

L'autre Amérique

n°3, juin 1993, revue trimestrielle

20,00 F

Syndicalisme Les nouveaux pionniers

Labor goes global

page 5

**Sauver les emplois
dans l'automobile
et sauver les communautés.
Un impératif américain !**

page 10

**Coopération
contre collaboration**

page 15

Bloc-Notes

page 20

SYLÉPSE EDITIONS

Syndicalisme

Les nouveaux pionniers

Comme ses homologues du monde entier, le mouvement syndical américain est en crise, et on ne trouvera rien de particulier de ce point de vue au pays de *Mother Jones*.

Cependant, fidèle au projet qui parcourt chaque numéro de *L'autre Amérique*, nous avons voulu nous échapper des sentiers battus de la grande lamentation sur la mise à mal du mouvement ouvrier, par ailleurs réelle et dramatique, pour découvrir et reconnaître des poches de résistance qui sont aussi des postes avancés de la reconstruction et du renouveau.

Haut-parleur des nouveaux pionniers de la lutte des classes, *Labor Notes* est un mensuel qui a su — depuis sa fondation en 1969 — devenir un lieu d'expression et de débats de tous ceux qui dans les luttes qu'ils mènent dessinent les contours d'un nouvel espoir. Tous les deux ans, la revue organise une conférence. Cette année, elle était placée sous le double signe de la démocratie et de la solidarité. Démocratie parce que le renouveau nécessaire impose de mettre fin au fonctionnement bureaucratique. Solidarité parce que la reconstruction passe par la solidarité tri-nationale et par l'alliance du syndicalisme d'entreprise avec les mouvements sociaux. Réunie à Détroit, l'édition 1993 de la conférence a réuni plus 1.200 syndicalistes ainsi que de nombreuses délégations étrangères venues notamment du Mexique et du Canada.

Nous ne pouvons ici rendre compte de toutes les discussions qui ont jalonné cette conférence durant trois jours — et presque deux nuits — où séances plénières et ateliers thématiques (plus d'une quarantaine) se sont succédés. A notre retour de Détroit, nous avons extrait de nos lourdes valises, un premier choix de contributions en forme de rencontres avec ces acteurs méconnus du syndicalisme américain.

Patrick Le Tréhondat

L'autre Amérique

Éditions Syllepse

41, rue Jean-Pierre Timbaud, 75011 Paris

tel 42 40 35 73

rédaction

Pierre Bravo Gala, Marie-Agnès Combesque,
Patrick Le Tréhondat, MM, Patrick Silberstein,
Sylvain Silberstein, Jean-Jacques Ughetto.

directeur de publication: Patrick Le Tréhondat

ISSN 1243-8294

n° CPPAP 74310 — imprimé par nos soins

ABONNEMENT: 4 numéros 50,00 francs

chèques à l'ordre des Éditions Syllepse

Découvrez l'autre Amérique

Nous pouvons vous abonner à *Labor Notes* 150F. pour 12 numéros.

Nous tenons aussi à votre disposition, deux ouvrages signés par des rédacteurs de *Labor Notes*.

* *An Injury to All, The Decline of American Unionism* par Kim Moody

Une étude approfondie de la crise du syndicalisme américain et des nouvelles voies de son redressement.

350 pages – 160,00 F. (port compris)

* *A Troublemakers Handbook, How To Fight Back Where You Work - And Win* par Dan La Botz

Un indispensable guide du syndicaliste américain. Une façon de découvrir le syndicalisme au quotidien.

260 pages – 120,00 F. (port compris)

* *Rank and File Rebellion* par Dan La Botz

Découvrir l'histoire du mouvement ouvrier américain à travers l'histoire du syndicat des Teamsters.

328 pages – 160,00 F. (port compris)

L'autre Amérique, n° 0

Quand les gangs de Los Angeles produisent un plan alternatif. Class, rage and race. Bloods and Crips, together for ever. Le renouveau syndical. La Mujer obrera, un syndicalisme atypique. La dépression qui vient.

Dolorès Trevizo, Mike Davis, Phil Kwick, James O'Connor...

L'autre Amérique, n° 1

Ron Daniels, l'autre candidat. Chinatown, les salariés s'organisent. Los Angeles, une rébellion urbaine.

Kent Wong, David Li, Mike Davis...

L'autre Amérique, n° 2

Malcolm X, contenu et image. Réflexions sur l'héritage de Malcolm; Ils ont tué Malcolm X.

Angela Davis, Manning Marable, Daniel Guérin...

Le numéro : 20,00 francs

Règlement à l'ordre de Syllepse

LABOR GOES GLOBAL

par Mary McGinn et Kim Moody

Traduction Patrick Silberstein

Délocalisation, dérégulation, traité de libre échange, division ethnique des salariés, éclatement des procès de production... Le mouvement ouvrier américain, durement frappé dans ses fondements, se reconstruit, se façonne une nouvelle conscience et se donne les moyens de répondre à la situation qui lui est faite. Il construit un nouvel internationalisme, de nouvelles solidarités, une nouvelle démocratie syndicale... Un arc-en-ciel social qui dessine les contours d'une alliance progressiste se profile à l'horizon.

Mary McGinn et Kim Moody sont membres du comité de rédaction de *Labor Notes*. Ils sont co-auteurs de *Unions and Free Trade: Solidarity or Competition*. Kim Moody est l'auteur de *An Injury to All, The Deline of American Unionism* (Verso).

En septembre dernier, les Teamsters californiens ont *chauffé le bitume* en transportant un fret inhabituel: des informations sur l'impact du Traité nord-américain de libre échange (NAFTA). Leur convoi — *L'Express du tremblement de terre économique* — s'est arrêté dans 50 collectivités locales de Californie pour annoncer sur les lieux de travail, dans les maisons des syndicats, auprès des municipalités, le désastre économique en marche. L'action des Teamsters a constitué l'un des événements syndicaux anti-NAFTA des plus inhabituels de l'année, d'autant qu'elle a été initiée par un secteur inattendu de l'AFL-CIO. Après tout, les routiers n'ont pas l'habitude de se préoccuper de ce qu'ils transportent et peu leur importent que le fret soit étranger ou américain. Mais la menace du NAFTA et les transformations économiques les ont secoué et sorti de leurs habitudes.

Depuis l'ouverture des frontières (1987), les exportations américaines vers le Mexique ont triplé tandis que les importations doubleraient. Au cours de cette période, le trafic routier frontalier entre Laredo et Nuevo Laredo et la dérégulation des transports routiers mexicains permettaient aux compagnies américaines de monter des filiales au Mexique.

L'alarme a été donnée aux camionneurs américains en mai 1992 quand Georges Bush a imposé à la Californie la reconnaissance des permis poids lourds délivrés au Mexique, mettant ainsi pour la première fois les routiers des deux pays en compétition directe. Le salaire des chauffeurs mexicains étant le dixième de celui de leurs homologues américains. Mais les Teamsters ne se sont ni contentés du traditionnel «Achetez américain» de l'AFL-CIO ni du simple «Non» au libre-échange.

A lieu de cela, la nouvelle direction des Teamsters¹ a traversé la frontière et fait de leur campagne anti-NAFTA un symbole de la solidarité internationale du

1- Longtemps dominé par la Mafia et des équipes dirigeantes corrompues, le syndicat des Teamsters (routiers et conducteurs professionnels) est animé depuis 1992 par une direction démocratiquement élue issue de la gauche syndicale. Cf *L'autre Amérique* n°0. (NDLR)

Travail. *L'Express du tremblement de terre économique* avait à son bord les deux vice-présidents des Teamsters, le représentant de Californie et un représentant d'une fédération syndicale mexicaine indépendante, le *Frente auténtico de los trabajadores*. Cette organisation est l'une des rares qui essaient de combattre l'engagement pro-NAFTA du président mexicain et de ses acolytes des syndicats contrôlés par le Parti Révolutionnaire Institutionnel. (...)

Il y a déjà deux ans que l'AFL-CIO a commencé à se préoccuper de ce qui allait se passer. Elle a soutenu la Coalition pour la justice dans les *maquiladoras*¹. Le nombre de ces sites de production qui transforment des produits américains qui sont réexportés aux États-Unis a été multiplié par deux depuis 1986. Les 2000 sites emploient environ 500.000 travailleurs mexicains. (...) La moitié des échanges entre les deux pays se font à l'intérieur de la même firme.

Rompant avec le style *guerre froide* qui guidait la "solidarité" internationale en Amérique latine de l'AFL-CIO, la fédération a aidé la Coalition pour la justice en mettant en relation des syndicats et des groupes locaux, et ceci, indépendamment de leurs vues politiques. Au lieu d'établir des relations avec les syndicats mexicains officiels, la Coalition a travaillé avec des individus et des organisations aidant réellement les travailleurs des *maquiladoras*. Sa principale activité a consisté à faire campagne pour que les entreprises américaines, — comme par exemple Zenit — adoptent les mêmes standards en matière de conditions de travail, de santé, d'environnement que ceux qui leur ont été imposés aux États-Unis. (...)

D'autres syndicats suivent l'exemple des Teamsters et essaient d'établir des relations plus directes avec leurs homologues mexicains. Le syndicat des Télécoms (*Communications Workers of America*) a un accord avec ses homologues canadien (*Communications Workers of Canada*) et mexicain (*Sindicato de Telefonistas de la República de México*). Ce pacte est né d'une lutte contre Northern Telecom, le géant canadien de l'équipement téléphonique. La compagnie délocalisait ses productions des sites syndiqués du Canada vers des sites non-syndiqués aux États-Unis. Les syndicats se sont alors unis pour aider à la syndicalisation sur les nouveaux sites. Avec le NAFTA qui se profile, l'alliance a été étendue aux travailleurs mexicains. Les firmes américaines de communication sont d'ores et déjà installées au Mexique. ATT et plusieurs autres équipementiers ont installé des usines sur le territoire mexicain dans la zone frontalière. Quant à la compagnie mexicaine de téléphone, TELMEX, privatisée, elle a en partie été rachetée par Southwestern Bell.

Un petit syndicat — *United Electrical, Radio and Machine Workers* — a mis en place une campagne encore plus militante. Ayant remarqué que les sites qu'il syndiquait déménageaient au Mexique, il a décidé de suivre les délocalisations. La restructuration de l'industrie du matériel électrique est commencée de longue date et beaucoup des sites de production sont installés dans des *maquiladoras* au sud de la frontière. A la fin

1- Terme utilisé depuis le milieu des années 60 pour désigner les usines installés au Mexique, le long de la frontière et où les firmes étrangères importent des matières premières et des produits semi-finis qui sont y assemblés et réexportés. L'ensemble fonctionne comme une sorte de «zone franche». (NDLR)

des années 80, environ 40% des ouvriers de l'ensemble des *maquiladoras* travaillaient pour l'industrie électrique. Pour faire face à cette réalité nouvelle, le syndicat a lancé en commun avec le Front authentique des travailleurs mexicains une campagne sur le thème «Adoptez un organisateur syndical» dans le but d'organiser les travailleurs des usines installées de part et d'autre de la frontière.

Construire un syndicat dans les *maquiladoras* n'est pas chose facile en raison de la répression et du *turn-over* rapide de la force de travail. Aussi le syndicat travaille-t-il avec des forces comme les communautés de base des églises ou les coalitions écologistes qui luttent contre les graves problèmes de santé et d'environnement créés par les multinationales dans les villes où s'installent les *maquiladoras*. Il est encore trop tôt pour évaluer les résultats de cette campagne, mais c'est la première tentative réelle d'organisation transnationale. (...)

Les travailleurs de l'automobile — qui ont vu leur industrie restructurée et réduite depuis une décennie, ont mis en œuvre un projet extrêmement ambitieux. Le pionnier de cet effort a été Tom Laney, secrétaire de l'*Union of Auto Workers* de Saint Paul, Minnesota. En 1990, quand il entendit parler de l'assassinat de Cleto Nigmo, ouvrier chez Ford dans la banlieue de Mexico, il a invité un dirigeant du Mouvement démocratique des travailleurs de chez Ford qui est un groupe luttant pour une réforme du syndicalisme mexicain. Pour poursuivre ce travail, Laney a mis en place dans sa ville un comité de solidarité intitulé MEXUSCAN (Mexique-USA-Canada). Au cours d'une des nombreuses conférences tri-nationales de solidarité, Laney avec d'autres ouvriers de chez Ford des trois pays a préparé la première manifestation tri-nationale de l'ère NAFTA. Le 8 janvier 1991, date anniversaire de l'assassinat de Nigmo, les ouvriers de chez Ford des trois pays arboraient des rubans noirs portant le nom de Nigmo. Comme le rappelait Laney, ces efforts «aident les syndiqués à comprendre les relations qui existent entre la dissolution de leurs droits et la capacité de Ford à investir librement l'argent que nous lui avons fait gagner dans des zones à bas salaires, aussi bien à l'intérieur des États Unis qu'à l'étranger. De plus en plus de syndiqués ont commencé à comprendre l'intérêt à long terme de la solidarité des travailleurs de chez Ford».

En novembre 1991, le comité *Transnationals Information Exchange* a organisé une conférence de travailleurs de l'automobile. TIE, basé à Amsterdam, travaille depuis une quinzaine d'années au plan régional et mondial pour mettre en place des réseaux dans l'industrie automobile et dans l'industrie du cacao. Devant la difficulté insurmontable de bâtir des réseaux généraux, TIE a récemment mis l'accent sur les regroupements régionaux en Europe, en Asie du sud-est, en Amérique du sud et en Amérique du nord. La conférence tri-nationale des travailleurs de l'automobile s'est tenue à Oaxtepec au Mexique. La plupart des participants travaillaient dans diverses usines des trois plus grands constructeurs. Il ne s'agissait pas de construire une organisation tri-nationale mais d'échanger des informations sur les conditions de travail, les salaires, les substances toxiques utilisées, les schémas de flexibilité, etc. En apprenant que des produits toxiques interdits par les conventions collectives de l'automobile aux États-Unis et au Canada étaient utilisés au Mexique, chacun comprit quel était le sens réel de l'affaiblisse-

ment des organisations ouvrières. Des comités de firmes ont été mis en place afin de poursuivre les échanges et une nouvelle conférence s'est réunie à Détroit un an plus tard.

Cette première conférence a réuni des salariés des trois «Grandes»¹, la plupart travaillant dans des usines d'assemblage. Mais un des problèmes rencontrés aux États-Unis et au Canada par le syndicalisme provient du fait de la croissance de la sous-traitance. Pour faire face à cette situation, le TIE a organisé en février dernier à Ciudad Juárez — où sont employés 30.000 ouvriers qui fabriquent des pièces détachées pour le compte des trois grandes compagnies et pour des sous-traitants. Comme la rencontre de 1991, cette initiative n'est qu'une première étape dans le long et difficile processus de construction de réseaux syndicaux dans l'industrie automobile nord-américaine post-centralisée.

Les *maquiladoras* constituent une phase dramatique de la restructuration en cours dans de nombreuses branches industrielles. La décentralisation, la flexibilité, le *zéro stock* sont les mots clés de la réorganisation industrielles qui étirent la production au travers des frontières de Toronto à Tijuana. Au fur et à mesure que les processus de production sont éclatés et que meure le vieux système centralisé, les investissements tendront à suivre la piste descendante des salaires qui coure du Québec et d'Ontario à travers la Rust Belt du Middle West, le haut Sud pour arriver dans le nord du Mexique. Il n'y a aucune surprise à découvrir que les femmes sont retrouvées en grand nombre à l'extrémité de ce chemin vers la pauvreté². Ainsi, Jorge Carillo, professeur à Tijuana, parle de la féminisation de l'industrie automobile mexicaine.

Dans le prêt à porter et dans l'électronique, la production a émigré au sud et les femmes du Tiers-monde remplissent de plus en plus les emplois des *sweatshops* qui restent au nord. Les immigrées du Mexique, d'Asie et des Caraïbes sont indispensables à ces industries au Canada et aux États-Unis. Le centre de ces industries s'est déplacé vers la frontière (El Paso) ou vers des villes connaissant une vaste immigration: New York, Los Angeles, San Francisco, Chicago, Washington DC, Toronto. Une récente étude de l'Université John Hopkins a ainsi montré que l'industrie électronique de Los Angeles n'employait dans ses usines d'assemblage que des femmes originaires d'Amérique latine.

Caractérisées par de toutes petites usines, par des ateliers installés dans des garages et par le travail à domicile, il est à l'évidence impossible d'organiser ces industries avec les méthodes traditionnelles du syndicalisme américain. Pourtant, zone après zone, les femmes ouvrières ont fait émerger leurs organisations.

La plus ancienne de ces structures basées sur la communauté est sans doute *La Mujer Obrera*³ qui dans l'industrie du prêt à porter d'El Paso (Texas) organise les femmes mexicaines et chicanas. *La Mujer Obrera* a ouvert un centre éducatif et conduit plusieurs grèves dans des *sweatshops* et a rédigé un plan de modernisation et de sauvetage de l'industrie du prêt à

1- General Motors, Chrysler, Ford (NDLR)

2- Le salaire moyen dans l'industrie mexicaine a chuté de 48% entre 1986 et 1992.

3- Cf *L'autre Amérique*, n°0 (NDLR).

porter de la ville. En effet, NAFTA qui annonce la fin des barrières douanières, annonce dans le même temps la fin de la compétitivité des ateliers texans.

Jusqu'à une date récente, *La Mujer Obrera* n'avait pas de contact suivi avec des organisations de Ciudad Juárez de l'autre côté de la frontière. Mais NAFTA a donné l'alarme et les relations familiales et amicales se sont transformées en recherche d'alliés. Ces alliés comprennent des groupes religieux de base (théologie de la libération) et des organisations diverses qui essaient de construire un centre ouvrier identique à celui d'El Paso. C'est la fragmentation des industries qui imposent des solutions de ce type. On retrouve des formes similaires en Caroline du Nord avec la Coalition des Travailleurs noirs pour la Justice, à San Francisco avec l'Association des Travailleurs asiatiques, à New York avec l'Association des travailleurs chinois, à Toronto. Au cours des deux dernières années, ces organisations de travailleurs ont commencé à se coordonner. Ainsi *La Mujer Obrera* a fait le voyage à New York pour aider l'Association des travailleurs chinois à organiser les ouvrières *latinas* du Lower East Side.

L'année dernière, des militants de ces diverses organisations *par delà les frontières* ont créé un réseau d'organisations de base (*North American Worker-to-Worker Network*). Ce réseau comprend des unions et sections locales syndicales, des organisations ouvrières construites sur des bases communautaires et des militants engagés dans des activités de solidarité tri-nationales et publie un trimestriel routé à plus de 700 groupes et syndicats engagés dans des campagnes de solidarité ou des campagnes anti-NAFTA. Bien que s'opposant au traité de libre échange, le réseau n'est pas une organisation anti-NAFTA de plus. Il a été créé pour un travail de longue haleine. Son objet est de promouvoir une solidarité tri-nationale concrète et de préparer le Travail à affronter dans les trois pays son ennemi commun.

Par certains aspects, cette marche vers la solidarité tri-nationale ressemble aux activités de solidarité avec l'Amérique centrale des années 80. Néanmoins, elle s'établit sur une base claire d'intérêts mutuels. Les travailleurs canadiens et américains conçoivent que leur propre avenir dépend de l'amélioration des salaires et des conditions de vie au Mexique. (...) De plus, les contacts internationaux d'aujourd'hui sont débarrassés de la solidarité à sens unique qui caractérisait beaucoup le travail en direction de l'Amérique centrale. Les Mexicains, participants à une économie commune, savent qu'ils ont quelque chose à apporter. Sans doute, le fait le plus important et le savoir ancré dans la moelle des os que l'action commune sera à terme le facteur décisif.

Il se pourrait que la dérégulation continentale et l'internationalisation de la production voulues par le Capital aient créé une nouvelle forme d'opposition qu'il n'attendait pas. Dans leur quête sans fin pour le profit, les multinationales ont soudé les travailleurs d'Amérique du nord et d'ailleurs dans des systèmes productifs communs. Ce qui va naître, ce n'est pas seulement la production mondialisée mais aussi une classe ouvrière internationale. Au fur et à mesure que les réseaux passeront de l'échange d'informations à l'action, ils apprendront à connaître les vulnérabilités de ces nouveaux systèmes de production. Avec ce savoir, peut alors venir une nouvelle conscience et un mouvement ouvrier sans frontière.

SAUVER LES EMPLOIS DANS L'AUTOMOBILE SAUVER LES COMMUNAUTÉS UN IMPÉRATIF AMÉRICAIN

par Jerry Tucker

Traduction Patrick Le Tréhondat

Jerry Tucker, ancien membre du bureau exécutif de l'UAW (Syndicat des Travailleurs de l'Automobile), est un des responsables de la tendance démocratique *Nouvelles Orientations pour l'UAW*. En dépit de succès sur le terrain des luttes syndicales, *Nouvelles Orientations* et son candidat pour la présidence du syndicat, Jerry Tucker, n'ont obtenu lors du dernier congrès du syndicat, en 1992, que 5% des voix des délégués et 10% sur une motion demandant le vote direct des syndiqués pour l'élection des dirigeants syndicaux. La faiblesse du renouveau démocratique dans le syndicat de l'automobile se conjugue dramatiquement aux nouveaux défis auxquels sont exposés les travailleurs dans ce secteur. Nous publions ici la plateforme sur laquelle s'est présenté Tucker lors de ce congrès où il lui a été interdit de s'adresser aux délégués.

L'intégration de l'économie nord-américaine et l'industrie automobile

En annonçant la fermeture de 21 sites aux États-Unis et au Canada, General Motors (GM) a laissé entrevoir à la nation ce que sera l'industrie automobile nord-américaine de demain. L'industrie abandonne les communautés et les travailleurs à une allure toujours accélérée. Aucune mention n'est faite dans les déclarations de la GM de l'ouverture, dans les années 80, de 30 ou plus sites de production au Mexique. Ces décisions d'investissement représentent une réorientation de la production vers des sites à bas salaires dans le nord du Mexique. La fermeture des usines de la GM comme ceux de Ford et Chrysler, ne sont pas de simples abandons de capacité de production. Ils font partie d'un plan à long terme pour relever les profits par la réorganisation de la production à l'échelle continentale.

La réorganisation de l'industrie automobile nord-américaine est déjà bien engagée dans cette voie. La ratification du traité nord-américain de libre échange (NAFTA) aura pour effet d'accélérer un processus engagé par le programme américano-mexicain contre les travailleurs mexicains émigrés, le traité de libre échange américano-canadien de 1988 et les décrets de 1989 sur l'automobile du président mexicain Carlos Salinas.

La production des pièces détachées et les lignes d'assemblage sont en train de quitter les centres traditionnels de l'automobile du Midwest américain, du centre du Canada et du centre mexicain pour de nouvelles usines installées au nord du Mexique. La plupart des pièces de voitures produites aux États-Unis et au Canada viennent maintenant du Mexique. Les importations américaines de pièces détachées sont passées de 1,6 milliard de dollars en 1984 à 4,4 milliards de dol-

lars en 1990.

Selon *Business Week*, les trois «Grandes», escomptent produire entre 2 et 3 millions de véhicules par an au Mexique vers l'an 2000. La plupart des voitures vendues aux USA viennent maintenant du Mexique. Avant les années 80, presque toutes les voitures produites au Mexique étaient vendues là-bas. De 1981 à 1991, le nombre de voitures importées du Mexique est passé de 14.000 à 313.000. De fait toute augmentation de production de véhicules mexicains est exportée pour l'essentiel vers les États-Unis et le Canada. Pendant cette période, l'automobile a perdu 85.000 emplois, les usines du secteur de l'exportation au Mexique ont embauché 80.000 salariés dont le salaire horaire est, dans de nombreux endroits, à moins de 1 dollar de l'heure. Le plan de GM constitue encore une fois un bon repère pour suivre ces évolutions de la production vers le Mexique. Selon le gouvernement mexicain, Ford va également fortement investir au Mexique dans la prochaine décennie. Chrysler a également une stratégie mexicaine de production. (...)

La stagnation du marché de l'automobile et la compétition accrue

Toutes les études, mêmes les plus optimistes, prévoient un marché de l'automobile stagnant pour les années 90. Le ministère américain du commerce estime que l'industrie automobile perdra 15 millions de véhicules et que le marché canadien sera lui aussi stagnant. Quoique les promoteurs de la NAFTA aiment prédire une vibrante croissance du marché mexicain, il existe peu de justification économique pour un tel optimisme. (...) Au Mexique, le PNB par habitant est de 2,010 dollars. Seul un secteur d'élite peut s'offrir une automobile. De plus, le revenu réel au Mexique a chuté de 60% depuis le milieu des années 80 en raison de la politique d'austérité menée par le gouvernement.

En réalité, à moins d'un changement de politique dans une ou deux des trois nations engagées dans la NAFTA, il y a peu d'espoir que les ventes d'automobiles augmentent. En fait, nous pouvons nous attendre à ce que les firmes automobiles étrangères et américaines se disputent le partage du marché et recherchent une réduction des coûts de production à travers la délocalisation, l'accélération des cadences et un nouveau partage entre salaires et profits. Tout cela entraîne de nouvelles douleurs et souffrances pour les travailleurs américains et les communautés, et des difficultés économiques plus dures pour la majorité des américains.

Le syndicat comme facteur d'action

Durant toute la discussion publique sur la fermeture des usines de la GM, personne, et moins que tous la direction de l'UAW, a parlé des syndicats comme un facteur pouvant influencer les décisions prises ou le future de l'industrie. La direction de l'UAW a tout d'abord montré du doigt le Japon et seulement plus tard désigné la GM, mais elle n'a rien proposé, ni pris aucune décision pour lancer une action.

Depuis dix ans, les dirigeants de l'UAW ont été engagé «contractuellement» et idéologiquement dans «une nouvelle ère de partenariat» avec les trois «Grandes». Des concessions importantes tant économiques que sur les conditions de travail ont été acceptées par les travailleurs pour la mise ne place de cette relation de coopération avec les directions patronales

qui étaient supposées «sauver les emplois» et conduire à la mise en place de nouveaux modes de prises de décisions conjointement avec les syndicats comme institutions et les travailleurs à la base. Rien n'en est sorti. Des centaines de milliers d'emplois ont été perdus et les stratégies de désinvestissement des entreprises ont eu lieu avec la bénédiction complice de directions syndicales muettes. Le syndicat est devenu un élément de jeu du *business* et se retrouve sans programme propre. Les plus grandes concessions des années 80 ont distillé l'idée que le syndicalisme est devenu inutile. Pourtant nous ne sommes pas sans forces. En réalité nous n'avons pas d'orientation.

Par contraste, l'expérience de l'Europe nous montre que les syndicats peuvent être un important facteur d'influence dans la profonde restructuration qui disloque l'économie. Non seulement les syndicats obtiennent et défendent des politiques gouvernementales plus progressistes qui travaillent à un changement économique, mais ils jouent un rôle direct dans le sauvetage des emplois et de ce fait amortissent la dislocation de l'économie. En dépit de salaires élevés, les firmes automobiles américaines continuent d'investir sur le marché européen.

Depuis 1985, les syndicats à travers toute l'Europe de l'ouest ont combattu et obtenu la réduction de la semaine de travail. (...) Le résultat de ces efforts concertés est que les travailleurs allemands, qui occupent une position de pointe dans ces luttes, travaillent maintenant 36 heures par semaine avec un salaire horaire élevé. En travaillant 4 ou 5 heures de moins par semaine, ils bénéficient encore des meilleurs salaires que ceux que nous connaissons ici. Les syndicats allemands affirment avoir sauvé des milliers d'emplois sans avoir rien perdu sur les salaires. Et il serait difficile d'accuser l'économie allemande de ne pas être compétitive.

Un plan en quatre points et un appel à l'action

1- Réduction du temps de travail

Une étude récente montre que, sur une année de travail, les salariés américains travaillaient, en 1987, un mois de plus qu'en 1969, sans que ce surcroît de travail se soit traduit par une augmentation du revenu pour la vaste majorité d'entre eux. Nous subissons tous un nouveau stress au travail et tout cela se combine au problème du chômage. Le magazine de l'UAW a publié une étude selon laquelle la réduction du temps de travail dans le secteur ne serait-ce qu'à 40 heures hebdomadaires amènerait à la création de 80.000 emplois — c'est-à-dire plus que tout ce que nous avons perdu durant les dix dernières années au profit du Mexique. Dans une période de restructuration et de réorganisation du *business*, la seule voie pour sauver les emplois est de défendre la réduction du temps de travail sans réduction de salaire.

Dès l'ouverture, en 1982, de la première discussion des quatre grandes négociations collectives qui se sont depuis succédées, l'UAW s'est refusé à revendiquer et de fait obtenir une réduction du temps de travail. Les tentatives des firmes de réduire l'emploi auraient été différentes si les dirigeants de l'UAW n'avaient pas abandonné cet objectif historique pour le mouvement ouvrier et des milliers d'emplois auraient été sauvés.

L'UAW devrait reprendre le combat pour la réduction

tion du temps de travail tel qu'il a émergé dans les années 70 pour être ensuite abandonné dans les années 80. Cette revendication est tout simplement la revendication contractuelle de la semaine de 35 heures par semaine, sans perte de salaire, et ce pour la durée des deux prochaines conventions collectives. Les heures supplémentaires ne doivent pas être autorisées lorsque des licenciements sont prévus et l'UAW doit aussi travailler avec les autres syndicats et organisations pour une loi sur la semaine de travail.

2- Reconversion

L'intégration économique nord-américaine produit, par ironie, un renouveau d'intérêt et de besoins d'infrastructures et de transports aux USA. Plusieurs États de l'ouest, par exemple, travaillent avec le secteur privé pour développer des axes rapides et apparemment écologiques de transports par rail, et beaucoup d'autres villes (Los Angeles par exemple) s'intéressent aussi à ce mode transport léger pour alléger leurs problèmes de trafic et augmenter la mobilité du travail. Des sociétés allemandes, françaises et japonaises sillonnent le pays recherchant des contrats, alors qu'aucune compagnie américaine n'a la capacité de fournir des équipements de transport ferroviaires lourds ou légers.

Les entreprises automobiles peuvent facilement être reconverties pour produire, écologiquement, des moyens de transports par rail de longue ou courte distance.

Dans la tradition de Walther Reuther et de ses «500 avions par jour»¹ pour organiser la reconversion durant la seconde guerre mondiale, l'UAW devrait offrir un plan détaillé pour la reconversion des sites destinés à être fermés pour une production moderne d'équipement ferroviaire, de maisons pré-fabriquées et d'autres productions socialement utiles.

L'UAW peut se battre pour ce plan à travers des «coalitions travailleurs-communautés», négociant collectivement et agissant pour une légalisation appropriée tant au niveau fédéral que de l'État lui-même. Des milliers d'emplois peuvent être ainsi sauvés.

3- Indemnité de licenciement communautaire et réparations

Les entreprises ont profité des abattements fiscaux tant au niveau national que local, des infrastructures gratuites et de toutes sortes de soutiens apportés par les communautés parmi lesquelles elles opéraient. Lorsque la décision de fermer une entreprise pour des raisons «économiques» est prise, pas un mot n'est dit sur les conséquences sociales et économiques pour ces mêmes communautés. Cela n'est ni juste ni économique, c'est simplement une autre façon de voir comment les coûts du *business* sont supportés par les contribuables; faisons rembourser aux entreprises ce qu'elles ont pris.

A l'échelle nationale, il doit y avoir un «impôt» sur les entreprises qui exportent les emplois pour produire des biens ensuite importés aux USA. Pour des indemnités de licenciements justes, l'UAW doit combattre

1- Fin 1940, le vice-président de l'UAW, Walter Reuther proposa de reconverter une partie de l'industrie automobile dans la production d'avions militaires pour soutenir l'effort de guerre. (NDLR)

pour une enveloppe d'indemnités-réparations en faveur de «collectifs travail-communauté» sur la base de la perte de la production provoquée par la fermeture de l'entreprise. Cette enveloppe sera financée par les fonds de la compagnie. Elle compensera en terme de revenus fiscaux le manque à gagner du fait de la fermeture de l'entreprise et du chômage provoqué, les coûts de la formation et des services sociaux pour la réembauche des travailleurs déplacés, les fonds de développement économique pour financer les projets de reconversion de l'entreprise fermée. C'est un combat dans lequel s'engageront de façon enthousiaste les alliés des communautés qui participeront à la construction de coalition politique avec le mouvement ouvrier organisé comme centre d'activité. La compétition des entreprises peut se développer dans un cadre de responsabilité sociale. Le future de l'Amérique en dépend.

4- Solidarité Internationale

L'intégration de l'industrie nord-américaine ainsi que ce qui se passe dans d'autre secteurs, comme l'agriculture ou l'industrie aérospatiale, qui intéressent l'UAW, doit conduire les syndicats des trois pays à travailler sur des mêmes objectifs, incluant le cas échéant une négociation concertée. Une solidarité active à travers les frontières est essentielle pour développer la capacité des syndicats à changer la situation. La direction actuelle de l'UAW n'entretient pas de bonnes relations avec le syndicat canadien des travailleurs de l'automobile ou avec ceux des entreprises mexicaines. A l'étape actuelle, pour faire avancer cette solidarité internationale, les sections à la base doivent prendre l'initiative de forger des relations avec les autres syndicats à l'extérieur des frontières.

L'UAW doit immédiatement rétablir des relations de travail avec les syndicats canadiens et doit développer des contacts avec tous les syndicats présents dans les usines des trois «Grandes». Cette redynamisation, accompagnée d'une campagne de syndicalisation, peut constituer le coup d'arrêt de la spirale de la compétition entre les travailleurs.

Parmi tous les objectifs que doit se fixer la nouvelle solidarité tri-nationale, le relèvement des salaires, l'élévation du niveau de santé, des règles d'hygiène et de sécurité ainsi que l'amélioration des conditions de travail au Mexique sont des questions décisives.. Une réelle solidarité tri-nationale doit aussi se battre pour la réduction du temps de travail et l'harmonisation par le haut de la sécurité sociale et du système de santé, des services sociaux, des réglementations concernant l'environnement dans les trois pays et pouvoir coordonner les négociations avec les plus importantes firmes automobiles et autres industries.

Conclusion

A notre effort continu pour la démocratisation et la revitalisation de l'UAW, s'ajoute pour *Nouvelles Orientations* son engagement pour un programme d'action pour sauver les emplois dans un secteur industriel vital pour la santé économique de notre nation. Nous ne pensons pas que ces idées constituent la panacée ou qu'elle peuvent nous sortir immédiatement du tunnel. Prise une par une, elles ont leur valeur propre, mais c'est d'abord leur impact sur la potentialité d'action collective de la communauté qui offre le meilleur espoir de rétablir une égalité sociale et économique. Elles consti-

tuent une voie positive pour les travailleurs et les communautés.

Politiquement, nous devons permettre aux travailleurs d'avoir d'autres choix que les partis du *business*. Nous devons créer aux USA une alternative dans le même sens que peuvent offrir le Nouveau Parti Démocratique (NDP) au Canada ou le Parti de la Révolution Démocratique (PRD) au Mexique. Et par là même offrir une saine et interactive opposition au pouvoir actuellement en place dans nos trois pays.

Nous croyons, comme l'ont cru des générations de militants avant nous, que les syndicats font la différence lorsqu'ils sont démocratiques, sociaux et politiquement progressistes et qu'ils sont préparés à mobiliser leurs membres et les communautés dans lesquelles vivent les travailleurs. Aujourd'hui nous ne sommes pas sans ressources, nous sommes sans orientation.

COOPÉRATION CONTRE COLLABORATION

Labor Research Review

n° 14, automne 1989. Chicago.
Traduction Patrick Le Tréhondat

Nous publions ci-après une partie de l'introduction d'un dossier de *Labor Research Review* consacré à "La participation à la gestion, un nouveau terrain pour le syndicalisme". Cette revue avait publié en 1985 un autre dossier sur les expériences de reprise en charge par les travailleurs d'entreprises fermées par leurs propriétaires. La première partie du dossier écrite par Andy Banks et Jack Metzgar, dont nous publions ici des extraits, n'offrent qu'un aperçu limité de la qualité de ce dossier où des points de vue contradictoires s'opposent sur la brûlante question de l'intervention des travailleurs et des syndicats dans la gestion de l'entreprise. *Labor Research Review* paraît deux fois l'an et rassemble dans son comité éditorial universitaires et syndicalistes.

Les syndicats doivent-ils coopérer avec le *management* ? C'est, à notre sens, une question stratégique clé pour le mouvement ouvrier américain, pour ses luttes et sa survie au sortir de ce siècle. Aujourd'hui le ministère du travail et plusieurs Etats financent des programmes pour encourager «une collaboration entre le travail et le *management*». La presse économique est pleine de belles histoires de «collaboration» renforçant la compétitivité des entreprises. En réponse à cet assaut idéologique, de nombreux syndicalistes ont accepté les termes de la discussion et ont proclamé soit leur rejet soit leur acceptation de la «collaboration» la considérant comme une question de principe.

Un tel débat n'a pas de sens et distrait l'attention des réels problèmes et possibilités du mouvement ouvrier. Coopérer avec le *management* a toujours été une question tactique pour les syndicats comme par exemple lors de négociations pour une nouvelle convention collective. Pour répondre à la question posée il faut prendre en compte les termes spécifiques de la coopération et une estimation de la force relative du syndicat par rapport à la direction. Si, par exemple,

la direction recherche avec les syndicats une participation qui se conclut par le doublement des salaires et l'amélioration des bénéfices, la coopération est hautement souhaitable. Si, d'un autre côté, la direction recherche la collaboration du syndicat pour attaquer les salaires et les conditions de travail, la collaboration n'est pas souhaitable. Mais le syndicat doit évaluer s'il a la force, dans ces circonstances, de défendre par la grève les acquis antérieurement obtenus. En réalité, une décision pratique de coopérer avec la direction dépend d'une évaluation complexe, par la direction du syndicat et de ses membres, des conditions spécifiques et des circonstances de cette collaboration. Une réflexion est nécessaire pour clarifier si la coopération est ou n'est pas une question stratégique pour le mouvement ouvrier. Mais la confusion en ce domaine n'est pas innocente. Il existe une diffusion et un développement de l'idéologie *collaborationniste* que les syndicalistes rejettent totalement.

Les institutions et la rhétorique développées sur «la collaboration travail-*management*» se réfèrent actuellement à des programmes dans les entreprises qui engagent les travailleurs dans des décisions qui antérieurement étaient du ressort de la direction. Le *collaborationisme* comme idéologie utilise le terme de «collaboration» et de «coopération» de façon interchangeable, comme si il se référait à la même chose. En faisant cela, le potentiel de coopération pour le renforcement du pouvoir des ouvriers et des syndicats, mais également dans la perspective du changement du rapport de forces dans l'entreprise est caché. (...)

Le *management* semble faire face à un dilemme. Dans plusieurs endroits, les programmes de coopération ont été des succès pour augmenter radicalement la productivité, mais ils semblent également constituer une menace pour le contrôle de la direction. Les écoles d'affaires et les consultants spécialisés sur les cercles de qualité ont appris à prendre en considération ces craintes du *management* et à mieux construire les programmes qu'ils leur destinent. La supercherie du *management* consiste à vouloir augmenter la productivité sans perdre aucun contrôle. La supercherie des consultants est d'assurer au *management* que cela puisse être réalisé. La création de l'idéologie du *collaborationisme* est le résultat de ces efforts.

Coopération et collaboration à la compagnie Eastern Airlines

Dans la perception publique, un des plus fameux cas de «coopération/collaboration» est celui des mécaniciens de la Eastern Airlines en 1984 et 1985. Que connaît-on de ce qu'on fait, les mécaniciens du district 100 comme tentative la plus approfondie que nous ayons connu aux USA dans le domaine de la participation ? Aucun syndicat n'a été aussi loin dans un programme de coopération qui a pris différentes formes — représentation au sein des organes de direction, droit de veto sur les plans proposés par ceux-ci, divers programmes dans les unités de production. De nombreux aspects de cette expérience ont donné lieu à des controverses dans le mouvement syndical en raison du fait que la coopération à la gestion pose de réels problèmes aux traditions du mouvement syndical américain. Mais il est difficile, sinon impossible, d'en discuter, s'il l'on se place sur le champ du *collaborationisme* pour approcher l'expérience des mécaniciens.

A la fin de 1983, lorsque la Eastern était au bord de la faillite, la section 100 des mécaniciens a accepté une réduction massive des salaires (20%) en échange d'un programme de coopération afin qu'ils puissent intervenir dans la mauvaise gestion de l'entreprise. La coopération des travailleurs — et non la collaboration — a permis une augmentation de la productivité, une amélioration de la qualité des services de la société et a également limité les coûts permettant à la Eastern de réduire substantiellement ses pertes en 1984 et de produire même un profit pour la première fois depuis six ans en 1985. En dépit de ces résultats, Borman, le PDG de la société, a abandonné ce programme de participation.

(...) A l'aéroport de Logan à Boston, par exemple, la direction «coopéra» en disparaissant. Le syndicat organisa et géra le travail sans aucun contrôle de la direction; en plus de l'accroissement de la productivité à travers l'élimination de l'encadrement, tous les indicateurs montrent une amélioration des performances dans le secteur de la maintenance. Dans la plupart des terminaux, seuls quelques éléments de la direction étaient encore présents durant cette expérience, mais en fait partout l'encadrement a été considérablement réduit et les travailleurs prirent une autonomie et une autorité considérables sur leur travail.

Parmi tous les programmes mis en œuvre, Joe Imperatori et quatre autres permanents du syndicat ont conduit une étude sur les coûts (ETC) qui rassemblait les idées pour sauver l'argent de la compagnie. Aucun représentant de la direction n'était associé à cette étude. L'intervention du *management* consistait uniquement dans le financement de l'étude (y compris par le paiement des salaires des cinq syndicalistes) et en fournissant des informations dont le syndicat avait besoin pour développer ses propositions. Comme le film¹ le montre, l'étude a permis l'économie de 100 millions de dollars grâce à toute une série d'idées — incluant le retour sur le site de tâches de travail sous-traitées, la réparation d'engins sur place au lieu de leur remplacement, une renégociation avec les fournisseurs.

La «période de participation» a révélé la profonde incompetence de la direction de l'Eastern. La plus grande signification de l'expérience des mécaniciens durant cette période a été de montrer cette incapacité et de dévoiler le potentiel d'un engagement dans la coopération pour corriger et par là même créer les conditions économiques favorables à de meilleurs salaires et la sécurité de l'emploi. (...)

La coopération a été importante à l'Eastern mais pas dans le sens du *collaborationisme*. Lorsque Borman et la direction de l'Eastern ont refusé d'accepter plus avant le programme de coopération du syndicat, ce programme s'est éteint. La coopération n'a rien produit en elle-même, si ce n'est qu'elle a permis au syndicat de conduire son programme. Ce qui a permis l'amélioration de l'environnement financier et opérationnel de la compagnie a été avant tout la coopération des travailleurs, conduit par le syndicat, sur un terrain traditionnellement réservé à la direction. En raison de cette menace sur le contrôle de la gestion, et en raison des termes de la participation qui menaçait le pouvoir de la

1- Il s'agit d'un documentaire d'une heure, diffusé à la télévision en 1988. Intitulé *Front line* (Ligne de front), il décrit l'expérience des mécaniciens, jusqu'à la vente de la compagnie à un homme d'affaires sans scrupule. (NDLR)

direction elle-même, celle-ci décida d'abandonner la coopération même si le programme initié par le syndicat avait amélioré toutes les choses dont la direction était supposée assumer la responsabilité - productivité, coûts, et même profits.

Le modèle de Maggie

Maggie était une personne extraordinaire — une femme noire très charismatique qui a commencé à travailler à la fin des années 40 et a terminé sa vie de labeur au début des années 80. Elle a pris part à toutes les étapes de la construction du mouvement ouvrier, des droits civiques et du mouvement des femmes et dans toute discussion, Maggie se réfère toujours à comment les choses étaient hier pour comprendre comment elles sont aujourd'hui (...). Maggie a travaillé 30 ans chez Hart, Schaffner & Marx, à Chicago, et a été déléguée syndicale de l'ACTWU (Syndicat Unifié des Travailleurs du Textile) pendant 20 ans. De son propre avis (confirmé par d'autres délégués syndicaux) elle était une sorte de légende dans la société connue pour son habilité à coudre les entrejambes des pantalons d'homme. Comme elle l'explique, la société voulait une sorte de couture particulière dans l'entrejambe des pantalons, et personne d'autres qu'elle ne pouvait coudre aussi vite et aussi bien. Pendant des années, de jeunes ingénieurs ont tenté de comprendre comment elle réalisait ce tour de force. Ils restaient derrière son dos, observant tous ses gestes. Aussi lorsque ces ingénieurs étaient présents, elle revenait à des méthodes de travail classiques se refusant à dévoiler son «astuce». (...) La compagnie a même installé des caméras pour l'observer, et le syndicat s'en est plaint (...).

Lorsque nous avons voulu analyser les connaissances et la capacité des travailleurs à améliorer la production, nous n'étions pas à la recherche des supercheries individuelles que chacun peut trouver sur son lieu de travail. Nous nous référions plutôt à un processus complexe interactif entre les travailleurs qui met en commun les connaissances et la perspicacité des travailleurs pour développer des nouvelles façons de produire les choses. Mais l'exemple de Maggie comme élément de savoirs de «métier» nous permet de comprendre que certaines relations et dynamiques peuvent être difficilement perceptibles. Et sa réponse à la situation à laquelle elle a été confrontée apporte un modèle de pratique syndicale forte.

Tout d'abord, Maggie souligne le danger pour les travailleurs de partager leurs connaissances et qualifications avec la direction. Un petit groupe de discussion peut produire toute sorte d'informations et de suggestions qui peuvent renforcer le contrôle de la direction sur la force de travail et le procès de production. Une fois que le *management* détient une connaissance que seuls les travailleurs possédaient auparavant, il peut faire ce qu'il veut avec cette force de travail et même la déplacer. C'est un fait que les programmes de cercles de qualité apparaissent souvent juste avant que l'entreprise soit fermée.

David Simmons, un des participants à *Labor Research Review*, qui était un responsable syndical de Westinghouse à Chicago estime que le choix de la direction d'introduire ces programmes, peu avant la fermeture de l'entreprise, avait pour but de miner le militantisme ouvrier mis au défi par les licenciements. Mais Mike Matuszak, qui travaillait à Ingersoll-Rand à South

Bend lors de la fermeture de l'entreprise, est convaincu que ces programmes sont utilisés pour extraire le savoir-faire des travailleurs, ensuite utilisé dans de nouveaux sites de production non syndiqués comme dans le nord et le sud de la Californie.

Les motivations de la direction sont variées d'après ce que nous avons pu entrevoir. En général le *management* est intéressé par ces groupes de discussion en fonction de leur impact psychologique plus que par la valeur des connaissances qui peut en être extraite. Mais là n'est pas le problème. Faciliter la conduite par la direction de tel processus où les travailleurs sont assis en rond et délivrent leur savoir ne constitue pas une pratique syndicale valable. Il existe une longue histoire des travailleurs, dans et hors des syndicats, qui ont développé de multiples manières de protéger leurs connaissances face à la volonté du patronat de leur arracher. Cette préservation des connaissances est un élément, pour les travailleurs, organisés ou non, de contrôle sur leur travail et de défense de leur dignité. Selon Maggie, la présence même de la direction dans ces réunions devrait être considérée comme contre-nature par les syndicats.

Pour Maggie la ligne de partage passe sur la question du partage des savoirs avec la direction. Mais il existe des situations où les travailleurs ont besoin d'améliorer la production pour protéger leur emploi. Maggie reconnaît cette difficulté, et la réponse qu'elle donna à la direction s'appuya sur un principe: donne à la direction les résultats qu'elle demande, mais fait tout pour lui cacher par quels moyens ces résultats sont obtenus. Il est difficile de mettre en œuvre ce principe mais il peut être largement compris par les représentants des travailleurs. Un autre exemple peut clarifier ce sujet.

En 1982, au milieu de la grande dépression de l'industrie sidérurgique, la direction locale de l'US Steel à Johnston demanda à la section 1288 de l'USWA de renoncer pour un temps à certaines règles de travail pour pouvoir faire mieux fonctionner une machine. Cet offre concernait 15 travailleurs et un directeur, responsable des négociations, rencontra les travailleurs concernés pour discuter de cette proposition. Après une large discussion, ils firent la réponse suivante: il n'y aurait pas d'abandon des règles. Si le *management* acceptait de retirer tous les éléments d'encadrement sur ce lieu de travail particulier, les travailleurs pourraient réaliser cet ouvrage dans un nombre d'heures réduits à condition que la direction n'essaie pas de trouver comment ils allaient le réaliser. (...)

A notre avis, c'est sur ces questions que le syndicalisme aux États-Unis devra effectuer un tournant. Si les syndicats n'apprennent pas comment organiser et contrôler les savoirs collectifs de leur membres pour améliorer la production, la gestion — malgré ses désavantages inhérents — ceux-ci le seront de toute façon. Jusqu'ici le *management* a été limité dans ces tentatives par la peur de perdre le contrôle du processus de production, à cause de son propre sentiment d'insécurité dans ses tentatives, et de la méfiance des travailleurs basée sur leur propre compréhension que délivrer de telles connaissances peut se retourner contre eux. Mais ces limites objectives ne dureront pas toujours. Selon le modèle de Maggie, le syndicalisme a besoin d'organiser les travailleurs pour combattre sur ce nouveau terrain.

BLOC-NOTES

Dans chaque numéro de *Labor Notes* les rubriques "News Watch", "Resources" et "Solidarity Network" donnent de brèves informations sur le mouvement syndical et les luttes dans les entreprises, fournissent des adresses de correspondants, indiquent les moyens de se procurer brochures, vidéos et livres réalisés par des collectifs divers qui articulent les préoccupations syndicales avec d'autres (écologistes, minorités, féministes...).

Nous publions quelques unes de ces informations parues dans le numéro de juillet 1993.

L'augmentation du salaire minimum va connaître le même avenir que les autres promesses de l'Administration Clinton. Dans une interview donnée au Bureau des Affaires Nationales, Robert Reich, ministre du travail a déclaré que le salaire minimum ne pouvait être ajusté avant que l'économie se soit améliorée. En utilisant de termes qui rappellent ceux de son prédécesseur républicain, Reich considère qu'un salaire horaire minimum actuellement de 4,25 dollars (27,60 F.) «pourrait par inadvertance refroidir la croissance de l'emploi».

La société Caterpillar a admis qu'elle avait aidé à la mise en œuvre d'une procédure judiciaire déclenchée par des employés de cette même société contre le syndicat des travailleurs de l'automobile (UAW). Jusqu'ici deux employés ont déclenché la procédure et 20 autres demandé l'aide la société. Caterpillar a déclaré que les travailleurs avaient agi ainsi en raison de «l'intimidation et du stress» dont ils avaient souffert «pour avoir exercer leur droit légal à retourner à leur travail lors de la grève de 1991-1992». L'UAW nie avoir été à l'origine d'une persécution des briseurs de grève.

Avec la démission de Joyce Miller et Jack Otero du conseil exécutif de l'AFL-CIO pour rejoindre l'administration Clinton, le gouvernement de la fédération des syndicats redevient ce qu'il a été très longtemps : un club exclusif d'hommes blancs. Parmi les 33 membres du conseil on compte maintenant seulement un afro-américain et une femme.

AT&T a annoncé le licenciement de 1.000 travailleurs sur les 6.000 que compte son site de production de Merimacks Valley Works dans le North Andover, Massachussets. L'année dernière, cette entreprise avait remporté le premier prix du ministère du commerce. Selon le *Boston Globe*, un délégué de l'entreprise considère que les licenciements sont le résultat de suggestions enregistrées lors de réunions de cercle de qualité dont la mise en place avait permis à cette société de gagner ce même prix.

Les membres du Syndicat Unifié du Transport, (ATU) ont ratifié leur nouvelle convention collective avec Greyhound. Mais une importante minorité du syndicat a voté contre. Le plus étonnant est que la dissidence ne vient pas seulement de l'intérieur du syndicat. Des briseurs de grèves qui avaient pris leur travail à des membres de l'ATU s'en plaignent aussi quoique ils n'aient pas le droit de voter sur la convention. Un de ceux ci, écrit d'Arizona que la convention est «vendue». «Conséquence immédiate» continue t-il, «pas d'aug-

mentation pour les six prochaines années... L'ATU est prêt à la signer et laisser Greyhound lui rouler dessus». Une lettre d'informations créée par les briseurs de grèves, *Les Nouvelle des conducteurs* soutient une pétition afin que l'ATU ne soit plus reconnu comme syndicat.

Le premier numéro d'une lettre d'informations, *Railroading* (Sur la voie ferrée) est paru en juillet. Son responsable Pete Mortaro, un travailleur de Burlington Northern est vice-président du conseil central du travail du Western Nebraska. Il considère que la lettre d'information devra toucher les travailleurs dans tous les syndicats de la côte est à la côte ouest, du Texas au Canada. La publication de cette lettre reflète l'activité croissante de la base depuis la désastreuse négociation où le Congrès a imposé les concessions réclamées par les employeurs du secteur. «Nous ne pouvons attendre de quelqu'un d'autre qu'il nous informe sur l'industrie du transport ferroviaire» souligne Mortaro. La lettre paraîtra tous les deux mois. L'abonnement est de 12 dollars, et 8 dollars par membre de section syndicale de 25 adhérents ou plus adhérents.

Écrire à *Railroading* PO BOX 615, Alliance, NE 69301.

La Fédération des syndicats indépendants, un regroupement de syndicats non affiliés à l'AFL-CIO invite les membres des autres syndicats à participer à sa convention qui fêtera son 30^e anniversaire en septembre prochain à Colombus, Ohio.

Pour plus d'information, écrire à NFIU, 1166S, 11th st., Pittsburgh, PA 15207.

La démocratie industrielle : la promesse ambiguë est une collection d'essais édité par Nelson Lichtenstein & Howell John Harris qui discutent les formes de revendications de pouvoir de décision en faveur des travailleurs depuis la première guerre mondiale. Le chapitre sur les expérimentations les plus récentes — concept d'équipe dans l'industrie automobile — a été rédigé par Mike Parker de *Labor Notes*.

Les 293 pages du livre coûtent 44,95 dollars plus 2 dollars de frais de port. Cambridge University Press, 110 Midland Ave., Port Chester, NY 10573.

Les 68 membres de la section 919 du syndicat des travailleurs du papier à Statesville ont arrêté leur grève qui durait depuis 20 mois contre la direction de Niemand, société de produits d'emballage. La grève a pris fin après que le juge des relations du travail Lawrence Cullen a conclu que la société «avait utilisé des moyens illégaux pour *décertifier* (non-reconnaissance du syndicat dans l'entreprise au regard de la loi, NDLR) le syndicat». La société doit réembaucher les grévistes. Cette décision intervient après le rachat de Niemand par le groupe Gibraltar. Les nouveaux propriétaires ont montré qu'ils comptaient bien continuer la politique anti-syndicale menée dans cette entreprise. Cinq syndicalistes dont un responsable de la section ont été licenciés pour «mauvaise conduite» pendant une grève. L'ancien président de la société, Ralph Perullo, recasé dans un poste de la nouvelle direction, a été déclaré coupable par le juge Cullen de menaces illégales de licenciements contre des syndicalistes. Le syndicat a de nouveau porté plainte contre ces licenciements et pour le retard dans la réembauche des travailleurs licenciés.

Syllepse, forme grammaticale qui privilégie les accords fondés sur le sens plutôt que sur la règle.

Syllepse est une maison d'édition associative, alternative, engagée et non partisane, ouverte sur le monde des idées, de la création et de l'action, qui entend offrir à des auteurs, acteurs du mouvement social et culturel, individuels ou collectifs, la possibilité de s'exprimer.

Il s'agit, en éditant des livres, des essais, des actes de colloque, des revues, de contribuer dans le domaine des idées à la réinvention d'un mouvement de contestation des systèmes établis.

L'ACHARNEMENT

Chronique d'une répression contre sept postiers
Fédération SUD-PTT, préface de Gilles Perrault
postface de la Ligue des droits de l'Homme

232 pages — 100,00 francs

L'HOMME, CET INCONNU ? ALEXIS CARREL, JEAN-MARIE LE PEN ET LES CHAMBRES A GAZ

Lucien BONNAFÉ, Patrick TORT

1935, le Dr Carrel recommande la création d'établissements euthanasiques, pourvus de gaz appropriés» en vue d'éliminer les aliénés. 1941, il occupe de haute fonction à Vichy. 1991, Jean-Marie Le Pen le considère comme son maître à penser...

collection Classiques du silence — 56 pages — 58,00 francs

MEXIQUE: NOTRE CHUTE DANS LA MODERNITÉ

Adolfo GILLY

Le choc culturel et social de deux conceptions de la modernité : modernisation libérale et autoritaire contre modernité alternative.

collection Coyoacán — 180 pages — 95,00 francs

ÉLÉMENTS DE RYTHMANALYSE

Henri LEFEBVRE, préface de René Lourau

Étude se rattachant à la Critique de la vie quotidienne : comprendre, maîtriser les rythmes, du temps et des espaces sociaux.

collection Explorations et découvertes en terres humaines — 120 pages — 90,00 francs

DU CONTRAT DE CITOYENNETÉ

Henri LEFEBVRE et le groupe de Navarrenx

Une nouvelle citoyenneté s'élabore sous nos yeux : le citoyen et l'Etat, le citoyen et l'écologie, l'enfant citoyen...

collection Explorations et découvertes en terres humaines — 382 pages — 120,00 francs

BEN BARKA, SES ASSASSINS

Daniel GUÉRIN, préface de Gilles Perrault

Vingt ans d'enquête pour démasquer commanditaires, exécutants et complices de l'assassinat du leader marocain.

344 pages — 130,00 francs

ECCOMICS, la bataille du rire

Les mouvements de soldats luttant pour la citoyenneté ont déclenché la bataille du rire.

Collection Point de Mire — 250 dessins — 130,00 francs

LA PARTIE ET LE TOUT

René DAZY

Le Parti communiste français face à la guerre d'Algérie, un éclairage critique par un « porteur de valises ».

106 pages — 65,00 francs

Nous connaissons les méfaits et gestes des occupants successifs de la Maison Blanche, des raiders de Wall Street, et plus généralement, du «Système». Mais nous ne savons rien, ou si peu, de l'autre Amérique : celle qui, au cœur de la citadelle, résiste au quotidien et s'essaie à jeter les bases d'une autre société. Cette autre Amérique écrit, filme, chante, lutte, se présente aux élections présidentielles, s'organise et nous interpelle.

Cette Amérique-là, on la rencontre dans le mouvement syndical, dans le mouvement féministe, dans les communautés noire et hispanique, dans les mouvements écologiste et homosexuel, sur les campus, dans les unités de l'armée, au sein même du Parti démocrate.

Cette Amérique-là nous intéresse !

Le soulèvement de Los Angeles est venu nous rappeler que le gendarme du monde pouvait être un colosse aux pieds d'argile. Loin des caricatures et des idées reçues, des hommes et des femmes de toutes couleurs n'acceptent pas le «modèle américain».

Avec *L'autre Amérique*, nous espérons ouvrir – modestement – l'accès à l'information sur la vie, les débats et les combats de ces Américains qui posent des questions similaires à celles que nous nous posons, ici en Europe. Leurs réponses, leurs pratiques, leurs discussions nous concernent.

Ouvrir un dialogue pluriel avec l'autre Amérique, c'est la raison d'être de cette revue.

L'autre Amérique

Editions Syllepse

41 rue Jean-Pierre Timbaud

75011 Paris

France