Les travailleurs d'Amazon à Staten Island ont remporté la plus importante victoire syndicale aux États-Unis depuis les années 1930. Voici comment ils y sont parvenus.

Après des décennies de déclin syndical, les travailleurs d'Amazon à Staten Island ont remporté la plus importante victoire syndicale aux États-Unis depuis les années 1930. S'attaquer à Amazon et le vaincre pourrait être l'histoire de David contre Goliath, et qui a mené le combat importe peu. Pourtant, il est particulièrement frappant que la campagne de syndicalisation victorieuse à l'entrepôt JFK8 ait été initiée par l'Amazon Labor Union (ALU), une initiative novatrice, indépendante et dirigée par les travailleurs.

Les dirigeants de l'ALU sont à la fois d'anciens employés, comme Christian Smalls qui a été licencié de l'entrepôt JFK8 en 2020 après avoir organisé un débrayage, et une petite équipe de dirigeants ouvriers à l'intérieur de l'entrepôt. Si l'attention des médias nationaux s'est concentrée, à juste titre, sur Christian Smalls, l'histoire remarquable de la façon dont les travailleurs à l'intérieur du bâtiment ont provoqué ce bouleversement stupéfiant reste largement à raconter.

Pour raconter cette histoire peu de personnes sont mieux placées qu'Angelika Maldonado, la présidente du comité des travailleurs de l'UAL, âgée de 27 ans. L'une des principales responsables de cette victoire historique, Maldonado travaille comme emballeuse dans le département des expéditions, dans l'équipe de nuit de JFK8. Après le vote d'hier, elle s'est entretenue avec Eric Blanc de Jacobin pour discuter de la façon dont ils ont accompli ce qui semblait impossible – et des leçons que les travailleurs de tout le pays peuvent tirer de leurs efforts.

***

Un entretien avec Angelika Maldonado

EB : Tout d'abord, comment vous sentez-vous ?

AM : Lorsque j'ai appris que nous avions gagné, j'étais totalement sans voix – j'ai littéralement l'impression de rêver encore. Même maintenant, en en parlant, je suis émue en pensant à ce que nous avons accompli.

EB : Pouvez-vous nous parler un peu de la façon dont vous avez participé à l'effort de syndicalisation ?

AM : J'ai commencé à travailler à JFK8 en 2018, mais ce n'est qu'en octobre dernier que je me suis impliquée dans l'organisation. Un jour en sortant du travail – après mon service de douze heures et trente minutes – un organisateur est venu vers moi et m'a fait savoir ce qui se passait. Pour être honnête, j'ai tout de suite adhéré. Je n'avais jamais fait partie d'un syndicat auparavant, mais ma mère est membre du 1199SEIU depuis aussi longtemps que je me souvienne. Alors, quand j'ai entendu qu'Amazon pouvait se doter d'un syndicat, j'ai su par expérience à quel point cela serait bénéfique pour toutes les familles et toutes les personnes qui y travaillaient. À partir de ce moment-là, j'ai été à fond dedans.

EB : Y avait-il des griefs au travail particuliers qui vous ont incité à vous engager

?

AM : En haut de ma liste, il y a la sécurité de l'emploi. Le taux de rotation du personnel est très élevé ici – vous pouvez être licencié pour de multiples raisons. Tout le monde peut bénéficier d'une augmentation, mais à quoi bon, si vous ne pouvez pas conserver votre emploi ?

Comme prochain objectif, nous avons besoin d'un service de soins. Personnellement, je paie 54 dollars par semaine sur mon salaire pour la couverture santé pour moi et mon fils. Je ne peux qu'imaginer ce que les autres parents isolés doivent payer lorsqu'ils ont plus d'enfants que moi, car il faut payer pour chaque personne à charge. Jusqu'à l'âge de 26 ans, je n'ai pas eu à payer pour la couverture santé parce que ma mère est dans la catégorie 1199. À l'avenir, j'aimerais que tout le monde dans l'entreprise ait accès à un système de soins gratuit.

EB : Quelles étaient les principales divisions au sein du personnel auxquelles vous avez dû faire face ?

AM : Il y a beaucoup de types de personnes différentes qui travaillent à JFK8 ; il y a une grande diversité d'âge, de race et de lieu de résidence – les gens viennent de partout. Mais l'une des principales divisions est l'âge. Il faut avoir à l'esprit que l'âge moyen d'un organisateur de l'UAL est d'environ vingt-six ans – beaucoup de travailleurs plus âgés avaient tendance à être plus sceptiques à l'égard du syndicat.

La culture d'Amazon est très forte et intimidante, alors quand beaucoup de travailleurs plus âgés ont vu pour la première fois un groupe de jeunes gens essayant d'organiser quelque chose d'aussi important, il fut difficile pour certains d'entre eux de comprendre que nous savions réellement ce que nous voulions et que nous savions comment y parvenir. C'est pourquoi nous avons dû nous éduquer – et ensuite éduquer nos collègues – sur la manière exacte d'y parvenir. Nous avons expliqué ce que nous pouvons faire en tant qu'unité, tous ensemble.

Et nous avons surmonté le fossé de l'âge en nous montrant accessibles et sympathiques – honnêtement, c'est comme ça que nous avons gagné cette élection. Je demandais aux collègues : « Et si vos petits-enfants devaient travailler ici ? Et si vos enfants devaient le faire ? Oui, vous êtes peut-être plus âgée que moi, mais je suis aussi une maman, et nous voulons les mêmes choses, n'est-ce pas ? » Lorsqu'ils ont découvert que j'étais aussi une mère, et que je sacrifiais tout mon temps libre pour aider à bâtir un syndicat, beaucoup d'entre eux ont vraiment compris à quel point c'était sérieux.

EB : Les différences de race et de nationalité ont-elles aussi joué un rôle ?

AM : Oui, c'était un autre aspect : il s'agissait d'atteindre les différentes races de JFK8. Par exemple, beaucoup de nos collègues sont africains. Pendant la campagne, j'ai eu une idée, qui s'est avérée géniale : ma voisine, elle aussi africaine, prépare des repas, et je me suis dit : « Nous avons distribué tant de nourriture, pourquoi ne pas distribuer de la nourriture correspondant à la culture des travailleurs d'Amazon ? » Alors un jour, j'ai demandé à ma voisine de nous préparer du riz frit africain – et cela a vraiment attiré vers nous tout un groupe de travailleurs africains et nous avons gagné deux nouveaux organisateurs grâce à

cela.

Je dirais qu'avoir des organisateurs de la même race était également crucial. Je suis moi-même hispanique – à moitié hispanique – mais je ne parle pas espagnol, il était donc plus facile pour l'un de nos organisateurs qui parle espagnol de parler aux travailleurs hispaniques qui avaient des questions.

Ce que nous avons fait, c'est permettre à tous ceux qui voulaient s'organiser dans l'entreprise de le faire. Et cela a vraiment fonctionné à notre avantage, car les membres du comité ALU (*Amazon Labor Union*) que nous avons actuellement sont un groupe diversifié. Nous sommes un petit groupe par rapport au nombre de personnes présentes dans l'entrepôt, mais nous sommes diversifiés.

EB : Comment avez-vous surmonté les intimidations de la direction ?

AM : Amazon inspire vraiment la peur aux travailleurs. Ce n'est pas seulement parce qu'il y avait des affiches antisyndicales partout ; Amazon a engagé une tonne de briseurs de syndicats qui se promenaient constamment autour du bâtiment pour parler aux travailleurs. C'était intimidant. Les casseurs de syndicats ont essentiellement menti et ont dit à nos collègues que nous étions une tierce partie. Mais en réalité, nous étions des travailleurs tout comme eux. Nous ne sommes pas venus d'ailleurs pour organiser JFK8 ; nous y travaillons littéralement – nous sommes un syndicat dirigé par des travailleurs.

Nous avons pris beaucoup de risques, mais nous savions qu'il y aurait un retour sur investissement à terme. Nous avons fait des choses comme participer à des réunions fermées à public captif en vue de briser les syndicats, même si nous n'étions pas invités. Nous avons pris la parole pour tout le monde et nous avons dit les faits. Nous avons combattu ce que les briseurs de syndicats disaient, en faisant savoir à tout le monde qu'ils racontaient des mensonges. Bien sûr, on nous a dit de partir parce que nous n'étions pas invités – ce que font les briseurs de syndicats, c'est de désigner au hasard des employés et de leur faire quitter leur poste pour aller à ces réunions. Mais cette fois-là, nous sommes tous entrés en groupe et avons exigé de donner notre point de vue.

Le directeur général nous a dit que si nous ne partions pas, nous serions réprimandés, que nous serions « indisciplinés ». Mais nous avons tenu bon – nous sommes restés et avons dit la vérité à nos collègues. C'était un risque que nous devions prendre. Sur le moment, nous étions tous un peu effrayés, mais nous devions prendre ce risque, car nos collègues devaient voir que nous pouvions nous défendre. Même si nous avons fini par être mis à la porte, cette action leur a montré qu'il existe certains droits et certaines lois qui nous protègent – et que nous ne devons pas avoir peur d'Amazon.

EB : Pouvez-vous nous en dire plus sur les mesures spécifiques que vous avez prises pour faire bouger vos collègues ?

AM : Nous étions très nombreux dans l'équipe d'organisation, donc tout ce que chacun a apporté à la table était important. Pour ma part, j'ai essayé de rester dans l'entrepôt aussi longtemps que possible, pendant autant de jours que possible. Venir pendant mes jours de congé, passer moins de temps avec mon enfant – cela a demandé beaucoup de dévouement, beaucoup de sacrifices, beaucoup de risques pris.

Je ne pouvais pas parler du syndicat sur le temps de travail, mais je pouvais le faire pendant mes pauses déjeuner et mes pauses de quinze minutes. Et même si je n'avais pas le temps de parler avec mes collègues pendant mon quart de travail, je m'assurais toujours d'obtenir leur numéro et de leur parler pendant mes jours de congé. Je leur disais également de parler du syndicat aux membres de leur famille qui travaillent dans l'entreprise, et je leur demandais d'en parler aussi à leurs amis. Je disais à tout le monde : « Si vous avez des questions, vous pouvez m'appeler n'importe quand – et si quelqu'un d'autre a des questions, transmettez-lui mon numéro. » Et si je ne connaissais pas la réponse à une question précise, je leur donnais le numéro du président de l'ALU [Chris Smalls] pour qu'ils puissent lui demander directement.

EB : Comment avez-vous fait en sorte de parler avec autant de travailleurs que possible et comment avez-vous évalué les soutiens pour voir si vous aviez une majorité ?

AM : Personnellement, j'ai une très bonne mémoire, donc mon objectif était que, si je n'avais jamais vu un visage avant, j'aille toujours vers cette personne et que je discute avec elle. Il était important d'avoir un groupe restreint d'organisateurs et de rester en contact avec tous les travailleurs qui étaient tous pour le syndicat. Mais un autre de nos objectifs clés était de parler à de nouvelles personnes chaque jour.

Et après avoir parlé avec elles, nous leur demandions par exemple de rejoindre le chat sur Telegram, de nous donner leur numéro, de venir à une réunion ou de remplir un questionnaire. C'était l'objectif : parler à de nouvelles personnes tous les jours, les mettre en relation.

EB : À quoi ressemblaient ces conversations ?

AM : Je demandais des choses comme : « Avez-vous déjà entendu parler de l'ALU ? ». Et puis s'ils avaient besoin de réponses ou d'informations, je faisais de mon mieux pour répondre, et je leur disais : « Nous sommes un syndicat dirigé par les travailleurs. Si, à un moment donné, vous voulez devenir un organisateur, vous le pouvez. » Certains le voulaient, d'autres pas. Mais en fin de compte, l'objectif immédiat était quelque chose de plus simple, comme de les faire participer au grand chat sur Telegram avec tous les partisans du syndicat ou de porter un t-shirt de l'ALU. Ce genre de choses montre qu'il y a beaucoup d'autres personnes dans le bâtiment qui veulent avoir un syndicat, et pas seulement les cinq mêmes travailleurs que vous voyez à la table de la salle de repos.

Nous utilisions le grand chat Telegram pour donner des nouvelles ou pour informer les gens de ce qui se passait dans le bâtiment pendant une autre équipe. L'équipe de jour et l'équipe de nuit sont parfois comme deux mondes différents, il était donc utile d'avoir un moyen de communiquer avec tout le monde. Mais pour être honnête, le chat n'était pas une grande préoccupation pour nous ; l'essentiel était les interactions en face à face. Je pense que c'est vraiment ce qui a fait avancer le syndicat.

Ces conversations en tête-à-tête étaient très importantes, car Amazon a dit à beaucoup de gens que nous étions une tierce partie. Et à la fin, ça leur a coûté cher. Au début, les travailleurs venaient nous voir et nous disaient : « Comment faites-vous pour entrer dans

l’entrepôt ? Vous ne travaillez même pas ici. » Alors on leur montrait effectivement notre badge de travail et on leur disait : « on travaille ici – tous ceux qui sont dans le syndicat ici en ce moment travaillent ici ». Alors ils devenaient curieux à ce moment-là. Et à la fin de nos conversations, ils se sentaient souvent embobinés par Amazon parce qu’ils réalisaient qu’on leur avait menti.

Les conversations en face à face étaient notre moyen de communiquer. Je faisais savoir aux gens que j’étais une mère célibataire, que je faisais des quarts de travail de douze heures et trente minutes, et que je suis ici pendant mon jour de congé, vous voyez ? En étant vulnérable aussi – j’ai expliqué ce que je sacrifiais, ce que nous sacrifiions tous, en étant là pour faire en sorte que tout le monde dans l’entrepôt puisse avoir de meilleures conditions de travail.

À deux semaines de l’élection, c’est grâce à ces conversations que j’ai été vraiment convaincue que nous allions gagner. Je me basais sur les gens à qui je parlais, sur le soutien croissant que je voyais – et sur le fait que les autres organisateurs parlaient à leurs collègues, que leurs collègues parlaient à leurs collègues et que mes collègues parlaient à leurs collègues. Tout le monde parlait à tout le monde.

EB : Au-delà des conversations, avez-vous fait d’autres choses pour aider vos collègues à sentir qu’ils n’étaient pas seuls – et comment avez-vous suivi votre niveau de soutien ?

AM : Vers la fin de l’année dernière, l’ALU a commencé à distribuer des t-shirts syndicaux. Lorsque certaines personnes ont commencé à porter leurs t-shirts dans le bâtiment, c’est à ce moment-là que beaucoup d’autres personnes ont commencé à voir à quel point elles étaient soutenues. Après cela, nous avons dû obtenir de plus en plus de nouveaux t-shirts pour tout le monde. Et à l’approche de l’élection, nous avons vraiment intensifié notre jeu – la dernière chose que nous avons faite pendant la campagne a été d’obtenir des lanières tour de cou, environ trois ou quatre mille. Nous avons distribué beaucoup de lanières pendant les changements d’équipe, pour que les gens puissent voir le soutien dont ils bénéficiaient.

Pendant tout ce temps, nous obtenions les numéros de téléphone de nos collègues – et nous les compilions tous dans une grande liste pour avoir une idée du soutien dont nous bénéficiions et pour pouvoir assurer un suivi avec eux lors des réunions téléphoniques régulières que nous organisions dans le bureau du syndicat [UNITE HERE Local 100] à Manhattan. Et en tant qu’organisateurs, nous restons coordonnés ; par exemple, nous avons défini des horaires pour savoir qui d’entre nous serait dans le bâtiment ou vérifierait le chat à différents moments.

Et quand je dis « dévouement », je veux dire « dévouement » : ceux d’entre nous qui faisaient partie du comité étaient dans l’entrepôt sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Même pendant nos jours de congé, nous étions dans le bâtiment – après avoir récupéré mon fils à l’école, je me rendais toujours directement à l’entrepôt.

Comme nous ne pouvions pas discuter du syndicat sur le temps de travail, la table de la salle de repos était particulièrement importante. J’ai noué des relations avec des collègues que je n’aurais jamais connus si je n’avais pas été là. Lorsqu’ils prenaient leur pause déjeuner, ou une rapide pause casse-croûte, je leur parlais aussi longtemps qu’ils en

avaient le temps. Et une fois qu'ils avaient rencontré l'un d'entre nous, ils nous connaissaient tous, car, en tant qu'organisateurs, nous essayions toujours d'établir des relations avec tout le monde. C'est ce que nous entendons par « personnalisation ».

EB : Et la direction n'a pas essayé de vous mettre dehors ?

AM : Non, parce que nous étions protégés par la loi. Nous connaissions nos droits et étions en contact avec un bon avocat spécialisé dans le droit du travail. Ceux d'entre nous qui étaient des travailleurs pouvaient rester dans l'entrepôt pour organiser des activités. Nous étions protégés par la loi tant que nous n'organisions pas de manifestations sur le temps de travail de l'entreprise.

Ils ont parfois essayé de nous repousser un peu – par exemple, ils ont essayé une fois de nous faire retirer notre table dans la salle de repos, en disant qu'elle enfreignait les règles du COVID. Mais juste la veille, ils avaient installé leur propre table dans la salle de repos, alors nous n'avons pas reculé. Honnêtement, ils n'ont pas essayé de faire des choses trop folles parce qu'ils avaient compris que nous en savions beaucoup sur les lois qui nous protègent.

Avant de devenir organisateur au sein de l'UAL, je n'avais aucune expérience syndicale ou d'organisation, alors quand je me suis impliquée, je me suis assise et j'ai beaucoup écouté les organisateurs qui faisaient cela depuis plus longtemps que moi. Et j'ai retenu ces informations, car je savais qu'elles seraient vitales pour les travailleurs qui avaient des questions à me poser.

Ainsi, lors de la réunion du public captif où nous sommes intervenus, j'ai demandé des conseils parce que je ne savais pas quoi faire, je ne connaissais pas mes droits. C'est là que j'ai appelé notre président de syndicat, qui m'a dit que, selon tel article de loi, nous étions protégés. Et ensuite, quand l'un de mes collègues m'a dit : « J'ai entendu dire que vous vous étiez tous fait virer d'une réunion avec un public captif. Allez-vous être virés ? » Je leur ai expliqué que non, nous ne serions pas licenciés, parce que nous étions protégés.

EB : Encore une fois, félicitations pour cette incroyable victoire. Pourriez-vous conclure par une dernière réflexion sur ce que vous avez accompli ?

AM : Bien que je sois novice en matière d'organisation, mon objectif est devenu d'organiser JFK8 et l'entrepôt de Staten Island. Je vois tous les jours ce que nous vivons en travaillant chez Amazon. C'est épuisant et nous sommes traités comme des robots. J'ai des amis avec qui je suis allé à l'école qui travaillent aussi ici, et beaucoup de leurs familles – qui sont en fait comme ma famille – le font aussi. Ce n'est que si vous travaillez à l'intérieur du bâtiment que vous pouvez savoir ce que c'est que de travailler chez Amazon.

Et maintenant, j'ai aussi vu ce que tous les organisateurs avec lesquels j'ai travaillé ont traversé. Nous avons dû faire face à beaucoup de choses pour contribuer à un changement. Pour nous, organisateurs, cela a signifié un manque de sommeil, un manque de temps à la maison. Et nous avons fait ça en plus de travailler tout le temps chez Amazon.

Alors le fait que nous ayons gagné aujourd'hui, c'est irréel, j'ai l'impression d'être dans le monde des songes. Je suis tellement fière et reconnaissante envers chaque travailleur qui a

voté « oui » et chaque organisateur qui a travaillé dur. Pouvoir célébrer notre victoire aujourd'hui, c'est la meilleure chose qui soit. Nous sommes entrés dans l'histoire, non ?

*

Photo : Justine Médine.