

SEIU 1021 LE SYNDICALISME MADE IN USA

Cinquième réseau ferré des États-Unis, le BART (Bay Area Rapid Transit), qui dessert la baie de San Francisco, transporte chaque jour quelque 400 000 passagers. Début juillet, une grève a empêché tous les trains de circuler pendant 4 jours et demi. Un phénomène rare outre-Atlantique. Nous avons rencontré Pete Castelli, directeur des programmes chez SEIU Local 1021, principal syndicat des salariés du BART, dans son bureau d'Oakland, en Californie.



Quelles sont les raisons de cette grève ?

Le contrat d'entreprise qui régit les conditions de travail des salariés du BART est renouvelé tous les quatre ans. Le dernier en date a expiré fin juin et nous ne sommes pas parvenus à un accord avec les dirigeants pour la nouvelle version. Notre syndicat SEIU 1021 représente les ouvriers, tandis que nos homologues chez ATU 1555 défendent les droits des conducteurs de train et des contrôleurs. Ensemble, nous négocions pour obtenir une hausse, même modeste, des salaires qui ont été gelés pendant quatre ans à cause de la crise. Nous demandons également des investissements supplémentaires pour renforcer la sécurité des salariés du BART, car des centaines d'agressions ont été enregistrées ces dernières années. Comme vous pouvez le constater, nous ne demandons pas la lune !

D'après certains titres de la presse locale, les salariés du BART sont déjà bien payés. Qu'en pensez-vous ?

Par rapport aux standards américains, on ne peut pas dire que les travailleurs du BART roulent sur l'or ! Un chargé de nettoyage, par exemple, gagne environ 50 000 US\$ (environ 37 500 €, ndlr). Vu les prix de l'immobilier dans la baie de San Francisco, il est difficile d'acheter une maison avec un tel salaire.

Quelle est la position des dirigeants dans cette négociation ?

Non seulement ils refusent toute augmentation de salaires, mais en plus ils demandent une contribution plus élevée des salariés à leur couverture santé. Si nous acceptons les conditions qu'ils proposent, un salarié du BART qui gagnait jusque-là 52 000 US\$ par an n'en touchera plus que 50 000 ! Pour défendre ses intérêts à la table des négociations, la direction a fait appel à Thomas Hock, un expert des conflits de ce type : il a déjà mis fin à sept grèves dans le secteur des transports ferroviaires depuis 2005. Il est payé 400 000 US\$ dans le cadre de sa mission, pour nous décourager et nous faire renoncer. Vous imaginez, un consultant privé, expert en manipulation, payé une somme mirobolante pour combattre les salariés... et le montant est directement financé par l'argent public ! Sa méthode consiste à faire semblant de négocier : il s'attarde sur des points de détail pour éviter les vrais sujets. Après quatre jours et demi de grève, le management a accepté de prolonger le contrat d'entreprise actuel de 30 jours afin de reprendre les négociations... Nous avons appris alors que M. Hock était parti en vacances pour dix jours !

Ce n'est pas la première grève de l'histoire du BART...

Notre principal fait d'armes remonte à 1979 : le réseau avait été paralysé pendant trois mois ! Et en 1997, les trains ont cessé de circuler pendant une semaine. Il y avait environ 200 000 passagers par jour à l'époque. Aujourd'hui nous approchons des 400 000, la grève a beaucoup plus d'impact qu'il y a quinze ans.

Comment la population réagit-elle à cette interruption du service ?

C'est forcément délicat, car les trains ne fonctionnent pas et



« Soit nous acceptons une détérioration de nos conditions de travail, soit nous poursuivons le combat. »

ce sont les passagers qui en payent le prix. Mais nous n'avons pas le choix : soit nous acceptons une détérioration de nos conditions de travail et de notre pouvoir d'achat, soit nous poursuivons le com-

bat. En réalité, beaucoup de citoyens se montrent compréhensifs. Nous communiquons pour dénoncer l'attitude de nos dirigeants, et les citoyens se rendent bien compte qu'il y a un problème avec leurs méthodes. La direction n'est pas du tout coopérative, elle veut nous faire craquer (les salariés ne sont pas payés pendant qu'ils font grève, ndlr). Mais elle sous-estime notre détermination. D'autres syndicats, mais aussi des personnalités politiques locales ont d'ailleurs exprimé leur solidarité avec notre mouvement. Nous sentons un soutien grandissant derrière nous.

Le salarié syndiqué qui se met en grève, ce n'est pas vraiment l'image que l'on a du travailleur américain, vu de la France !

On assiste à une résurgence du syndicalisme aux États-Unis, en particulier ici, en Californie. Depuis un an, plusieurs grèves ont eu lieu. Notre syndicat a remporté une victoire importante en novembre dernier au port d'Oakland. Même chose pour les employés de la ville d'Oakland. Ces succès nous donnent de l'espoir.

Comment expliquez-vous cette résurgence du syndicalisme ?

Les salariés ont accepté beaucoup de sacrifices depuis 2008. Ils ont dû prendre des congés sans solde et payer davantage pour leur couverture maladie et leur retraite. Mais à présent que la croissance économique repart timidement, ils veulent qu'on leur rende la monnaie de leur pièce. Prenez les banques de Wall Street, qui ont été sauvées par le gouvernement en 2008. Elles annoncent des profits record. Ici, de ►►

► nombreuses personnes ont perdu leur maison pendant la crise des subprimes. Maintenant que les banques vont mieux, leurs filiales spécialisées dans l'immobilier se mettent à racheter des maisons pour en vendre à nouveau ! C'est ça, le capitalisme aux États-Unis... Un éternel recommencement. La ville d'Oakland où nous nous trouvons a été dévastée par la crise : les budgets ont été coupés, des fonctionnaires ont été licenciés. Les rentrées d'argent se sont remises à augmenter, mais les dirigeants veulent privilégier les investissements plutôt que les hausses de salaires. C'est injuste. L'an dernier, les salaires réels dans la baie de San Francisco n'ont augmenté que de 1%. Beaucoup d'employeurs tentent de restructurer et de remplacer de vrais emplois par des temps partuels ou des contrats de *freelance*, pour ne pas avoir à financer les retraites. On assiste à une véritable « *walmartisation* » de la main-d'œuvre (néologisme qui désigne la précarisation des conditions de travail en référence à la chaîne de distribution Wal-Mart, ndlr). Suite à la loi *Affordable Care*

section est née il y a six ans, suite à la fusion de dix syndicats locaux (d'où le nom 1021, lire « *ten to one* », qui signifie 10 pour 1, ndlr). Nous sommes le premier syndicat du nord de la Californie. Nous défendons les droits de 52 000 salariés dans la région : chargés du nettoyage, ouvriers de maintenance, assistants pédagogiques dans les écoles, etc.

En quoi consiste votre fonction au sein du syndicat ?

Je suis responsable des actions de terrain et de la communication avec les politiques, les médias et le grand public. Cela fait plus de vingt ans que j'évolue dans le milieu syndical. J'ai commencé en Caroline du Nord : j'étais simple ouvrier, on m'a proposé de m'impliquer dans le syndicat local et j'ai accepté. Je me suis fait remarquer, je suis devenu responsable d'équipe. Il y a un an, j'ai été nommé directeur exécutif chez SEIU 1021. Je suis un professionnel du dialogue social, pour ainsi dire. La charge de travail est importante :



Act (encore appelée *Obamacare*, ndlr), qui étend la couverture sociale fédérale à davantage de travailleurs, certains restaurants McDonald's ont diminué le temps de travail de leurs salariés pour ne plus avoir à payer leur couverture maladie, comme ça c'est l'État qui s'en charge ! Ce genre de dérive est inacceptable. Les salariés sont dénigrés, marginalisés. Des mouvements comme *Occupy Wall Street* illustrent bien que quelque chose ne tourne pas rond dans ce pays.

Les syndicats sont-ils particulièrement actifs en Californie ?

Oui, avec New York, la Californie est l'État le plus syndiqué du pays. La loi californienne autorise les fonctionnaires à faire grève, ce qui n'est pas le cas partout. Or, cela reste le meilleur moyen de pression quand il s'agit de négocier. Je pense aussi que la mentalité californienne est plus progressiste et donc plus ouverte à l'existence des syndicats : dès l'époque des mines, les travailleurs se sont regroupés pour défendre leurs droits.

Comment fonctionne votre syndicat SEIU 1021 ?

Nous sommes une branche de SEIU (Service Employees International Union), qui représente près de 2 millions de salariés dans le secteur des services aux États-Unis. Notre

il y a toujours des conflits en cours, des contrats d'entreprise à renégocier. Au moment où je vous parle, il y a certainement des problèmes qui surgissent et dont je ne suis pas encore informé !

Pourriez-vous retourner à un job « classique » ?

Oui, ce serait possible. J'en rêve parfois, tellement ma fonction actuelle est prenante ! (Rires) Il arrive que des salariés viennent nous voir en pleurant, ou s'énerver, c'est compliqué à gérer. Ce n'est pas à l'école qu'on apprend à traiter ce genre de situations. Mais je m'estime chanceux, mon quotidien est passionnant : un jour je remplis des camions avec des prospectus, le lendemain je siège à la table de négociations avec le maire de San Francisco.

Que savez-vous de vos homologues européens ?

Les syndicats du Vieux Continent sont très puissants, plus avancés que nous par beaucoup d'aspects. Nous regardons ce qui se passe en Allemagne, en France. Je me souviens de la grève générale qui a eu lieu en France en 1995. Beaucoup de syndicats américains avaient exprimé leur solidarité à l'époque. Je m'étais personnellement rendu au consulat d'Atlanta (Géorgie) pour l'occasion. Aujourd'hui, les salariés européens subissent les conséquences des plans d'austérité. Eux aussi ont leurs soucis et leurs combats ! ■