

Luttes sociales : de nouvelles alliances

Terrains de luttes a publié cette année plusieurs articles qui soulignent les effets de rénovation du syndicalisme dus à de nouvelles alliances. En France, au Chili, aux Etats-Unis, au Maroc, en Italie, en Malaisie, des syndicalistes ont lutté auprès de travailleurs jusque là éloignés de, voire délaissés par, l'action syndicale, articulant revendications locales et revendications nationales voire internationales, et se mobilisant avec d'autres secteurs professionnels, mais aussi avec des acteurs non syndicaux, souvent tournés vers le «community organizing» qui signifie l'auto-organisation des quartiers populaires pour instaurer un rapport de forces avec les pouvoirs publics et le marché, à partir d'actions revendicatives dans l'espace public.

Ainsi, les travailleurs portuaires chiliens sont-ils parvenus à renouer avec un syndicalisme de classe luttant pour l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi, mais également tourné vers des luttes intersectorielles d'ampleur nationale. En France, l'action de la CGT auprès des travailleurs sans-papiers continue, alimentée par des actions communes à la fois avec les associations spécialisées dans les droits des immigrés, mais aussi avec des travailleurs régularisés lors des grèves précédentes. Articulant revendication de régularisation et revendications sur les conditions de rémunération et d'emploi, ces grèves élargissent le champ traditionnel de l'action syndicale. Elles permettent également de défendre les droits de travailleurs précaires souvent considérés comme difficilement mobilisables. C'est également le cas de la campagne *Fight for \$15* aux Etats-Unis, et plus largement de la campagne internationale contre les McJobs dans la restauration rapide : alliance entre syndicats, organisations associatives et «mouvements citoyens», coordinations nationales et internationales, articulation entre revendications salariales et revendications plus larges sur l'organisation du travail sont les ingrédients de ces campagnes de grande ampleur, susceptibles de bénéficier aux travailleurs précaires bien au-delà des fast-foods. Ce sont également ces caractéristiques qui façonnent la lutte syndicale au sein de STI Microelectronics, à la fois pour sauvegarder les emplois existants, et pour les améliorer, que ce soit en Europe ou en Asie.

24. 1.

L'UNION
PORTUAIRE
DU CHILI

**Retour sur
une expérience
syndicale originale**

L'Union portuaire du Chili se dresse contre l'un des patronats les plus puissants du cône sud latino-américain. Regroupement de lutte des dockers chiliens, original et combatif, elle est devenue un référent de la revitalisation d'une partie du syndicalisme dans un pays connu pour avoir été l'un des laboratoires du néolibéralisme. Retour sur cette expérience de lutte syndicale.

p. 2

24. 2.

LES SALARIÉS
DE LA PIZZÉRIA
LA MAMMA EN
ONT ASSEZ DE
SE FAIRE ROULER
DANS LA FARINE

La patronne de la pizzeria La Mamma n'aurait jamais dû fermer son restaurant quinze jours en août : ses cinq salariés, algériens et tunisiens sans papiers, en ont profité pour aller voir la CGT ! Depuis le 1^{er} octobre, ils occupent le restaurant. Ils veulent que leur patronne déclare la totalité de leurs heures de travail et soutienne leur demande de régularisation.

p. 5

24. 3.

«IL FAUT
DÉMANTELER
L'INDUSTRIE
DES BAS
SALAIRES !».

**Retour sur
le mouvement
Fight for \$15**

Aux Etats-Unis, l'émergence des fast-foods a supposé d'appliquer au secteur de la restauration les principes du taylorisme : segmentation des tâches, nivellement des compétences des employés et bien sûr casse des salaires. Le mouvement *Fight for \$15* essaie d'inverser ce processus historique. A partir d'une revendication salariale minimale, il développe une critique maximale de cette organisation économique, s'attaquant à ce qui a rendu possible le développement des Mc Do et consorts.

p. 7

24. 4.

DANS LA
LUTTE CONTRE
MCDONALD'S,
SYNDICATS ET
«MOUVEMENTS
CITOYENS»
COLLABORENT
DÉJÀ

La convergence entre syndicats et «mouvement citoyens» tels que les Nuits Debout est au cœur des débats actuels du mouvement contre le projet de loi El Khomri. En marge de ce mouvement mais en relation directe avec lui se développent des formes concrètes de convergence, qui associent syndicalistes, militants associatifs, lycéens et étudiants dans la mobilisation contre McDonald's.

p. 10

24. 5.

CHEZ STMICRO-
ELECTRONICS,
LES SALARIÉS
PORTENT L'ACTION
SYNDICALE
À L'ÉCHELLE
TRANSNATIONALE

Terrains de luttes publie avec cet article une première contribution du ReAct. ReAct - Réseaux pour l'Action collective transnationale - est une association basée à Grenoble qui a pour but de soutenir riverains et travailleurs face aux entreprises multinationales. Depuis 2015, elle accompagne les syndicats de l'entreprise STMicroelectronics dans la construction d'une alliance transnationale pour donner plus de poids à leurs revendications. Ce texte offre un premier compte-rendu de cette action.

p. 12

24. 1. L'UNION PORTUAIRE DU CHILI Retour sur une expérience syndicale originale

L'Union portuaire du Chili se dresse contre l'un des patronats les plus puissants du cône sud latino-américain. Regroupement de lutte des dockers chiliens, original et combatif, elle est devenue un référent de la revitalisation d'une partie du syndicalisme dans un pays connu pour avoir été l'un des laboratoires du néolibéralisme.
Retour sur cette expérience de lutte syndicale.

« L'Union Portuaire du Chili soutient et approuve, de toutes ses forces, l'idée de réformer la législation du travail dans tous les aspects qui permettent une réelle liberté syndicale, une négociation collective, une égalité des pouvoirs entre travailleurs et entreprises, qui permettent une meilleure distribution des revenus générés par tous et toutes. Nous défendons cette idée, mais nous affirmons aussi que [le projet de loi] qui a été présenté le 29 décembre 2014 est insuffisant car plusieurs points, qui vont à l'encontre de la défense des intérêts des travailleurs, n'ont pas été abordés, ce qui déséquilibre encore davantage le pouvoir détenu et concentré par les chefs d'entreprise [...]. Nous ne cautionnerons ni approuverons une politique qui ferait à nouveau des cadeaux aux secteurs conservateurs du pays ».

C'est ainsi que s'exprimait dans une déclaration publique, en janvier dernier, l'Union portuaire du Chili à propos du projet de réforme du code du travail du gouvernement social-libéral de Michèle Bachelet, dont la coalition regroupe notamment les anciens alliés que sont le PS et la Démocratie chrétienne (DC) [1], mais aussi de nouveaux venus dans cette « Nouvelle majorité », dont particulièrement le Parti communiste (PC).

D'Arica à Punta Arenas, l'union syndicale des dockers

Quand, en 2011, apparaît l'Union Portuaire du Bío-Bío (UPBB), région du sud du pays, celle-ci reprenait le fil rouge d'une longue histoire de luttes qui s'étalent du XIX^e siècle jusqu'à nos jours, dans le secteur économique hautement stratégique que sont les ports. Aujourd'hui, les dirigeants de cette union régionale se souviennent de l'importance du précédent organisationnel établi, dans les années 2000 à l'autre bout du pays, par la Coordination régionale portuaire, sous l'impulsion de Jorge Silva (ville d'Iquique). Ils reconnaissent aussi la valeur et le rôle de leaders encore actifs, comme Robinson Avalos (Union portuaire Norte Chico) ou de dirigeants comme Dante Campana, militant révolutionnaire venu du MIR (Mouvement de la gauche révolutionnaire) et remarquable organisateur syndical de la région du Bío-Bío (décédé en 2009).

L'Union portuaire fera ensuite un bond en avant, passant d'une échelle régionale à un niveau national, devenant en juin 2011 « Union portuaire du Chili » (UPCH). Enfin, cette organisation transversale – non reconnue légalement par l'Etat chilien – s'est définitivement consolidée lors d'une rencontre de dockers venus de plusieurs ports du Chili, à Tocopilla, mi-octobre 2011.

Quand nous discutons, il y a quelques mois, avec José Agurto (plus connu sous le nom de « El Ñaro »), au siège du syndicat des arimeurs de San Vicente, l'actuel porte-parole de l'UPBB tenait à souligner la force résultant de l'unification le long de la côte pacifique chilienne des cinq unions portuaires régionales existant d'Arica à Punta Arenas, c'est-à-dire de la frontière péruvienne aux terres australes de la Patagonie : « une union puissante comme cinq mains ! », ainsi que l'illustre le logo qui identifie désormais l'organisation. Et cela, même si

de nombreux conflits ont jalonné cette unification syndicale et territoriale complexe, dans une structure qui regroupe aujourd'hui sur le même plan intérimaires et « embauchés », des organisations de taille très diverses, des métiers et des ports aux histoires distinctes.

Selon Agurto, « ce qui est amusant chez les travailleurs portuaires, c'est qu'ils "s'y croient" tous. Ils sont tous chefs ! Il n'y a aucun soldat de base [...] En plus, dans le secteur portuaire, beaucoup d'argent circule. Tout le monde suspecte tout le monde : qui est "mouillé" et corrompu, qui ne l'est pas... Et celui qui ne l'est pas, il faut bien lui inventer quelque chose pour le faire tomber. Il y a beaucoup de dirigeants qui ont l'œil sur un siège vide pour pouvoir l'occuper. Mais c'est aussi pour ça que nous sommes une organisation "de fait". Nous ne voulons pas être une union syndicale de droit, afin que ceux qui se croient chefs ne restent pas définitivement vissés à leur siège de dirigeants. »

Si l'histoire de ces travailleurs reste à écrire, il est indéniable que les dockers constituent l'un des éléments essentiels de la structure du mouvement ouvrier chilien, l'un des plus puissants de l'Amérique du sud jusqu'au coup d'Etat de 1973. Ils ont participé activement à la naissance d'une conscience de classe au sein du « bas peuple » (bajo pueblo) et aidé à la naissance de nombreuses organisations ouvrières, en initiant plusieurs grèves générales, en paralysant les ports et donc l'activité de tout le pays, en recherchant le soutien des salariés d'autres branches et en réussissant – à plusieurs reprises – à faire plier l'oligarchie locale, les compagnies étrangères et les gouvernements en place.

Aujourd'hui, près de 95 % des échanges internationaux de marchandises (le Chili est le pays qui a signé le plus de traités de libre-échange au monde) s'effectuent au travers des terminaux maritimes. Ceux-ci se situent ainsi au cœur du système primo-exportateur et extractiviste néolibéral sud-américain : les dockers voient défiler entre leurs mains, sur leurs épaules, dans leurs pelles, leurs grues et le ventre de gigantesques cargos venus du monde entier, les principales richesses et matières premières du Chili.

Certes, le salpêtre d'antan a été remplacé par le cuivre [2], le vin, la production agricole, la pêche ou le bois, et désormais les produits de luxe importés d'Europe par les élites créoles de l'époque coloniale, ont été remplacés par les containers de voitures et de produits asiatiques manufacturés... Cependant, les travailleurs des sites portuaires continuent de se battre pour leurs droits, montrant une voie possible, bien qu'ardue, pour (re)construire un mouvement syndical « lutte de classe » dans un contexte de « néolibéralisme avancé » et de grande fragmentation syndicale. Car si on a assisté depuis 2006-2007 à un retour des conflits du travail, le syndicalisme ne s'est toujours globalement pas relevé de 17 ans de dictature (1973-1989) et de 25 ans de démocratie néolibérale.

En lutte contre les propriétaires du Chili

Soumis à des conditions de travail exténuantes, parfois dans des ports sinistrés par les tremblements de terre ou l'abandon écono-

mique, les dockers ont dû résister à de nombreux cycles de répression. Déjà en 1921, en pleine crise du salpêtre, ils avaient défié les mesures répressives de la bourgeoisie commerciale de plusieurs ports, avec une grève qui s'était étendue d'Antofagasta à Punta Arenas, avec le soutien actif des Wobblies (Industrial Workers of the World - IWW), le grand syndicat de tendance anarcho-syndicaliste, à cette époque encore très présent dans les ports chiliens. Bien évidemment, depuis cette date, des changements importants sont intervenus tant au niveau de l'activité portuaire mondiale que du point de vue de la physionomie politico-sociale du Chili. La dictature, avec les réformes de 1981, a mis fin au système qui régulaient les emplois publics portuaires. Par la suite, la politique de mise en concession des ports d'Etat à diverses holdings et la création de terminaux privés sous les gouvernements de la Concertation (1990-2010) ont aussi modifié profondément, et dégradé, les conditions de travail. Avec plus de 4 000 km de côtes, le pays dispose actuellement de 36 ports, dont 26 sont aux mains d'investisseurs privés et 10 sont contrôlés par l'Etat (mais livrés à l'appétit vorace des concessionnaires privés). Matte, Lucksic, Von Happen, Claro : les noms - et le portefeuille - des familles capitalistes les plus puissantes du Chili (et du cône sud) résonnent dans la plus grande partie de l'activité portuaire, en alliance avec d'immenses groupes transnationaux. Car si la rentabilité des ports n'est pas toujours extraordinaire, les détenir signifie posséder un pouvoir considérable : cela revient à dominer les flux commerciaux d'une nation et à contrôler le processus d'acheminement des produits de ces mêmes entreprises tentaculaires.

De là, l'obsession des « propriétaires du Chili » [3], de la Chambre maritime et des politiciens : neutraliser, réprimer et, quand c'est possible, « acheter » les responsables des puissantes organisations syndicales portuaires. Le niveau de violence contre ces organisations a été exemplaire lors des derniers conflits menés par l'UPCH : les interventions policières et la militarisation des ports (dont la « sécurisation » est assurée par la Marine) ont fait des dizaines de blessés au cours des trois dernières années.

Ce fut particulièrement le cas contre le syndicat numéro 2 du Port d'Angamos (principal port exportateur de cuivre du pays), situé à Mejillones et administré par Ultraport, entreprise propriété de Von Happen, patron fièrement pinochetiste... A Angamos, après d'intenses mobilisations durant toute l'année 2013 et presque un mois de grève entre décembre 2013 et janvier 2014, avec le soutien solidaire de toute l'Union portuaire, le syndicat a été littéralement détruit et ses dirigeants licenciés, faute d'une lecture adéquate du rapport de forces. Récemment, c'est à Puerto Central (San Antonio), concession liée au groupe Matte, que la direction a profité des dissensions existant entre l'ancien porte-parole national de l'UPCH, le « caudillo » Sergio Vargas et Diego Silva, président de la Fédération des travailleurs de Costanera Espigón (une concession portuaire voisine), pour diviser les travailleurs (et finalement marginaliser définitivement Vargas au sein du port).

Depuis quatre ans, les nombreuses mobilisations de l'UPCH ont néanmoins réussi à faire trembler les classes dominantes, tout en représentant une critique envers l'attitude de conciliation d'organisations syndicales telles que la COTRAPORCHI (Confédération des travailleurs portuaires du Chili) ou encore la direction de la CUT (Centrale unique des travailleurs), principale confédération syndicale du pays, dirigée par des militant-e-s PC, PS et DC. En août 2011, l'UPBB avait d'ailleurs refusé de soutenir la grève nationale appelée par la CUT, en précisant que « la centrale n'a jamais défendu, ni soutenu, les demandes réelles des travailleurs du pays, puisque cette institution n'a fait que servir tous les gouvernements post-dictature, qui l'ont utilisée à leurs propres fins ».

Les grèves successives, les actions de boycott des cargos, le blo-

cage des entrées des ports ou les grèves solidaires de l'Union ont entraîné la perte de millions de dollars pour les actionnaires des entreprises liées à l'import-export. La mobilisation qui a duré 22 jours début 2014, afin d'exiger le droit à une demi-heure de pause-repas (toujours pas reconnu à cette date!), aurait représenté une perte de 180 millions de dollars par jour, selon la Chambre nationale du commerce.

C'est justement la force de cette unité dans la diversité, de syndicat à syndicat, de port à port, de territoire à territoire, qui a porté ses fruits en obligeant le gouvernement de Piñera (droite, 2010-2014) à mettre en route une « loi courte » octroyant pour tous les ports une prime compensatoire pour les pause-repas (une mesure rétroactive représentant pour chaque salarié un gain de 750 000 pesos, environ 1 100 euro, par année travaillée) [4]. Cet accord, arraché de haute lutte, a finalement été repris et confirmé par l'actuel exécutif, et la ministre du travail, Javiera Blanco, a aussi promis de présenter une loi destinée à « améliorer et moderniser les conditions de travail » des dockers.

Bien évidemment, ne serait-ce que sur un plan strictement catégoriel, il reste encore beaucoup à conquérir, en commençant par un salaire national unique. Car si dans certains ports du nord, le « tour » de travail est payé 36 000 pesos (environ 50 euros), dans d'autres ports il ne rapporte que 14 000 pesos (20 euros) pour une tâche équivalente. L'immense majorité des 8 000 travailleurs maritimes et portuaires est composée d'ouvriers précaires et intérimaires, effectuant des tours de 7 h 30, parfois plusieurs par jour, en tant que gratiers, arrimeurs, manutentionnaires, caristes, empaqueteurs et autres tâches... Même s'ils revendiquent leur « liberté », ces salariés dits « éventuels » sont en permanence à la merci des fluctuations du marché mondial, ainsi que des produits nationaux de saison, pour pouvoir subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles.

Les enquêtes confirment aussi la dangerosité de ce travail. Chaque année, on compte des blessés graves et des morts sur les quais des ports. Pour mieux se défendre et gérer collectivement les tours de travail, certains syndicats ont réussi à maintenir - ou parfois à restaurer - la fameuse « nommée » (*nombrada*). Ce système permet une gestion des tournées par métiers, exclusivement sous contrôle du syndicat qui « nomme », selon une liste rotative de titulaires et de suppléants, établie en assemblée, qui doit aller travailler tel jour en fonction de la demande du moment. Il s'agit d'une forme originale d'auto-administration de la distribution du travail (sans que les directions des entreprises ne puissent intervenir) et de renforcement du pouvoir syndical.

Ce système qui existe dans plusieurs ports de par le monde peut évidemment favoriser tout type de clientélisme s'il n'est pas organisé démocratiquement. Mais sous le contrôle permanent de l'assemblée des travailleurs, il constitue une arme puissante en leur faveur, d'ailleurs constamment dénoncée par la presse conservatrice et les organisations patronales comme « atteinte à la libre entreprise ». Pour Nelson Francino, président de la Fédération des travailleurs portuaires d'Iquique, il n'y a aucun doute : « nous n'allons jamais renoncer à la "nommée", c'est grâce à elle que nous avons progressé, gagné davantage de force ; et, de plus, nous nous engageons en faveur d'une gestion transparente et juste des attributions des tours de travail, régulée par une personne élue et ses collaborateurs, à tour de rôle ».

La réforme du travail du gouvernement Bachelet : « un crime contre le syndicalisme »

Mais une caractéristique peut-être encore plus significative, en ces temps de perte des identités de classe et d'individualismes exacerbés, est que l'Union portuaire ne se mobilise pas seulement pour ses revendications immédiates ou salariales. Depuis sa création,

ses dirigeants insistent et sensibilisent leurs bases pour se solidariser activement avec d'autres luttes de salarié-e-s (en particulier ceux des entreprises forestières et les mineurs de cuivre), mais aussi avec le mouvement étudiant (avec même des blocages de ports en solidarité avec le « printemps étudiant » de 2011, fait inédit depuis la fin de la dictature), ou encore avec le mouvement « Non aux fonds de pension » (contre le système de retraite par capitalisation généralisé sous Pinochet).

L'UPCH demande aussi la nationalisation des ressources naturelles et la récupération du cuivre (première réserve mondiale) et soutient l'idée d'une assemblée constituante pour mettre fin à la constitution autoritaire de 1980, instaurée sous la junte militaire et jamais abrogée depuis. Cette appréhension globale – et clairement politique – de l'engagement syndical considère que lutter pour des droits immédiats signifie nécessairement combattre également le capitalisme néolibéral et créer les conditions d'une articulation des salarié-e-s et des opprimé-e-s bien au-delà des ports.

De là, l'effort constant afin d'essayer de réunir dans des fronts communs les différents syndicats des secteurs stratégiques de l'économie chilienne. C'est ainsi que le 17 mars 2015, des dirigeants de l'Union portuaire venus de tout le Chili se sont réunis à Santiago avec la Confédération des travailleurs du cuivre (CTC), les fédérations syndicales forestières, des syndicalistes de la construction, du transport et la Fédération des syndicats des travailleurs de la télévision (FetraTV), afin de rendre public leur rejet du projet de réforme du code du travail qui était voté le même jour par la commission de travail de la Chambre des députés.

Cette réforme, si elle acte effectivement quelques avancées en termes de droit syndical élémentaire, introduit de nouvelles régressions et surtout valide l'esprit et la lettre du code du travail de 1979 (dont, entre autres, l'interdiction de toute négociation collective par branche et un droit de grève totalement atrophié). Pour Manuel Ahumada (président de la CTC), le défi est de forger un « espace d'articulation » capable de « générer une action syndicale à la disposition de tous les travailleurs ».

Le même jour, et malgré une certaine frustration suite à une rencontre qui n'avait pas débouché sur un accord concret pour engager les mobilisations dans l'attente du calendrier parlementaire, l'UPCH a démontré à nouveau sa capacité d'action, en organisant une courte « grève d'avertissement » dans plusieurs ports contre une réforme qualifiée par Gabriel Rebolledo (UPBB) de « recul important pour les travailleurs ». Cette grève fut suivie, la même semaine, de diverses actions de la part des travailleurs de la construction, des chauffeurs et ouvriers forestiers, sans pourtant déboucher sur une grève nationale en coordination avec la puissante CTC (dirigée par le PC), comme l'Union le souhaitait initialement.

Pas démoralisés pour autant, les membres de l'UPCH continuent à appeler à la mobilisation, et ce parfois jusqu'au volontarisme. Ainsi, à l'issue de son congrès national de juin dernier, constatant la « crise de représentativité du parlement » empêtré dans de nouveaux cas de corruption et le caractère régressif des réformes du gouvernement, l'Union annonçait en fanfare une « paralysie prolongée » de tous les ports du pays « jusqu'à ce que soient éliminés tous les points qui font de la proposition de réforme [du code du travail] un bâillon contre le monde syndical ». Un défi de taille, alors que le projet est prêt d'être voté et que l'exécutif bénéficie non seulement d'une confortable majorité de gouvernement, mais aussi du soutien (critique) de la CUT.

Finalement, le 5 juillet, la veille du début de l'épreuve de force, les dirigeants des dockers ont accepté de mettre cette mobilisation nationale en suspens suite à la proposition du ministère du travail de les recevoir à nouveau, au grand dam d'une partie de la base, prête à en découdre. Il semble pourtant que ce recul prudent soit

aussi dû à la compréhension que, cette fois, de nombreux ports ne seraient pas en capacité de tenir longtemps en grève, alors que de vastes secteurs des travailleurs et du mouvement social restent encore paralysés ou peu organisés : la répression syndicale [5], la précarité du quotidien néolibéral et l'absence, à ce jour, d'alternative concrète à gauche dans une perspective anticapitaliste large continuent de peser...

Selon Sergio Parra, trésorier du syndicat des arrimeurs de San Vicente et fondateur du bulletin portuaire El Chanco en Goma : « ceci est le début de la lutte, aujourd'hui sont réunis ceux qui ont réellement le pouvoir de mobilisation. Nous ne voulons pas passer au-dessus des autres organisations existantes, nous souhaitons initier un chemin de mobilisation ascendante qui réussisse à stopper cette réforme du travail, un crime contre le syndicalisme. Nous sommes en état de mobilisation et nous devons nous rapprocher de toutes les organisations syndicales (secteur public, commercial, industriel, etc.), de tous ceux qui vont être affectés par cette réforme. Parallèlement, en tant qu'Union portuaire nous allons continuer à nous renforcer ».

En regardant en arrière et en faisant un premier bilan de ses années de militantisme syndical, José Agurto fait remarquer que quoiqu'il arrive, les dockers ont toujours su dépasser les limites de la légalité et d'un code du travail illégitime car décrété en 1979, en plein terrorisme d'Etat (et accepté par la suite avec quelques modifications par les gouvernements élus) : « je crois que les grandes conquêtes que nous avons obtenues ces 14 dernières années ont toutes été illégales. Et c'est pour cela que nous avons gagné le respect des patrons et des gouvernements en place. Avec toutes les richesses qui passent entre nos mains, nous n'avons pas à être "légaux", mais simplement à maintenir notre unité. Tant que nous réussirons à maintenir notre unité en tant que travailleurs, rien ne pourra nous faire plier. »

Franck Gaudichaud

Texte publié initialement en français sur le site du NPA [6] et en espagnol dans la revue *Punto Final* (Santiago de Chile), n° 825 d'avril 2015.

Publié sur TDL le 25 novembre 2015

[notes]

1. Les gouvernements de la « Concertation » regroupant PS, DC et partis du « centre », ont dirigé l'exécutif de la sortie de la dictature en 1990 jusqu'à 2010. Pour une lecture critique de l'actualité politique chilienne, voir l'entretien « Chili : luttes sociales et processus constituant » publié dans *l'Anticapitaliste Hebdo*, n° 295, en juin 2015 (www.npa2009.org/idees/le-chili-apres-les...).
2. Le pays possède les premières réserves au monde de cet « or rouge », qualifié par Salvador Allende de « salaire du Chili » lorsque son gouvernement nationalisa – en 1971 – la ressource, alors majoritairement aux mains d'entreprises états-uniennes.
3. Le Chili est l'un des pays plus les plus inégalitaires au monde : une poignée de « grandes » familles (Lukasic, Paulmann, Saieh, Matte, Piñera, Angelini) domine sans partage tous les champs sociaux et figure parmi les 500 plus riches de la planète.
4. Le salaire minimum est de 241 000 pesos (335 euros) et 75 % des salarié-e-s gagnent moins de 400 000 pesos nets (soit 555 euros).
5. Le 24 juillet 2015, un salarié de CODELCO (entreprise publique du cuivre), membre de la CTC, organisation alors en pleine mobilisation au niveau de la mine El Salvador, a été assassiné par balle par les forces spéciales de gendarmerie (Carabineros), sans que le ministre de l'intérieur ne soit inquiété, ni même écarté par la présidente Bachelet. Cet assassinat fait suite aux dures répressions qu'a vécues le mouvement étudiant depuis le début de ce gouvernement.
6. <https://npa2009.org/idees/union-portuaire-du-chili-plus-jamais-seuls>

24. 2.

LES SALARIÉS DE LA PIZZERIA LA MAMMA EN ONT ASSEZ DE SE FAIRE ROULER DANS LA FARINE

La patronne de la pizzeria La Mamma n'aurait jamais dû fermer son restaurant quinze jours en août : ses cinq salariés, algériens et tunisiens sans papiers, en ont profité pour aller voir la CGT !

Depuis le 1^{er} octobre, ils occupent le restaurant.

Ils veulent que leur patronne déclare la totalité de leurs heures de travail et soutienne leur demande de régularisation.

Habituellement, la pizzeria La Mamma est ouverte sept jours sur sept. Dans ce restaurant proche de la gare Montparnasse, à Paris, les salariés travaillent six, voire sept jours par semaine. Tunisiens et Algériens, ils sont tous sans-papiers. En août, la direction a décidé de fermer pendant quinze jours pour travaux. Grâce à cette fermeture, Hassen, 26 ans, qui travaille ici comme serveur, a enfin pu se rendre à la permanence « Travailleurs sans papiers » de la CGT Paris, qui a lieu tous les lundis à l'union locale du 19^e arrondissement. Comme plusieurs de ses collègues, il avait demandé à plusieurs reprises à sa patronne, Soheila Mohebbi, de remplir le formulaire nécessaire à une demande de régularisation. Elle avait refusé, pour lui comme pour les autres. Il lui avait aussi demandé plusieurs fois d'être déclaré pour l'ensemble des heures qu'il effectuait. « Elle me répondait qu'elle ne pouvait pas, que ça ferait trop de charges. » Face aux refus répétés, il parvient à convaincre ses collègues : ils décident d'occuper leur entreprise pour obtenir leur régularisation, une mise en conformité de leurs fiches de paie et une révision de leurs contrats de travail. « On veut continuer notre travail, qu'elle nous déclare normalement, avoir nos congés normalement », explique Hassen.

Jeudi 1^{er} octobre, le jour du déclenchement de la grève, Hassen et ses collègues Saïd, Aymen C., Aymen M. et Mohamed Kamal sont venus travailler à 10 heures, comme d'habitude. Tandis qu'ils enfilaient leurs tenues de travail, préparaient la garniture des pizzas et mettaient le couvert, un groupe d'une cinquantaine de personnes se retrouvait à la station de métro voisine. Il y avait là des représentants de différentes structures de la CGT : Marilyn Poulain, de l'union départementale de Paris, Rémi Picaud de l'union syndicale Commerce, Distribution, Services, et une quarantaine de grévistes sans papiers des Yvelines, tous syndiqués à la CGT. Ibrahim, porte-parole du collectif en lutte depuis le 10 juin, expliquait ainsi : « On a constitué un collectif de travailleurs sans papiers pour obtenir la régularisation en partant sur des bases de solidarité entre nous. Là, on a entendu que Paris mène une bagarre avec la restauration. Alors on est venu les soutenir. » À 11 h 30, avant l'arrivée des premiers clients, c'est ce groupe qui est entré dans le restaurant, avec banderoles, autocollants et drapeaux de la CGT.

60 heures par mois ou 60 heures par semaine ?

D'après son contrat, Hassen travaille ici comme plongeur. Dans un restaurant, le plongeur est souvent le dernier arrivé, celui qui ne connaît pas encore le fonctionnement du restaurant. Mais dans les faits, Hassen fait un travail de serveur : « Je fais tout : je tiens le bar, je prends les commandes, je sers, je nettoie les vitres, je nettoie les banquettes. Hier, j'ai fait 75 couverts tout seul. » Dans sa gestion des commandes, Hassen doit prendre en compte la géographie particulière de la pizzeria. Ici, il y a deux lieux de préparation distincts : à l'entrée de la salle de restaurant, le coin où sont préparées les pizzas ; à l'étage, la cuisine, où sont préparés les autres plats, les salades, les desserts. Une fois la commande prise, Hassen doit évaluer les temps de préparation

et de cuisson de manière à ce que tous les convives d'une même table puissent manger en même temps : si une table commande 4 pizzas et 2 plats, il commande immédiatement les pizzas à son collègue pizzaiolo posté à l'entrée du restaurant, et classe cette commande « à suivre » pour ses collègues qui officient en cuisine, de manière à pouvoir apporter pizzas fumantes et plats chauds en même temps. Deux conclusions s'imposent : 1/ Hassen ne fait pas un travail de plongeur. 2/ Il connaît le fonctionnement du restaurant. Son frère aîné, Aymen, lui aussi salarié de la pizzeria, est déclaré comme commis de cuisine, alors qu'il travaille comme cuisinier. Quatre des cinq grévistes effectuent ainsi un travail qui correspond à une qualification supérieure à celle qui figure sur leur contrat.

Toujours d'après son contrat, Hassen travaille 60 heures par mois. Mais dans les faits, il travaille plutôt 60 heures par semaine. Il est arrivé ici en novembre 2011, après avoir répondu à une annonce trouvée sur internet. Au départ, il n'était pas déclaré. Ce fut aussi le cas de ses collègues : tous ont commencé par une période de travail au noir, la patronne du restaurant faisant valoir qu'ils n'étaient pas formés. Mohamed Kamal, algérien, qui travaille ici depuis septembre 2014, explique ainsi : « Pour moi au début, c'était comme un stage. Je n'étais pas bien payé parce que je ne connaissais pas le travail. Mais maintenant je connais tout. » Après quelques mois de travail non déclaré dans la pizzeria, les salariés signent un CDI. Hassen a signé le sien en janvier 2012. Son contrat mentionnait alors qu'il devait effectuer 20 heures par mois. C'est suite à un contrôle de l'inspection du travail que Souhaïla Mouhibi a porté son temps de travail officiel à 60 heures par mois. « Elle les déclare très partiellement pour éviter d'être prise la main dans le sac », explique Marilyn Poulain, de la CGT Paris, habituée des grèves de travailleurs sans papiers depuis 2006. De faux plannings sont même affichés en cas de contrôle de l'inspection du travail. « Quand j'ai commencé à travailler ici, commente Mohamed Kamal, la patronne m'a fait un petit planning, avec les heures officielles écrites sur mon contrat : "Si les inspecteurs du travail viennent, tu dis que tu fais une heure le samedi, deux heures le dimanche." » Des horaires qui paraissent peu compatibles avec le fonctionnement d'un restaurant. Serveurs et cuisiniers travaillent de 10 h 00 à 14 h 30 et de 18 h 00 à 23 h 00, soit 9 heures par jour. Le restaurant est ouvert tous les jours, ce qui fait un total de 63 heures de travail par semaine. Les salariés sont en moyenne quatre pour assurer le service (deux cuisiniers, deux serveurs). Cela représente donc 252 heures travaillées par semaine. C'est l'équivalent de plus de sept temps pleins.

Les salariés reçoivent une partie de leur salaire en chèque (la partie déclarée) et une partie en espèces (la partie non déclarée). Aymen C., le frère d'Hassen, travaille ici depuis le début de l'année 2013. Son contrat annonce 121 heures mensuelles. Chaque mois, il touche un chèque de 422 euros. Et, en liquide, 25 euros par service effectué. Chez La Mamma, les jours d'absence ne sont pas payés : les quinze jours de fermeture du mois d'août n'étaient pas des congés payés, mais des congés sans solde.

Dès les premières minutes de l'occupation, Mme Mohebbi nie être au courant de la situation administrative de ses salariés : « *Ils m'ont menti, ils m'ont fourni de faux papiers. C'est toujours les personnels qui ont tous les droits. Je fais 60 heures par semaine ! Et moi quels sont mes droits ? C'est moi qui suis victime là-dedans.* » Pour Marilyn Poulain, cette version des faits semble peu probable : « *Qu'il y ait un plongeur sans papiers dans un restaurant, ça arrive, on est habitués. Mais que tous les salariés soient sans papiers, non, ça n'est pas un hasard.* » Plusieurs salariés témoignent ainsi du fait que leur patronne leur a demandé de lui fournir de fausses cartes d'identité française. Mohamed Kamal explique ainsi : « *Elle m'a demandé une fausse carte d'identité française parce qu'elle avait peur des contrôleurs. Ça m'a coûté 100 euros.* » Hassen abonde dans son sens : « *Hier, il y a eu un contrôle de l'inspection du travail. Le soir, elle m'a demandé de rapporter une fausse carte française. Parce que ça la couvre : elle n'est pas obligée de faire les démarches auprès de la préfecture.* » Depuis juillet 2007 en effet, les employeurs qui souhaitent embaucher un étranger extra-communautaire doivent envoyer une reproduction des papiers présentés à la préfecture pour vérification. Si, les premiers mois, les préfectures ont enregistré un certain nombre de faux titres de séjour, entre le deuxième semestre 2007 et le premier semestre 2009, le nombre de faux a chuté de 75 % [1]. Baisse de l'emploi de sans-papiers ou invention de nouvelles stratégies de contournement ? Des situations comme celles du restaurant La Mamma font pencher en faveur de la seconde option. Pour contourner le dispositif, il suffit au salarié, éventuellement à la demande de l'employeur, de présenter une fausse carte d'identité française ou même d'un pays européen pour que la vérification n'ait pas lieu d'être. Un commercial d'une agence d'intérim expliquait ainsi en 2010 : « *Tu sais ce qu'on prend maintenant ? On prend des Brésiliens, avec des fausses cartes portugaises. C'est moins chiant.* » En cas de contrôle, l'employeur peut ainsi prétendre ne pas être au courant et reporter le poids de la fraude sur son salarié.

Concernant la situation des salariés de La Mamma, Marilyn Poulain dénonce une situation d'« *abus de vulnérabilité de sans-papiers, qui, parce qu'ils sont sans-papiers, s'estiment sans droits. Mais nous, syndicalistes, on sait qu'ils ont les mêmes droits que les autres. La loi est perverse : pour prétendre à un titre de séjour, il faut pouvoir justifier de plusieurs années de présence en France. La loi crée elle-même cette réserve de travailleurs à la merci du patronat.* »

Grèves, occupations, régularisations : les travailleurs sans-papiers en lutte

Depuis 2006, des milliers de sans-papiers ont occupé leur lieu de travail pour obtenir leur régularisation. Les premières grèves, comme celle de la blanchisserie industrielle Modeluxe dans l'Essonne ou du restaurant Buffalo Grill de Viry-Chatillon, ont eu lieu en réaction à des menaces de licenciement imminentes. Puis l'article 40 de la loi sur l'immigration du 20 novembre 2007 a introduit la possibilité de régularisations « exceptionnelles » pour des sans-papiers titulaires d'un contrat de travail dans un secteur déclaré en difficulté de recrutement sous réserve que leur employeur s'engage à continuer à les faire travailler. Frédéric Lefebvre, alors porte-parole de l'UMP et auteur de cet amendement, expliquait ainsi : « *Je me suis battu pour que les entreprises soient les interlocuteurs des préfectures. Je voulais contourner les associations qui dévoient les procédures afin de régulariser un maximum de personnes* [2]. » Cet amendement a pour but de tirer d'affaire des employeurs pris sur le fait. Si les patrons gagnent le nouveau pouvoir de parrainer la régularisation de leurs salariés, ils deviennent en même temps les destinataires potentiels d'une revendication qu'ils ne peuvent éluder puisqu'ils ont en partie le pouvoir de la satisfaire. Si les métiers concernés par cette nouvelle disposition ne sont pas ceux habituellement exercés par les

sans-papiers, plusieurs syndicats, CGT en tête, s'en saisissent pour tenter de l'étendre aux travailleurs sans papiers.

Restaurant de la Grande Armée, Chez Papa, Veolia, Quick... à partir de 2007, les enseignes sont nombreuses à être concernées par des grèves de salariés sans papiers qui travaillent ici depuis des années, en CDI, possèdent des feuilles de paie, et à qui il ne manque qu'un papier : une carte de séjour en règle. Des occupations ont aussi lieu dans des entreprises du nettoyage, du BTP. En avril 2008, ce sont 300 travailleurs qui se mettent en grève simultanément dans seize entreprises de la région parisienne. Ces grèves mettent en lumière le fait que ces travailleurs occupent des emplois dits « non-qualifiés », mais le fait qu'ils y demeurent par obligation leur confère paradoxalement une expérience professionnelle dont d'autres salariés, plus mobiles, ne disposent pas. La revendication unique est un soutien de l'employeur à la régularisation.

Le rapport de force permet d'obtenir des régularisations. Mais dès que les occupations cessent, le robinet des régularisations se tarit. Les militants syndicaux ou associatifs qui s'occupent de constituer les dossiers de demandes de régularisations sont noyés sous la papesse alors même que le fait de remplir toutes les conditions demandées ne garantit plus un traitement favorable. C'est pour cette raison qu'onze organisations syndicales et associatives relancent une vague de grèves à l'automne 2009, selon des modalités qui permettent d'inclure les travailleurs sans papiers dont les formes d'emploi sont les plus éloignées du CDI.

Le 12 octobre 2009, 1 300 travailleurs sans papiers répartis sur 29 sites franciliens se déclarent en grève. L'idée est cette fois d'occuper des lieux symboliques de l'emploi des sans-papiers et représentatifs d'un secteur d'activité dans son ensemble. Les intérimaires occupent ainsi trois agences d'intérim proches de la gare Saint Lazare. S'ils n'ont pas travaillé précisément pour ces trois agences d'intérim, ils travaillent cependant depuis des années pour plusieurs agences et pour plusieurs donneurs d'ordre. Les travailleurs du bâtiment occupent la Fédération Nationale des Travaux Publics, etc. Ces lieux d'occupation sont conçus comme des lieux ouverts, susceptibles d'accueillir de nouveaux grévistes. En décembre 2009, ce seront plus de 6 000 travailleurs sans papiers qui auront rejoint le mouvement qui représente la première grève massive et coordonnée de travailleurs intérimaires, isolés dans leur PME, au noir, licenciés. Là aussi, la grève permet d'obtenir des régularisations, mais, en l'absence de texte contraignant, les pouvoirs publics freinent ou empêchent les régularisations de travailleurs sans papiers en jouant de la faible reconnaissance institutionnelle de leurs formes d'emploi « atypiques ».

Ainsi il aura fallu l'an dernier pas moins de 10 mois d'occupation aux 18 coiffeuses sans papiers du 57 boulevard de Strasbourg à Paris pour obtenir une autorisation provisoire au séjour leur permettant d'être embauchées légalement. Ces femmes récemment arrivées en France étaient employées sans contrat, en dehors de tout cadre légal. Elles avaient pris contact avec la CGT Paris parce qu'elles n'étaient pas payées. Elles voulaient donc au départ simplement pouvoir toucher le salaire annoncé par le gérant du salon. C'est chemin faisant que la revendication d'une régularisation a vu le jour.

C'est aussi pour mettre un terme à leur situation de travail dissimulé que les employés de La Mamma ont pris contact avec le syndicat. Le premier communiqué de la CGT concernant l'occupation de la pizzeria « *exige la régularisation des salariés sans-papiers, le respect du droit du travail pour tous, l'ouverture de discussions avec le ministère du Travail pour la régularisation des salariés sans-papiers contraints au travail dissimulé, l'égalité des droits entre salariés, qu'ils soient français ou étrangers !* »

Quant aux intérimaires du collectif des Yvelines, venus soutenir les grévistes de la pizzeria, ils continuent à élargir leur champ d'action. Tout en menant des négociations avec la préfecture des

Yvelines, Adecco, Randstadt et Manpower pour la régularisation de ses membres, le collectif a étendu son action aux secteurs du nettoyage, en se rendant le 3 septembre à la Fédération des entreprises de propreté (FEP), à Villejuif (Val-de-Marne). Depuis le 1^{er} octobre, il s'attaque désormais au secteur de la restauration. Son porte-parole, Ibrahim, explique : « On va contacter les syndicats du patronat de la restauration. Si vous ne voulez pas qu'il y ait de grèves, il faut régulariser. On va tout doucement vers le travail au noir. Le nettoyage, la restauration et le BTP sont trois secteurs où il y a toujours du travail au noir. » Sur sa liste des membres du collectif, Ibrahim pointe les présents. Une autre équipe les relaiera à 19 heures pour passer la nuit dans le restaurant. Francine Blanche, de la direction confédérale, et des représentants des unions locales CGT du 5^e et du 4^e arrondissement, passent pour faire part de leur soutien.

Devant la pizzeria, la banderole héritée des coiffeuses du 57 boulevard de Strasbourg barre la vitrine : « *Nous sommes des travailleurs de France. Traite des êtres humains, travail dissimulé, exploitation... ça suffit !* »

Lucie Tourette

Publié sur TDL le 5 octobre 2015

[notes]

1. Rapport public « *Les orientations de la politique d'immigration* » Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, décembre 2009.
2. *Liaisons sociales magazine*, septembre 2008.

24. 3.

«IL FAUT DÉMANTELER L'INDUSTRIE DES BAS SALAIRES !».

Retour sur le mouvement Fight for \$15

Aux Etats-Unis, l'émergence des fast-foods a supposé d'appliquer au secteur de la restauration les principes du taylorisme : segmentation des tâches, nivellement des compétences des employés et bien sûr casse des salaires.

Le mouvement Fight for \$15 essaie d'inverser ce processus historique.

A partir d'une revendication salariale minimale, il développe une critique maximale de cette organisation économique, s'attaquant à ce qui a rendu possible le développement des Mc Do et consorts.

Il y a trois ans, personne ne prenait au sérieux la campagne Fight for \$15 dont les revendications (15 dollars de l'heure et un syndicat) semblaient utopiques. Pourtant, le résultat est là. Le mouvement a pris de l'ampleur, les revendications se sont imposées dans le dialogue social : il faut augmenter les bas salaires. Un peu partout dans le pays, l'idée d'un salaire minimum à 15 dollars a fait son chemin. À Seattle, San Francisco et Los Angeles, le combat est gagné. Washington DC soumettra l'idée au vote populaire en 2016. L'État de New York a été le premier à étendre le principe d'un salaire minimum dans la restauration rapide à l'ensemble de l'état.

Les employés de la restauration rapide ne sont pas les seuls à bénéficier des retombées de la campagne FF15. Ainsi, les personnels de l'Université de Californie ont vu leurs salaires augmenter tandis que d'autres travailleurs (aides à domicile, personnels urgentistes) s'inspirent également de cette expérience. Fin août, le National Labor Relations Board a pris une décision historique : les entreprises-mères sont désormais passibles de poursuites en cas de violations du code du travail commises par leurs franchises. Une décision qui va sans doute faciliter la convergence des luttes entre les travailleurs précaires.

Mais l'impact du mouvement n'est pas uniquement financier. Il a fait naître de grands espoirs en ouvrant le débat sur le statut social et les droits des travailleurs. Les travailleurs ont su s'organiser et adopter des stratégies de lutte originales et cette lutte a donné une énergie nouvelle au mouvement syndical, qui a su se doter d'une véritable base sociale. Des millions de travailleurs ont réalisé qu'il était inacceptable de voir les inégalités s'accroître et la charge de travail augmenter en échange de salaires de misère. Selon le magazine Fortune [1], « *partout dans le pays, la lutte pour un salaire de 15 dollars est devenu*

le cheval de bataille des travailleurs précaires. Par le passé, chaque centime était âprement négocié par les syndicats face à un employeur unique. Fight for \$15 est quant à lui un véritable mouvement social, héritier des mouvements de 2008 et de Occupy Wall Street, qui dépasse les frontières géographiques et réunit des travailleurs de différents secteurs. »

La campagne Fight for \$15 ne représente pas uniquement une lutte pour l'augmentation des salaires mais contre un modèle de travail précaire qui structure la vie de millions d'Américains. En dressant les travailleurs contre l'industrie de la restauration rapide et en médiatisant cette lutte, FF15 est un véritable affrontement de forces qui se sont construites pendant des décennies. Pour comprendre les enjeux de la campagne Fight for \$15, il faut revenir sur l'histoire de l'industrie du fast-food. Et pour cela, quoi de mieux que son exemple le plus emblématique : McDonald's ?

Quand l'industrie de la restauration rencontre le taylorisme

Tout commence dans les années 1940, au Sud de la Californie. Des baraques à burgers, offrant des menus variés, essaient un peu partout. Il y en a pour tous les goûts. Des employés nommés « *car hops* » vont livrer la nourriture aux voitures qui passent. Les baraques attirant une clientèle majoritairement masculine, ces « *car hops* » sont une main d'œuvre jeune et féminine.

L'un des frères McDonald est un fervent admirateur du modèle tayloriste de travail à la chaîne. Il cherche à se distinguer au sein de la compétition qui fait rage. Passant au crible leur petite affaire, ils notent de nombreuses défaillances : l'inefficacité, le coût élevé de la main d'œuvre, l'indiscipline des travailleurs, l'importance du turnover

et la base limitée de clients. En 1948, ils décident donc de fermer leur magasin pendant trois mois, afin de créer des chaînes de travail plus efficaces et plus répétitives. La carte est allégée, passant de 25 à 9 menus standards, qui peuvent être préparés rapidement. Les prix sont divisés par deux. Plus de « *car hops* » mais un magasin en dur. Les employées femmes – qui, selon eux, attirent les jeunes voyous – sont remplacées par une main d'œuvre exclusivement masculine.

Mais le changement le plus radical, c'est l'installation dans chaque restaurant d'une chaîne de préparation des hamburgers, pensée sur le modèle de la ligne d'assemblage. Le processus de production est divisé en de minuscules tâches répétitives, entraînant une déqualification du travail et un transfert des compétences vers les managers. Peu formés, peu rémunérés, les travailleurs deviennent interchangeables et plus faciles à contrôler. Le tout afin d'augmenter le rythme et le volume de production.

Les frères McDonald espèrent attirer de nouveaux clients. Ce n'est pas un vœu pieux. Lorsque les restaurants réouvrent leurs portes, les clients accourent vers ces fast-foods qui servent de la nourriture simple et prévisible, dans un environnement familial.

D'abord appelé le « service rapide » (*Quickie Service*), puis « fast-food », le système se répand rapidement partout aux États-Unis et ailleurs. Aujourd'hui, chaque fois qu'on va au McDo, on contribue à assurer la pérennité du système conçu par les frères McDonald il y a soixante-dix ans.

Des Mc Salaires

Chaque pan du modèle de la restauration rapide repose sur une donnée invariable : des salaires très bas – ou plutôt des travailleurs à qui l'entreprise peut verser de très bas salaires, en opérant un transfert de leur coût de subsistance vers d'autres travailleurs. Dans les années 1950, l'entreprise recrute des travailleurs adolescents. Pourquoi eux en particulier ? Selon Eric Schlosser, ils sont « *les candidats parfaits* » [2] pour ces emplois : d'une part parce qu'il s'agit d'une main d'œuvre moins coûteuse que les adultes ; d'autre part parce que « *du fait de leur inexpérience, ils sont plus faciles à contrôler.* » En outre, leurs familles peuvent prendre en charge le logement, la nourriture, les soins médicaux etc. « *Etant donné qu'ils vivent encore chez leurs parents, ils peuvent se permettre de travailler en échange de salaires qui ne permettraient pas à un adulte seul de survivre.* » Ce modèle de travail se développe pendant des décennies. Pour la direction de McDonald, ces petits boulots enseignent aux jeunes Américains l'habitude du travail bien fait, de la ponctualité, autant d'apprentissages nécessaires pour s'en sortir dans la vie. En fait d'exploiter des adolescents pour des salaires de misère, McDonald, dans sa grande magnanimité, leur offre une véritable opportunité !

Mais le succès de McDonald's repose également sur la diffusion d'un modèle local à travers un système de franchises. Au début des années 1950, Roy Kroc est un petit vendeur conservateur, à l'affût de la moindre opportunité de gagner de l'argent. Après une visite du McDonald's de San Bernardino, témoin de l'efficacité incomparable du système, il a une idée : ce modèle peut facilement être exporté. Kroc rachète alors les droits de franchiser McDonald's à ses propriétaires, avant de racheter toute l'entreprise. Il se met à promouvoir un modèle économique à trois branches : « *le tabouret à trois pieds* ». L'entreprise-mère, les fournisseurs et les entreprises franchisées ont chacun un rôle bien défini, qui permet à chaque pied de faire du profit. L'idée est brillante : ainsi, l'entreprise-mère maintient un contrôle serré sur ses franchises, qui délèguent les risques à d'autres en engrangeant des profits. Les échelles de production sont encore plus grandes et l'entreprise-mère peut effectuer des prélèvements à taux fixe sur les profits des entreprises franchisées. Le tout sans cesser de se présenter comme une entreprise locale, nostalgique, familiale...

Mais tous les récits consacrés au succès des frères McDonald's ignorent le quatrième pied du tabouret, celui qui soutient tout l'édifice : les travailleurs précaires qui constituent plus de 90% du personnel de McDonald's.

Des McJobs à l'époque du néolibéralisme

Dans les années 1970, le système du tabouret à quatre pieds commence à porter ses fruits. En 1960, on compte 250 McDo, contre 3 000 en 1973. Le chiffre d'affaires dans la restauration rapide connaît une croissance de 20% par an dans les années 1970 puis de 10% dans les années 1980. Tandis que la culture du fast-food se développe, Kroc et ses associés poursuivent leurs efforts pour maintenir une partie de la classe ouvrière américaine dans la précarité.

Ce système fonctionne à merveille jusqu'aux années 1970. La croissance économique d'après-guerre, ainsi qu'un mouvement ouvrier fort, contribuent à la création d'emplois. À l'adolescence, les enfants du baby-boom cherchent des petits boulots dans la restauration rapide. Cependant, ce modèle d'emplois précaires reste marginal sur le marché du travail américain. La situation commence à changer dans les années 1970-1980. Le secteur tertiaire (notamment la restauration rapide et la grande distribution) est désormais le principal pourvoyeur d'emplois pour la classe ouvrière. Ces emplois précaires, parfois à temps partiel, donnant droit à peu de protection sociale, deviennent la nouvelle norme pour les travailleurs. Et à présent que ce sont les soutiens de famille et non plus les adolescents qui occupent ces emplois, McDonald's doit trouver de nouveaux moyens de faire en sorte que la société compense ces salaires de misère.

A partir de la fin du XX^e siècle, trois changements majeurs contribuent au glissement du modèle économique de la restauration rapide de la marge vers le centre du marché du travail américain. Tout d'abord, dans les années 1980, enhardis par la crise économique et par un climat politique conservateur, les employeurs commencent à s'en prendre directement à la classe ouvrière. Ils harcèlent les syndicats pour les forcer à faire des concessions, avant de s'attaquer directement au droit du travail. Les inégalités se creusent, les revenus nets s'effondrent. Commence alors une longue période de stagnation des salaires. L'augmentation de la productivité n'y change rien. Le salaire minimum continue de baisser, perdant jusqu'à 30% de sa valeur réelle dans les années 1980. Pourtant, des emplois continuent à se créer dans des secteurs comme la restauration rapide, où les salaires sont indexés sur le salaire minimum.

Dans les années 1970-1980, les entreprises n'hésitent pas à délocaliser vers des régions où la main d'œuvre est moins chère. Associées à une automatisation de plus en plus forte, ces délocalisations massives font baisser de façon significative le pourcentage d'emplois dans le secteur secondaire aux États-Unis. Ceux-ci sont remplacés par des emplois précaires, dans les services et la grande distribution (70% des emplois créés entre 1989 et 2000).

Par ailleurs, la stagnation économique des années 1970 met une pression supplémentaire sur les foyers modestes, conduisant de nombreuses femmes à faire leur entrée sur le marché du travail. Entre 1950 et 2000, 50 millions de femmes entrent sur le marché du travail américain. Et quels secteurs sont pourvoyeurs d'emplois créés sur mesure pour cette main d'œuvre féminine ? La grande distribution et la restauration rapide !

Voilà du pain béni pour l'industrie de la restauration. Dans les années 1970, cette industrie en plein essor a besoin de main d'œuvre. Les femmes – dont le salaire n'est qu'un complément à celui de leur mari – peuvent accepter des salaires de misère. Elles acceptent également plus facilement de travailler à temps partiel, afin de garder du temps pour les tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Au départ, Kroc avait interdit de recruter des femmes dans ses équipes. Mais, au milieu des années 1960, les entreprises franchisées

ont besoin de main d'œuvre. « *J'en ai ras-le-bol de faire les fonds de tiroir pour employer uniquement des hommes. Il vaut mieux employer la meilleure des femmes que le pire des hommes disponibles* », déclare le responsable d'une enseigne McDonald's dans l'Illinois. D'autres entreprises franchisées lui emboîtent le pas. Voilà Kroc mis au pied du mur. Mais celui-ci, en plus d'exploiter les travailleurs, est également un fiéffé sexiste : il impose de recruter des jeunes femmes « *plates* » pour ne pas distraire les hommes et interdit aux femmes qui ont « *des problèmes de peau* » de servir au drive. La machine est en marche. À la fin des années 1960, aucune femme ou presque ne travaillait dans la restauration rapide. Aujourd'hui, 65 % des employées de la restauration rapide sont des femmes, qui sont en majorité concernées par le travail précaire (56 %).

Comble de l'ironie, l'entrée des femmes sur le marché du travail consolide le modèle de la restauration rapide. Ces mères surmenées, qui disposent de peu de temps et d'argent, viennent se détendre dans les fast-foods, où la nourriture est bon marché. C'est l'avènement d'un nouveau modèle de consommation, conçu pour la classe ouvrière, celui des *Happy Meals* et des grands centres commerciaux. Enfin, pour comprendre cette recomposition de la classe des travailleurs précaires dans les années 1980-1990, il faut également tenir compte de la persistance des hiérarchies raciales. De puissants lobbies, soutenus par une partie de l'opinion publique, considèrent qu'il faut maintenir un contrôle social sur les Noirs et en faire une main d'œuvre précaire et sous-payée.

Avec le Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act de Bill Clinton, l'aide sociale est redéfinie : il n'est possible de toucher des prestations sociales que si on travaille. L'accès à l'aide sociale, en particulier pour les mères célibataires, dépend alors du fait de trouver et de garder un boulot mal payé. À cause de cette politique qui sert les intérêts capitalistes, des milliers d'Américains deviennent des travailleurs précaires : pour pouvoir bénéficier de l'aide sociale, il faut accepter des emplois précaires. La réforme menée par Clinton est louée par le monde des affaires et par la Chambre du Commerce, qui déclare qu'il s'agit là d'une « *réaffirmation de l'éthique du travail américaine*. »

Cette réforme de l'aide sociale consacre le règne des salaires bas, des emplois précaires sans perspective d'évolution, sans sécurité de l'emploi, sans protection sociale. Les travailleurs sont propulsés dans un monde où le travail est épuisant, où les règles sont incompréhensibles, où la vie quotidienne est marquée par l'instabilité. Un cauchemar pour les travailleurs, une aubaine pour les capitalistes. La réforme de l'aide sociale donne naissance à une nouvelle classe de dirigeants, qui dépense beaucoup d'énergie pour mettre au pas une nouvelle main d'œuvre et lui signifier qu'elle n'a aucun espoir de sortir de la pauvreté.

À cause de cette réforme, un flot de travailleurs précaires arrive sur le marché du travail, en majorité des mères célibataires. Alors qu'en 1992 seulement 51 % des mères célibataires travaillaient, en 2000 ce chiffre atteint 76 %. On sait pertinemment quel type de travail occupent ces mères célibataires : des petits boulots, dont les horaires changent d'une semaine sur l'autre, des emplois temporaires, précaires...

Obligées d'accepter des boulots précaires pour bénéficier de l'aide sociale, ces mères célibataires sont désormais pieds et poings liés. D'un côté elles doivent travailler à des horaires contraignants pour un salaire de misère. De l'autre, elles n'ont pas les ressources économiques suffisantes pour faire garder leurs enfants pendant qu'elles travaillent, parfois de nuit. Et les voilà de surcroît qualifiées de mauvaises mères par des politiciens et des employeurs qui parlent « d'opportunité », de « responsabilité » et de « valeurs familiales ».

On a une fois de plus la preuve que la grande distribution et la restauration rapide ont tout intérêt à faire fonctionner ce modèle. Les Américains pauvres ont besoin de chercher des McJobs et en échange, ils

survivent grâce à une aide sociale à laquelle ils n'ont droit que parce qu'ils occupent un emploi précaire. Pourquoi McDo donnerait-il un salaire convenable à ses employés puisque les contribuables paieront l'addition ?

Aujourd'hui, 56 % de l'aide publique locale et fédérale (soit environ 153 milliards de dollars par an) va à des foyers où les parents occupent des emplois précaires. Aide sociale et salaires de misère sont manifestement conçus pour aller de pair.

La « McWorking Class »

Ce sont ces travailleurs précaires qui sont au cœur de la campagne FF15. Tous ces facteurs – bouleversements économiques et politiques, agressivité des employeurs et politique réactionnaire – ont abouti à la création d'une manne de travailleurs que l'industrie de la restauration rapide peut exploiter à l'envi, sans jamais trahir l'idéal qui préside à sa création : c'est à la société de compenser les salaires de misère versés aux travailleurs. Ce schéma pourrait être appliqué à d'autres multinationales. Mais la restauration rapide doit servir d'exemple et présider à une augmentation du salaire minimum partout dans le pays.

Les opposants à la campagne Fight for \$15 arguent que les emplois dans la restauration rapide sont des « petits boulots d'ados ». Mais depuis la crise financière de 2008, les emplois précaires se sont multipliés. Environ 1 million d'emplois ont disparu dans les secteurs à forte rémunération contre 1,8 million d'emplois créés dans les secteurs à basse rémunération. Dans les années 1980, sur une dizaine d'employés, on comptait sept ou huit adolescents. Aujourd'hui, 70 % sont âgés de vingt ans ou plus et 40 % ont plus de vingt-cinq ans. La majorité des travailleurs américains fait désormais partie de cette classe ouvrière, qui ne cesse de s'enfoncer dans la précarité.

Et les salaires restent lamentablement bas. En mai 2014, le salaire médian dans les fast-foods s'élevait à 8,85 \$ de l'heure (sans doute encore moins chez McDo). Impossible de survivre sans aide sociale !

McDonald's ne cesse de vanter les opportunités de carrière et la mobilité sociale au sein de l'entreprise. Un discours qui sonne creux quand on sait qu'environ 90 % des emplois dans la restauration rapide sont des emplois de terrain et que seulement 2,2 % sont des postes de gestion, spécialisés ou techniques. Les chances de grimper les échelons au sein de l'entreprise sont donc très limitées.

Cerise sur le gâteau, entre 2010 et 2014, le PDG de McDonald's a ramassé environ 39 millions de dollars et s'est octroyé une prime de départ à la retraite de 3 millions de dollars. En somme, il faudrait un million d'heures de travail – soit environ un siècle – à un employé lambda pour gagner les 8.75 millions de dollars empochés par le PDG en 2012.

Des salaires de misère, des emplois du temps erratiques, autant de raisons pour les employés de se plaindre. Sans compter qu'il existe désormais des logiciels qui évaluent la fréquentation des fast-foods : les employés sont parfois réquisitionnés sur leurs jours de congés. S'ils refusent de se présenter, ils sont mal vus des managers. Les emplois du temps donnés à la dernière minute posent d'énormes problèmes d'organisation aux employés [3]. Comment faire garder ses enfants, prendre des cours du soir ou cumuler un deuxième ou un troisième boulot quand on ne connaît pas son emploi du temps ?

Sans compter que l'environnement de travail est extrêmement anxiogène. De nombreux employés impliqués dans la campagne FF15 évoquent l'indifférence totale des dirigeants envers les règles de sécurité au travail. Nombre d'entre eux souffrent de brûlures et ont des cicatrices car ils travaillent sur des machines dangereuses. D'autres ont mal au dos à force de rester debout et de soulever des charges. Les employés sont harcelés par des clients de plus en plus exigeants, qui laissent souvent des plateaux dégoûtants que ces derniers doivent débarrasser. Tout ça pour des salaires parmi les plus bas du pays...

En outre, 46% des employés déclarent que toutes leurs heures n'ont pas été payées, sans parler des heures supplémentaires qui leur étaient dues. Tout cela est rendu possible par le manque de pouvoir et d'organisation des travailleurs. Pourquoi les employeurs verseraient-ils des salaires puisque de toute façon les employés ne peuvent pas protester ?

Racisme et sexisme sont monnaie courante dans l'industrie de la restauration rapide. Pourtant, McDonald's préserve son image de marque en ne cessant de répéter son attachement à la diversité et au multiculturalisme. Mc Donald's sponsorise des projets pour les « communautés africaines-américaines », afin de « répandre l'amour »... en omettant de dire que les salaires précaires et les conditions de travail désastreuses sont utilisées par l'entreprise pour maintenir les populations noires dans la précarité et que ces mêmes Africains-Américains sont les premiers touchés par le surpoids et les maladies cardiaques liées à l'ingestion de nourriture de mauvaise qualité.

La campagne Fight for \$15

Pour la première fois depuis des décennies, les travailleurs précaires sont au cœur du débat public. Des milliers de travailleurs se sont mis en lutte simultanément à des dizaines d'endroits aux États-Unis. Les politiciens reprennent les mots d'ordre, et la campagne compte déjà quelques victoires à son actif. La classe ouvrière américaine se redéfinit dans cette lutte et redevient une véritable force de combat. Pendant des décennies, des multinationales comme McDonald's ou Walmart ont fait de la restauration rapide et de la grande distribution

des industries de bas salaire, où le syndicalisme n'existe pas ; Fight for \$15 est en train de changer tout ça. Même si la hausse des salaires ne changera peut-être pas grand-chose pour les employeurs, c'est la première fois depuis longtemps que les entreprises se sentent menacées par les travailleurs.

S'ils obtiennent gain de cause, les bénéfices pour le mouvement ouvrier seront énormes. Les travailleurs prendront confiance en eux et auront moins peur d'exprimer leurs revendications. La discipline de travail imposée par le néolibéralisme sera ébranlée, l'espace pour se battre sera plus grand.

Il était temps que les travailleurs se révoltent ! Alors que des milliers d'employés de la restauration rapide s'insurgent et accumulent les victoires, nul doute que Ray Kroc doit se retourner dans sa tombe.

Derek Seidman

Article initialement paru sur le site Jacobin

Traduit par Claire-Lucie Polès

Publié sur TDL le 30 octobre 2015

[notes]

1. <http://fortune.com/2014/12/04/fast-food-workers-15-demand-how-aiming-high-launched-a-social-movement/>
2. Eric Schlosser, *Fast Food Nation : The Dark Side of the All-American Meal*, New York, Houghton Mifflin, p. 69
3. <http://terrainsdeluttes.ouvaton.org/?p=4799>
4. <https://www.jacobinmag.com/2015/09/mcdonalds-seiu-minimum-wage-strike/>

24. 4.

DANS LA LUTTE CONTRE MCDONALD'S, SYNDICATS ET « MOUVEMENTS CITOYENS » COLLABORENT DÉJÀ

La convergence entre syndicats et « mouvement citoyens » tels que les Nuits Debout est au cœur des débats actuels du mouvement contre le projet de loi El Khomri. En marge de ce mouvement mais en relation directe avec lui se développent des formes concrètes de convergence, qui associent syndicalistes, militants associatifs, lycéens et étudiants dans la mobilisation contre McDonald's.

La question a traversé le congrès de la CGT, mi-avril, à Marseille : quels rapports le syndicalisme doit-il entretenir avec les « mouvements citoyens », à l'image des Nuits debout qui ont germé partout en France ? Le débat a rebondi depuis avec les invitations des « Nuit Deboutistes » à la convergence et la rédaction d'une tribune de dirigeants syndicaux de la CGT, de Solidaires et de la FSU, « De jour comme de nuit, debout pour gagner ! » [1], symboliquement signée par trois figures du mouvement citoyen contre la Loi travail, Caroline De Haas, François Ruffin et Frédéric Lordon. Dans la foulée, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, participait au débat organisé place de la République jeudi 28 avril. D'autres étaient présents au même endroit le 1^{er} mai. Parmi les orientations soumises au congrès de la CGT, un texte indiquait que l'action associative ne saurait être « un palliatif de l'action syndicale, mais bien une complémentarité qui permet de faire grandir le rapport de forces pour gagner des revendications et progresser dans le sens de nos orientations. » [2]

Un mouvement global contre les McJobs

Un événement organisé lors du congrès de la CGT a souligné l'intérêt de construire de telles convergences : à l'invitation de l'espace

international CGT, Nicholas Allen, représentant du syndicat SEIU (Service Employees International Union) en Europe, et Joel, salarié dans un McDo de New York, sont venus témoigner de la lutte des employés des fast-foods américains pour l'augmentation du salaire minimum et les libertés syndicales. Cette lutte engagée depuis 2012 a permis de mettre au cœur du débat politique étatsunien la question des inégalités sociales, de traduire cet enjeu en une revendication concrète - le Smic à 15 \$ de l'heure, soit le double de l'actuel minimum fédéral - et même d'enregistrer d'importantes victoires avec la décision de plusieurs villes et États d'augmenter le salaire minimum. Mais il reste à faire plier les multinationales de la restauration rapide comme McDonald's. C'est ce qui a conduit SEIU à internationaliser le mouvement en organisant des journées d'action globales. La dernière en date se tenait jeudi 14 avril.

SEIU a dès le départ joué un rôle essentiel dans ce mouvement, en lui fournissant d'importantes ressources financières et en orchestrant sa stratégie de communication. Mais la mobilisation n'aurait pu prendre sans l'implication de groupes locaux non syndicaux et la construction d'alliances avec des militants associatifs, des Églises locales ou des groupes de quartier (community organizations). C'est autant à

la lisière des fast-foods que dans les restaurants eux-mêmes que se construit l'action. Cette stratégie répond à des contraintes juridiques propres à la situation étatsunienne : la nécessité de s'appuyer sur des acteurs non syndicaux pour déjouer les restrictions légales à l'action syndicale, le besoin de sortir de la négociation d'entreprise pour arracher des standards de branche... Mais elle découle aussi d'un diagnostic sociopolitique qui n'a rien de spécifiquement américain : la précarité du travail, le fort turn-over parmi les salariés, la dispersion en petits établissements et la faiblesse des traditions syndicales dans le secteur n'offrent que de fragiles points d'appui dans les entreprises ; le statut de l'emploi - travail non qualifié et à temps partiel - et le profil de ceux qui l'occupent - étudiants-salariés d'un côté, travailleurs pauvres de l'autre, mères célibataires, immigrés sans-papiers... - imposent de tenir compte de ce qu'est la vie de ces salarié-e-s hors de la restauration rapide pour construire une stratégie syndicale efficace. L'intervention de ces deux Américains au congrès de la CGT aurait pu passer pour une carte postale exotique, mais elle revêtait bien une importance stratégique. À l'heure où le gouvernement cherche à enserrer l'action syndicale dans le cadre des entreprises, l'exemple étatsunien est de surcroît d'autant plus instructif qu'il représente pour le mouvement ouvrier en France, comme l'a dit Nick Allen devant les congressistes, « le fantôme de notre futur ». La construction d'un mouvement dans les McDo français, premier marché de l'enseigne en Europe, ne relève donc pas seulement de l'impératif de solidarité avec les travailleurs étatsuniens. Elle constitue une réponse aux défis qui affectent l'ensemble du mouvement syndical : non seulement la lutte contre le pouvoir croissant des multinationales, la pression à la baisse sur les salaires et la précarisation du travail, mais aussi l'organisation des nouvelles générations de salariés. En France, ils et elles sont 73 000 à travailler pour McDonald's, qui se présente comme le premier employeur de jeunes de moins de 25 ans.

Des blocages de McDo partout en France

Lors de la journée #FastFoodGlobal du 14 avril, des rassemblements et actions se sont tenus dans 300 villes de 40 pays à travers le monde. En France, la fédération CGT du commerce et des services organisait une action au McDo qui réalise le plus gros chiffre d'affaires de l'enseigne en France, celui de Disney Village en région parisienne. Une centaine de salariés et de syndicalistes se sont rassemblés devant le magasin, avant de l'investir à l'heure du déjeuner pour y faire retentir leurs slogans et y chanter l'Internationale. Il s'agissait avant tout d'une mobilisation symbolique, puisque le service n'a pas été interrompu - ce qui aurait pourtant permis d'associer les salariés du restaurant à l'action. Mais l'importance de cet événement a été soulignée par la présence de P. Martinez et d'autres prises de parole. Des employés de McDo de toute la France et d'autres enseignes de la restauration rapide ont témoigné de la répression syndicale et de leurs mobilisations victorieuses. Une représentante de l'UNEF a évoqué la situation des étudiants salariés. Et un responsable du syndicat CGT des Finances publiques a évalué à près d'un milliard d'euros les sommes dues au fisc par McDo France. À rebours du discours opposant les revendications du privé et du public, il a rappelé que la relocalisation des profits de McDo serait à la fois synonyme de meilleurs salaires pour les salariés de l'entreprise et de meilleurs services publics pour tous les citoyens. La pression sur le terrain fiscal a été renforcée par le dépôt de plainte du syndicat CGT McDo d'Ile-de-France et de son avocate Éva Joly pour blanchiment de fraude fiscale et abus de biens sociaux. Un premier redressement fiscal vient de tomber, Bercy réclamant à McDonald's 300 millions d'euros. On notait aussi la présence à cet événement de militants du ReAct [3] et de l'Alliance citoyenne [4], qui tentent de développer en France les méthodes de « *community organizing* » ayant servi à

construire la révolte des fast-foods aux Etats-Unis [5]. Le même jour, ces militants ont apporté leur concours à ceux de la CGT McDo pour organiser ces coalitions larges ayant fait leurs preuves de l'autre côté de l'Atlantique. À Rennes, Lyon, Grenoble et Paris (République, Gare du Nord et Gare de l'Est), profitant du contexte de mobilisation de la jeunesse contre la loi El Khomri et d'émergence des Nuits Debout, de véritables blocages ont touché sept McDo. « Fermés pour fraude fiscale », investis par des centaines de jeunes indignés, les restaurants sont devenus, le temps d'une occupation, le terrain d'une chasse aux profits dissimulés dans les entreprises. À Grenoble, c'est même sous les encouragements d'un vrai-faux huis-sier que les occupants ont fait surgir de faux euros. Porté par ces mobilisations, le syndicat CGT McDo d'Ile-de-France multiplie les actions. Parmi les mots d'ordre : la relocalisation des profits et 13€ de l'heure, faisant écho à la revendication de 15\$ des américains. L'exemple néozélandais [6] montre que la convergence entre les jeunes employés des fast-foods et les jeunes scolarisés, salariés ou non, peut constituer un levier de pression suffisant pour permettre l'affirmation d'un contre-pouvoir syndical face aux patrons de la malbouffe et déboucher sur des victoires salariales concrètes.

« La sauce El Khomri, chez McDo, elle déchire déjà »

Ces initiatives en ont inspiré d'autres : le jour où l'on parlait de la lutte globale des McDo au congrès de la CGT, Subway, McDo et Quick étaient bloqués autour de la Gare du Nord par les étudiants et les intermittents et précaires mobilisés. Le lendemain, en marge de leur congrès, les jeunes CGT organisaient un blocage spontané de restaurants à Aix et Marseille en lien avec le collectif « 13 en lutte » né pendant le mouvement contre le projet de loi travail. Le 3 mai, dans la suite de leur action à la BNP, les manifestants toulousains investissaient festivement le McDonald's de la place du Capitole avant d'en être violemment expulsés par la police...

Car c'est aussi l'opposition au projet El Khomri qui mobilise, la restauration rapide apparaissant comme l'exemple-type de l'emploi précaire et mal payé que la réforme étendrait à tous les salariés. Comme l'indiquait la banderole dressée au McDo de Magenta : « *la sauce El Khomri chez McDo elle déchire déjà !* » Le 28 au soir, lors de l'Assemblée de convergence des luttes organisée par la Nuit debout, un représentant de Solidaires commerce appelait à l'action directe pour bloquer les supérettes ouvertes le 1^{er} mai et invitait le 8 mai à un « pique-nique debout », place de la fontaine des innocents, pour s'opposer au travail le dimanche.

Les blocages économiques, nouvelle mode du printemps ? Cette tactique de harcèlement citoyen, à la condition importante qu'elle soit menée en lien avec les syndicats des secteurs concernés, pourrait permettre au mouvement de s'inscrire dans la durée et, au-delà de l'opposition commune au projet El Khomri, donner des perspectives ciblées sur les secteurs d'emploi les plus précaires, qui sont aussi le fantôme de notre futur de salariés.

Stéphane Querlain

Publié sur TDL le 13 mai 2016

Pour suivre l'actualité des mobilisations dans les fast-foods :

<https://www.facebook.com/LesIndignesDeMcDonalds/?fref=ts>

Le syndicat CGT McDo Ile-de-France a mis en ligne une pétition pour le salaire à 13€ de l'heure, signez-là !

<https://www.change.org/p/mcdonald-s-france-nawfal-trabelsi-pdg-de-mcdonald-s-france-pour-un-salaire-de-base-de-13-h-chez-mcdonald-s>

[notes]

1. <http://leurfairepeur.wesign.it/fr>
2. Document d'orientation du 51^e congrès confédéral de la CGT, thème 3 : « Notre rapport avec les autres organisations syndicales, le

- politique et le monde associatif »
3. <http://projet-react.org/v2/>
 4. <https://alliancecitoyenne.org/>
 5. Adrien Roux, un militant qui est à la jonction de ces deux groupes, définit le community organizing comme « un “syndicalisme tout ter-

- rain” enrichi des méthodes d’investigation de la sociologie urbaine » (« Community organizing: une méthode “résolument américaine” ? Saul D. Alinsky et le mariage fécond de la sociologie urbaine et des tactiques syndicales », *Mouvements*, n° 85, 2016, p. 62).
6. <http://terrainsdeluttes.ouvaton.org/?p=3522>

24. 5. *CHEZ STMICROELECTRONICS, LES SALARIÉS PORTENT L’ACTION SYNDICALE À L’ÉCHELLE TRANSNATIONALE*

Terrains de luttes publie avec cet article une première contribution du ReAct.

ReAct - Réseaux pour l’Action collective transnationale - est une association basée à Grenoble qui a pour but de soutenir riverains et travailleurs face aux entreprises multinationales. Depuis 2015, elle accompagne les syndicats de l’entreprise STMicroelectronics dans la construction d’une alliance transnationale pour donner plus de poids à leurs revendications.

Ce texte offre un premier compte-rendu de cette action.

Tout au long du printemps 2016, rassemblements, grèves, débrayages et sit-in ont agité l’entreprise STMicroelectronics. L’annonce le 27 janvier dernier du licenciement de 1 600 personnes de par le monde et de la fermeture de la ligne de produits décodeurs et box internet (numérique avancé) a servi d’électrochoc. Mais cela fait bien longtemps que les syndicats tirent la sonnette d’alarme, soulignant l’absence de stratégie à long terme de l’entreprise, des conditions de travail qui se dégradent et le refus de la direction de signer des conventions collectives avec les syndicats au Maroc ou en Italie. Au lieu de faire face séparément aux difficultés rencontrées, les syndicats ont décidé de s’organiser par-delà les frontières et d’articuler des revendications communes.

Une multinationale majeure de la micro-électronique qui privilégie les intérêts financiers

Il faut comprendre, STMicroelectronics, entreprise issue de la fusion en 1987 de SGS Microelettronica (Italie) avec Thomson Semi-conducteurs (France), a longtemps fait figure de success-story dans le domaine des semi-conducteurs [1]. Implantée dans l’axe propice Milan-Grenoble où la présence du LETI, laboratoire du Commissariat à l’énergie atomique, favorise la création de start-ups de pointe et attire des travailleurs qualifiés tandis que Milan concentre de nombreuses entreprises de micro-électronique de pointe, l’entreprise organise sa production entre l’Europe, l’Asie et le Maghreb. Elle produit ses circuits dans des fabs - les usines de fabrication des circuits, salles « blanches » qui tournent 24h sur 24, 7 jours sur 7 - d’abord en Europe [2], puis, à partir des années 1990, également en Asie [3]. L’assemblage et le test des produits ont été délocalisés, d’abord vers le Maghreb, puis vers l’Asie [4]. Enfin, ses divisions de recherche et développement réunissent des salariés à travers la France, l’Italie, les États-Unis, l’Inde et Singapour.

Dans les années 1990, STMicroelectronics bénéficie de l’explosion du secteur de la micro-électronique et de son utilisation croissante dans la vie quotidienne (cartes à puce, téléphones portables, voitures, électro-ménager...). Elle devient le leader européen des semi-conducteurs et, en 2001, la troisième entreprise de semi-conducteurs au monde [5]. Pour une entreprise qui, en 1987, était classée douzième entreprise mondiale, qui n’a pas suivi la trajectoire « fabless » [6] et qui a su développer une partie de sa main d’œuvre qualifiée en Asie sans cesser les opérations en Europe, c’est impressionnant.

Toutefois, à partir de 2005, les choses prennent une autre tournure. Les partenariats entamés à grands frais (avec Motorola-Freescale, Philips-NXP, Ericsson [7]) sont remis en question. De nombreux sites et divisions sont fermés à Rennes, Bristol (Royaume-Uni), Ain Sebaa (Maroc), Longgang (Chine) et entraînent des pertes de savoir-faire et la fermeture de lignes de produits pourtant compétitifs. En dix ans, l’entreprise cumule plus de 3,6 milliards d’euros de pertes, et chute à la dixième place du classement mondial. Plus de 6 200 postes de travail sont supprimés, alors que le secteur est en pleine expansion [8]. Pourtant, les dividendes sont restées stables: ces cinq dernières années, alors que le chiffre d’affaire chutait sans retenue, les actionnaires ont reçu en moyenne 350 millions de dollars par an [9], tandis que la rémunération du PDG Carlo Bozotti, son PDG, a augmenté de 360 %.

Ces problèmes d’ordre économique ont des répercussions sur le terrain social : malgré une implantation historique en Europe, les relations professionnelles en France et en Italie se tendent. L’année 2015 voit des mouvements spontanés éclater en France face à des conditions de travail qui empirent, tandis que les syndicats italiens organisent des grèves pour protester contre le refus de l’entreprise de signer une convention collective. En Malaisie et au Maroc, les organisations syndicales ne seront finalement reconnues qu’en 2010 et 2012 respectivement, après de nombreuses années de lutte avec la direction.

Construire un intérêt syndical transnational

C’est donc à des difficultés multiples et parfois discordantes que font face les syndicats. La stratégie industrielle semble au cœur des revendications en France et en Italie, alors que la problématique du respect des libertés syndicales anime les luttes syndicales au Maroc ou en Malaisie. Toute la difficulté est de trouver des revendications communes à travers des sites placés dans des contextes institutionnels totalement différents et à différentes étapes de la chaîne de production au sein de STM. De plus, d’un pays à l’autre, les syndicats n’ont accès ni aux mêmes informations, ni aux mêmes institutions, ce qui explique que les imaginaires d’action et les revendications varient sensiblement. Ainsi, les syndicats français et italiens, dont les États sont actionnaires majoritaires, peuvent interpeller leurs gouvernements respectifs tandis que les syndicats marocains ou malaisiens ont dû développer une relation avec leur direction locale pour faire avancer leurs revendications.

Toutefois, au fil des échanges qui ont été organisés entre syndicalistes au cours de l'hiver 2015-2016, ces différences se sont atténuées. Les rencontres sur Skype et les partages d'information par email ont créé un forum de discussion, permettant aux uns et aux autres de formuler leurs interrogations et de mieux se connaître : qu'est-ce qui se passe en France en ce moment ? Comment est-ce que le plan de licenciement va se répercuter sur les différents sites à travers le monde ? Quel est l'historique des mobilisations au Maroc ? Ces échanges entre délégués syndicaux ont permis de dégager un constat partagé et des envies communes. Tout d'abord celle de se rencontrer : sept organisations syndicales de ST - l'UMT pour le Maroc, la CFDT et la CGT pour la France, la CGIL, l'UIL et la CISL pour l'Italie et l'EIEUSR pour la Malaisie - ont envoyé une lettre commune à Industri'ALL Global Union [10] demandant l'organisation d'une réunion internationale. Ensuite, l'envie d'articuler les revendications locales avec des revendications globales touchant toutes les organisations. Le 1^{er} avril, ces sept syndicats ont ainsi publié un communiqué commun demandant :

- la suspension du versement des dividendes et l'arrêt de la gestion financière de réduction des coûts ;
- le retour à une stratégie de développement et d'investissement dans tous les secteurs - dans le digital avancé, l'analogique et les technologies mixtes - et dans tous les pays ;
- l'annulation des licenciements et suppressions d'emplois annoncés le 27 janvier partout dans le monde, grâce aux nécessaires plans industriels de relance ;
- une meilleure politique sociale et salariale et le respect des droits syndicaux dans tous les pays.

Depuis, les organisations syndicales organisent des actions communes, en soutien aux revendications nationales tout en soulignant la dimension internationale de ces mobilisations. Ainsi le 20 avril, alors qu'en Italie une coordination intersyndicale de ST organisait 4 heures de grève pour réclamer la discussion du contrat d'entreprise, l'UMT a tenu un rassemblement de plus de 200 personnes à Bouskoura (Maroc) et présenté les revendications communes. Actuellement, les syndicats se concertent pour organiser des actions communes avant l'assemblée des actionnaires prévue le 25 mai à Amsterdam afin de mettre en évidence l'urgence de changer de direction, de diminuer les dividendes et d'investir avec ambition dans les lignes de produits compétitifs. Ils commencent à être entendus. La rumeur annonce ainsi que lors de l'AG les actionnaires devraient voter la diminution des dividendes. Le remplacement de l'équipe de direction n'est toutefois pas encore acquis. Cette expérience d'action syndicale coordonnée à l'échelle transnationale permet de positionner le syndicalisme comme un acteur capable de réfléchir et de se confronter avec la direction de l'entreprise au niveau pertinent où celle-ci conçoit ses stratégies, celui du marché global. Elle rompt avec l'image traditionnelle des syndicats

qui sont souvent perçus comme protectionnistes et concentrés sur leurs problèmes locaux, incapables de se projeter dans une perspective plus large. C'est un aspect essentiel de l'alliance qui est en train de se construire : le rapprochement entre syndicats n'est pas animé par une réaction de défense des intérêts nationaux contre ceux des autres pays, mais bien pas la reconnaissance de la nécessité de penser et travailler au sein de l'économie globalisée pour être pérenne et croître. Les syndicats se montrent ainsi très attentifs à tous les aspects stratégiques de l'entreprise et prennent en compte l'importance des différents sites et lignes de produits pour la survie de leur entreprise dans un secteur ultra-compétitif et en évolution permanente.

A cela s'ajoute le constat simple et plus général qu'agir dans l'économie mondialisée se pense à différentes échelles : locale, régionale, nationale et internationale. En effet, chacune de ces échelles peut être activée par les organisations de travailleurs pour faire face aux décisions de l'entreprise et toutes peuvent se stimuler l'une l'autre. C'est un aspect pragmatique de l'intérêt de coordonner les actions au niveau international, mais à celui-ci s'ajoute l'expérience partagée de l'action syndicale moderne face à une direction qui, quel que soit le pays, préférerait le silence et la collaboration passive des salariés. Cette solidarité née de l'expérience partagée des difficultés du travail syndical n'est pas à négliger. Au-delà des luttes locales, elle permet de donner à la conscience syndicale une dimension globale concrète en l'ancrant dans des expériences communes.

Emma Saunders, membre du ReAct. Publié sur TDL le 23 mai 2016

[notes]

1. Les semi-conducteurs sont des matériaux qui servent à la fabrication des puces électroniques. STMicroelectronics conçoit, produit et teste ces puces qui sont destinées à différents objets de la vie quotidienne.
2. En France à Crolles, Tours et Rousset et en Italie à Agrate et Catane.
3. A Singapour sur le site de Ang Mo Kio.
4. Les circuits sont testés et assemblés en Malaisie (Muar), à Malte (Kirkop), au Maroc (Bouskoura), à Shenzhen (Chine) et aux Philippines (Calamba).
5. Voir comptes annuels 2001.
6. Stratégie adoptée par de nombreuses entreprises de la microélectronique où la fabrication des puces et circuits est sous-traitée à une « fonderie », souvent basée en Chine ou à Taiwan.
7. L'alliance ST-NXP-Freescale est scellée en 2003 et permet d'ouvrir une nouvelle fab à Crolles. Toutefois, malgré les importantes subventions reçues, le partenariat est dissous en 2007 suite au retrait de Freescale et NXP.
8. Voir Comptes annuels 2015. L'entreprise emploie ainsi 43 183 salariés en 2015, en baisse par rapport aux effectifs de 52 180 en 2007.
9. Voir : <http://finance.lesaffaires.com/stock/insiders?Pt=STMEF®ion=USA&culture=en-CA&cobrandid=90>.
10. Industri-ALL est la fédération syndicale internationale née en 2012 de la fusion des internationales sectorielles de la métallurgie, de la chimie-énergie et du textile. Elle représente plus de 50 millions de travailleurs industriels dans 140 pays.

Qui sommes-nous ?

Terrains de luttes est un nouveau site Internet d'information et de réflexion critiques...

Terrains de luttes est un site Internet qui propose un espace d'échanges où l'on prend le temps de l'examen concret et du recul historique pour donner à voir la situation des classes populaires et comprendre les stratégies des classes dominantes. Il a vocation à incarner, pour mieux y résister, les transformations et les effets du capitalisme à travers des visages et des figures, des adresses et des lieux, des institutions et des organisations, des pratiques et des événements. Il vise à construire des ponts et des échanges entre travailleuses/eurs, militant-e-s et chercheuses/eurs engagé-e-s afin d'alimenter et de solidariser nos Terrains de luttes.

Pour ce faire, nous publions des entretiens réalisés par des militant-e-s, des chercheuses/eurs ou des journalistes ; des récits et des analyses d'événements (grèves, manifestations, etc.) et d'activités (actions de lobbyistes, répression patronale, etc.), des reportages vidéos, des « bonnes feuilles » d'ouvrages ou encore des chroniques. Nous proposons également des passerelles avec les luttes et les connaissances produites par des collectifs de syndicalistes et de chercheurs dans d'autres pays ou par des associations anti-lobbys en Europe.

Terrains de luttes est animé par des syndicalistes (CGT, Solidaires, FSU), des militant-e-s associatives/ifs ou politiques (Front de Gauche, NPA, Alternative Libertaire) et des chercheuses/eurs en sciences sociales. Nous travaillons de manière privilégiée avec des éditeurs indépendants (Agone, Le Croquant, La Dispute, Libertalia, etc.).

Pour nous contacter et/ou nous proposer un entretien, un témoignage, un article, une vidéo, etc. : contact@terrainsdeluttes.org