

Mouvement Communiste

Lettre numéro 33

mai 2010

« J'ADORE LES INDICATEURS DE PRODUCTION
QUAND ILS VIRENT AU JAUNE ! »

BILAN DE LA GREVE CHEZ HYUNDAI (NOŠOVICE)

Présentation

Les raisons de cette lettre

Pourquoi faire une lettre sur une grève déclenchée par trois ouvriers, qui en a entraîné 400 (sur 3 000) et qui a duré trois jours seulement ?

D'abord parce que le texte, traduit du tchèque, est l'œuvre de nos camarades de KpK¹ et le fruit de leur intervention sur place et des contacts qu'ils y ont noués. Ce bilan de la grève a d'ailleurs été diffusé à plusieurs centaines d'exemplaires, en début d'année, dans l'usine.

Ensuite, même pour une aussi courte grève d'une usine nouvelle dans une région sinistrée, on y retrouve tous les acteurs classiques : syndicat, encadrement et ouvriers. Chacun, même dans une usine récente, y reproduit des comportements à l'œuvre depuis de nombreuses années dans d'autres pays.

Enfin, la grève chez Hyundai est une grève de cette nature parmi d'autres et montre qu'une nouvelle génération de jeunes ouvriers (autour de 25 ans) qui n'a pas connu le stalinisme, qui est éduquée, est en train de se lever. Cela indique peut-être les prémisses d'un nouveau cycle prolétarien dans cette aire géographique même si, comme l'indique les camarades dans leur conclusion, il y a encore loin de la coupe aux lèvres.

L'entreprise Hyundai

L'usine, construite à partir de 2006 avec un investissement de 1,1 milliard d'euros, a été inaugurée le 4 novembre 2008. Elle est située dans la petite ville de Nošovice (970 habitants) près de la ville de Frýdek-Místek, à 25 km au sud d'Ostrava dans une région où le taux de chômage dépasse les 15 %. Elle emploie (au 1^{er} trimestre 2010) 3 000 salariés, soit 550 de plus qu'à sa création (et prévoit d'en embaucher 300 autres en 2010). La production a augmenté progressivement (18 000 voitures en 2008, 150 000 en 2009) pour atteindre au 1^{er} trimestre 2010, 42 000 véhicules produits (soit environ 170 000 envisagés pour l'année).

L'usine assemble trois modèles (chiffres du 1^{er} trimestre 2010) : i30 (22 000 véhicules), le combi (7 700 véhicules) et la nouvelle Kia Venga lancée en novembre 2009 (12 000 véhicules). Hyundai est le troisième constructeur (chiffres du 1^{er} trimestre 2010) en Tchéquie derrière Škoda (179 000 véhicules) et Toyota-PSA (89 000 véhicules)².

¹ KpK (Kolektivně proti kapitálu) : <http://protikapitalu.org/>

² 95 % des véhicules produits en Tchéquie sont exportés et par ailleurs 183 000 véhicules ont été importés en 2008.

L'usine

L'usine comprend cinq départements : Presses, Soudage, Peinture, Montage et Boîtes de vitesse plus les Essais.

Département Presses : 19 400 m², 70 ouvriers en trois équipes, 470 pièces à l'heure,

Département Soudage : 44 500 m², 280 ouvriers en trois équipes, 306 robots, 51 s par cycle,

Département Peinture : 71 080 m² sur trois niveaux, 470 ouvriers en trois équipes, 62 robots, 53 s par cycle,

Département Montage : 106 200 m², 1 420 ouvriers en trois équipes, 55 s par cycle,

Département Boîtes de vitesse : 32 000 m², 350 ouvriers en trois équipes, 227 robots, 54 s par cycle, 600 000 boîtes par an.

Les débuts

Quand la grève a éclaté à Hyundai, le 2 décembre, et que les panneaux de production ont viré au jaune, comme un signe d'arrêt de la production, c'était une claque dans la gueule du patron. Mais pas seulement : le cri « *j'adore les panneaux de production jaune !* » qui est apparu sur internet³ parle de lui-même. La grève a rappelé qu'il est possible de se défendre collectivement contre les heures supplémentaires, la répression d'usine, les conditions de travail et les salaires de merde.

Mais, aussi vite qu'il avait surgi, le débrayage était interrompu. Qu'ont gagné les ouvriers ? Quels étaient les points faibles et quels étaient les points forts ? Quel rapport de force s'est constitué dans l'usine ? Nous allons nous concentrer sur ces questions.

Chronologie

1er décembre.

Les opérateurs du polissage (atelier du département soudure) demandent la suppression des heures supplémentaires et menacent de ne plus en faire. Tous les chefs restent sourds mais la gravité du problème a été perçue par un manager coréen, qui a calmé la situation en affirmant que la moitié des ouvriers pouvait rentrer chez elle et l'autre moitié rester.

2 décembre

Sans discuter avec leurs collègues, trois opérateurs arrêtent la chaîne à 16h (chacun d'eux en a arrêté une alors qu'il y en a sept en tout). Ils avaient senti l'humeur générale contre les heures supplémentaires régulières qui étaient déjà obligatoires depuis octobre (les heures supplémentaires étaient toujours pratiquées par l'équipe du matin et duraient de 16h à 18h).

Les boutons d'arrêt de chaîne ont été pressés et ont stoppé les lignes d'assemblage final 1 et final 2 et la ligne Châssis, c'est à dire plus ou moins 150 ouvriers. Ce qui a aussi paralysé les chaînes en amont et en aval.

Environ 400 ouvriers se réunissent dans la cantine et le chef de département arrive enfin. Un arrangement est pris. La deuxième des heures supplémentaires ne serait pas travaillée mais les deux seront payées ; les heures supplémentaires sont supprimées pour le lendemain quand les négociations commenceront.

3 décembre

Selon les informations du forum internet, les ouvriers de l'équipe du matin disent qu'ils avaient dû rester pour les heures supplémentaires. Quand l'atelier de soudure a décidé de partir en grève, les heures supplémentaires ont été supprimées.

Une grève a lieu à Dymos de 16 à 18h. Dymos est une firme sous-traitante appartenant à Hyundai et Kia, fabriquant des sièges, et qui est située à côté de l'usine Hyundai dans le même parc industriel⁴.

³ Voir le site des ouvriers de Hyundai : <http://www.hyundai.phorum.cz/>.

⁴ Des ouvriers de Dymos effectuent le contrôle du montage des sièges chez Hyundai mais sans beaucoup de possibilité de discuter avec les ouvriers de Hyundai.

4 décembre

Le syndicat rencontre la direction. Le petit groupe d'ouvriers initiateurs de la grève est également présent.

7 décembre

Le syndicat lance une « alerte à la grève »⁵ à Hyundai.

Il écrit ensuite dans un tract :

« Nous exigeons :

aucune sanction pour les ouvriers qui ont arrêté la production le 2 décembre 2009, une ouverture réelle au dialogue avec les délégués du syndicat OS KOVO (Odborový Svaz KOVO Confédération syndicale de la métallurgie) pour calmer la situation et démarrer une coopération de qualité entre OS KOVO et Hyundai. Il n'est pas possible de garantir l'apaisement de la situation sans remplir cette condition. Les informations fournies aux délégués des ouvriers sont insuffisantes et ne nous permettent pas d'informer les salariés sur le lieu du travail.

Sur les heures supplémentaires :

- *pour réduire les heures supplémentaires au minimum après négociation avec le syndicat.*
- *pour payer une prime de 5 000 couronnes tchèques pour les heures supplémentaires travaillées en 2009.*

Sur la prime annuelle :

- *si les salariés ont rempli leurs obligations et n'ont pas reçu la prime annuelle, ils doivent recevoir la prime entière le mois suivant.*
- *les équipes de nuit commençant le 21 décembre seront déplacées au 20 décembre et finiront le 23 décembre.*
- *pour baisser les critères d'évaluation des salariés*
- *pour autoriser le syndicat à entrer sur le lieu de travail dans tous les départements de la production.*

Si les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, nous soutiendrons l'employeur sur le problème des heures supplémentaires. »

12 décembre

Le syndicat distribue le tract où il est écrit « *accord des salariés qui ont pris part à la grève* » qui a eu lieu à cause du :

- désaccord avec les heures supplémentaires régulières,
- désaccord avec n'importe quelle sanction contre les initiateurs de grève,
- désaccord avec le changement de critères pour la prime annuelle,
- demande de dédommagement financier pour les heures supplémentaires.

15 décembre

Fin de l'alerte à la grève. L'accord du syndicat avec la direction :

- garantit de ne pas punir les initiateurs de la grève
- promet que l'on n'ordonnera pas autant d'heures supplémentaires que précédemment,
- promet l'amélioration du dialogue entre direction et syndicat.

Excepté cela, syndicat et direction s'accordent sur la répression des futurs grévistes sauvages. « *.../...dans le cas d'un arrêt de production similaire sans tentative de conciliation préalable, le syndicat et le comité d'entreprise ne seront pas contre des sanctions incluant des poursuites judiciaires en cas de possibles dommages matériels.* »

L'accord ne concerne ni la prime de 5 000 couronnes, ni le problème de l'évaluation.

Les points forts de la grève

Les travailleurs actifs (peu importe, s'ils étaient peu nombreux) n'ont pas attendu les syndicats ou le comité d'entreprise pour entreprendre quelque chose. En fait, ces deux institutions

⁵ Voir plus loin l'explication de « l'alerte à la grève »

de médiation, dont la mission principale consiste à servir de tampon entre les patrons et les travailleurs, ont souvent été la cible des critiques des travailleurs.

Les réactions, immédiatement exprimées à la fois lors de l'assemblée à la cantine, sur le forum Internet des travailleurs de Hyundai, et ailleurs, témoignent que l'attitude et les sentiments exprimés par les initiateurs de la grève représentent le sentiment général de tous les travailleurs. Après tout, la direction de l'entreprise a fait de son mieux pour faire croître la colère des travailleurs.

Il n'y a rien de négatif dans le fait que l'action elle-même ait été initiée par une minorité : la lutte des travailleurs comme souvent nécessite au départ l'action d'une minorité. Il est important que cette minorité ait émergé et il est important que le reste des travailleurs l'ait rejoint.

La grève a démontré que les patrons n'ont plus le processus de production sous leur contrôle absolu. Et prendre conscience que nous ne sommes pas des otages des patrons représente une sacrée importance.

Nous ne pouvons pas sous-estimer l'adversaire, une usine moderne, telle que Hyundai est un puissant ennemi des prolétaires. Elle est elle-même un flic dont la mission n'est pas uniquement d'accélérer la production pour le profit du patron. L'histoire des innovations de la production capitaliste est l'histoire des patrons pour, à la fois, laisser toujours moins d'espace à la résistance des travailleurs et résister à la concurrence des autres patrons.

Dans le passé, la production n'était pas autant basée sur les machines mais dépendait plus du travail manuel, de la volonté ou du refus de travailler dur, de la réduction des rythmes pour protester, ou de l'habileté des ouvriers. Les machines ont la capacité de contraindre ce facteur productif peu fiable, la force de travail, de l'éliminer de plus en plus ... au point que nous ne sommes aujourd'hui que les mains qui prolongent les machines

Machines, robots, automates sont des produits de notre travail -, mais des produits qui sont retournés par les capitalistes (pour lequel nous avons à produire en échange d'un salaire) contre nous.

Les machines sont toujours du côté de leurs propriétaires – les patrons – dont le but est juste de pomper toujours plus de productivité de notre travail et d'approfondir leur pouvoir sur nous. Les machines les plus modernes sont conçues pour obtenir un contrôle plus important sur nous dans l'usine. La chaîne n'attend pas, la chaîne ne nous prend pas en considération. La chaîne contrôle la production fixée par les patrons de façon plus impitoyable que le contremaître de la plus servile.

Les patrons de Hyundai ne sont pas les derniers à prendre en compte cet aspect des choses dans leurs usines. La grève, même pour une heure, était importante parce qu'elle a démontré que notre soumission à l'usine n'est pas totale. Cela a démontré que les travailleurs restent toujours, même dans le plus moderne procès de production, une variable énigmatique et incertaine qui ne peut être annulée dans l'absolu.

Les prolétaires sont un facteur de production qui n'est pas fiable et qui peut prendre position.

Tout simplement par notre importance dans la production, nous pouvons, de main-d'œuvre flexible, devenir des protagonistes qui ne se laissent pas bousculer. Nous produisons des profits pour les propriétaires du Capital – et notre force potentielle consiste en ce que nous pouvons résister et suivre nos propres intérêts. Et la grève, ou d'autres formes de désobéissances collectives au travail, représente l'un des quelques moments où nous pouvons ressentir notre dignité au travail et non pas une rage impuissante face aux patrons.

La grève a démontré autre chose. Le système sophistiqué de production et d'organisation du travail dans lequel les opérations successives sont imbriquées, permettant de réduire les stocks tampons, est clairement avantageux pour les patrons car il augmente leurs profits.

Mais il peut devenir également une arme dans les mains des travailleurs. Un arrêt de travail dans un seul secteur bloque la production entière de l'usine, à cause de l'effet domino qui se propage aux autres secteurs, et même, s'il y a des filiales, à la production hors de l'usine.

Ces grèves sont dites « tournantes » : par exemple quand il est trop difficile de mener la grève dans l'usine entière, les grèves touchent un secteur après l'autre pour faire perdre la raison aux

patrons. En général, les patrons entendent le pouvoir et la force des ouvriers (surtout quand ça leur coûte).

...et ses limites

Comme l'a écrit un travailleur dans le forum Hyundai, une heure de grève décidée par les ouvriers eux-mêmes fait « *plus que ces putains de syndicat et les comités d'entreprise manipulés pendant toute l'année* ».

Cependant les travailleurs n'ont **pas perçu l'expérience** du refus collectif d'être les pignons bien obéissants dans le rouage de Nošovice. Immédiatement après l'assemblée dans la cantine, le 2 décembre, ils ont déposé les armes pour ne plus les reprendre. La grève n'a pas conduit à l'ouverture d'une lutte, elle a expiré comme signe de protestation.

Dans l'espace qui a été créé par la grève, la nouvelle passivité des travailleurs a profité aux syndicats. « *Pourquoi voulez-vous négocier avec les syndicats et le comité d'entreprise qui n'ont rien à voir avec la grève ?* » a demandé un ouvrier au porte-parole de Hyundai, Petr Vaněk, sur le forum Hyundai. Répondre correctement à la question n'était pas si difficile. Le fait que la lutte s'est transformée en négociation dans les bureaux de l'entreprise et que le protagoniste des événements soit devenu le syndicat à la place des travailleurs est lié au fait que les travailleurs n'ont pas réussi à organiser eux-mêmes la lutte pour leurs intérêts.

Les syndicats arrivent à être au premier plan grâce à la dynamique des événements. Et ils ont essayé de profiter au mieux de la situation. « *La situation ne va pas se calmer si vous ne nous reconnaissez pas comme partenaire respecté* » ont fait savoir les syndicats à la direction. En même temps, ils ont fait savoir sans ambiguïté comment ils pourraient devenir utiles pour le présent et l'avenir : « *Si vous nous prenez au sérieux, nous vous pouvons garantir que nous allons éteindre les problèmes créés par les travailleurs.* »

Et dans l'accord final, les syndicats ont démontré à la direction comment ils pouvaient collaborer dans la pratique. Les syndicats ont eu le mérite d'éviter des sanctions aux instigateurs de la grève de décembre, mais tout les plus téméraires qui auraient peut-être eu le courage d'utiliser la grève sauvage à l'avenir ont été largués par les syndicats.

Pour le dire en d'autres termes : après avoir remercié les travailleurs pour leur action non-syndicale, grâce à la grève sauvage, les syndicats ont pu renforcer leur position au sein de l'entreprise avec laquelle ils ont convenu que toute action similaire qui se ferait en dehors du syndicat sera une cible justifiée pour la répression.

Les syndicats ont accepté que les participants potentiels à des grèves qui se feraient en dehors d'eux devront compenser les dommages matériels qu'ils pourraient provoquer en bloquant la production.

Et cela équivaut à un suicide social comme le savent très bien l'entreprise et les syndicats.

Les ouvriers en tant qu'individus sont dans une position de faiblesse face aux patrons donc leur force est dans leur unité. Les employeurs, et particulièrement, ceux de Hyundai, le savent bien et font tout pour l'entraver et l'empêcher. Un système différencié de grilles salariales et des structures de salaires compliquées sont un de leurs outils pour nous diviser et réduire nos espaces de lutte collective. Afin de que nous ne nous percevions pas comme une collectivité ayant les mêmes intérêts que l'on soit opérateur I ou opérateur II, que l'on travaille sur la chaîne ou en dehors.

Mais, depuis longtemps, les patrons ont aussi appris à détruire la force collective des ouvriers en répartissant la production entre plusieurs entreprises. Mais cette répartition est une frontière que nous ne devons pas respecter : peu importe l'uniforme que l'on porte ou l'endroit où l'on travaille. L'important est que les ouvriers, comme ceux de Hyundai, Dymos, Glovis ou même de Kia à Žilina sont matériellement reliés par la production et que « leurs » entreprises sont reliées par le capital.

Capital et production sont un tout dans le conglomérat Hyundai ; il n'y a donc pas de raison de ne pas nous défendre comme un tout contre le capital qui nous emploie.

Mais les patrons réussissent souvent leur coup et ils le font aussi à Nošovice. En fait, il y a eu un débat parmi les ouvriers de Hyundai, en décembre, pour savoir s'il était bon d'aller voir ceux

de Glovis ou de Dymos mais, finalement, aucune tentative de contact ne s'est réalisée même après l'heure de grève sauvage chez Dymos. Cette grève qui, à cause de son isolement, a été défaite.

Parfois, les ouvriers peuvent parler des « bridés » Quand un patron appartient à une nationalité différente de celles des ouvriers, l'injure raciste est un palliatif attractif pour canaliser la colère des ouvriers, mais c'est se tirer une balle dans le pied.

Mais ce qui est important, c'est qu'un grand nombre d'ouvriers en Tchéquie savent que beaucoup de patrons tchèques et leurs factotums ne se comportent pas mieux que leurs collègues coréens simplement parce qu'ils sont « comme nous » La frontière repose entre le patron qui a le pouvoir et les ouvriers, pas entre les nationalités.

De la même façon, cela ne sert à rien de se lamenter sur l'incompétence de la direction de Hyundai, sur le fait qu'elle ne sait pas diriger l'usine, faire des affaires, etc.

Ce qu'il faut prendre en compte, c'est que pour nous pomper le plus de travail possible pour le moins d'argent possible, l'entreprise est très compétente. Et le fait est que, de notre côté, c'est le contraire : avoir le plus de moyens de subsistance possibles (le plus d'argent possible) pour le moins de travail possible (entre nous, les investisseurs ne se cachent pas pour dire que ce qui les intéresse en Tchéquie, c'est une main d'œuvre bon marché et obéissante).

Ce n'est pas notre boulot de s'inquiéter de comment les patrons dirigent leur entreprise. Notre boulot, c'est de nous occuper de nos besoins. Et nos besoins sont exactement contradictoires avec la capacité du patron à nous exploiter pour le maximum de profits.

Soyons réalistes. La lutte aurait été trop risquée ou la situation n'était simplement pas mure. Et on ne peut pas ignorer l'inexpérience – Nom de dieu ! Qui en Tchécoslovaquie a l'expérience de diriger une grève, a l'expérience de la lutte collective ? – toutes ces choses profanées par le stalinisme. En considérant cela, il faut bien démarrer un jour et nous, comme la classe, en sommes encore à nos premières expériences. Il ne faut pas jeter l'éponge, même une courte et petite expérience peut être la bonne base pour l'avenir.

Mais en même temps nous devons être réalistes. On doit le savoir Hyundai n'est pas un débutant en matière de lutte de classes. Cela fait longtemps qu'il affronte une classe ouvrière bien plus combative en Corée et il sait comment utiliser la force et la répression contre les ouvriers rebelles.

Si on veut réaliser quelque chose ici, à Hyundai ou ailleurs, il est nécessaire de décider si nous sommes capables de nous investir autant dans la lutte de classes que nous le faisons pour les patrons et leurs profits.

Soyons réalistes. Notre propre lutte ne peut être remplacée par la négociation ou par l'appel à la légalité, la lutte est la seule chose que les patrons comprennent. Et les patrons ne sont pas tout puissants. Le plus grand ennemi des ouvriers est leur propre manque de confiance en eux-mêmes et leur passivité.

Non, aucune lutte n'a un résultat connu d'avance On ne peut jamais dire si on va gagner. Cela dépend de la détermination et de la volonté des ouvriers, de leur unité et des conditions objectives. Mais l'activité prolétarienne ouvre une possibilité de mener à la victoire.

Où cela conduit-il ?

Au final, l'entreprise n'a pas perdu. Elle n'a certainement pas été tant que cela gênée par la suppression des heures supplémentaires comparé à l'effet déclinant de la prime à la casse (si l'on en croit la manière dont la réduction de la production a été annoncée chez Škoda, il y a quelques semaines) mais l'entreprise a définitivement évité le paiement de la prime de 5 000 couronnes pour les heures supplémentaires qui avaient déjà été travaillées, comme le voulaient les ouvriers et les syndicats.

L'entreprise voulait certainement punir les instigateurs de la grève parce que cela pourrait être un signe et créer un précédent pour les futurs trublions mais, à la fin, elle a renoncé à la répression en échange d'un accord avec les syndicats pour punir les futurs participants à des grèves sauvages.

Et ça a été une bonne affaire pour la direction de Hyundai. Des amendes financières pour les dommages faits à la production sont une énorme menace pour d'éventuels grévistes qui n'auraient pas compté sur les syndicats. La direction de Hyundai n'a pas de raison de revenir sur la grève de décembre – c'est pourquoi elle fait comme si rien ne s'est passé et espère que les ouvriers oublieront vite qu'ils se sont affrontés à l'entreprise.

Les syndicats chez Hyundai furent dès leur création négligés par la direction (qui avait le contrôle du conseil d'entreprise qui était totalement étranger aux ouvriers encore plus qu'aux syndicats) ce qui les a empêchés de se transformer en une structure intégrée à la direction. Il y a une différence entre le syndicat chez Hyundai qui n'a même pas son dirigeant payé et les syndicats chez Škoda dont le dirigeant, Povšik, est membre du conseil d'administration de Škoda Auto.

Immédiatement après leur engagement dans les événements d'après-grève (alors qu'il n'y avait pas de force ouvrière suffisante pour entraîner une grève), les syndicats se sont jetés dans la négociation pour améliorer favorablement leur relation avec la direction. Ils se sont démenés pour être reconnus comme partenaire responsable du patron.

Bien sûr, tout n'est pas noir ou blanc : il y a en fait des ouvriers qui ne veulent pas se taire et laisser le patron mettre les mains sur le syndicat. Le problème est qu'ils ont choisi une voie, celle du syndicat, qui par nature est la conciliation et l'accord avec le patron. En fait, la logique syndicale repose sur le fait que, lorsque les choses semblent aller de l'avant chez Hyundai, les syndicats font tout pour briser l'élan.

« *Nous lançons l'alerte à la grève afin que vous voyiez que nous prenons les choses au sérieux. Les employés doivent se distancier de toute action comme la grève de mercredi ! Sinon cela ferait échouer les négociations !* » Tel était le message du syndicat aux ouvriers qui auraient pu se joindre à la grève.

Les syndicats espéraient que s'ils garantissaient que les ouvriers restaient obéissants et ne menaçaient pas la production, leur influence serait renforcée. « Si la direction nous prend au sérieux, maintenant et à l'avenir, nous pouvons garantir la pacification de la situation » Tel était le message du syndicat à la partie adverse, la direction.

Pour l'instant, il semble que la direction n'a pas entendu l'appel des syndicats. Mais les ouvriers ont été exclus du jeu par les syndicats. Ceux-ci, grâce à l'accord avec la direction contre les futures grèves sauvages, ont montré que tout gréviste sauvage subirait des conditions difficiles.

Les ouvriers ont secoué l'entreprise mais celle-ci a aisément repris le contrôle. Ce fut un jeu faussé par le soutien de l'alerte à la grève tandis que les syndicats exhortaient les ouvriers à se comporter responsablement et docilement.

Le très répandu sentiment qu'« on a réussi à se faire entendre ! » correspondait à la plus mauvaise appréciation des résultats de la négociation syndicale de décembre. On n'a pas réussi à faire passer 5 000 couronnes de la poche du patron dans celles des ouvriers pour les heures supplémentaires. Même chez Dymos, on n'a pu empêcher la répression ! Un des dirigeants de la grève qui était en période d'essai a été licencié et toutes les promotions bloquées.

Malgré tout cela, la grève de décembre est importante. Le plus important est que survive l'expérience (même si cela n'a pas duré longtemps) qu'il est possible de s'opposer au pouvoir des patrons collectivement. Et cela permettra peut-être la reconnaissance du fait que nous sommes juste liés au patron par l'exploitation et la lutte. C'est bien là, politiquement, le plus grand bénéfice de toute grève.

Le contexte et le bilan

Autres conflits

Outre la grève de Hyundai et de Dymos, il y en a eu une, le 7 janvier, à Most dans l'usine Grammer⁶, qui produit des équipements automobiles. Les travailleurs ont reçu une nouvelle grille salariale qui réduisait leur salaire, jusqu'à moitié, dit-on, dans certain cas. (Jusqu'à présent, leur salaire brut était compris entre 12 000 et 21 800 couronnes avec 50 % de primes).

⁶ Filiale du groupe allemand Grammer, fabricant mondial d'équipements pour tout type de transport.

La réaction des travailleurs a été immédiate. L'équipe du matin s'est mise en grève sauvage à 6 heures et, ils ont été rejoints par les autres travailleurs dans la matinée.

En janvier, la menace d'une grève sauvage a également plané sur l'entreprise OKD-Rekultivace, à Havířov, qui travaille dans la construction et la réhabilitation de bâtiments industriels, et, là aussi, elle concernait les salaires. La convention collective arrivait alors à son terme dans l'entreprise et en l'absence d'un nouvel accord, la direction annonçait des directives salariales réduisant de 2 à 3 000 couronnes le salaire des travailleurs, voire même de 5 à 6 000 dans certains cas.

Qu'ont en commun les événements de Hyundai, Dymos, Grammer et OKD-Rekultivace ?

Régions en crise

Toutes se sont déroulées dans un contexte social similaire – des régions touchées depuis longtemps par un chômage important, encore exacerbé par la crise capitaliste. En janvier, le taux de chômage en Moravie-Silésie était de 12,8 %, autrement dit, 85 000 personnes étaient sans emploi. Dans la région autour de la ville de Most, il y avait 17 % d'habitants sans emploi en janvier 2010. Dans la République tchèque dans son ensemble, le taux de chômage était de 9,8 % en janvier 2010. À l'exception d'OKD-Rekultivace, tous les conflits ont eu lieu dans le secteur automobile.

Hyundai, Kia et les autres : une seule grande usine...

Hyundai, Kia et leurs fournisseurs en Tchéquie et en Slovaquie ne sont pas des mondes séparés, ils forment un complexe aux liens étroits. La production de Žilina ne peut continuer sans les boîtes de vitesse de Nošovice, la production de Nošovice ne peut continuer sans les moteurs de Žilina, l'importance du flux continu de pièces des fournisseurs est évidente.

En fait, ce ne sont pas plusieurs mais une seule grande usine. L'autoroute entre Nošovice et Žilina n'est ainsi rien d'autre qu'une prolongation de la chaîne de montage. Et le fait que Hyundai, Kia, Mobis, Dymos, Glovis et Hysco font partie du conglomérat Hyundai n'est qu'un prolongement de leur cohésion productive.

C'est bien de garder cela à l'esprit quand les patrons s'essaient à séparer les travailleurs dans des usines « isolées » et ainsi à les diviser.

... un ennemi commun.

Ensemble mais en dehors des syndicats !

D'un point de vue politique, l'élément le plus significatif de ces conflits est que les travailleurs se sont organisés indépendamment, par eux-mêmes, c'est-à-dire sans les syndicats. Les travailleurs se sont réunis en assemblées après le démarrage des débrayages, au moins à Hyundai, et chez Grammer à Most, devant les portes de l'usine. Côte à côte se trouvaient des travailleurs roms et non-roms. Cet exemple d'unité des travailleurs est spécialement important dans cette région car elle a connu, en 2008, deux tentatives importantes de pogrom dirigées par des néonazis et des hooligans et qui malheureusement ont rencontré un soutien réel dans la population locale.

Le nombre de grévistes aussi est proche. Quatre cents grévistes à Hyundai, environ cent à Dymos et environs trois cents à Grammer. Un autre point commun a été la courte durée des débrayages : aucun d'entre eux n'a duré plus de quelques heures. Dans les deux usines de Nošovice (Hyundai et Dymos), la grève a duré une heure, à Most cinq-six heures.

La répression

Un autre point commun est la réaction agressive des patrons. Chez Hyundai et Grammer, la direction a menacé de poursuites judiciaires les grévistes. A Nošovice, la direction a même conclu un accord avec les syndicats stipulant que si une grève sauvage se produisait à l'avenir, les « délinquants » seraient traînés au tribunal au motif des dommages matériels qui auraient été causés par la grève. La même menace (de poursuites judiciaires) a été utilisée par l'avocat de l'usine de Grammer durant la grève elle-même, comme s'il avait tiré les enseignements du conflit de Hyundai.

L'alerte à la grève comme un outil de pacification des prolétaires

Les événements de Hyundai et d'OKD Rekultivace nous apprennent ensuite une chose sur la façon dont les syndicats abordent les luttes ouvrières. Si nous disons que là où surgit une tentative d'action des travailleurs, les syndicats se trouvent sur son chemin, cela peut sembler comme un paradoxe. Mais ce n'est qu'un paradoxe : l'arme la plus puissante aux mains des travailleurs dans la défense de leurs intérêts matériels est une grève qui s'attaque aux profits des patrons et à leur pouvoir dans l'entreprise. Mais les syndicats sont l'institution dont la mission est de préserver la paix sociale, de rendre les travailleurs « compréhensifs » et de trouver un accord avec les patrons.

Les syndicats de Hyundai et de OKD-Rekultivace ont utilisé comme outil pour saboter (potentiellement ou réellement) les efforts des travailleurs pour prendre la défense de leurs propres intérêts entre leurs mains... une déclaration d'alerte à la grève.

ALERTE A LA GREVE

L'alerte à la grève signifie juste que les syndicats avertissent un patron qui si la situation ne s'améliore pas il y aura une grève. Mais dans la majorité des cas quand cette alerte est annoncée, cela ne signifie pas que les syndicats vont vraiment vers la grève (ou pensent juste à elle). C'est plutôt un clignotant tant pour le patron que pour les ouvriers (une manière de faire retomber la pression des ouvriers en colère), indiquant juste que nous (les syndicats) sommes présents et nous faisons attention sans concession aux problèmes en allant même jusqu'à la grève. Ce dispositif n'est pas légalement obligatoire. En Tchéquie, le cadre juridique des grèves est très limité. Il y est juste fait mention dans « la liste de droits de l'homme et des libertés de base »; plus une loi qui traite des grèves dans le cadre des négociations collectives (et cela ne mentionne pas l'alerte à la grève). Les grèves en dehors des négociations collectives ne sont pas légales. Mais cela ne veut pas dire qu'elles sont illégales, en effet il est du pouvoir du tribunal de dire si telle ou telle grève est légale ou pas. Il y a eu un tel cas quand la cour a traité de la légalité ou pas d'une grève : c'est dans celui de la grève des chemins de fer (du 4 au 8 février 1997). Cette grève était forte et la cour a reconnu que la grève était légale.

Les travailleurs sont calmés par les syndicats : « *Nous prenons vos problèmes au sérieux, regardez, nous déclarons même "l'alerte à la grève" de sorte qu'il n'y a pas de raison d'aller plus loin et de se confronter aux patrons. Restez calmes et laissez-nous nous en occuper, contentez-vous de croiser les doigts pendant que nous négocions.* »

Ceci a sa logique. Si les syndicats veulent que les patrons les prennent au sérieux et les considèrent comme des partenaires respectables, alors les syndicats doivent offrir quelque chose aux patrons, et qu'offrir de mieux que d'être capable de discipliner les travailleurs ? (Mais d'un autre côté, les syndicats doivent aussi défendre leur crédit devant les travailleurs, en particulier quand ces derniers sont déterminés à conduire une lutte réelle. Ainsi, les syndicats ne peuvent parfois se permettre de rester sur le bas-côté et se joignent à la lutte tout en essayant d'en prendre le contrôle... Mais ceci n'a pas de réalité en Tchéquie.)

Ainsi, quand l'alerte à la grève a été annoncée à Nošovice, la préoccupation principale des syndicats a été de s'assurer que les travailleurs s'abstiendraient de toute désobéissance envers les patrons. Le chef du syndicat d'OKD-Rekultivace n'a même pas essayé de cacher les buts du syndicat et a admis ouvertement quel rôle jouent les syndicats pour les employeurs : « *Certains employés étaient déjà décidés à débrayer depuis lundi. C'est seulement pour cela que nous avons annoncé "l'alerte à la grève" Notre but est d'éviter les grèves sauvages qui peuvent surgir en réponse aux directives salariales.* »

Le chef du syndicat d'OKD-Rekultivace s'est ensuite félicité, en mars, que les syndicats aient proposé à la direction leur propre plan acceptant des réductions de salaire – et que les syndicats aient même réussi à expliquer aux travailleurs les plus attaqués (selon les plans syndicaux) qu'ils devaient se laisser faire concrètement.

« *Même les travailleurs qui seront touchés par les baisses de salaire les plus importantes se sont rangés à notre proposition.* »

La relation actuelle entre les prolétaires et les syndicats dans de nombreuses usines est caractérisée par le fait que chacune des deux parties est faible. Dans les entreprises comme Hyundai, les syndicats ne représentent pas plus que quelques membres actifs et si les travailleurs se décidaient à agir collectivement, ils ne seraient pas en face d'un appareil syndical vivant et puissant.

Mais de l'autre côté, nous, les prolétaires, manquons de capacité, de volonté et d'expérience collective pour répondre de façon tranchante au despotisme des patrons. Et ensuite ?

Aucun de ces conflits n'a été couronné de succès, tant du point de vue matériel (en ce qui concerne les avancées économiques immédiates), que d'un point de vue politique (en ce qui concerne le développement de l'unité des travailleurs et le développement d'une critique des fondements et de tous les aspects de la société capitaliste). Mais ils représentent toutefois quelque chose. Après neuf ans de prospérité économique, durant lesquels les travailleurs n'ont relativement pas utilisé des conditions objectives favorables pour renforcer leur expérience de la lutte collective, ces conflits représentent des brèches discrètes dans le silence général.

Ici, le dernier cycle de lutte de classe ouverte s'est déroulé dans les années 1999/2000, quand a eu lieu la grève des mineurs avec occupation de la mine de Kohinoor dans la région de Most, les luttes contre le non-paiement des salaires dans les usines de ČKD Dopravní systémy à Prague, de Zetor à Brno ou encore de Let Kunovice en Moravie. Après cela, l'explosion des investissements directs étrangers a changé la composition du capital dans toute l'Europe centrale et orientale. Nombre des anciennes unités de production a disparu. A leur place, se sont développées de nouvelles usines, dont beaucoup sont liées à l'industrie automobile et en conjonction à cela, la classe elle-même a commencé à changer. Et le terrain de la lutte de classe a été plongé dans un silence quasi complet pour les dix années suivantes.

Ce que nous avons écrit à propos de la grève à Hyundai est aussi valide pour les autres usines susmentionnées qui ont connu des tensions. La question décisive est de savoir ce qui s'est passé avec ces groupes informels de travailleurs combattifs (des minorités radicales qui constituent les germes de l'autonomie prolétarienne) pendant ces conflits. Leur expérience sera-t-elle féconde ou tomberont-ils dans le défaitisme et la passivité en raison des résultats mitigés de ces conflits ? Ont-ils consolidé leurs positions dans les usines pendant les débrayages ou se sont-ils affaiblis ? Est-ce que les débrayages ont ouvert les yeux des travailleurs sur une plus large réflexion à propos de leur place dans la société capitaliste et leur possibilité de la défier collectivement ? Mais aussi combien de ces micro-conflits couvent sous la surface dans les usines, les magasins, les bureaux, les supermarchés ? Et combien ont éclaté sans être couverts par les médias et que nous en prenions connaissance ?

Nous ne lisons pas l'avenir dans les boules de cristal. Seule la réalité des prochains mois pourra y répondre. De l'autonomie ouvrière, de l'organisation indépendante des travailleurs, sans syndicats, sans partis politiques aux promesses pré-électorales, et autres institutions, nous n'avons vu qu'une lueur furtive. Espérer un nouveau cycle de luttes, même régional, sur les lieux de travail, est pour l'instant prématuré. Mais il est sûr que même les chemins les plus longs ont débuté par un premier pas.

Bruxelles, Londres, Paris, Prague, Bratislava le 17 mai 2010

Pour toute correspondance écrire, sans autre mention, à : BP 1666, Centre Monnaie 1000, Bruxelles 1, Belgique. Consulter le site Internet de Mouvement Communiste : www.mouvement-communiste.com
