

# La révolution aux États-Unis ?

James Boggs  
Maspéro, 1966  
Chapitre 1, p. 39 à 67

## Grandeur et décadence du syndicat

Depuis vingt ans les États-Unis sont le théâtre d'une révolution industrielle dont le rythme est plus rapide que dans aucun autre pays du monde, et qui transforme totalement les couches sociales. Cette révolution s'est développée si vite que 60 % des emplois tenus aujourd'hui par la population active n'existaient même pas pendant la première guerre mondiale, tandis que 70 % des activités possibles en 1900 ont maintenant disparu. Non seulement les catégories d'emploi ont subi des modifications fondamentales, mais encore la main d'œuvre est passée de 20 millions de travailleurs en 1900 à 40 millions en 1944, pour atteindre 68 millions aujourd'hui. Le changement n'est pas seulement numérique ; actuellement, les femmes représentent plus de 20 millions de travailleurs et l'on pense que vers 1970 leur nombre atteindra près de 30 millions, une fois et demie le total de la main d'œuvre de 1900.

Les États-Unis se sont transformés si vite de pays agricole en pays industriel et ont connu des révolutions industrielles si rapides que la problématique de savoir à quelle classe chacun appartient devient sans cesse plus vaste et plus complexe. Celui ou celle qui fait partie aujourd'hui de la petite bourgeoisie est le fils ou la fille de l'ouvrier d'hier.

Lorsque j'étais petit, ma mère avait surtout pour ambition d'apprendre à lire et à écrire, car si elle avait su lire et écrire, elle aurait pu devenir chef-cuisinière chez quelque riche blanc. A ses yeux, cela aurait été le succès et la réalisation de ce qui, pour elle et de son temps, constituait une haute ambition.

Pour moi, elle souhaitait me voir étudier, de façon à ce que je n'eusse pas à faire ce qu'elle était obligée de faire. En Amérique plus que dans tout autre pays, les révolutions du mode de production se sont accompagnées de modifications dans la composition et le rang social des classes. Dans les entreprises d'aujourd'hui, la plupart des ouvriers ont fréquenté la « *high school* » et un tout petit nombre d'entre eux ont même suivi les cours d'un « *college* ». Tous souhaitent envoyer leurs fils et leurs filles au « *college* » : leurs fils, pour qu'ils n'aient pas à faire en usine un travail que les ouvriers qualifient de « monotone et automatisé » ; leurs filles (noter bien ceci !), pour qu'elles n'aient pas à épouser le premier venu mais soient à même de gagner leur vie et de choisir librement de se marier ou de rester filles, sans être esclave comme naguère, lorsque l'important consistait à élever une fille de façon à ce qu'elle pût épouser un bon travailleur, dur à la tâche, capable de subvenir aux besoins de sa femme et de ses enfants.

L'Amérique est donc maintenant au stade où nulle classe ne forme un bloc homogène et distinct, à la différence de ce qui se passait en Europe au sortir du féodalisme, alors que tout était sous la domination d'un petit nombre de grands propriétaires de terres et de fabriques, le reste de la population se trouvant au service direct de la classe dominante quelle que fût la forme de travail exécuté pour cette dernière. La situation est également différente de ce qu'elle était aux États-Unis avant la guerre de Sécession, lorsque, dans le Sud, de grands propriétaires fonciers possédaient des millions d'esclaves placés sous la surveillance de quelques hommes de paille, tandis que, dans le Nord, on trouvait des artisans travaillant en petits ateliers, des agriculteurs et des ouvriers du textile. Ce n'est pas non plus la situation de la période 1920 – 1930, pendant laquelle les exploitations agricoles se mécanisaient, la population rurale se

déversant dans les grandes villes pour aller travailler aux machines et aux chaînes de montage des industries de production en grande série qui s'étaient développées depuis la première guerre mondiale.

Entre 1930 et 1940, alors que le pays traversait une profonde crise économique, les vieux syndicats professionnels entrèrent en déclin et les travailleurs, sous le coup de la panique et de la désillusion, commencèrent à créer de nouvelles formes d'organisation. Ils y furent encouragés par une administration qui avait elle-même baptisé son régime du nom de *New Deal* et qui, pour sauver le pays de l'effondrement total, entreprit certaines réformes, créant ainsi une sphère dans laquelle il était possible d'agir. Il en résultat une vague de nouvelles réformes sociales et la naissance du CIO (*Congress of Industrial Organizations*) qui représentait, à ce stade, le plus important mouvement de réforme sociale que l'Amérique eût jamais connu. Pour la première fois, les groupements d'extrême gauche disposaient d'une force de masse en action dans laquelle ils pouvaient mener la propagande et l'agitation en faveur de leurs théories et leurs idées, idées fondées essentiellement sur des conceptions européennes de l'organisation et sur le théorie de la lutte des classes de Marx, Lénine et Trotsky. Des milliers de jeunes intellectuels, pour la plupart fils et filles d'immigrants venus d'Europe, commencèrent à prendre part au mouvement ouvrier et à s'y intégrer. A cette époque, la validité de leur conception était renforcée par le fait que la masse des ouvriers américains ne connaissait pas la hiérarchisation technique et se composait encore de travailleurs non spécialisés, ouvriers agricoles, ouvriers de l'automobile, du textile, du caoutchouc.

Que s'est-il passé depuis ? Les fils des ouvriers d'usine et des mineurs sont devenus instituteurs, ingénieurs, dessinateurs industriels, savants, collaborateurs des services sociaux. En fait, aujourd'hui, même les militants d'extrême gauche ont cessé de s'imaginer que leurs enfants les remplaceront à la chaîne de montage, qu'ils manieront eux aussi le pic et la pelle dans les mines de charbon, ou qu'ils suivront à leur tour le tracteur. Nous trouvons une armée grandissante de techniciens et d'ingénieurs dont la situation dans l'entreprise est identique à celle des plombiers, des charpentiers, des ouvriers qualifiés dans l'industrie d'hier. C'est là tout ce qu'ils sont, rien de plus, rien de moins.

Même dans le Sud, cette transformation a lieu, et pas seulement chez les blancs, mais aussi chez les noirs. Actuellement, dans les collèges d'enseignement supérieur, les jeunes noirs se comptent par dizaines de milliers, et ce sont eux qui dans le Sud dirigent les luttes pour la liberté. Ce sont les fils d'anciens GI, d'hommes qui ont travaillé dans les aciéries, dans les chemins de fer, dans les usines, dans les mines, mais sont décidés à ce que leurs enfants ne prennent pas le même chemin qu'eux.

Aujourd'hui, la classe ouvrière est si dispersée et si transformée par la nature même des métamorphoses de la production, qu'il est pratiquement impossible de trouver un ensemble de travailleurs auquel s'applique le terme de classe ouvrière au sens traditionnel. De nos jours, environ 15 % des ouvriers de l'industrie travaillent dans la production de guerre (missiles, chars, canons, roquettes) et, dans ces industries, hommes et femmes détiennent toutes sortes de positions hiérarchiques. Autrefois, certains de ces emplois auraient permis de ranger leurs titulaires parmi les membres de la petite bourgeoisie : d'aucuns reçoivent des salaires supérieurs aux traitements des cadres de certaines sociétés capitalistes. Des fils et des filles de terrassiers sont à présent ingénieurs, savants, outilleurs, spécialistes d'électronique ou de physique nucléaire, instituteurs, spécialistes de l'étude des temps ou de l'analyse des coûts, techniciens de laboratoire, infirmières, secrétaires de grands directeurs, ou encore dactylographes, archivistes, opératrices de dictaphone, etc. Seuls les parents occupent encore les emplois auxquels se reconnaissait autrefois l'appartenance à la pure classe

ouvrière. D'année en année, à mesure que l'automatisation gagnent du terrain, ces emplois purement ouvriers se font de plus en plus rares.

Toute fois, ce n'est pas seulement la diversification des emplois qui a transformé la classe ouvrière. Ainsi que Marx l'avait prévu, la classe ouvrière se développe, mais ce n'est plus cette vieille classe dont l'extrême gauche s'obstine à croire qu'elle fera la révolution et s'emparera des commandes de la production. Cette classe ouvrière-là est en voie de disparition. Sur une main d'œuvre totale de 68 millions de travailleurs, il ne reste plus dans l'industrie américaine que 12 millions de ces ouvriers de production. Qui plus est, les noirs, ayant été les derniers à trouver de l'embauche dans les emplois situés au bas de la hiérarchie, représentent plus de 30 % (c'est-à-dire 4 millions environ) de ces 12 millions d'ouvriers de production. Ainsi les noirs, que l'extrême gauche n'a pas coutume de considérer en tant qu'ouvriers, constituent une fraction considérable de cette armée ouvrière habituellement tenue pour la seule force révolutionnaire, tandis que les blancs nés aux États-Unis, qui ont réussi à prendre du galon à chaque transformation de la production, font de moins en moins partie de cette force ouvrière.

En étudiant l'histoire du CIO, la révolution industrielle et le chômage, nous pouvons nous faire une certaine idée des transformations révolutionnaires qui sont si rapidement survenues en Amérique, avec, pour conséquences directes, des modifications dans la nature du travail, dans la composition sociale des diverses couches de la population, dans les classes sociales et dans la culture des américaines.

Le CIO vit le jour entre 1930 et 1940, dans une période où les États-Unis, après avoir pris part à la première guerre mondiale et bâti, grâce aux progrès techniques réalisés à la faveur du conflit, une industrie de grande envergure, se trouvaient dans une situation économique désastreuse et comptaient plus de 12 millions de chômeurs. Dans les entreprises, les travailleurs commençaient à s'organiser clandestinement, comme c'est le cas de tout mouvement de ce genre à la veille d'une réforme sociale de grande portée, se rencontrant dans les caves, les bars, les garages, contraints de s'organiser, tout comme les abolitionnistes, comme une minorité. Communistes, socialistes, anarcho-syndicalistes, représentants de toutes les tendances de l'extrême gauche, ainsi que des prêtres et une nouvelle couche d'ouvriers militants participèrent à la mise en route du mouvement. Des grèves sur le tas éclatèrent partout dans le pays. Tous les ouvriers de l'automobile, à l'exception de ceux des usines Ford, participèrent au mouvement qui gagna les industries connexes.

Pour saisir la signification sociale du CIO, il faut bien comprendre qu'en s'emparant des usines, les ouvriers ne s'emparaient pas du pouvoir. Ils ne s'emparaient que des usines, ils ne prenaient pas en main le gouvernement, la police, l'armée. Mais face à la police et souvent aux troupes de l'État, ils mobilisaient la partie de la population qui, sans être directement impliquée dans la lutte, se rendait cependant compte que ses propres intérêts étaient en jeu. Des membres de toutes les couches commençaient à soutenir les travailleurs en lutte et souvent même à participer au combat, physiquement et financièrement.

Il faut également comprendre que les travailleurs n'agissaient pas tous comme un seul homme, qu'ils ne participaient pas tous aux grèves comme un seul homme, qu'ils ne se joignaient pas au mouvement tous comme un seul homme. Lorsque le mouvement de grève, l'occupation de l'usine, commençaient dans les ateliers, certains ouvriers demeuraient sur les lieux, tandis que d'autres rentraient chez eux et y restaient à attendre la suite. Aucun mouvement n'éclata dans la grande usine Ford de River Rouge où se trouvaient concentrés plus d'ouvriers que dans aucune entreprise du pays. Ce fut seulement en 1941, quatre ans plus tard, que le syndicat s'implanta dans les usines de la Ford Motor Company. Il faut bien se rendre compte que le nombre des ouvriers organisés par adhésion au syndicat dépassait celui des ouvriers qui s'organisaient d'eux-

mêmes en syndicat. La lutte pour le syndicat était aussi une bataille contre les jaunes. Il fallait contraindre certains travailleurs à rallier les rangs de ceux qui avaient vu et ressenti les avantages de cette grande organisation sociale.

De 1935 à 1941, date de l'entrée en guerre des États-Unis, le pays connut sa plus grande période de conflits du travail et de luttes ouvrières pour le contrôle de la production. Au mouvement ouvrier, en tant que mouvement social, adhéraient ou s'intéressaient plus de gens que jamais. Ceux qui travaillaient dans les entreprises sous le régime de la grande loi Wagner, la nouvelle grande charte du travail, ne se contentaient pas d'envisager leur vie personnelle dans une nouvelle perspective ; ils avaient le pouvoir d'intimider la hiérarchie, des chefs d'atelier aux dirigeants les plus haut placés, les contraignant à céder aux revendications ouvrières toutes les fois qu'éclatait un conflit relatif aux normes de production. Lorsque le patron refusait de céder, les ouvriers stoppaient les machines et cessaient de produire jusqu'à ce qu'ils aient obtenu satisfaction. Leur contrôle sur la production allait si loin qu'ils obligeaient la direction à embaucher des milliers de travailleurs qui, sans leur intervention, n'auraient pas été engagés. Toutefois, il ne faut pas oublier que, même à ce point, à l'apogée de sa puissance sur les lieux de la production, le CIO n'a jamais résolu le problème du chômage. Il a fallu attendre la seconde guerre mondiale pour que les millions de travailleurs au chômage entre 1930 et 1940 puissent retrouver du travail. Alors que le CIO était au faite de sa puissance, il y avait, absolument et relativement, plus de chômeurs qu'aujourd'hui.

C'est en 1938 que l'autorité du CIO fut pour la première fois sérieusement mise en question, dans un conflit qui devait se refléter en 1939 dans les conventions négociées avec le patronat. Ce fut alors que le syndicat [UAW] s'entendit avec la direction pour mettre hors la loi les grèves avec occupation.

Pour ne pas se laisser battre au nom de la convention signée par le syndicat, les ouvriers ne tardèrent pas à mettre au point une tactique qui devait par la suite leur permettre de s'opposer à la fois au syndicat et à la direction : ils débrayaient *sans l'autorisation du syndicat*.

En 1939 et 1940, alors que la guerre s'appesantissait sur l'Europe, la convention stipulait que le syndicat ne provoquerait ni ne susciterait de grèves sur le tas ou de débrayages dans les entreprises. A Washington fut créé le *National Labour Relations Board*, puis, après Pearl Harbour, le *War Labour Board*. Les dirigeants syndicaux promirent au gouvernement de renoncer à la grève (*no strike pledge*) ; le syndicat vit alors s'instaurer l'une des plus importantes controverses qu'il eût jamais connues : il s'agissait de savoir si les différents syndicats devaient se rallier à leur tour au « *no strike pledge* ». En dépit des protestations des milliers et des milliers d'ouvriers militants qui se rendaient bien compte des restrictions apportées à leurs libertés fraîchement conquises, le CIO et l'ensemble des syndicats affiliés, à l'exception du syndicat des mineurs succombèrent. Mais pendant toute la durée de la guerre, les travailleurs continuèrent d'organiser des grèves sauvages à propos de questions de production, bien qu'un grand nombre d'entre eux eussent des fils sous les drapeaux. Ce fut également à cette époque que les dirigeants syndicaux prirent l'habitude de recourir à des éléments étrangers au syndicat, entre autres aux représentants du *War Labour Board*, pour persuader les ouvriers, au nom de l'effort de guerre, de reprendre le travail.

Cependant, au cours de la seconde guerre mondiale, les ouvriers instaurèrent dans les entreprises des formes de vie et des rapports sociaux supérieurs à tout ce qui avait été précédemment créé par l'homme dans le cadre de la société industrielle. L'entrée en guerre avait déclenché l'embauche de femmes, de noirs, de gens du Sud et représentants de toutes sortes de couches sociales, professeurs d'université, artistes, militants d'extrême gauche, qui ne seraient jamais venus auparavant travailler en usine

pour des raisons de race, de sexe, de niveau social ou d'opinions politiques. La poursuite de la guerre transformait l'usine en un creuset social dans lequel les travailleurs confrontaient leur expérience et leurs origines sociales, politiques, culturelles et régionales.

On voyait en outre se développer l'organisation du syndicat et ce qui constitue aujourd'hui la bureaucratie syndicale. Les dirigeants syndicaux, dont la tâche se réduisait à maintenir les ouvriers au travail, commençaient à prendre conscience de leur pouvoir. Hier encore ouvriers devant leur établi, ils siégeaient à présent au côté des patrons et des représentants du gouvernement fédéral. Si, à Washington, Roosevelt arrangeait tout avec Sydney [Hillman, dirigeant ouvrier] et Sydney avec Roosevelt, au niveau local, les dirigeants ouvriers, qui commandaient à des milliers de travailleurs, prenaient eux aussi une certaine idée de leur propre importance. Ils avaient souvent pour conseillers en matière de stratégie et de tactique des intellectuels d'extrême gauche, grâce auxquels ils pouvaient jouer aux travailleurs la comédie du militantisme. A la veille de la guerre, la bureaucratie du syndicat obtint l'inclusion dans la convention de la clause d'affiliation obligatoire à terme pour tout travailleur de l'entreprise (*union shop*). Pour la première fois, l'appareil politique de l'usine était organisé par le syndicat lui-même ; la compagnie mettait à la disposition des dirigeants du syndicat des locaux réservés situés dans l'entreprise même.

Pendant toute la durée de la guerre, les travailleurs continuèrent à défier le syndicat qui s'était engagé auprès du gouvernement à renoncer à la grève : des grèves sauvages eurent lieu par milliers. Rien que pour 1943 et 1944, on a compté 8708 mouvements auxquels participèrent 4 millions d'ouvriers. Ces grèves éclataient à propos de questions telles que : le droit de fumer, les compagnies furent contraintes d'autoriser à fumer dans les grandes entreprises et les travailleurs n'eurent plus besoin de chiquer ; le droit que s'octroyait la direction de licencier les gars accusés de dormir au travail ou d'être trop souvent absents ou encore de ne pas avoir un rendement suffisant ; le droit de manger, de lire et même de faire la cuisine sur les lieux de travail. Les ouvriers n'avaient pas officiellement le droit de se mettre en grève, mais ils parvinrent, grâce à ces mouvements « sauvages », à conquérir dans l'atelier des droits humains. Le *War Labor Board* décidait des salaires et la direction du syndicat passait la majeure partie de son temps en négociations au cours desquelles elle s'efforçait de figoler des classifications d'emplois susceptibles de rapporter quelques cents de plus, espérant ainsi démontrer aux travailleurs que les dirigeants syndicaux faisaient quelque chose. Le syndicat des mineurs, dirigé par John L. Lewis, fut le seul, pendant la guerre, à prendre position sur les droits des travailleurs, en appelant à la seule grève d'importance nationale de toute cette période, une grève qui devait donner au moment ouvrier le mot d'ordre : « pas de convention, pas de travail ».

Le patronat, qui réalisait des profits exceptionnels grâce aux contrats qu'il avait passés avec le gouvernement, se moquait bien de savoir combien d'heures travaillaient les ouvriers ou même combien de personnes étaient inscrites sur les listes de paie. Le syndicat comme la direction étaient à ce point corrompues qu'une enquête effectuée par le gouvernement révéla que chez Packard des centaines d'ouvriers restaient assis à ne rien faire ou à jouer aux cartes, tandis que d'autres travaillaient. Les ouvriers étaient liés à leur emploi pour la durée des hostilités et ne pouvaient quitter l'usine que s'ils parvenaient, à force de provocations, à se faire licencier par la direction. Aussi quelques uns d'entre eux, plus astucieux que leurs camarades, faisaient-ils leur grève sauvage à titre individuel, refusant de travailler pour se faire mettre à la porte ; une fois dehors, ils trouvaient de l'embauche ailleurs pour quelques cents de plus. Ainsi de nombreux ouvriers changeaient sans cesse d'emploi et pouvaient voir de l'intérieur comment fonctionnaient un grand nombre d'entreprises.

Puis, tout aussi soudainement que la guerre, vint le jour de la victoire sur le Japon. Une ère nouvelle commençait pour le mouvement syndical. Le contrôle de la production et les rapports humains que les ouvriers avaient établis à l'intérieur de l'usine étaient maintenant mis sous le boisseau par le syndicat. Du plan des rapports sur les lieux de travail, l'axe de la lutte était déplacé au plan économique ; jamais encore la lutte ne s'était située à ce niveau. En effet, si la création du CIO avait entraîné des augmentations de salaire pour la plupart des travailleurs, ces augmentations n'avaient pas été bien conséquentes. Pendant toute la durée de la guerre, le salaire horaire moyen dans les entreprises était de 1 à 1,5 dollar, et seul la longue durée de la journée de travail permettait de gagner assez pour payer les denrées aux prix du marché noir et faire face à la hausse du coût de la vie.

La grande grève de la General Motors en 1945 – 1946, fut le coup d'envoi, qui marqua l'entrée dans un nouveau cercle vicieux : le syndicat obtenait des augmentations de salaire et des avantages sociaux ; on parlait alors de grands progrès sociaux ; puis venait l'abandon de tel ou tel élément du contrôle établi par les ouvriers sur la production. Mais les travailleurs, éblouis par la liberté conquise à l'intérieur de l'usine pendant la guerre, soutinrent presque unanimement les grèves engagées dans les premiers temps de l'après-guerre pour l'obtention d'avantages économiques. Ce ne fut qu'en 1948, lorsque le syndicat accorda à la direction la « clause de sécurité », lui abandonnant ainsi le droit de régir la production à sa guise, que les dissensions commencèrent.

En 1947, la venue au pouvoir de Reuther consacrait un nouveau type de dirigeant ouvrier « homme d'État » (*labor statesman*), qui devait servir de modèle à l'ensemble du CIO. Soutenu par la vague de popularité que lui avait valu son mot d'ordre « Ouvrez les livres » (lancé alors qu'il dirigeait la grève de General Motors de 1945 – 1946), Reuther élimina tous les militants ouvriers et tous les membres d'organisations d'extrême gauche qui, dans les occupations d'usines et pendant la guerre, avaient fait des UAW un modèle pour tout le CIO. Une clause d'importance historique, l'échelle mobile, conçue par les trotskystes, était à présent acceptée par General Motors qui l'avait rejetée en 1946. Un nouveau modèle d'échelle mobile de rémunération était adopté et constituait la base de la stratégie syndicale d'« échelle mobile du socialisme ». En 1948, on vit croître l'importance du *political action committee* (comité d'action politique) du syndicat dont les bureaucrates intrigants, groupés autour de Reuther et, de façon générale, la direction du CIO, comptaient se servir pour éliminer l'esprit militant des ateliers et le concentrer dans les salles des congrès, afin d'obtenir par la voie législative ce que les ouvriers n'avaient pu conquérir par les occupations d'usines, l'exercice du pouvoir politique.

En 1950, les UAW lancèrent leur fameux projet de régime de retraite et les ouvriers de Chrysler engagèrent une grève qui devait durer cent dix-sept jours. Dans la convention conclue à la suite de ce mouvement, Reuther, pour reprendre l'une de ses expressions favorites, « cuisina » pour les travailleurs un régime de retraite et de congés payés. Ce fut l'occasion pour les ouvriers de se rendre compte que cette « cuisine » se faisait à leurs frais et qu'ils se retrouvaient enchaînés à la compagnie dont ils devenaient partie intégrante. Ce fut ce texte qui suscita la première opposition sérieuse dans la base ouvrière, en particulier chez les jeunes qui ne parvenaient pas à trouver quoi que ce fût d'avantageux pour eux-mêmes dans le projet de retraite. Cependant le projet ne tarda pas à être adopté par d'autres syndicats : une fois de plus, les UAW s'étaient imposés comme modèle pour le mouvement ouvrier des États-Unis.

Mais l'année 1950 devait encore apporter autre chose : la convention de cinq ans, que la General Motors accueillit avec satisfaction comme la garantie de cinq années de paix industrielle. Du point de vue des travailleurs, c'était le commencement de l'impasse.

On vit s'engager une série de grèves sauvages qui allait se poursuivre jusqu'à l'expiration de cette convention et même jusqu'en 1958, à l'expiration de la suivante. Pendant ces huit années, de 1950 à 1958, les travailleurs eurent recours à la grève sauvage pour maintenir la défensive contre les atteintes portées au contrôle qu'ils exerçaient sur la production, tandis que les compagnies, avec l'appui du syndicat, usaient peu à peu leur résistance.

Au cours de cette période, le patronat se mit à affirmer sa force, en liaison avec l'administration républicaine qui s'était installée à Washington. Le rythme de la vie économique du pays s'était ralenti avec la fin de « l'opération de police » menée en Corée par Truman. Mais le passage des États-Unis du régime du « *welfare state* » à celui « *warfare state* », du bien-être à la préparation de la guerre se poursuivait ; la guerre froide battait son plein et le règne de Mac Carthy était arrivé. Les représentants de l'extrême gauches et les militants, aux abois, étaient rejetés du syndicat par Reuther, qui traitait tous ces adversaires de « petits rouges de salon ». La loi Taft-Hartley, promulguée sous la présidence de Truman, « l'ami des travailleurs », était à présent mise en vigueur par Eisenhower. Partout on parlait de l'unification de l'AFL et du CIO, qui permettrait de concentrer la puissance du mouvement ouvrier. Nul ne disait que la CIO, qui représentait le point le plus radical jamais atteint par le mouvement ouvrier américain, battait à présent en retraite pour rallier ceux dont le seul apport au mouvement avait été le conservatisme d'un syndicalisme d'affaires. Tout ce qui comptait maintenant, c'était de constituer une organisation plus importante. La force se mesurait à la taille.

C'est en 1955 que le mouvement des grèves sauvages atteignit son point culminant. Cette année-là, toutes les usines de Ford et de General Motors, dont les travailleurs avaient jusqu'alors plus ou moins soutenu l'appareil de Reuther, s'imaginant ainsi soutenir le syndicalisme, éclatèrent soudain des grèves sauvages, tandis que Reuther chantait encore les louanges de la convention garantissant un an de salaire (*Guaranteed annual wage*), qui devait d'ailleurs se révéler n'être qu'une allocation de chômage complémentaire. Dans tout le pays, les grévistes lancèrent le mot d'ordre des « revendications locales spécifiques » (*specific local grievances*), contraignant le syndicat à leur reconnaître le droit d'organiser localement des mouvements de grèves sur ces revendications. C'était la première fois que Reuther et ses acolytes avaient vraiment peur. Les travailleurs les avaient mis en garde, leur montrant que le contrôle de l'appareil syndical était une chose et que l'autorité exercée sur les ouvriers en était une tout autre, qu'une convention passée entre le syndicat et la compagnie n'était pas nécessairement un contrat entre les travailleurs et les patrons.

Cependant une nouvelle force entrainait en jeu, sur laquelle le syndicat avait renoncé à exercer son pouvoir lorsqu'il avait, en 1948, abandonné au patronat le droit exclusif de régir la production. Avec le nouveau déclin de la production de l'industrie automobile, au lendemain de la guerre de Corée, et avec la signature de la convention de 1955, le patronat entreprit d'automatiser la production à un rythme rapide.

L'automatisation est la transformation la plus radicale que le mode de production ait connu depuis l'adoption de la chaîne de montage. Mais, à la différence de celle-ci, qui devait entraîner une augmentation numérique de la main d'œuvre employée à la production, l'automatisation, forme avancée de la technique, consiste à confier à des dispositifs électroniques le contrôle exercé jusqu'à présent par l'homme. Ce que les mineurs avaient déjà vécu lors de la mécanisation de l'exploitation des mines de charbon, le CIO allait maintenant l'affronter dans les industries du caoutchouc et du verre, de l'automobile, des constructions mécaniques, dans l'industrie chimique et la sidérurgie, etc.

Alors que les compagnies se mettaient à accentuer leur pression sur les ouvriers en vue de leur imposer des normes de travail plus strictes, le syndicat entreprit, pour sa part, de persuader les travailleurs qu'avec l'automatisation il y avait davantage d'emplois disponibles. Coincés entre la convention, dont le syndicat était signataire, et la compagnie, les travailleurs continuèrent de riposter par la grève sauvage à toute mesure de compression du personnel, mais, dans tous les cas, les dirigeants du syndicat les contraignirent à reprendre le travail. Des entreprises nouvelles équipées de machines automatiques surgissaient dans tout le pays. La main d'œuvre des entreprises anciennes était démembrée et reversée dans les nouvelles usines. Ainsi l'atelier de mécanique, qui occupait 1800 ouvriers dans l'ancienne usine Chrysler-Jefferson, n'en occupait plus que 596 dans la nouvelle usine de Trenton (Michigan), qui approvisionne en pièces détachées non seulement l'usine de Jefferson, mais également toutes les autres entreprises de la société Chrysler. Les travailleurs étaient licenciés par centaines car, si les nouvelles machines assuraient un accroissement de la production, les ouvriers étaient également contraints de produire davantage avec l'ancien outillage : aux effets de l'automatisation s'ajoutaient ceux de « l'humanomation ». Avec l'incorporation aux machines automatiques d'un plus grand nombre de dispositifs de contrôle, les pannes se faisaient moins fréquentes ou disparaissaient complètement, si bien que l'on n'avait même plus besoin d'ouvriers qualifiés pour effectuer les réparations.

Les travailleurs organisaient des grèves sauvages, tenaient des réunions de sections locales, votaient le refus des heures supplémentaires, s'efforçant de faire barrage par tous les moyens. Mais le syndicat persévérait à les renvoyer au travail, si bien que les licenciements se poursuivaient, frappant tous les secteurs de l'entreprise, sans oublier les chronométrateurs, les employés des bureaux et des services comptables. Au fur et à mesure que des machines IBM et des ordinateurs venaient remplacer le personnel de bureau, des femmes en hauts talons et robe de soie allaient se joindre aux ouvriers de fabrication dans les piquets de manifestation.

Finalement, après 137 grèves sauvages en l'espace d'un an chez US Rubber et 103 en trois ans dans les usines Chrysler, le syndicat s'entendit avec la compagnie pour décider que quiconque participerait à une grève sauvage commencerait par recevoir un avertissement, puis serait renvoyé sans autre forme de procès. Cette mesure marqua la fin des grèves sauvages. Alors, se produisit un fait qui représentait en pratique la fin du syndicat : en 1958, sous la pression de la compagnie, les UAW demandèrent aux ouvriers de poursuivre le travail sans convention pour une période de quatre mois. La compagnie profita de ce délai pour introduire de nouvelles normes de travail où et quand il lui plaisait, défiant le syndicat d'appeler à la grève. Lorsque la convention de 1958 fut enfin signée, il restait bien peu de travailleurs dans les entreprises qui ne se rendissent pas compte que la compagnie avait complètement repris l'usine en main. Les spécialistes de l'étude des temps et de l'organisation du travail rôdaient à travers les ateliers comme des chiens de chasse lancés sur une piste, épiant, prenant des photos, regardant par-dessus l'épaule des travailleurs tandis que les dirigeants du syndicat allaient cacher leur honte derrière les piliers ou dans les toilettes.

La période de réflexion proposée par le syndicat lors de la grève de 1955 sur les revendications locales étaient à présent imposée par la convention collective. Une fois que s'était accumulées un certain nombre de revendications, il était possible de voter sur la décision de faire grève. Ensuite venait une période d'attente de soixante jours. Puis, si le bureau international (pour le Canada et les États-Unis) jugeait que ces revendications valaient une grève, le mouvement pouvait être déclenché, et ainsi de suite. Pendant ce temps, la compagnie avait toute liberté de maintenir la norme en vigueur et d'assurer sa production sans le moindre changement.



Le syndicat s'était à tel point couvert de ridicule en tant qu'organisation ouvrière qu'un dimanche de 1958, tout en ratifiant la convention passée avec Chrysler, il autorisa les ouvriers à voter la grève pour le lendemain.

Une fois de plus, les travailleurs mirent au point une méthode de riposte, mais qui, cette fois, n'était pas contre dirigée contre la compagnie. En décembre 1958, les chômeurs, pour protester contre les heures supplémentaires se mirent à organiser des piquets autour de l'usine et du siège du syndicat. Lorsque cela se produisit, le syndicat, en accord avec la compagnie et les cours de justice, prit soin de faire passer une réglementation au terme de laquelle les chômeurs d'une entreprise qui participeraient à un piquet agiraient en violation de la convention collective. Non content d'avoir ainsi mis hors la loi les actions organisées par ses adhérents en chômage, le syndicat décida, lors du congrès qui suivit, que les chômeurs ne pourraient demeurer membres et conserver leur droit de vote que s'ils venaient pointer à la section locale chacun des dix derniers jours de chaque mois. De cette façon, le syndicat avait lui-même tracé la démarcation entre ouvriers en activité et chômeurs. Aujourd'hui les chômeurs organisent autour des usines Chrysler des défilés de protestation contre les heures supplémentaires, mais le syndicat ne les autorise pas à le faire aux heures d'entrée des travailleurs dans l'usine : ils n'ont le droit de défiler qu'une fois les autres au travail à l'intérieur de l'entreprise.

Il ne reste plus maintenant aux travailleurs qu'à organiser des piquets de protestation contre le syndicat lui-même.

Depuis 1955, les ouvriers ont démontré de façon absolument claire que l'homme ne vit pas seulement de pain. Ce n'est pas l'obtention d'une augmentation ou d'avantages en espèces de toutes sortes qui les intéresse mais les conditions de travail dans l'atelier. En 1961, le bureaucratie du syndicat a négocié de nouvelles conventions collectives avec les trois Grands (General Motors, Ford, Chrysler) et American Motors. Si vous écoutez ce que disent les travailleurs, vous vous apercevez que pas un seul des problèmes qu'ils jugent essentiels n'a été résolu par ces nouveaux textes. Ils exigeaient la suppression des heures supplémentaires et souhaitaient la réduction de la durée hebdomadaire du travail : ces revendications ont été rejetées. L'encre n'avait pas encore fini de sécher au bas des contrats, et les ouvriers n'avaient même pas eu le temps de les ratifier, que les entreprises instauraient la semaine de 6 jours et la journée de 10 heures. Non seulement rien n'était fait pour améliorer les conditions de travail, mais encore le patronat disposait à présent d'une nouvelle convention collective de trois ans qui lui permettait de poursuivre en toute légalité l'impitoyable politique d'accélération des cadences et d'intimidation, en cours depuis 1955. chez Chrysler, le nombre, pourtant restreint, de délégués d'ateliers et de représentants des travailleurs dans les comités paritaires a été encore réduit et l'American Motors a supprimé le temps alloué aux soins corporels. Après avoir accepté d'envisager le chômage comme un phénomène permanent, le syndicat s'est embarqué sur un programme global qui consiste à faire quitter l'usine au plus grand nombre possible d'ouvriers en invoquant les indemnités de licenciement, les retraites, l'augmentation des allocations de chômage. En même temps, il présente un plan de participation aux bénéfices destiné à gagner à la direction les travailleurs encore employés par l'entreprise. Lorsque les ouvriers d'American Motors ont fait savoir sans ambages qu'ils ne voulaient pas de ce plan, le syndicat a fabriqué une nouvelle définition de la démocratie: l'art d'organiser élection sur élection, jusqu'à ce que les travailleurs votent « comme il faut ». Main dans la main avec le patronat, le syndicat a mené une campagne d'éducation intensive, dans l'espoir de remettre les ouvriers au pas en les soumettant à un « lavage de cerveau ». chez General Motors, où l'ensemble des sections locales, celle de Pittsburgh en tête, refusait de reprendre le travail tant que les revendications locales ne seraient pas satisfaites, le bureau international a purement et

simplement convoqué à Detroit tous les responsables locaux pour les ramener brutalement, avec l'appui de la direction, dans le « droit chemin ». Dans le complexe Chrysler, auquel l'usine d'emboutissage de Twinsburg (Ohio) permet d'assurer une production continue, le bureau s'est entendu avec la compagnie en faisant fi de l'opposition *unanime* des membres du comité local de négociation.

Les UAW ne sont que l'un des plus importants des syndicats du CIO, mais ils ont été considérés comme l'organisation la plus avancée, la plus progressiste, comme le modèle de cette centrale née entre 1930 et 1940. Si les UAW ont cependant fait ce que nous venons de voir, il n'est pas difficile d'imaginer l'état des autres syndicats affiliés au CIO, qui n'avaient pas atteint le même degré de militantisme et d'esprit de progrès social que les UAW.

C'est ainsi qu'en l'espace de vingt cinq ans, les UAW ont restitué aux patrons tous les droits conquis par le mouvement ouvrier sur la production entre 1930 et 1940 et pendant la guerre. Aujourd'hui les travailleurs fournissent en huit heures l'effort physique qu'ils faisaient autrefois en douze. A 06h30, c'est-à-dire une demi-heure avant le début effectif du poste de jour, on peut voir les ouvriers procéder à la mise au point des opérations de travail, de façon à ne pas prendre de retard pendant les heures pour lesquelles ils sont payés. Ils ont peur d'aller aux toilettes, de boire un verre d'eau, de demander un congé pour aller aux funérailles d'un parent. S'ils refusent de faire des heures supplémentaires, ils reçoivent un blâme et sont mis à pied un jour ouvrable normal. Ils n'osent se déplacer avec un journal dans la poche, car on pourrait les accuser de lire pendant les heures de travail. Lorsque la compagnie veut faire travailler le personnel plus de quarante heures par semaine, il lui suffit d'inscrire les heures supplémentaires au programme d'activités.

Voici un exemple qui montrera comment le système fonctionne : récemment, un ouvrier employé dans l'une des usines de la société Chrysler refusait d'obéir à un chef d'atelier qui lui demandait de travailler pendant la pause de midi ; le chef d'atelier se rendit avec cet ouvrier chez le responsable local des services d'arbitrage (*Labor Relations*) qui lui demanda : « Avez-vous dit à cet homme que c'était prévu au programme, ou bien vous êtes-vous contenté de lui demander de faire le travail ? » Le chef d'atelier lui ayant répondu qu'il avait seulement demandé à l'ouvrier de faire le travail, l'autre déclara : « La prochaine fois, vous lui direz que c'est prévu au programme, et s'il refuse d'obtempérer, vous pourrez le vider, puisque nous seuls avons le droit d'organiser la production. »

Aujourd'hui, quiconque prête l'oreille à ce que disent les ouvriers de l'industrie de l'automobile, ou discute avec eux, sait qu'ils en ont assez du syndicat. Lorsque celui-ci n'en était encore qu'à ses débuts, l'expression la plus couramment employée dans l'atelier était : « A présent que nous avons un syndicat, nous n'aurons plus à encaisser tout ce que nous encaissions jusqu'à maintenant ». Aujourd'hui les ouvriers disent : « Du temps où nous avons un syndicat pour nous défendre, nous en bavions moins ». Il est évident que, depuis plus de 40 ans, les travailleurs ont tiré eux-mêmes un trait sur l'époque du syndicat.

Lorsque les choses en viennent là, c'est se placer à un point de vue parfaitement abstrait que de se demander ce que le syndicat aurait dû ou pu faire, ce que d'autres dirigeants auraient dû ou pu faire ou encore ce qu'il aurait été possible de faire si l'on avait suivi une autre politique. S'obstiner à poser le problème en ces termes, c'est répéter l'erreur que les trotskystes ont commise il y a trente ans en essayant de formuler une politique et de constituer une direction destinées à remplacer la politique et la direction de Staline, alors que Staline, pour sa part, allait de l'avant, construisant non

seulement la bureaucratie russe, mais aussi une Russie qui n'avait plus rien à voir avec la Russie de 1917.

La fin du CIO ne résulte pas nécessairement de l'avènement de l'automatisation, encore que ce soit cette dernière qui ait clairement mis en évidence le caractère désespéré de la situation. Sa fin est due au fait que toutes les organisations qui voient le jour dans une société capitaliste et ne conquièrent pas un pouvoir absolu, préférant se battre sur un aspect, qu'il soit accessoire ou essentiel, de cette société, finissent par se faire englober dans la société capitaliste. *Le fait qui donne la clef de la situation actuelle, c'est que, depuis l'origine, le syndicat n'a pas arraché aux capitalistes la domination absolue.* Il n'y a pas eu de révolution ni de destruction du pouvoir d'État. Le syndicat s'est, de ce fait, trouvé à son tour pris dans toutes les contradictions du système capitaliste et remplit à présent au service de l'État américain les mêmes fonctions que les syndicats russes au service de l'État russe.

Mais que devient l'expérience accumulée au cours des vingt cinq dernières années par les travailleurs organisés, et que va-t-il advenir des ouvriers qui ont été organisés au sein du CIO, maintenant qu'est venu le temps de l'automatisation et que le travail à la chaîne et la production de masse des ouvriers de fabrication vont cesser de caractériser le mode de production-type ?

Tout d'abord, ces travailleurs ont sans nul doute conquis certains avantages très substantiels, non seulement pour eux-mêmes mais pour l'ensemble de la société, comme c'est le cas de tous les travailleurs qui mènent la lutte de classe.

Le mouvement du CIO a été le premier à donner au public américain une idée de ce que représentent en fait la conscience de classe et la pensée sociale, introduisant dans la mentalité américaine, pour la première fois dans l'histoire, la notion de démocratie sur les lieux de travail, dans les usines, dans les bureaux, partout enfin où des hommes travaillent. Toute la notion de relations humaines dans le travail, qui a depuis fait l'objet d'innombrables études menées par des experts en relations industrielles, est le produit de ce mouvement. Le CIO a créé, dans le contexte favorable de la guerre et soutenu par les actions des noirs eux-mêmes, un cadre à l'intérieur duquel il était possible aux noirs de lutter pour l'égalité dans l'usine. Il a fait de même pour les ouvrières. Au cours des ans, il a fourni un point de convergence aux énergies de dizaines de milliers de jeunes à l'esprit idéaliste qui ont trouvé dans le mouvement ouvrier une cause à servir. Longtemps mise en doute, la théorie qui veut que la société des États-Unis soit divisée en classes a fini par être admise quand le CIO s'est organisé. C'est le mouvement du CIO, et après lui, la seconde guerre mondiale, qui ont fait de l'ouvrier de production un citoyen américain comme les autres, un membre de la société et non plus une bête de somme.

Mais la question est de savoir ce qu'il va advenir des travailleurs qui ont fondé ces valeurs, maintenant que l'automatisation tranche si gravement dans leurs rangs. Que vont devenir les ouvriers des industries du charbon, du caoutchouc, de l'acier, de l'automobile, de l'aéronautique, qui constituent aujourd'hui une espèce en voie d'extinction ? C'est une question brûlante, non seulement pour ces travailleurs eux-mêmes, mais également pour tous ceux qui ont si longtemps attendu d'eux le salut de la société américaine toute entière.

Ces travailleurs ne vont pas se contenter de disparaître. Il est vrai que leur nombre diminuera de façon constante, tant relativement, par rapport au reste de la population active, qu'absolument, les vieux travailleurs venant à mourir ou partant à la retraite sans qu'on les remplace. Ceux qui restent ont accumulé une très riche expérience économique. Ils n'ont seulement été formés à comprendre le sens et la nature de la production moderne, mais ils ont en outre acquis, ce faisant, une certaine tournure

d'esprit qui leur permettra d'élaborer des tactiques d'auto-défense pour conserver leurs positions le plus longtemps possible. Ils ont également acquis une très riche expérience politique, dans leurs rapports avec le syndicat, le patronat, le gouvernement, et pourront s'en inspirer lorsqu'ils se joindront à d'autres couches de travailleurs au cours des luttes qui se développeront inévitablement lorsque le patronat orientera son attaque en direction de ces nouvelles couches. Mais surtout, ils ont appris une leçon d'une grande importance pour tous les travailleurs à venir : ceux en qui ils avaient mis leur foi et qui devaient servir leurs intérêts ont retourner leur veste et sont devenus leurs maîtres. Dorénavant, ces ouvriers vont combattre ces nouveaux maîtres pied à pied, tantôt en progression, tantôt en retraite, mais sans trêve. Leur combat montrera clairement aux nouvelles forces révolutionnaires quelles sont les implications de la lutte.

Mais que vont devenir les chômeurs ? Que va faire pour eux la société ? Le problème se pose tout différemment selon qu'il s'agit d'une société socialiste ou d'une société capitaliste comme celle des États-Unis. Eh bien ! Les capitalistes prendront soin des chômeurs. « Les capitalistes ? », direz-vous, « mais ne sont-ils pas les êtres les plus inhumains qu'il soit au monde ? N'est-ce pas précisément contre eux que ces mêmes travailleurs n'ont cessé de lutter avec bec et ongles ? »

Ici apparaît l'une des plus graves contradictions du capitalisme. Au lieu de se faire entretenir par eux, les capitalistes doivent aujourd'hui nourrir ces intouchables. Lorsqu'ils doivent envisager une crise économique ou la métamorphose de l'industrie, comme c'est le cas au lendemain d'une guerre ou lors de l'introduction d'un nouveau mode de production, ou encore si le marché est encombré de marchandises, la première chose qui vient à l'esprit des capitalistes, c'est de dire : « Mais nous avons un amortisseur ! » Et quel est cet amortisseur ? C'est précisément ce que ces mêmes capitalistes ont si longtemps refusé de céder, ce que les travailleurs n'ont pu leur arracher qu'au prix d'une lutte longue et acharnée : la sécurité sociale, les retraites, les indemnités de licenciement, les allocations de chômage, la bienfaisance, les œuvres sociales. Mais, direz-vous, ce ne sont pas les capitalistes qui vont payer pour ceux dont vous parlez. Et vous aurez bien raison : pour ceux-là, ce sont toujours les travailleurs qui paient.

Actuellement, plus de cent mille ouvriers affiliés aux UAW sont à la retraite : tels sont les fruits de la pratique du licenciement déguisé que les compagnies ont imaginé pour se défaire de toute une série de travailleurs sans avoir à les remplacer par d'autres. C'est également ainsi qu'il a été possible d'évincer un nombre plus grand encore de mineurs du charbon, de travailleurs de la sidérurgie, de la métallurgie, du rail et de l'industrie du caoutchouc. Ce sont d'ailleurs les compagnies de chemin de fer qui appliquent la méthode de la façon la plus édifiante : il n'est pas question, disent-elles, d'embaucher de nouveaux chauffeurs, mais ceux qui restent pourront continuer jusqu'à leur retraite à faire de la figuration sur les lignes. Dans l'industrie automobile, pour licencier sans qu'ils soit question de licenciements, le patronat a recours, entre autres, au système de la cotation physique : les travailleurs doivent passer chaque année une visite médicale dont les résultats sont cotés suivant un certain code ; si un ouvrier ne peut assurer la production exigée et qu'il ait plus de 60 ans, il est contraint à prendre sa retraite pour raison de déficience physique ; s'il a moins de 60 ans, il est licencié, condamné à vivre d'allocations de chômage, puis, une fois celles-ci épuisées, des indemnités versées pour incapacité au titre de la sécurité sociale.

Mais que deviennent ces millions de chômeurs qui n'ont jamais été rappelés par l'entreprise et qui ont touché toutes les indemnités auxquelles ils avaient droit ? Eh bien, le gouvernement peut, lorsqu'il craint que ces chômeurs ne se laissent aller à des actes désespérés, prolonger périodiquement de quelques semaines la durée de leur droit aux

prestations, et pour finir, il y a la prévoyance sociale dont la plupart d'entre eux dépendent. Cela ne va-t-il pas coûter fort cher à l'État, au pays, à la ville, de prendre ainsi en charge tous ces gens ? Mais voyons, nous payons aussi pour cela, par le biais des contributions imposées à ceux qui travaillent encore. C'est parmi ces contribuables que la révolte grandit le plus vite.

Que deviennent les jeunes devant lesquels se ferment les portes de l'industrie, parce qu'il n'y a plus d'emplois semi-qualifiés et qu'ils n'ont pas reçu la formation technique nécessaire pour occuper les nouveaux emplois ? Il y a toujours la ressource de l'armée de masse, de l'armée du temps de paix qui, est l'équivalent du *Civilian Conservation Corps* des années 1930 – 1940. C'est là qu'est à présent régulièrement reversé une partie de la jeunesse sans travail, que sont même périodiquement envoyés certains de ceux qui travaillent encore, lorsqu'on leur prend leur place pour la donner à d'autres.

Il est évident que l'existence d'une armée grandissante de chômeurs permanents marque la crise ultime de la bourgeoisie américaine. Mais cette dernière est puissante et prendra toutes les mesures en son pouvoir pour modérer, cajoler et retenir la révolution que cette situation ne peut manquer de provoquer. Il est également clair que les travailleurs les plus organisés des États-Unis, les membres des anciennes couches syndiquées, les ouvriers de production, cette espèce en voie d'extinction, ont appris que, dans les actions qu'ils entreprendront ou qu'ils peuvent dorénavant entreprendre, il faudra qu'ils soient rejoints par d'autres forces. A présent, la solution du problème du contrôle de la production ou des revendications locales spécifiques va dépendre de fractions plus importantes de la population. Ce sont là, plus encore qu'auparavant, des questions dont la solution exige la prise en main du syndicat, du gouvernement municipal, du gouvernement de l'État et du gouvernement fédéral. Le problème n'est pas de savoir si ces travailleurs peuvent ou pourraient se révolter : il est possible, même à un ouvrier isolé, de se révolter. Mais les ouvriers ne sont pas fous : ils leur arrivent aussi parfois de vouloir gagner la bataille, et cela vaut pour les ouvriers américains plus encore que pour tous les autres. S'ils se battent, ils aiment savoir qu'ils pourront obtenir quelque succès immédiat. Comprenant la structure de la société, ils savent que, pour vaincre, il faudra qu'ils s'allient à d'autres. Il faudra qu'ils parviennent à un degré de révolte assez puissant pour pulvériser le syndicat, la compagnie et l'État qui, sous prétexte de sécurité et de défense nationale, dénoncent, comme irresponsable et inconciliable avec le système, toute initiative prise par les travailleurs pour la défense de leurs propres intérêts.

Pourquoi donc ne s'emparent-ils pas de leur propre organisation, le syndicat ? Un examen rétrospectif montrera que, parallèlement au combat pour le contrôle de la production, s'est déroulé une lutte pour le contrôle du syndicat, et que le déclin s'est produit simultanément sur ces deux fronts. Tandis que la compagnie a peu à peu repris en main le contrôle de la production par la négociation avec le syndicat et à la faveur de l'automatisation, les travailleurs ont progressivement perdu le contrôle du syndicat. Si bien que, de même qu'ils savent aujourd'hui qu'ils ne devront pas se contenter d'affronter le patronat s'ils veulent conquérir le contrôle de la production, de même les travailleurs n'ignorent pas qu'ils trouveraient bien peu d'avantages à se contenter de prendre en main le syndicat. Historiquement, les ouvriers vont de l'avant dans le sens de l'innovation. Autrement dit : *ils abandonnent les organisations existantes et en créent de nouvelles, qui n'ont pas été corrompues par les habitudes et les coutumes du passé.* Dans les années 1930 – 1940, les travailleurs ne se sont pas emparés de l'AFL, mais ont constitué le CIO, une organisation nouvelle, adaptée aux nouvelles formes de la lutte industrielle. C'est également un fait significatif que, si l'AFL et le CIO ont fini en 1955 par fusionner

dans le but de renforcer le mouvement ouvrier américain, ces deux organisations ne se sont pas renforcées mais ont vu décliner leur importance numérique et leur influence. Les millions de travailleurs du Sud n'ont jamais été organisés par un syndicat et ne le seront jamais, parce que les syndicats n'ont plus la force sociale nécessaire pour triompher de la résistance des industriels sudistes qui donnent leurs ordres aux autorités locales, sherrifs, juges et policiers, aux politiciens et aux agents du gouvernement fédéral. Des millions de chômeurs ont été exclus des syndicats parce que l'on craignait que ces gens n'entreprissent une action explosive susceptible de ruiner la collaboration entre le syndicat et le patronat. Ainsi, des hommes qu'il est possible de considérer comme des ouvriers se retrouvent de jour en jour plus nombreux en dehors des organisations syndicales.