militants syndicaux peuvent seulement distribuer les prospectus à l'entrée de l'usine, sur la voie d'accès publique (ou à domicile chez les employés)<sup>(44)</sup>.

Avec des lois qui semblent favoriser si largement les employeurs dans la lutte antisyndicale, il est difficile de comprendre leur besoin de les contourner dans de telles circonstances, or ils le font, fréquemment et systématiquement. Les plus énormes violations du droit syndical se manifestent par les milliers de licenciements illégaux exécutés chaque année pendant les campagnes syndicales; licenciements qui représentent une des cinq formes de "gestion illégale de la main d'oeuvre" dénoncées par la loi, soit un ensemble de dispositions soi-disant accordées au travailleur par la loi américaine.

(41) Kate Bronfenbrenner et Tom Juravich, "It takes more than bouse calls. organizing to win with a comprehensive union-building strategy", Kate Bronfenbrenner et al., *Organizing to Win*. Nac-A Research on Union Strategies, Ithaca, ILR Press, 1998.

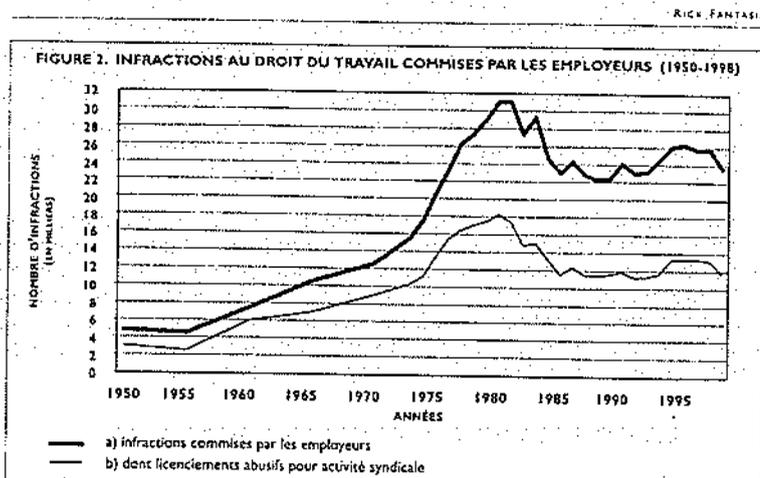
(42) Cette proportion est de 6.5 ouvriers pour 1 cadre en Grande-Bretagne, 22,7 en Allemagne, 27 en Italie, 25 en Suède et 2.5 en Suisse qui présente le rapport employé/cadre le plus élevé. Les chiffres ont été calculés par Chris Tilly et Charles Tilly, *Working Under Capitalism*, New York, Westview Press, 1998, p. 205 et reposent sur une enquête présentée par David Gordon, "Bosses of different stripes: A cross-national perspective on monitoring and supervision", *American Economic Review*, 84(2), 1994, pp. 375-379.

(43) Richard Freeman et Joel Rogers, *What Workers Want*, New York, Russell Sage Foundation, 1999, p. 62. Selon ces auteurs, 53 % des cadres disent qu'ils s'opposeraient à toute poussée syndicale dans leur lieu de travail, mais ce chiffre augmenterait vraisemblablement pendant une action syndicale, avec l'intervention et la pression des consultants et des cadres dirigeants.

(44) Voir Human Rights Watch Report, *Unfair Advantage...*, op. cit., 2000, pp. 18-21.

Les procès-verbaux du National Labor Relations Board font état d'un accroissement invraisemblable de 750% des inculpations d'employeurs entre 1957 et 1980, alors que le nombre d'élections syndicales pendant cette même période (indicateur de l'organisation syndicale) n'a augmenté que de 50% et que, dans la période 1990-1998, plus de cent quatre-vingt-quatre mille travailleurs ont bénéficié de rappels de salaire en compensation des représailles subies pour leur activité syndicale<sup>(45)</sup>.

Figure 2. Infractions au droit du travail commises par les employeurs (1950-1998)



Source: Annual Reports of the National Labor Relations Board

Comme l'indique la figure 2 (ci-dessus), le nombre d'infractions relevées contre les employeurs pour traitement illégal de la main-d'œuvre (a) a augmenté régulièrement dans les années 1960 et 1970 et est resté élevé avec un minimum de vingt-deux mille infractions annuelles depuis 1973.

Ce graphique permet de suivre la courbe (b) des délits et des infractions perpétrés par les employeurs pour licenciements abusifs pour activité syndicale; on assiste en effet, chaque année depuis 1975, à cette forme particulièrement rude de "peine capitale". Bien qu'en nombre les infractions semblent avoir régressé depuis 1980; il s'agit d'une illusion puisque cette baisse apparente correspond à une simple diminution du nombre d'élections plutôt qu'à un recul de l'antisindicalisme patronal. Puisque le nombre d'élections a chuté de 50% en 1981 et que le taux d'infractions patronales a régressé

(45) Voir Paul Weiler, *w Promises to keep: Securing workers' right to self-organization under the NLRA*, Harvard Law Review, 96 (1983), pp. 1769-1827; et voir Human Rights Watch Report, *Unfair Advantage*, *op. cit.*, 2000, p. 73, note 134.

dans une proportion bien moindre, on peut dire que l'antisyndicalisme patronal (mesuré en nombre d'infractions pour traitement illégal de la main-d'œuvre) a continué à augmenter tout au long des années 1980. Il faut également remarquer que ce chiffre représente seulement les délits constatés (beaucoup ne l'ont certainement pas été); et seulement les délits dont les preuves sont suffisamment établies pour relever d'un jugement (les consultants antisindicaux sont experts à contester ces preuves).

Selon les résultats d'un échantillon de quatre cents élections du National Labor Relations Board (NLRB) pris au hasard entre 1998 et 2000, les syndicats ne déposent de plaintes pour infractions au Code du travail que dans 14% des cas où pendant une campagne électorale les employeurs ont menacé illégalement) de fermer l'entreprise. Selon cette étude, le petit nombre des plaintes effectivement déposées tient à la difficulté à s'informer et à apporter des preuves que les menaces verbales ont bien été prononcées et parce que les solutions apportées à ces pratiques illégales sont très limitées. Cette recherche a permis de prouver que plus de la moitié des employeurs prononcent des menaces de fermeture pendant une action syndicale et que ces menaces ont un effet sur les résultats du vote<sup>(46)</sup>.

Bien que ce témoignage ne exige pas beaucoup d'explications, il ne faut pas négliger, outre l'évidente méchanceté de l'action souterraine engagée, les manipulations plus subtiles qu'il révèle. En effet, la direction avait doublé la main-d'œuvre avant les élections syndicales (probablement pour diluer la concentration de la force syndicale) puis, juste avant le vote, elle a débauché (temporairement) plus de cent ouvriers, syndicalisés pour la plupart, faisant ainsi disparaître le noyau dur du syndicat.

## LA CONFESSION D'UN ESPION DU TRAVAIL

*(L'extrait ci-dessous est tiré du témoignage de Rocci Pettigrew (alias Rocci West), devant le Congrès américain tenant audience en 1994 pour enquêter sur les "Pressions exercées aujourd'hui sur les lieux de travail". Pettigrew, qui témoignait sous serment avait été embauché par l'Anja Engineering Company de Monrovia, en Californie, sous contrat avec une entreprise de sécurité, la "West Coast Detectives.")*

M. Pettigrew — Mon nom est Rocci Pettigrew, on m'appelle aussi Rocci West.

Un bref aperçu de mon expérience dans la police: j'ai travaillé au bureau du chef de la police (shérif) du comté de Clark pendant huit ans et avant d'habiter en Californie j'ai été dans la brigade antidrogue pendant six ans. En arrivant en Californie, j'ai commencé à travailler pour la West Coast Detectives comme agent clandestin, pour le trafic de drogue. C'est avec cette couverture-là qu'on m'a d'abord envoyé à Anja. Voilà pourquoi j'étais là, pour démêler ce trafic de drogue qu'ils avaient.

(46) Kate Bronfenbrenner, *Uneasy Terrain: The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages and Union Organization*, Rapport pour la Commission de révision du déficit commercial des Etats-Unis, New York, State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, 6 septembre 2000.

Trois ou quatre ans après mon arrivée, le syndicat a essayé d'organiser une section syndicale, et c'est là que le président de West Coast Déetectives m'a appelé pour que je concentre mes efforts et mon attention sur les personnes les plus actives dans cette tentative d'organisation du syndicat. Il fallait, par exemple, observer les employés pendant les pauses, pendant leurs propres loisirs, pendant leur temps de déjeuner. On notait les noms de ceux que l'on entendait tenir des propos prosyndicat. Si leurs noms apparaissaient dans les rapports de plusieurs agents, on trouvait les moyens de les repérer, de les faire renvoyer ou même arrêter par la police de Monrovia.

M. Thompson (membre du Congrès). — Combien d'agents étaient concernés?

M. Pettigrew — Il me semble que j'étais à la tête de 25 agents.

M. Ford (membre du Congrès). — Pour quelle main-d'oeuvre? Combien d'employés?

M. Pettigrew — Avant que le syndicat commence son mouvement, il y en avait 220 et quand ils ont augmenté le personnel, jusqu'à 400.

M. Thompson — 25 agents? M. Pettigrew — Oui, monsieur. M. MILLER (membre du Congrès). — Dans l'agence de détectives ou dans la société?

M. Pettigrew — Ceux-là venaient de notre agence de détectives. Je savais qu'il y avait d'autres détectives privés venant d'autres agences... Et j'ai contribué à faire licencier 46 employés prosyndicat, à en faire repérer 16 et ils ont été plus tard arrêtés par la police de Monrovia, l'un d'eux a même été arrêté et expulsé. Autant que je sache, c'étaient tous des employés loyaux et honnêtes; jusqu'à ce qu'on arrive parce que nous les poussions à voler... "Il n'y a que toi et moi, sers-toi" et "personne ne regarde"... Et avant le vote syndical qui devait avoir lieu en janvier 1977 ou autour de cette date, nous avons eu une réunion à laquelle tous les agents devaient assister comme à toutes les réunions syndicales, pour noter les noms des employés qui étaient là et faire de notre mieux pour qu'ils cessent leurs activités et pour les faire muter vers des secteurs où ils auraient moins d'ancienneté. Mais c'est une baisse de la production qui a provoqué le débauchage. En comptant les agents que nous avons sortis, nous avons renvoyé 105 employés sur un total de 400. Ils tournent maintenant avec 216 employés.

M. Tompson — Est-ce que le vote a eu lieu?

M. Pettigrew — Non, le syndicat a retiré sa pétition [au National Relations Board] par suite de l'effondrement du soutien entraîné par tous ces départs. 90% de ceux qui sont partis étaient des partisans du syndicat que nous avions repérés pour les faire licencier.

*Source: "Pressures in Today's Workplace". Oversight Hearings Held on December 4th and 6th 1979, before the Subcommittee on National Labor-Management Relations Board of the Committee on Education and Labor of the House of Representatives. 96th Congress, vol. II, pp. 35-36.*

Pour faciliter la manœuvre, on a déplacé les ouvriers vers d'autres secteurs sur le site, les privant ainsi de leur droit d'ancienneté. Le syndicat a été obligé de retirer sa pétition réclamant un vote parce que la plupart de ses partisans étaient brusquement partis, alors que le personnel dans son ensemble avait beaucoup augmenté. Puisque ces ouvriers avaient été débauchés (soi-disant temporairement) et non pas franchement licenciés, les machinations de l'employeur n'auraient pas été considérées comme une pratique illégale. Un exemple encore plus significatif: interrogé par le Los Angeles Times sur le nombre d'agences de détectives comme West Coast Detectives qui pourraient intervenir dans le secteur, dans une action antisyndicale similaire, Pettigrew répond: "A priori, dans le grand Los Angeles j'en connais dix... Il y en a au moins dix- puisque j'ai des amis dans dix agences. Ce sont de détectives clandestins [undercover] placés dans différentes usines, dans la cité du commerce, à Azusa, El Monte, Burbank, dans la cité de Carson et dans différentes autres usines où ils font à peu près le même travail que moi"<sup>(47)</sup>.

Les employeurs violent régulièrement la loi en grande partie parce que les sanctions sont trop légères. Puisque la législation sur le travail est "réparatrice" plutôt que "punitif", il n'y a pour des pratiques illégales du travail ni sanction pénale ni sanction civile; à un employeur qui viole la loi, on dit simplement d'arrêter de le faire, de coller une affiche sur le site promettant de ne pas recommencer, dans le cas d'un licenciement abusif, il doit réintégrer le travailleur licencié et lui verser ses arriérés de salaire<sup>(48)</sup>. Ainsi en 1994, pendant une campagne d'organisations syndicales, la direction d'une clinique de Palm Beach ouest, en Floride, a licencié cinq employés pro-syndicat très actifs parmi une main-d'œuvre peu nombreuse composée en majorité d'immigrés haïtiens (la campagne a, d'ailleurs, été remportée par les travailleurs de la clinique)<sup>(49)</sup>. Après un premier jugement légal pour licenciement abusif des travailleurs, l'employeur a pu faire appel sur appel de ce jugement pendant cinq ans. En août 1999, enfin, le NLRB a maintenu le jugement initial et le montant que l'employeur a été condamné à payer pour chacun des militants syndiqués s'est élevé à 1 700 dollars (intérêts compris). La seule particularité de ce cas est la victoire des ouvriers dans l'élection syndicale. Toutefois cette affaire prouve qu'il est avantageux pour un employeur de violer la loi en toute impunité, car dans le cas le plus courant (quand le syndicat perd les élections) l'employeur aura économisé le coût potentiel important représenté par des négociations syndicales au profit du personnel dans son ensemble, économies diminuées des honoraires des consultants et des arriérés de salaires négligeables versés aux syndicalistes licenciés.

(47) Tiré du Los Angeles Times, 18 novembre 1979, et cité dans les US Congress Oversight Hearings, "Pressures in today's workplace", *op. cit.*, vol. 11, p. 29.

(48) Bien sûr, le montant du salaire de l'intérimaire est déduit des arriérés de salaires versés au travailleur. Voir Human Rights Watch Report. Unfair Advantage... *op. cit.*, 2000, pp. 54-55.

(49) Les détails du développement de la grève au King David Center sont fournis par le Human Rights Watch Report. Unfair Advantage... *op. cit.*, 2000, pp. 82-88.

Ce cas révèle aussi l'absurdité du cadre juridique légal dans lequel les dédommagements (tels que la réinsertion ou les arriérés de salaires) s'adressent plus à l'individu qu'au groupe puisque, là encore, lorsque le vote est défavorable au syndicat, les travailleurs perdent leur pouvoir collectif et leur bien-être pour longtemps. Enfin, cet exemple illustre la capacité des employeurs à manipuler le système juridique à leur avantage en retardant les possibilités de solution, que ce soit la réinsertion d'un militant renvoyé au cours d'une campagne syndicale ou en repoussant le vote lui-même, comme le recommandait un consultant à un groupe de cadres d'entreprise.

Retarder est fondamental dans votre stratégie. Retardez la première réunion. Dénichez des solutions, là où c'est possible, dans certaines unités, auprès de certains chefs, employés de confiance ou travailleurs à temps partiel. N'acceptez pas les élections tant que tous les problèmes ne sont pas résolus. Puis retardez les audiences. Retardez l'examen des dossiers en vous excusant. À chaque fois que c'est possible, freinez et retardez. Lorsque 30% des employés ont adhéré, le syndicat peut organiser un vote. Pouvez-vous bloquer le vote ? Oui... embauchez des nouveaux. Le temps est du côté du patron<sup>(50)</sup>.

Dans ce contexte, le temps peut être employé à casser l'impulsion du mouvement, à semer la peur et à faire quelques promesses, plus ou moins vagues, d'amélioration des conditions de travail et de "développement de la communication" en cas de rejet par les employés de l'intrusion syndicale.

Les syndicats américains perdent habituellement environ 55% des élections de représentation, pourcentage qu'il faut comparer aux 30% du milieu du siècle<sup>(51)</sup>. Si l'on tient compte, cependant, de l'importance des pratiques antisyndicales que nous avons décrites, on peut s'étonner du nombre d'élections remportées par les syndicats. D'autant plus que, pendant des décennies, le mouvement ouvrier américain a été dominé par un "syndicalisme très conservateur" qui paraissait incapable de comprendre la nature de l'attaque dont il faisait l'objet et encore moins de se mobiliser pour une véritable contre-offensive<sup>(52)</sup>. Bien qu'une nouvelle direction se mette en place pour revitaliser le mouvement ouvrier et pour modifier les stratégies de mobilisation, il est peu vraisemblable qu'elle puisse changer le rapport de forces.

(50) Robert Georgine, "From mass knuck'es to ilineicasas...", *tri Lit.*, 1980, p. 96. Alors que la bureaucratisation avait été considérée comme l'expression de la "maturité" de l'industrie parce qu'elle avait remplacé les conflits sociaux dans un premier temps, on voit ici comment cette bureau ratie est devenue un moyen important de règlement des conflits.

(51) Michael Yates, *op. Lit.*, 1998, p. 34.

(52) Le caractère social et institutionnel du mouvement ouvrier est trop complexe et trop contradictoire pour être résumé ici, mais je prépare avec Kim Voss un ouvrage, pour les éditions Raisons d'agir, qui va tenter de le faire. On peut consulter, dès à présent, les ouvrages récents suivants: Paul Buhle, *Taking Care of Business*, New York, Monthly Review Press, 1999; Gregory Mantsios (sous la dit, de), *A New Labor Movement for the New Century*, New York, Monthly Review Press, 1998; Jo-Ann Mort (sous la dit de), *Nolvoir Fathers' Union Movement*, Londres, Verso, 1998; Ray M. Tillman et Michael s. Cummings, *The Transformation ont US Unions*, Londres, Lynne Rienner Publishers, 1999.

Quelles que soient les perspectives d'avenir, cependant, s'agissant de la main-d'œuvre, nous serions bien avisés d'écarter les présupposés culturalistes associés à l'idée de "caractère national" américain, car il y a véritablement peu d'"intrinsèque" dans une situation qui a permis au patronat de modeler le terrain sur lequel la main-d'œuvre, sa culture et son organisation ont pu se développer. En d'autres termes, c'est principalement le patronat qui a été exceptionnel aux États-Unis, et donc c'est seulement le pouvoir social du patronat qui a engendré ce manque de pouvoir exceptionnel du syndicalisme<sup>(53)</sup>.

### Le client a toujours raison

"Les travailleurs sont aussi des consommateurs": le chœur néolibéral entonne donc inévitablement le refrain: "grâce aux bas salaires, les biens et les services sont accessibles à tous". En supposant que ce raisonnement soit prédominant (il serait qualifié comme étant de bon sens aux États-Unis), une société peut sembler avoir intériorisé les principes de sa domination, néanmoins il faut plutôt y voir la suprématie du patronat doublée, au plan idéologique, d'un invraisemblable jeu de dupes. Mais, dans le même temps, la véritable exploitation des travailleurs s'est beaucoup intensifiée sur le lieu de travail, et le travailleur a pratiquement disparu de l'imaginaire public en tant que sujet socio-économique. Le consommateur a remplacé le travailleur et a pris, dans la pratique économique, le premier rôle de sujet et d'objet: c'est en son nom qu'une multitude de réglementations ont été systématiquement bafouées. Un procédé qui illustre le reproche que faisait Adam Smith (aux mercantilistes) lorsqu'il soutenait que "la consommation est la seule fin et le seul motif de toute production; et il convient de prêter attention à l'intérêt du producteur, mais seulement jusqu'au point où il faudrait prendre en cor pie celui du consommateur"<sup>(54)</sup>. Aux États-Unis, ce glissement symbolique s'est traduit et s'est accompagné, d'une part d'une inflation soutenue des droits des consommateurs ("droit de choisir", d'obtenir un crédit, de faire ses courses tous les jours et à toute heure, de se faire livrer tout et n'importe quoi devant sa porte, et généralement de se voir accorder des facilités par les commerçants qui doivent sembler ridicules aux non-Américains). D'autre part, ce changement s'est produit avec la dissolution systématique des droits des travailleurs (accroissement de la précarité, baisse des salaires, heures supplémentaires, travail supplémentaire obligatoire, contrôles, avantages sociaux réduits, perte du droit de grève et antisindicalisme d'Etat). Ce n'est pas un problème de communication inversée entre les deux secteurs de la production et de la consommation, mais plutôt une interaction réciproque.

(53) Une thèse sur l'exceptionnalisme des affaires a été avancée de façon explicite ou implicite dans plusieurs anal. ses du marché du travail amercatn. Voir Kim Voss, *The Blanking of American Exceptionalism*, Ithaca, Cornell University Press, 1993; Reeve Ianneman et Lynn IV Cannon, *The American Perception of Class*, Philadelphie, Temple University Press, 1987, et Rick Fantasia, *Cultures of Solidarity*, Berkeley, University of California Press, 1988.

(54) Extrait du livre 4, chap. viii (H Conclusion of mercantile system"), Adam Smith, *The Wealth of Nations*, (177r), New York, The Modern Library, 1937, p. 625.

Ce rapport est visible surtout dans les pratiques des grandes chaînes de distribution américaines comme K Mart, Toys R' Us et Wal-Mart, sortes d'"usines à vendre" en grande quantité et à bas prix des objets produits par une main-d'œuvre internationale à bas salaires, pour être vendus, dans la phase commerciale hyperrationalisée du processus, par une main-d'œuvre nationale, précaire, à bas salaire et non syndiquée.

La situation de la main-d'œuvre est centrale, les quatre déterminants du succès de Wal-Mart sont les suivants : 1. utilisation réussie d'une technologie avancée; 2. flexibilité logistique ; 3. recours systématique à l'importation, 4. emploi d'une main-d'œuvre non syndiquée, cette dernière condition étant indispensable à la réalisation des trois premières. Wal-Mart, empire de 200 milliards de dollars et dont les ventes annuelles vont bientôt surpasser celles de Général Motors, est une société qui ne se contente pas de maintenir de bas salaires et sa propre main-d'œuvre non syndiquée (neuf cent mille travailleurs environ aux États-Unis), mais qui exerce aussi son influence sur les soixante-cinq mille autres sociétés sous-traitantes<sup>(55)</sup>.

En exigeant des prix de revient très bas de ses fournisseurs (et son gigantisme l'y autorise), Wal-Mart exerce une pression à la baisse sur les salaires et les bénéfices dans des secteurs entiers de l'industrie et sur de larges zones géographiques. Les ouvriers à bas salaires exigent des produits bon marché et une société comme Wal-Mart est capable de produire les conditions (de production) qui créent simultanément la demande elle-même.

Les achats promotionnels à bas prix sont devenus une sorte de style de vie économique populaire aux États-Unis avec le développement des entrepôts de stocks qui vendent de l'alimentation ou des produits d'entretien en gros.

C'est l'accession à des biens relativement bon marché, depuis les vêtements jusqu'à la nourriture, le logement, les transports qui assurent aux Américains un niveau de vie supérieur à celui des autres pays de l'OCDE, "plus chers" — ce niveau de vie étant mesuré en termes de pouvoir d'achat (purchasing power parties, mesure spécifique et technique permettant de comparer les biens et les services dans tous les pays)<sup>(56)</sup>.

(55) Leslie Kaufman, *K As biggest business, Wal-Mart Propels changes elsewhere*, The New York Times, 22 octobre 2000, p. A1. Pour une étude de l'empire Wal-Mart, voir Bob Ortega, *In Sam we Trust: The Untold Story of Sam Walton and How Wal-Mart is devouring America*, New York, Random House, 1998 et Sandra S Vante et Roy V Scott, *Wal-Mart : A History of Sam Walton's Retail Phenomenon*, New York, Twayne Publishers, 1994.

(56) Selon les chercheurs de l'Economic Policy Institute, l'usage des taux d'échange du marché pour convertir le coût des biens et des services d'une société à l'autre peut donner une image erronée des niveaux de vie relatifs, car les prix varient considérablement selon les pays et sont sujets à des fluctuations aussi brutales que rapides. Ils affirment que la *x purchasing power parity* (ppp) est une mesure plus fiable qui permet de voir que dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, États-Unis compris, le revenu par personne a considérablement baissé dans les années 1980 et les années 1990, et surtout que le taux de croissance aux États-Unis s'est toujours situé dans la moyenne ou en dessous pendant toute la période 1960-1998. Voir Lawrence Mishel, Jared Bernstein et John Schmitt, *The State...*, *op. cit.*, pp. 373-374, table 7.2.

On pourrait imaginer une situation dans laquelle les travailleurs fortement syndiqués percevraient des salaires relativement élevés, ce qui leur permettrait d'acheter biens et services à des prix relativement élevés et peut-être plus raisonnables (ils auraient ainsi plus de loisirs, la sécurité de l'emploi, plus de dignité dans le travail et des avantages sociaux plus ou moins nombreux); mais on attend des Américains qu'ils s'échinent en permanence pour trouver des produits encore moins chers, fabriqués par une main-d'œuvre à bas salaires, afin de "compenser" un quart de siècle de stagnation des salaires et de liquidation des syndicats.

Dans le même temps, l'épargne des ménages est tombée à zéro, et le taux de faillites annuelles a été multiplié par sept depuis 1980, alors que l'industrie de la carte bancaire continue à envoyer, chaque année, 2,5 milliards de prospectus dans les boîtes aux lettres des Américains, qui débordent déjà de courrier publicitaire<sup>(57)</sup>. Les pressions à la consommation sont presque aussi fortes que celles qui se manifestent dans le travail. Et, dans leurs actions en tant que consommateurs, les Américains n'ont pas d'autre choix que d'agir contre leurs propres intérêts en tant qu'ouvriers. Aux États-Unis, quand "le consommateur a toujours raison", l'ouvrier a des problèmes.

#### Traduit de l'anglais par Rosine Christin

(57) Voir Juliet Schor, *Do Américans Shop Too Much?*, New York, The New Press, 2000.