



[www.angryworkersworld.wordpress.com](http://www.angryworkersworld.wordpress.com)



**AngryWorkers -  
collectif politique de travailleurs dans l'ouest de Londres**

**WorkersWildWest Parution prochaine d'un nouveau journal politique de travailleurs dans l'ouest de Londres... [p.3]**

**Des limites de «l'intersectionnalité» : Grèves de femmes. Lutttes et stratégie des travailleuses d'Asie du Sud. De Grunwick à Gate Gourmet... [p.4]**

**L'enquête ouvrière sur les centres d'appels de 1999 : une démarche toujours actuelle !... [p.29]**

**Le revenu universel ne contribue pas à l'émancipation des travailleurs... [p.37]**

### \* Et aujourd'hui ? Et demain ?

Serrons-nous les coudes quand le chef ou le patron nous intimide au travail. Construisons des groupes et des organisations que nous dirigerons nous-mêmes, que ce soit pour nous opposer à la fermeture d'une bibliothèque, d'une maternité ou organiser une grève pour de meilleurs salaires.

Soyons solidaires et apprenons à nous organiser, ici et maintenant. Suivons et apprenons de ce qui se passe ailleurs, qu'il s'agisse de grèves chez Amazon en Pologne ou de soulèvements à Hong Kong. Soyons curieux de ce qui est produit, où, comment, et par qui dans notre région. Retrouvons-nous les uns les autres au moment de la lutte et serrons-nous les coudes par la suite.

Des mouvements contre l'austérité, contre la corruption, pour de meilleures conditions de vie vont éclater encore et encore, sans aucun doute – dans le système capitaliste actuel, c'est comme une loi de la nature. Nous devons aider ces mouvements à trouver une direction. Au lieu de nous cogner la tête contre les murs des mairies, des préfectures et des ministères, nous devons nous préparer à prendre le relais. En fin de compte, tout se résume à la vieille question : faire la révolution, ou attendre que les choses empirent.

Angry Workers of the World, novembre 2019

### WorkersWildWest Parution prochaine d'un nouveau journal politique de travailleurs dans l'ouest de Londres

Camarades, sœurs et frères,

Nous voulons vous présenter le premier numéro de notre journal qui va bientôt sortir et vous inviter à y collaborer. Dans ces temps où se combinent désespoir et espoir, nous pensons que des collectifs politiques devraient essayer de mêler étroitement trois formes d'activité révolutionnaire :

**LA PROPAGANDE** : il nous faut présenter, au sein de la classe ouvrière locale, une position politique qui dénonce le capitalisme comme un système d'exploitation en crise qui se dirige de plus en plus vers la guerre et auquel seul le prolétariat mondial peut s'opposer.

**L'ENQUÊTE** : nous devons expliquer cette position en la reliant étroitement aux expériences réelles des travailleurs sur leurs lieux de travail et d'habitation, grâce à des enquêtes (1). Nous devons faire circuler des informations sur les forces et faiblesses des activités collectives d'auto-organisation contre les patrons – et nous traiterons donc largement des divisions au sein de la classe ouvrière.

**LA SOLIDARITE MUTUELLE** : nous devons proposer et soutenir la création de groupes de travailleurs sur les lieux de travail et la constitution de réseaux locaux de solidarité pratique et d'entraide contre les patrons, les agents de l'Etat et les propriétaires. Au cours de l'année dernière, nous avons noué des liens d'amitié et de solidarité dans des zones industrielles, à l'ouest de Londres, où sont concentrés de nombreux entrepôts.

Cette année, nous voulons commencer à publier et diffuser un journal local à 2 000 exemplaires, principalement devant les entrepôts, les usines de transformation alimentaire, les hôpitaux locaux et les agences qui gèrent les demandeurs d'emploi (job centers). Les travailleurs de ces zones industrielles proviennent principalement d'Europe de l'Est et d'Asie du Sud. Nous espérons que la distribution mensuelle de ce journal contribuera à la mise en place d'un réseau d'information et de solidarité, et que nous pourrions par exemple organiser des projections de documentaires et d'autres événements.

Comment pouvez-vous collaborer ?

Nous aimerions échanger des expériences avec des individus et des collectifs qui se livrent à des activités similaires, diffusent une propagande politique régulière et analysent les difficultés que rencontrent les travailleurs pour s'organiser eux-mêmes. Nous avons besoin d'informations sur les luttes dans d'autres pays, tout particulièrement dans les entrepôts et le secteur de la logistique. Si vous avez des articles ou des informations concernant ce secteur, ce serait sympa de nous les communiquer dans la langue de votre choix et nous les traduirons. Nous essayerons également de vous informer sur les problèmes rencontrés dans l'élaboration et la fabrication de notre journal afin que chacun puisse profiter de nos tâtonnements.

Restez en contact - Love & Rage de West-London  
[angryworkersworld@gmail.com](mailto:angryworkersworld@gmail.com) - <https://angryworkersworld.wordpress.com/>

Sommaire du premier numéro :

Editorial : A quoi veut servir ce journal ? Quelle est notre analyse de la crise sociale actuelle ?

Wincanton / Waitrose : sur une grève « sauvage » des intérimaires contre les heures supplémentaires et les divisions entre les travailleurs temporaires et permanents

Jack Wills : Sur les conditions de travail dans un entrepôt du secteur de la mode et son usine correspondante en Inde ; comment utiliser les chaînes d'approvisionnement mondiales dans l'intérêt des travailleurs

Wealmoor : sur les conditions de travail dans un entrepôt de fruits et légumes qui fournit les principales chaînes de supermarchés au Royaume-Uni et est lié à l'agro-business mondial ; quelques brèves sur les luttes dans des plantations de mangues au Pérou

Les travailleurs du monde en lutte : quelques informations tirées des médias  
– Commentaires individuels de travailleurs locaux sur leur situation

Grève des travailleurs du nettoyage de Medirest dans un hôpital : points forts et points faibles de cette grève, menée surtout par des migrants et des femmes, contre le blocage des salaires au SMIC

La version anglaise se trouve ici :  
[www.workerswildwest.wordpress.com](http://www.workerswildwest.wordpress.com)

### **Des limites de «l'intersectionnalité» : Grèves de femmes. Luttes et stratégie des travailleuses d'Asie du Sud. De Grunwick à Gate Gourmet**

*A propos de Striking Women – Struggles and Strategies of South Asian Women Workers from Grunwick to Gate Gourmet, Lawrence and Wishart, 2019 de Sundari Anitha et Ruth Pearson*

Nous avons besoin de livres comme celui-ci qui décrivent de façon détaillée les luttes de la classe ouvrière, à partir d'entretiens approfondis avec les ouvriers impliqués (ici des travailleuses). Nous l'avons lu avec un intérêt particulier, étant donné que les deux luttes à Grunwick (laboratoires de traitement de films pour les particuliers) en 1976 et à Gate Gourmet (restauration aérienne) en 2005 se sont déroulées dans notre voisinage, à l'ouest de Londres, et étaient dirigées par des travailleuses immigrées, qui constituent également la majorité de nos collègues dans les entrepôts et les usines de cette zone de Londres aujourd'hui.

Nous avons donc apprécié le travail de ces auteures et nous rendrons bientôt compte d'un autre ouvrage récent sur une grève locale similaire [1] («Une victoire à retenir – La grève pour l'égalité des salaires en 1976 chez Trico Folbeth, à Brentford»), écrit par l'une des grévistes, Sally Groves, et un soutien, Vernon Merritt. Dans cet article, nous allons bien sûr exposer le contenu de ce livre, mais nous avons deux autres objectifs. Nous voulons analyser l'approche des auteures qu'elles qualifient d'«intersectionnelle» et inspirée par le «point de vue de la base».

Des luttes se déroulent partout, où les travailleurs reprennent le contrôle de leurs vies pendant un moment. Au cours de ces luttes, nous devons établir des liens au-delà des secteurs d'activité et des frontières. Cela s'est déjà produit auparavant, il y a eu beaucoup d'« organisations révolutionnaires internationales » – nous avons rapidement vu pourquoi elles ont échoué. Des mouvements comme au Chili ou en Equateur en 2019 créent l'expérience de nombreuses « communautés de 200 personnes », dans des assemblées ou des occupations. En même temps, ils permettent que les gens expérimentent des liens nécessaires, à travers des grèves qui traversent un vaste espace allant des universités aux mines de cuivre.

Nous avons besoin d'une vision du changement qui touche tous les travailleurs du monde entier – selon leurs propres conditions. Les soulèvements dans les pays déchirés par la guerre comme le Soudan, la Libye ou le Congo sont différents des grèves de masse dans les nouvelles usines en Chine ou en Inde. Les personnes qui luttent contre la pauvreté et la violence dans les quartiers pauvres de Detroit ou de Sao Paolo sont confrontées à des conditions différentes de celles des informaticiens qui luttent contre leur direction dans la Silicon Valley.

Mais nous pouvons tous contribuer à cette révolution. Nous avons besoin de définir précisément comment nous utiliserons au mieux nos armes spécifiques : certains, grâce à la grève, paralyseront toute une industrie ; d'autres savent comment créer des assemblées de quartier et organiser eux-mêmes des services communautaires. Le défi sera de rassembler tout cela dans un mouvement qui ait un objectif commun : nous emparer des moyens dont nous avons besoin pour produire nos vies.

« Si vous touchez aux gens d'en haut, cela se terminera par des meurtres, mec ! Tu as vu ce qui est arrivé au vieux Kadhafi ! »

Peu importe Kadhafi, mais quelque part tu as raison. Ceux qui sont au pouvoir vont essayer de nous arrêter, ils ont toujours essayé. Dans toutes les révolutions, les armées se divisent. Les rangs inférieurs de toute armée sont composés de gens issus de la classe ouvrière. Si un mouvement peut montrer que l'objectif est de créer une meilleure société pour tous et pour toutes, beaucoup seront de notre côté. Notre plus grande arme est la solidarité. Si nous agissons rapidement et restons unis et que nos amis des chemins de fer, des centrales électriques, des usines alimentaires, des hôpitaux et des centres de télécommunication prennent le contrôle et que des centaines de milliers de personnes les défendent et les soutiennent, qui sera au pouvoir alors ?

Pendant la transition entre le système capitaliste actuel et un nouveau système, notre tâche principale sera d'égaliser les actifs productifs dans le monde entier – l'infrastructure énergétique, les machines modernes, les connaissances. En fin de compte, ceux qui sont au pouvoir ne peuvent le rester que s'ils se débrouillent pour que les pauvres se fassent la guerre entre eux.

Notre proposition est claire : débarrassons-nous de ceux qui sont au pouvoir et la révolution donnera aux travailleurs de toutes les régions de la planète l'accès aux moyens de produire et de prendre des décisions concernant leur vie.

Si tout cela te semble abstrait et effrayant, regarde encore une fois ce qui se passe déjà : depuis la Seconde Guerre mondiale, le monde n'a jamais été en paix, mais nous nous entretenons pour les gains des politiciens et des grandes entreprises. En comparaison, une révolution est un acte nécessaire pour créer la paix.

« *Allo, le Cosmonaute Rouge, ici la tour de contrôle. On a une question pour toi : que fera-t-on avec les fainéants, et tous ceux qui essaient d'avoir de profiter du système gratuitement, sans participer aux tâches collectives ?* »

Le système capitaliste actuel leur donne les meilleures opportunités. Il est anonyme, tout le monde peut s'en tirer à bon compte. Si tu vis en étroite collaboration avec 200 autres hommes et femmes, ils peuvent te convoquer et te botter les fesses. Aujourd'hui, si tu as de l'argent, tu peux ordonner à d'autres de tuer n'importe qui n'importe où. Dans le nouveau système, il n'y aura pas d'argent. Aujourd'hui, tu graisses la patte aux politiciens, ou tu leur fais de la lèche, et ils te donnent du pouvoir. Dans le nouveau système, il n'y aura pas de politiciens professionnels.

« *Oui mais, ils n'abandonneront pas leur pouvoir comme cela, juste parce que nous avons une meilleure idée de comment diriger la société.* »

Tu as raison, tout ça ne se produira pas par magie, ou parce que six milliards de personnes s'assièront ensemble pour prendre un café ou boire une bonne bière. Ceux qui sont au pouvoir maintenant n'apprécieront pas du tout ces changements. Et nous, qui sommes exploités et sans pouvoir, nous devons apprendre comment agir. C'est pourquoi nous avons besoin d'une révolution.

#### \* La grande « R » : un mot effrayant ?

Si tu entends quelqu'un parler de révolution, tu penses soit à des massacres sanglants, soit à un nouveau produit revitalisant qui fait repousser les cheveux. OK, soyons plus clairs donc.

Qu'est-ce qu'une révolution ? Le processus qui permet passer de cette société capitaliste à une nouvelle société. Car cette nouvelle société ne se développera pas à partir de 200 personnes qui discutent ensemble en faisant du jardinage.

Comme nous l'avons vu dans l'histoire, l'un des principaux problèmes des révolutions précédentes a été que les gens se retrouvaient isolés dans des unités trop petites. Ils étaient soit affamés, soit battus. Ce type de changement ne peut pas non plus surgir d'un vote, ni pour la gauche, ni pour la droite, ni pour personne. Car ce que nous voulons est profondément illégal : nous désirons que tout ce que nous produisons appartienne à tout le monde, et non à quelques individus. Nous voulons reprendre le contrôle de nos vies et du monde pour de vrai !

Révolution semble être un bien grand mot, ou un gros mot, en effet. Mais d'une certaine manière, ce terme désigne des phénomènes qui sont déjà en train de se produire. Lorsque les travailleurs occupent leur usine parce que la direction veut la fermer, ils prennent le contrôle leurs vies et apprennent à agir ensemble. Si 2 000 personnes en gilet jaune dans une petite ville de France se rassemblent et bloquent un rond-point, ils apprennent. Si ces 2 000 personnes coordonnent ensuite leurs actions avec des habitants de toute la région, et c'est ce que les Gilets jaunes ont fait en 2019, ils apprennent.

Étant donné les caractéristiques spécifiques des grévistes (elles viennent d'Asie du Sud [2] et sont des femmes), il est évident que les hiérarchies liées à la race et au genre ont eu une incidence directe sur leurs expériences en tant que travailleuses et sur leurs luttes. On qualifie de plus en plus fréquemment la dynamique entre la race, le genre et la classe comme étant «intersectionnelle». Nous questionnerons cette approche en évoquant la manière dont S. Anitha et R. Pearson décrivent les caractéristiques spécifiques des travailleuses, les questions qu'elles leur posent, les descriptions et analyses de leurs luttes. Ensuite, nous examinerons plus en détail la lutte chez Gate Gourmet et les leçons que nous pouvons en tirer aujourd'hui, en nous référant à nos propres expériences dans des usines situées à l'ouest de Londres.

#### \*\*\* Le livre

Cet ouvrage est le produit d'une décennie de recherches, entre 2006 et 2016 ; il repose sur cinq entretiens avec d'anciennes travailleuses de Grunwick et 27 interviews avec des travailleuses de Gate Gourmet. Dans les deux premiers chapitres, les auteures exposent le contexte général des deux conflits et présentent leur approche théorique. Elles soulignent que Grunwick et Gate Gourmet n'ont pas été les seules luttes menées par des travailleurs sud-asiatiques (en grande majorité des femmes) et mentionnent des grèves comme celle de l'usine de confiserie Chix à Slough [qui démarra en octobre 1979 et se termina par une victoire 8 mois plus tard] ou de Futers (construction mécanique) dans l'ouest de Londres, ainsi que chez Mansfield Hosiery (bonneterie, novembre-décembre 1972) et Imperial Typewriters (machines à écrire, 1974). Leur approche, ou leur perspective, critique ne coïncide pas avec la version syndicale «officielle» des conflits en question, notamment de la grève de Grunwick.

Selon elles, la version officielle est dominée par le rôle des mâles blancs [3] et une vision nostalgique qui place la reconnaissance syndicale au centre des motivations des grévistes. Pour S. Anitha et R. Pearson, une optique intersectionnelle aide à comprendre que ces grèves eurent davantage à voir avec le fait que les ouvrières se sentaient maltraitées, en tant que travailleuses, femmes et immigrées ; et que ces facteurs jouèrent un rôle décisif dans le déclenchement du conflit. Alors que la gauche, au sens large, a toujours célébré la lutte de Grunwick comme une expression de l'unité de la classe, les auteures critiquent le rôle général joué par les syndicats dans l'après-guerre. «Gilroy [4] et Sivanandan soutiennent que le racisme était une caractéristique inhérente au syndicalisme britannique, durant la période de l'après-guerre : des pratiques telles que celles de la "barrière de couleur", qui excluait les travailleurs non blancs de certaines professions, préservaient les intérêts économiques de la classe ouvrière blanche grâce à l'exploitation de la main-d'œuvre immigrée».

Malheureusement, les auteures ne décrivent pas en détail comment cette «barrière de couleur» a été érigée – ni quel rôle a joué le statut d'immigré dans le fait que ces derniers aient été exclus de certains emplois. Anitha et R. Pearson sont plus précises lorsqu'elles critiquent des récits qui mettent dans la même case communautaire toutes les travailleuses d'origine sud-asiatique. Elles décrivent les origines très différentes des grévistes de Grunwick, principalement issues de la classe moyenne urbaine du Gujarat [Etat situé dans l'ouest de l'Inde], qui avaient émigré d'abord en Afrique de l'Est et exercé des professions non manuelles avant d'émigrer au Royaume-Uni. Quant aux ouvrières de Gate Gourmet, elles venaient en grande partie de la moyenne paysannerie, du Pendjab, de milieux ruraux et ne possédaient aucune expérience professionnelle dans leur pays.

Si l'on veut dresser un parallèle entre Grunwick et Gate Gourmet, dans les deux cas, les salariées se sont senties abandonnées par leurs syndicats respectifs, ce que les auteures associent à leur appartenance ethnique et à leur origine immigrée. S. Anitha et R. Pearson soulignent également que, si le discours public considère les travailleurs immigrés comme des pionniers, les ouvrières immigrées sont considérées comme des «appendices domestiques» et sont devenues la cible des politiques d'intégration de l'État («Vous devez apprendre l'anglais, afin que vos enfants jouissent de meilleures chances», etc.) plutôt que d'être traitées comme des travailleuses autonomes ayant leurs propres droits.

Les troisième et quatrième chapitres présentent le contexte historique des luttes : les migrations de l'Asie du Sud et de l'Afrique de l'Est vers le Royaume-Uni après la Seconde Guerre mondiale et la situation des ouvrières sur un «marché du travail formaté par le genre et la race».

Leur chronologie de l'immigration britannique est exhaustive, puisqu'elle va des premières migrations de marins et de soldats avant la première guerre mondiale à la Loi sur la nationalité britannique de 1948, qui autorisa la migration d'une main-d'œuvre venant du sous-continent indien et des Caraïbes. Elles décrivent ensuite l'impact de l'indépendance du Kenya en 1963 et de la crise ougandaise de 1972, qui entraînent le départ de nombreux Sud-Asiatiques de l'Afrique de l'Est vers le Royaume-Uni, leur nombre passant de 45 000 en 1971 à environ 180 000 en 1981. La chronologie fournie ne permet toutefois pas de comprendre l'évolution des efforts de l'État pour contrôler l'immigration en fonction des tendances générales du marché du travail et des cycles économiques, ce qui relativise la portée des faits et chiffres cités.

Le chapitre suivant aborde la situation des immigrées sur le marché du travail et leurs mécanismes d'adaptation. Nous découvrons quelques chiffres généraux intéressants : par exemple, en 1979, 25% des Britanniques blanches travaillaient dans le secteur manufacturier contre 58% des immigrées d'origine indienne ; et les auteures décrivent comment les ouvrières organisent leur travail salarié et leur travail domestique dans une nouvelle situation, où elles ne peuvent plus faire appel à leur famille élargie ou à des employées de maison, qu'elles avaient coutume d'employer avant d'émigrer au Royaume Uni.

Le cinquième chapitre traite du conflit de Grunwick. Bien qu'il offre un bon résumé de la grève, il n'apporte aucune idée vraiment nouvelle, en partie, sans doute, à cause de la difficulté de retrouver et d'interviewer des ouvrières ayant travaillé dans cette entreprise. Néanmoins, nous apprenons comment les politiques patronales visant à concentrer certains effectifs (ici les femmes sud-asiatiques) dans des départements à forte intensité de main-d'œuvre et comment l'introduction d'une technologie semi-automatique dans d'autres départements ont créé des tensions particulières.

Alors qu'elle introduit l'automatisation dans le département qui traite les produits chimiques et dans le service Comptabilité, la direction s'appuie sur un mélange de haute intensité de main-d'œuvre et de contrôle draconien dans le service Vente par correspondance, qui se trouve dans une situation intermédiaire et subit par conséquent les pressions contradictoires des départements plus automatisés. La direction a donc créé un goulot d'étranglement et la grève commença dans ce service – et c'est peut-être pourquoi les salariées de la Vente par correspondance sont restées plus ou moins isolées. Dans leur récit de la grève, il faut souligner que S. Anitha et R. Pearson ne dissimulent pas les responsabilités du gouvernement travailliste et du TUC [fédération rassemblant tous les syndicats britanniques].

Et, de toute façon, nos vies ne seraient pas confinées à un groupe de 200 personnes. Nous passerons une partie de notre temps avec d'autres à développer de meilleurs robots pour l'usine locale de machines à laver. Le jour suivant, nous organiserons un festival de musique, de danse ou de théâtre, pour une douzaine de communautés de la région. Et après avoir survécu à la gueule de bois de la veille, nous participerons à des discussions pour savoir si oui ou non 5% de la main-d'œuvre disponible dans notre région peut construire un tracteur solaire contrôlé par GPS, ce qui nous ferait gagner 10% de temps dans cinq ans.

Une telle description peut donner l'impression que nous cumulerons cinq boulots à la fois. Mais n'oubliez pas qu'en nous concentrant sur les activités utiles à tous, nous travaillerons moins d'heures, nous n'aurons pas à effectuer la même tâche, les mêmes gestes, jour après jour, mais nous aurons les mains dans le cambouis ou la terre certains jours et la tête dans les nuages (d'ingénierie) d'autres jours. Et surtout, nous serons entourés de gens qui ne sont pas aussi tristes, grincheux et déprimés que nos collègues actuels – parce que ce sera amusant !

Alors, faisons un zoom arrière pendant un moment, et que pouvons-nous voir de là-haut ? Nous apercevons des groupes de communautés, qui sont principalement des unités de consommation et des unités de production et d'entretien à petite échelle.

À côté des communautés, nous apercevons des zones agricoles plus grandes, des laboratoires techniques communs et des unités de production qui approvisionnent une région, mais aussi des centres sportifs, des stations thermales, des salles de répétition et des parcs d'attractions, évidemment tous gratuits.

Nous voyons aussi de grandes étendues de forêts sauvages et des pistes de course pour les véhicules de type Mad-Max. Les gens travaillent dans les unités de production selon leurs besoins et leurs préférences. Les communautés et les unités de production sont toutes reliées à un système intra-web sophistiqué qui communique l'offre et la demande de biens et de travail et diffuse des suggestions d'amélioration constante concernant la fabrication de confitures maison – ou le dernier dispositif d'impression 3D automatisé. Ici, nous trouvons enfin une bonne utilisation pour l'algorithme et la technologie des plates-formes, qui dans le système capitaliste actuel sont principalement utilisés pour fournir aux étudiants en surpoids de la malbouffe commandée au coin de la rue ou servie aux adolescents accros à Instagram qui cherchent des conseils sur la façon de s'automutiler.

Beaucoup de décisions seront prises au niveau local et régional ; des décisions moins nombreuses mais importantes seront prises à l'échelle continentale (par exemple l'infrastructure énergétique et celle des transports) ; enfin quelques grandes décisions devront être discutées à l'échelle mondiale parce qu'elles concernent la planète (par exemple, les changements climatiques et la façon d'acheminer le café à Aberdeen et le saumon à Nairobi).

Nous n'aurons pas besoin de diplomatie, d'ambassadeurs et de politique nationale et tout le tintouin. Nous devons seulement décider comment construire ou maintenir certaines infrastructures qui pourraient affecter tous les habitants et habitants d'une région plus vaste et comment nous échangerons des biens qui ne peuvent pas être produits partout. En fin de compte, nous avons tous besoin les uns des autres sur ce vaisseau spatial qu'est la Terre. Pas de la science balistique.

Dans la société actuelle, le profit est la principale ligne directrice ; par conséquent, certains produits agricoles ou certaines machines à laver font le tour de la terre, car cela permet d'augmenter les profits, même si cela fait perdre du temps et crée davantage de pollution.

Nous utilisons encore une grande quantité de combustibles fossiles pour la production d'énergie, parce que ceux qui cherchent à augmenter sans cesse le profit ne s'intéressent pas à ce qui se passera dans cinquante ans. La plupart des travailleurs s'épuisent sur la chaîne de montage des machines à laver, tandis que la direction place quelques individus dans les services d'ingénierie – principalement pour diviser les salariés entre eux. Si nous appliquons nos directives au lieu d'objectifs de profit, nous aurons encore de nombreuses options. Une option serait que 20 « villages » (appelons-les plutôt des « communautés », car ce ne seront ni des villes ni des villages) mettent en commun leur temps et leur main-d'œuvre pour construire un parc éolien local. Ils peuvent travailler près de chez eux, beaucoup de gens peuvent participer à ce projet et cela ne crée pas beaucoup de dommages environnementaux.

Une autre option serait de construire une plus grande centrale hydroélectrique, ce qui nécessiterait la participation de 200 communautés. L'hydroélectricité serait plus efficace et sa production aurait moins d'impact sur l'environnement à long terme – mais le contrôle de son fonctionnement serait partagé par un groupe de personnes beaucoup plus important, ce qui signifie que nous aurions peut-être moins de possibilités d'exercer un contrôle direct.

Supposons qu'il y ait deux options valables et qu'une décision doit être prise. Là encore, dans le système capitaliste actuel, ces décisions sont principalement influencées par des facteurs très éloignés : l'évolution du cours de l'action de l'entreprise énergétique, les ambitions des partis politiques, etc. Tout cela occuperait pendant dix ans des milliers de bureaucrates corrompus : souvenez-vous de la construction de l'aéroport de Berlin ou de l'extension de celui de Heathrow.

Nous voyons donc qu'il nous faut penser un peu plus grand qu'un groupe de villages. Mais cela ne devrait pas être un problème – les moyens de communication modernes peuvent nous aider à élargir la discussion directe entre 200 ou 2 000 personnes à une échelle beaucoup plus large. Même avant l'invention de l'Internet, les gens ont mis au point des systèmes de délégation efficaces pour discuter et prendre des décisions sur des questions sociales plus importantes, par exemple par le biais des conseils ouvriers, dans des périodes révolutionnaires. Certaines décisions peuvent être prises par un vote à la majorité des délégués.

Mais en fin de compte, la situation sera simple : si cinq communautés de gens arrogants pensent qu'elles peuvent paralyser cinq cents communautés en ne coopérant pas avec les autres, voyons comment elles survivront toutes seules. Nous avons besoin les uns des autres, ce n'est pas toujours agréable, mais dans la plupart des cas cela nous aidera à trouver la meilleure solution pour chacun.

Elles montrent également comment la loi et les procédures judiciaires tendent à apaiser ou à canaliser le mécontentement des travailleuses. «Non seulement les procédures bureaucratiques, telles que la médiation par l'intermédiaire de l'Acas [5] et de la commission d'enquête Scarman [6], n'avaient aucun pouvoir légal, mais elles servirent également à freiner l'élan créé par l'action plus efficace des postiers et des piquets de masse.»

Les auteures décrivent précisément comment, en juillet 1976, diverses forces s'associèrent contre la grève pour riposter aux impressionnants piquets de masse, qui mobilisèrent notamment les dockers de Londres, qui avaient manifesté pour Enoch Powell [7] dix ans plus tôt : la National Association For Freedom [8] organisa l'opération «Pony Express» pour que le courrier de Grunwick puisse sortir de Londres et contourner ainsi le boycott des postiers ; le Syndicat des travailleurs de la Poste menaça d'expulser ses adhérents s'ils ne mettaient pas fin à leur action de solidarité (l'Union of Post Office Workers subit les pressions du TUC et du gouvernement travailliste) ; la Cour d'appel annula la décision de la Haute Cour qui avait soutenu le rapport de l'Acas préconisant de permettre aux ouvrières de se syndiquer ; l'APEX [l'Association des professionnels, cadres, employés de bureau et informaticiens], le syndicat auquel les grévistes avaient adhéré et dont la section d'entreprise voulait être reconnue, fit pression sur les travailleuses pour qu'elles cessent d'appeler à former des piquets de masse ; enfin, Grunwick accorda une augmentation de salaire de 25% à tous les non-grévistes pour les dissuader de participer au conflit.

Le sixième chapitre sur Gate Gourmet est le plus solide du livre, car il s'appuie sur des entretiens approfondis avec des ouvrières. Nous en parlerons donc plus en détail dans la deuxième partie de ce compte rendu. À ce stade, nous souhaitons signaler un fait intéressant concernant la «judiciarisation» des conflits ouvriers. S. Anitha et R. Pearson écrivent, à juste titre, que plus le nombre d'affaires portées devant les tribunaux augmente (de 40 000 en 1978 à 130 000 en 2005) plus le nombre de conflits collectifs diminue – et cette baisse a été accompagnée par une augmentation des décisions juridiques freinant les conflits collectifs. Ironiquement, aujourd'hui, certains affirment que défendre le droit de comparaître devant un tribunal serait un progrès !

Le septième chapitre s'intitule «Les femmes des minorités et la syndicalisation dans une économie en mutation». Les auteures esquissent les principales tendances de l'évolution des politiques migratoires, du marché du travail et de l'organisation du travail depuis le conflit de Gate Gourmet et en tirent quelques conclusions pour aujourd'hui. C'est le chapitre le plus faible, car il s'appuie sur une description banale du tournant «néolibéral et postfordiste» et des politiques d'austérité imposées durant ces dernières années. Leur analyse ne se démarque pas du discours dominant et vague qu'on entend à gauche : bien que S. Anitha et R. Pearson décrivent avec exactitude le rôle du gouvernement travailliste dans les années 1970, elles retombent dans le cliché habituel selon lequel tous les maux auraient commencé avec Thatcher en 1979.

Dans l'ensemble, les entretiens et les nombreux aspects abordés par les auteures font de ce livre un ouvrage fort instructif. Malheureusement, S. Anitha et R. Pearson semblent vouloir placer leurs recherches sur le marché universitaire, ce qui les pousse parfois à citer en cascade des noms d'auteurs célèbres et à utiliser un jargon obscur, du type «la reconnaissance des dimensions sexospécifiques de ces processus met bien en évidence l'effectivité et la centralité du rôle des femmes dans le maintien et l'extension de la parenté par l'intermédiaire d'un fonctionnement souple de liens complexes de réciprocité qui renforcent les réseaux transnationaux».

Bien que les citations des interviews soient très claires, les auteures se sentent obligées de «traduire» la parole des travailleuses, ce qui est fastidieux. Ainsi la phrase «Parmi ces personnes âgées, certaines n’avaient pas d’enfants, d’autres ne recevaient pas de visites ; j’avais donc l’impression de faire quelque chose de bien» est suivie de l’explication suivante : «Des études ont montré que les travailleurs sociaux s’opposent souvent à ce que l’on associe leur travail à des images négatives ; elles soulignent leurs penchants bienveillants, leurs motivations altruistes, leurs relations avec les usagers (comme dans les commentaires de Mme Kamalpreet) et leur “logique de prise en charge familiale” pour mettre l’accent sur les récompenses émotionnelles plutôt que sur les bas salaires associés à ce travail (Atkinson et Lucas 2013, Palmer et Eveline 2012).»

\*\*\* *L’approche: «l’intersectionnalité» est-elle un concept fructueux pour comprendre et attaquer l’oppression et les hiérarchies au sein de la classe ouvrière ?*

Pour S. Anitha et R. Pearson, compte tenu des diverses formes d’oppression subies par les personnes engagées dans les luttes de Grunwick et de Gate Gourmet – en tant que femmes, travailleuses et personnes de couleur –, une «approche intersectionnelle» est nécessaire pour comprendre le lien entre ces diverses formes d’oppression et leur impact mutuel.

Ainsi elles écrivent :

*«En explorant les expériences militantes des femmes sud-asiatiques à Grunwick et à Gate Gourmet, nous cherchons à appliquer une analyse plus nuancée, intersectionnelle, aux événements des quarante dernières années. Nous voulons comprendre comment les identités raciales et ethniques, les diverses positions de classe, l’histoire des migrations et les situations familiales se combinent et se reproduisent sur les marchés du travail des immigrés et définissent des possibilités politiques particulières en réponse à l’exploitation au travail.» [P. 16.]*

*«Nous voulons contribuer à déconstruire la catégorie “femmes d’origine sud-asiatique”. En nous appuyant sur les histoires de vie d’ouvrières sud-asiatiques au Royaume-Uni, nous utilisons une approche intersectionnelle pour comprendre leur place et leur capacité d’action sur le marché du travail britannique ; nous puisons dans les divers récits concernant leur émigration et leur installation dans ce pays ;et nous faisons référence à leurs positions de classe (changeantes), à leurs différentes origines géographiques, et à leur identité ethnolinguistique et de caste.» [P. 26.]*

*«La position de classe, tout comme d’autres aspects de l’identité, se modifie à mesure que ces femmes se déplacent dans l’espace, ainsi que durant le parcours de vie de chaque individu particulier, et en fonction du paysage politique changeant dans lequel elles évoluent. [...] Les méthodes historiques fondées sur les récits de vie ont permis aux femmes de replacer leurs expériences de travail dans le contexte plus large de leur vie, d’analyser les relations de pouvoir et les contraintes structurelles plus vastes posées par les inégalités qui s’entrecroisent et qui façonnent leur mobilité, la formation de leur identité et leur intégration dans le marché du travail au Royaume-Uni.» [P. 134.]*

Nous apprécions tout effort sociologique et empirique visant à décrire les origines et expériences spécifiques des travailleuses et la façon dont ces caractéristiques particulières forment des hiérarchies au sein de la classe ouvrière. Le silence doit être brisé, ce qui est invisible doit apparaître au grand jour.

*« Oui, c’est vrai, vous pouvez organiser une grande fête d’anniversaire comme cela, mais une société de six milliards d’habitants ? Soyez réalistes ! »*

Tu as raison. Faire travailler ensemble six milliards de personnes n’est pas une chose facile. Mais réfléchis : en ce moment nos vies dépendent du travail de six milliards de personnes d’une manière ou d’une autre. Comment obtiens-tu ta paire de Nike Vapormax ? Où va la page web que tu as conçue ? Toutes ces connexions globales sont aléatoires, inconscientes, non planifiées, désordonnées, gaspilleuses, dommageables pour l’environnement. Nous pouvons faire beaucoup mieux que ça !

Commençons par retirer de l’équation tous les travaux inutiles. Si nous avions tous notre mot à dire, passerions-nous des millions d’heures de notre temps à vendre des assurances ou à créer des publicités pour des certaines de types de lingettes ? Arrêtons tous ces trucs inutiles ! Si tout le monde travaille pour uniquement produire les biens, les soins et les connaissances dont nous avons tous besoin, nous ne travaillerons pas plus de trois heures par jour. Ce serait déjà un premier résultat. Nous pourrions enfin respirer, nous asseoir pour discuter ensemble, nous occuper de notre santé, soigner les autres et réfléchir davantage.

Et maintenant que nous travaillons moins, comment pouvons-nous organiser le travail de manière à le rendre plus agréable et à donner à chacun plus de voix au chapitre ? Commençons par un groupe de 200 personnes, c’est une bonne taille pour diverses raisons. Si vous travaillez et vivez avec seulement trois personnes, à la longue, les rapports entre vous risquent de devenir pénibles – et vous ne pourrez accomplir beaucoup de tâches. Dans un groupe de 200 personnes, vous apprendrez à vous connaître mutuellement, vous ne vous sentirez pas ni seul ou seule, ni étouffés par le nombre. Un groupe de 200 personnes est suffisant pour imaginer qu’il soit possible de prendre des décisions ensemble et d’organiser certains travaux.

Vous organiserez le travail de manière efficace, par exemple si un groupe de dix personnes fait la cuisine pour les autres, c’est plus productif que si chacun cuisine dans son coin. Vous organiserez une rotation des emplois, vous n’aurez donc pas besoin d’être cuisinier toute votre vie. Il en va de même pour la garde d’enfants, les soins aux malades, le jardinage, la construction d’une éolienne. Pour beaucoup de choses, il est plus logique de les partager que de les utiliser toutes individuellement. Vous aurez une seule laverie, au lieu de 200 machines à laver individuelles. Vous mettrez en place un petit cinéma, un joli café, un groupe de musique sympha, etc.

En même temps, nous ne vivons plus au Moyen Age. Beaucoup de choses ne seront pas efficaces si elles sont faites dans des millions de petits villages de 200 personnes. Certaines décisions touchent des millions d’individus en même temps. Et vous ne voudrez peut-être pas rester avec les mêmes 200 personnes pour le restant de votre vie ! Le monde devient un peu plus complexe sur cette terre, mais nous ne sommes pas en train de discuter d’une question scientifique ardue – ou peut-être que si. Nous pouvons envisager d’agir tous selon certaines grandes lignes directrices communes : efficacité, plaisir, prise de décision commune et impact futur. Nous pouvons réfléchir ensemble à l’agriculture, à la production d’énergie et à la fabrication de grosses machines à laver pour nos laveries. Il existe des centaines de façons possibles de le faire.



« Tu rêves, mon pote. Tu ferais mieux de changer de vie ! »

Tu as raison, tout cela semble plutôt déjanté. Commençons plutôt par regarder ce qui se passe sous nos yeux. Ce qui se passe ici et maintenant nous donne trois bonnes raisons de penser qu'une société différente est non seulement possible, mais nécessaire :

1) La société capitaliste actuelle est en très mauvais état !

Malgré l'automatisation, nous travaillons davantage et nous sommes plus pauvres. Une grande partie de notre dur labeur sert soit à remplir les poches de quelqu'un d'autre, soit à préparer des guerres dont nous serons les premières victimes. Les dirigeants politiques s'accrochent au pouvoir en nous dressant les uns contre les autres. Des milliards d'entre nous sont piégés dans des emplois qui n'ont guère de sens, gaspillent notre potentiel et nous dépriment. Les gens sont plus solitaires que jamais. Et n'oublions pas le changement climatique, pensons à l'avenir de nos enfants.

2) Nous avons les moyens de créer quelque chose de mille fois mieux !

Les moyens abondent sur cette planète. Nous disposons des technologies nécessaires pour faciliter le travail. La plupart des connaissances sur la façon de produire et de travailler seraient disponibles gratuitement – si elles n'étaient pas verrouillées par des brevets et des droits d'auteur, ou bien gardées secrètes derrière les murs des grandes entreprises et des universités. Nous avons les moyens modernes de communiquer au-delà des frontières, entre des milliers et des millions de personnes.

3) Des gens se battent déjà et risquent leur vie.

Pendant que vous lisez ce texte, des milliers de personnes descendent dans la rue et s'opposent à leur gouvernement, à la police, à l'armée. Des centaines de personnes se font tirer dessus lors de manifestations contre la corruption en Irak, de même qu'au Soudan. Au Chili, les étudiants et les travailleurs luttent ensemble, à Hong Kong aussi. En France, le spectre des gilets jaunes hante toujours les rues. Les gens se battent et prennent des risques, mais pour l'instant ils ne se battent que contre l'Etat et ses plans pour nous presser davantage le citron. Nous n'avons pas encore la moindre idée de ce pour quoi nous nous battons.

Alors, après avoir rappelé les dures réalités de notre vie, recommençons donc à rêver.

#### \* Une organisation différente de la société

Si vous envisagez d'organiser quelque chose avec d'autres personnes, vous utiliserez des moyens assez simples, mais logiques, pour le réaliser. Vous vous poserez des questions du genre : quelle est la façon la plus efficace ? Et en même temps comment éprouver le plus de plaisir dans cette tâche ? Comment faire en sorte que toutes les personnes impliquées puissent avoir leur mot à dire ? Comment le travail ou la tâche que nous effectuons nous affecteront-ils, nous, nos enfants, l'avenir et la planète ?

Bien que cela soit évident, répétons quand même que la classe ouvrière n'est pas un bloc monolithique, mais un processus dynamique de recomposition à travers les mutations industrielles, le développement (ou le sous-développement) capitaliste, les migrations, les changements dans la division du travail entre les hommes et les femmes, etc. Alors, pourquoi sommes-nous réticents face à «l'approche intersectionnelle» en général ?

*\*\*\* La classe, la race et le genre sont-elles seulement des structures indépendantes qui s'entrecroisent ? Ou bien le résultat historique et la façon dont le capitalisme nous oblige à produire nos relations sociales ?*

Cela peut ressembler à une simple querelle sémantique, comme si le problème résidait seulement dans le terme lui-même, mais le mot «intersectionnalité», en tant que concept, révèle déjà une partie du problème: affirmer que la classe, la race et le genre «s'entrecroisent» donne l'impression que l'on aurait affaire à des structures séparées qui ne se chevaucheraient que partiellement. On évoque souvent l'image d'un réseau de structures de pouvoir superposées qui auraient un impact sur les individus en fonction des caractéristiques de race, de genre ou de l'identité qu'on leur assigne. La race, le genre et la classe sociale sont décrits comme des «constructions sociales», mais cela n'explique pas vraiment comment la relation de pouvoir est née au départ, ni comment elle se reproduit. Dans la plupart des cas, «l'intersectionnalité» finit par décrire une sorte de boucle de rétroaction entre les groupes sociaux et les individus ; par exemple, le «privilège blanc» crée le sujet noir [ou non blanc] racialisé ou les «normes de genre» et le sexisme définissent l'individu selon son genre. Expliquer le «privilège masculin» ou le «privilège blanc» par le «pouvoir patriarcal» ou le «pouvoir suprématiste blanc» est une tautologie : ce type d'explication se mord la queue.

Au lieu de considérer la classe, la race et le genre comme des structures existantes, examinons comment elles sont nées historiquement et se sont reproduites dans des relations sociales et pratiques spécifiques ; nous découvrons alors que, plutôt que de s'entrecroiser, elles se sont créées dans le cadre d'un processus social universel. Plutôt que d'être «des structures également oppressives», le racisme, les hiérarchies de classe et de genre sont des relations sociales très différentes [9].

*\*\*\* L'oppression des femmes et le racisme sont des éléments internes, constitutifs de l'apparition de la classe ouvrière mondiale*

L'oppression des femmes est historiquement et pratiquement fondée sur la manière dont la différence biologique – la capacité des femmes à être enceintes – est intégrée dans une division du travail sexuée et hiérarchisée. Alors que, dans les sociétés nomades, l'impact des différences physiques et le contrôle de la fécondité des femmes étaient moins importants, cela a changé avec les sociétés féodales employant des esclaves et reposant sur la propriété privée des terres, qui établirent une véritable domination patriarcale. Relation industrielle globale, le capitalisme a remodelé la division entre la production domestique et la production sociale et il a ainsi créé une hiérarchie spécifique entre les hommes et les femmes. Au cours de ce processus, il a créé une classe ouvrière moderne qui se caractérise par cette hiérarchie spécifique et la contient. Les relations de classe sont créées et reproduites sous forme de relations de genre. Ces relations elles-mêmes changent avec les transformations industrielles, les technologies reproductives, l'accès au marché du travail, etc.

Comparée à l'oppression des femmes, la race est une relation beaucoup plus moderne, fondée sur la division entre le travail salarié et celui des esclaves au cours de l'expansion mondiale du capitalisme. Elle trouve son origine non pas dans la socialisation de différentes fonctions biologiques, mais dans la justification raciale de la traite négrière et du colonialisme, puis du développement inégal (impérialiste) et de la gestion de la population excédentaire en raison du chômage structurel. Encore une fois, nous pouvons voir que la création de la classe ouvrière mondiale au cours de l'expansion industrielle s'est produite sous la forme d'une classe divisée entre travailleurs libres et travailleurs non libres, avec de nombreuses nuances entre les deux.

En résumé: la classe ouvrière a été créée par le système industriel qui relègue et isole certains aspects de la reproduction dans la sphère domestique (base matérielle des hiérarchies de genre) et dépend, au départ, de l'intégration du travail des plantations d'esclaves puis de la division du travail entre le Nord et le Sud (base matérielle du racisme) dans son futur développement. En même temps, les luttes contre l'exploitation et contre l'oppression (également au sein de la classe ouvrière) modifient constamment les façons matérielles dont nous produisons et nous reproduisons, transformant ainsi les caractéristiques de la classe, en matière de genre et de race.

*\*\*\* Processus universel contradictoire, la classe contient le potentiel nécessaire pour dépasser les séparations matérielles qui l'ont créée mais aussi ses caractéristiques de genre et de race*

En raison de sa lutte contre le despotisme féodal et de sa forme spécifique d'oppression et d'exploitation, le capital est obligé d'exploiter et de dominer la classe ouvrière par le biais de son expansion et de la promesse d'une liberté personnelle (quel que soit son degré d'abstraction). Cette «liberté personnelle» est moins due à l'héritage des révolutions bourgeoises qu'à la tension qui se manifeste lorsque le capital doit concentrer une force de travail plus importante dans un système industriel complexe. Les travailleurs exploités dans ces conditions sont moins susceptibles d'accepter des formes personnelles d'oppression.

En ce sens, la lutte de classe sous un mode de production capitaliste a une tendance universaliste qui sape l'oppression fondée sur la caste, la race ou le sexe – dès lors que nous assistons à une prolétarianisation générale (qui implique une dépendance à l'égard du travail salarié) et à l'intégration sur le marché du travail et dans l'ensemble des industries. À cet égard, durant la période 1950-1970, nous avons assisté à une révolution mondiale. Les femmes et les personnes de couleur ont récemment acquis une position, certes marginalisée, au sein de la classe ouvrière mondiale, mais elle leur a permis de lancer une attaque à grande échelle contre toutes les oppressions fondées sur la caste, la race ou le genre. Même si le capitalisme, en raison de sa propre contradiction, ne supprimera jamais la dimension «privée» du travail domestique et continuera à créer une population surnuméraire en expansion et un sous-développement historiquement racialisé, il ne peut pas séparer complètement ces secteurs «marginalisés» de la force de travail, à long terme (les frontières n'empêchent pas toujours les gens de les traverser, des mouvements de grève affectent aussi les prisons, etc.). En ce sens, même si le marché mondial du travail ne sera jamais complètement et uniformément intégré, la classe en tant que processus possède deux caractéristiques qualitativement différentes de la race et du genre (ou du sexe): elle a une dimension universelle et inclusive ; et elle peut se transformer matériellement et s'abolir.

## **NOUS VOULONS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ – ET NOUS EN AVONS SACRÉMENT BESOIN!**

Le système capitaliste actuel est en crise – tout le monde peut le constater. Ce que nous ne distinguons pas, ce sont des solutions alternatives. Nous avons écrit ce texte pour engager une discussion à ce sujet. Commençons par comprendre d'où nous venons, comment le système capitaliste actuel a émergé. Ensuite, nous nous attaquerons à la façon dont ce système fonctionne, ou plutôt, comment il nous fait fonctionner. Il n'y aurait pas de solutions alternatives à ce système capitaliste s'il ne montrait pas de signes clairs qu'il est en crise – nous devons donc savoir ce qui cause réellement cette crise. Il n'y aurait pas de solutions alternatives si celles et ceux qui sont exploités et opprimés n'avaient pas essayé de se battre pour une société meilleure. Nous devons apprendre de ceux qui nous ont précédés.

Nous ne sommes pas des experts mais des travailleurs, qui ne veulent pas observer les événements mondiaux comme des victimes. Si nous ne remettons pas en question le système capitaliste tel qu'il est, nous nous battons pour les miettes que ses maîtres nous jettent. Ce sera la guerre de tous contre tous. Nous écrivons ce texte pour en discuter avec nos voisins et nos collègues de travail. Nous nous trompons peut-être, et ça ne nous dérange pas de repenser ce que nous avons écrit. Envoyez-nous vos critiques et vos propositions.

Dans la société capitaliste actuelle, nous en sommes réduits à accepter n'importe quel emploi, sans avoir notre mot à dire sur la façon dont les choses sont gérées. Bien que nous dépendions du travail de beaucoup d'autres personnes, nous n'entretenons aucune relation avec elles. Un petit groupe d'individus au sommet prend les décisions, mais comme nous l'avons déjà vu, ils ne sont pas capables de contrôler leur système ! Nous pouvons facilement imaginer une société différente. Une société où nous ne travaillerons pas pour le profit de quelqu'un d'autre, mais pour que nous ayons tous une bonne vie. La plupart des emplois dans la société actuelle n'existent que parce qu'il faut augmenter et défendre les profits : par la publicité, les assurances, les marchés boursiers, la production de biens inutiles, les interventions militaires. Si nous supprimons ces emplois et que nous nous concentrons sur ce dont nous avons besoin pour jouir d'une bonne vie, nous devons travailler beaucoup moins. Travailler moins signifie que nous aurons plus de temps non seulement pour être heureux, nous amuser, créer, et inventer, mais aussi pour prendre des décisions concernant la vie en commun. Nous ne laisserons plus les politiciens et les gratte-papiers décider de notre sort, nous enverrons à la guerre ou annoncerons une nouvelle série de coupes dans les dépenses publiques.

La revendication d'un revenu de base universel est fondée sur une relation pourrie entre la classe moyenne de gauche et la classe ouvrière. L'idée selon laquelle "le revenu universel, en donnant plus de temps et de sécurité aux travailleurs, leur permettra d'être plus actifs politiquement" suppose que les "activistes" sont les principaux acteurs sociaux. Cette conception est dans la continuité historique de l'approche paternaliste et abstraite des "revendications transitoires" qui sont censées élever par magie la conscience de classe : les travailleurs sont un peu lents et ils sont divisés, il faut les unir derrière une revendication qu'ils comprennent - nous leur expliquerons le reste en cours de route. Allez vous faire voir !

Il n'y a pas de solution toute faite. Il nous faut partir de ce que les travailleurs font déjà et des divisions matérielles au sein de la classe. Ces divisions ne peuvent être surmontées par des mesures politiques mais seulement par et dans la lutte. Il n'y a pas de mal à formuler des revendications, mais la question de l'organisation et de l'extension de notre lutte dans les conditions actuelles est bien plus fondamentale. Nous devons analyser les liens organiques entre le chômage, le travail reproductif, les boulots précaires, le pouvoir collectif sur les lieux de travail - en tant que travailleurs et co-militants ! C'est dans ce but que nous distribuons notre journal devant les agences pour l'emploi, les entrepôts, les usines et les logements sociaux et que nous essayons d'établir des liens entre les réseaux de solidarité dans les quartiers et les groupes militants sur les lieux de travail.

Une stratégie révolutionnaire commune doit partir des luttes actuelles. Qu'y a-t-il de commun entre les grèves de la faim dans les prisons, les protestations contre les sanctions à l'encontre des bénéficiaires de prestations sociales, les émeutes contre les violences policières racistes / anti-pauvres, les manifestations contre les expulsions de migrants, les "grèves de femmes" contre les mesures sexistes / anti-pauvres prises par l'Etat, les grèves des chauffeurs de Uber ou des travailleurs des fast-food, le mécontentement des travailleurs de l'industrie ? Où les différents segments de la classe se rencontrent-ils - et qu'est-ce qui les empêche de se rencontrer ? Regardons dans le miroir...

angryworkersworld@gmail.com  
www.angryworkersworld.wordpress.com  
[www.workerswildwest.wordpress.com](http://www.workerswildwest.wordpress.com)

\*\*\* L'«intersectionnalité» remet les choses dans des cases

Dans les remarques précédentes, nous avons peut-être donné l'impression que nous insistions trop sur des différences philosophiques inutiles (le choix entre la prépondérance des structures ou celle des relations sociales matérielles, etc.), mais les façons différentes de comprendre le racisme, l'oppression de classe et l'oppression des femmes entraînent des propositions politiques et des activités différentes pour les surmonter. Bien que la «théorie de l'intersectionnalité» n'aboutisse pas nécessairement à des politiques identitaires [10], elle a tendance à se concentrer sur l'oppression et l'expérience qu'en fait chaque individu, plutôt que sur les conditions qui les créent [11]. Nous assistons actuellement à une confluence problématique entre l'idéologie de l'État et la politique de la gauche libérale [12] en matière de race, de classe sociale et de genre - et «l'intersectionnalité» est incapable de remettre en question cette convergence.

Le capitalisme a besoin de diviser pour régner et survivre, mais, même s'il le voulait, il ne pourrait pas liquider la base matérielle du racisme et du sexisme. L'État doit gérer une grave crise capitaliste, qui ne lui permet pas de faire des concessions (instauration de la prise en charge universelle des enfants dès le plus jeune âge, plein emploi, etc.). Ces mesures élimineraient la base matérielle de la position socialement défavorisée des travailleuses (et des individus) non blancs qui constituent la majorité de l'armée de réserve du travail et de celles qui s'occupent en priorité des enfants et des tâches ménagères [13]. Alors que les différences biologiques entre les hommes et les femmes sont devenues moins importantes, le capitalisme n'investit pas et n'a pas les moyens d'investir dans des services et des technologies susceptibles de créer des conditions égales pour tous, ce qui satisferait plus ou moins les besoins spécifiques des femmes pendant la grossesse, après la naissance, supprimerait certaines formes de travail manuel, etc. Ainsi, le capitalisme ne peut ni intégrer la population excédentaire non blanche appauvrie, ni développer les économies périphériques du monde - largement non blanches. Certes, le racisme représente une bonne tactique si l'on veut diviser pour régner, mais cette situation est surtout liée au mode de production capitaliste et à ses contradictions.

Confronté au mécontentement des groupes marginalisés, l'État évite de s'attaquer aux questions sous-jacentes au fonctionnement du système capitaliste ; il préfère évoquer des «changements d'attitude» et la «transformation des normes» ; l'augmentation du nombre de femmes à des postes de direction, de non-Blancs dans la police ou de personnes d'origine ouvrière à la BBC. «La théorie de l'intersectionnalité a recentré l'attention sur les systèmes et les structures plutôt que sur l'identité de l'individu. Les individus peuvent se trouver au carrefour de diverses oppressions qui s'entrecroisent, mais les premiers partisans de l'intersectionnalité ont clairement indiqué que cette théorie concernait la manière dont les oppressions étaient inextricablement liées au niveau structurel.»

Soucieuse de soutenir les «groupes opprimés» à un moment où se renforce l'audience des politiciens réactionnaires (Trump, etc.), une grande partie de la gauche humaniste ne parvient malheureusement pas à contrer les tentatives de l'État de camoufler l'approfondissement de la crise du système capitaliste. Elle préfère se concentrer sur les «normes et les performances de genre», le «privilège blanc», les «relations de pouvoir», etc., au lieu d'attaquer les raisons matérielles de cette situation en défendant une perspective de classe plus large.

Cette focalisation entraîne un changement d'attitude important : la gauche lutte désormais pour policer les comportements ; elle a pratiquement renoncé à susciter des changements individuels et collectifs dans le cadre de combats généraux. Elle évite ainsi d'affronter les comportements racistes et sexistes au sein de la classe ouvrière – problème collectif qui ne peut être résolu par de simples dénonciations. Plus que d'une mauvaise compréhension (une fausse conscience) de la réalité, ce choix traduit le fait qu'une génération de militants n'a pas connu de vastes mouvements sociaux – et donc n'a jamais éprouvé l'espoir d'un changement collectif qui accompagne ces mouvements.

Combattre pour l'émancipation universelle implique de maintenir et propager une position de classe qui attaque les diverses conditions matérielles qui créent la classe elle-même, mais avec ses hiérarchies liées au genre et à la race : la séparation avec les moyens de production, la séparation avec le travail reproducteur et le processus d'accumulation qui crée en même temps le sous-développement et une population excédentaire. Nous soutenons les sections opprimées de la classe ouvrière – y compris en luttant contre d'autres secteurs de notre classe – dans l'objectif clairement proclamé de créer une véritable unité de classe. Une classe incapable de se défendre contre des attaques sexistes et racistes quotidiennes ne sera pas en mesure de traiter les problèmes fondamentaux du système capitaliste – nous soutenons les luttes quotidiennes et en même temps soulignons les raisons systémiques sous-jacentes à ce monde qui organise la division des exploités (marchés du travail restreints, développement inégal, etc.).

*\*\*\* Pourquoi la perspective intersectionnelle des auteures crée-t-elle une vision biaisée lorsqu'elles analysent concrètement les luttes de Grunwick et de Gate Gourmet ?*

Les paragraphes précédents peuvent paraître n'exprimer que des griefs abstraits. Nous allons maintenant expliquer comment «l'approche intersectionnelle» des auteures a créé certains angles morts qui empêchent d'analyser les conditions et les expériences des travailleuses sud-asiatiques. Le problème vient principalement du fait qu'elles traitent de la classe, du genre et de la race comme s'il s'agissait de catégories purement sociologiques. Par exemple, quand elles abordent les questions liées à la classe, elles font référence surtout à la condition économique des travailleuses avant leur arrivée au Royaume-Uni et à la façon dont leur position de classe a changé (ce qu'elles appellent leur «disposition de classe»). S. Anitha et R. Pearson traitent la classe comme une forme d'identité et une forme d'oppression qui affecte un individu ou un groupe social, plutôt que d'analyser comment la classe se forme à travers un processus collectif et contradictoire. Si l'on analyse la classe comme une réalité déterminée par des conditions économiques et culturelles individuelles, cette démarche influe sur toute analyse plus large, comme nous allons essayer de le montrer.

#### a) Les limites des récits subjectifs

S. Anitha et R. Pearson insistent à plusieurs reprises sur l'importance des récits subjectifs et des histoires de vie. Certes les témoignages de première main des travailleuses sur leurs conditions de vie devraient être l'un des points de départ de la réflexion politique. En même temps, les témoignages individuels n'offrent pas automatiquement une image plus précise et cohérente. Une expérience vécue comme une discrimination individuelle et/ou une discrimination de groupe peut également être affectée par des raisons structurelles plus larges.

Le conseil d'entreprise ne reçoit pas de subventions du patron et n'a pas à prendre en charge les œuvres sociales comme en France. En théorie, le conseil d'entreprise est chargé de vérifier que le patron respecte le droit du travail, l'égalité hommes-femmes, l'intégration des étrangers et des handicapés et les conventions collectives. Il peut formuler des propositions au patron mais toujours en veillant à respecter les intérêts de l'entreprise et des travailleurs, en clair dans un esprit de collaboration de classe. (NdT) [9] Cf. notamment <https://gurgaonworkersnews.wordpress.com/gurgaonworkersnews-no1/> (NdT).

[10] Le site [prol-position.net](http://prol-position.net) et ses publications ne sont malheureusement plus disponibles (NdT).

[11] En anglais, l'auteur utilise le mot *professional* qui désigne à la fois les ingénieurs, les cadres et les professions libérales (NdT).

### **Le revenu universel ne contribue pas à l'émancipation des travailleurs**

Une partie de la gauche radicale considère la revendication d'un revenu de base universel comme un instrument pour : a) «faire réfléchir les gens» aux possibilités productives et à la distribution de la richesse dans le régime capitaliste; b) unifier autour d'une demande commune une classe ouvrière fragmentée et atomisée. Nous ne pensons pas que cette revendication soit utile, pour les raisons suivantes :

Le point de départ est problématique. Dans le système capitaliste, le revenu individuel dissimule le fait que nous dépendons les uns des autres pour vivre. En particulier, le salaire travestit une relation d'exploitation en un «accord équitable». Le capital et l'Etat se présentent comme les forces sociales productives qui nous accordent un revenu individuel - alors que c'est notre travail social à tous qui nous fait vivre. La coopération sociale des travailleurs apparaît comme pouvoir du capital et de l'Etat. La revendication d'un revenu de base universel ne met pas cela en question. Par conséquent, cette revendication ne nous aide pas non plus à découvrir le pouvoir social qui pourrait s'opposer à celui de l'Etat et du capital. L'idée est séduisante, mais elle est boiteuse - même dans un sens réformiste.

Le revenu de base universel ne met pas en question les hiérarchies au sein de la classe ouvrière. La division du travail est hiérarchique : certains nettoient des saletés toute la journée pendant que d'autres développent des logiciels ou préparent un doctorat. Certains restent isolés chez eux tandis que d'autres rencontrent des gens au travail. De plus, la revendication d'un revenu de base est généralement formulée dans un cadre européen, ce qui ne fait que renforcer les inégalités au sein du prolétariat mondial. Enfin, l'insistance sur un revenu général ne met pas en cause le caractère destructeur (des hommes et de la nature) de la production capitaliste.

Le revenu universel s'adapte parfaitement à la restructuration de l'Etat providence - ce n'est pas un hasard si la classe dirigeante soutient l'idée d'une simplification des prestations sociales. En Allemagne, dans les années 90, une partie de la gauche (pas si) radicale mettait en avant la revendication de 1500 Deutsche Mark par mois - environ 1400 euros en termes actuels. C'est beaucoup pour quelqu'un qui est en bonne santé, qui vit dans un squat et n'a pas d'enfants. Mais si l'Etat avait nivelé les revenus de tous les prolétaires non actifs (retraités, malades, chômeurs) à 1500 DM, cela aurait représenté d'importantes économies en termes d'argent et de bureaucratie !

Cette connaissance faisait mûrir le militant et parfois même intensifiait la lutte, jusqu'à ce que le militant travaille lui-même avec un co-chercheur, et arrive à en entraîner d'autres, comme nous le faisons avec d'autres jeunes apprentis. Ensuite, les co-chercheurs militants établissaient des liens entre eux (par exemple en contribuant à créer des bulletins centrés sur une usine ou plus généralement destinés aux travailleurs, voire en rejoignant des bulletins déjà existants) dans un certain réseau, tantôt dans des rencontres personnelles tantôt au téléphone.»

[1] <https://notesfrombelow.org/>

[2] En dehors des textes publiés dans ce numéro, on pourra lire en français la présentation du journal *Workers Wild West* (<http://mondialisme.org/spip.php?article2232>) et un texte théorique : « Insurrection et production » <http://mondialisme.org/spip.php?article2571>

[3] Sur les centres d'appel on pourra lire cet article universitaire mais utile de Michel Pigenet [https://www.persee.fr/doc/mat\\_0769-3206\\_2005\\_num\\_79\\_1\\_1034](https://www.persee.fr/doc/mat_0769-3206_2005_num_79_1_1034). Et sur l'expérience du groupe Kolinko, plusieurs textes ont été traduits en français :

– <http://www.mondialisme.org/spip.php?article353> «Une enquête militante : l'expérience dans les centres d'appels»

– «La composition de classe» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article128>

– «Nous avons les moyens de vous faire parler. Compte-rendu de Hotlines : Call Centre ; Inquiry, Communism, Kolinko, 2002» <https://libcom.org/library/nous-avons-les-moyens-de-vous-faire-parler-compte-rendu-de-hotlines-call-centre-inquiry>-sans compter le livre en anglais *Hotlines : Call Centre ; Inquiry, Communism* <https://libcom.org/library/hotlines-call-centre-inquiry-communism>

[4] Cf. la note sur la co-recherche à la fin de cette interview (NdT).

[5] Littéralement «anti-Allemand». Courant politique résolument hostile au nationalisme, né à l'extrême gauche mais dont la majeure partie des idéologues a évolué à droite, soutenant les interventions impérialistes (Afghanistan, Irak) et la politique de l'Etat d'Israël. Il n'existe pas à ma connaissance d'articles ou de livres en français honnêtes sur ce courant. La revue trotsko-stalino-identitaro-postmoderne *Période* y a consacré un article de Selim Nadi (<http://revueperiode.net/antideutsch-sionisme-antifascisme-et-antinationalisme-dans-la-gauche-radicale-allemande/>) qui dissimule sciemment le caractère positif de la critique initiale du nationalisme allemand et de l'antisémitisme de gauche (NdT).

[6] On trouvera une traduction adaptée de ces questionnaires : «Kolinko : Trois questionnaires sur les conditions de travail et les luttes» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article484> ainsi qu'une «Proposition de questionnaire sur les récentes grèves et luttes étudiantes (ou lycéennes)» écrite au moment des luttes de 2006 <http://www.mondialisme.org/spip.php?article659> et inspirée par ces mêmes questionnaires. Une douzaine d'étudiants, que je connaissais déjà pour la plupart, y avaient d'ailleurs répondu et leurs témoignages avaient été publiés dans le numéro 16/17 la revue et sur le site (NdT).

[7] Site en allemand <https://www.wildcat-www.de/> avec quelques textes en français <https://www.wildcat-www.de/fr/frindex.htm> et surtout en anglais <https://www.wildcat-www.de/en/eindex.htm>

[8] Les conseils d'entreprise (en allemand Betriebsrat) ont été créés en 1920, durant la République de Weimar. Ils ressemblent un peu aux comités d'entreprise en France, mais il faut souligner qu'en Allemagne il n'y a pas de délégués du personnel. Le conseil d'entreprise peut être créé dans une boîte de 5 salariés à l'initiative des travailleurs et les apprentis sont pris en compte dans les effectifs. Trois salariés doivent convoquer une assemblée générale et organiser les élections.

Bien que les auteures fournissent des informations sur l'évolution générale des migrations et du marché du travail, ces données ne semblent guère coïncider avec les histoires individuelles, et plutôt s'en détacher. Cela devient particulièrement flagrant lorsque S. Anitha et R. Pearson décrivent la relation entre les ouvrières immigrées et le marché du travail au sens large. Solidaires des femmes et de leur indignation contre les discriminations qui les relèguent dans la pire position sur le marché du travail, les auteures traitent ce marché comme s'il s'agissait d'un potentiel terrain de jeu équitable. Au lieu de dénoncer la structure hiérarchique de la production (par exemple, la division entre travail manuel et travail intellectuel) et une tendance structurelle au chômage (en effet, tout marché du travail est fondamentalement discriminatoire), S. Anitha et R. Pearson s'accrochent au mythe de l'égalité d'accès à ce marché et dénoncent son absence d'égalité comme raciste. Leur insistance sur la capacité indéniable des travailleuses à mieux s'en sortir à un sérieux inconvénient : celles qui n'y arrivent pas risquent de considérer leur échec comme une défaite individuelle plutôt que comme un résultat provoqué par le système capitaliste.

b) La force de travail est une marchandise – ne l'oublions pas !

Dans leur analyse, les auteures inversent le rapport entre conditions matérielles et identité individuelle : «*L'enjeu n'est pas simplement de savoir si les travailleuses potentielles sont totalement exclues en raison de leur race, mais également de savoir comment la construction de leur identité racialisée a déterminé le processus grâce auquel elles ont été intégrées au marché du travail de manière différenciée et subordonnée.*»

Si l'on adopte ce point de vue, cela signifie que l'identité racialisée vient en premier et a «déterminé [ensuite] le processus grâce auquel elles ont été intégrées au marché du travail» – pour nous, au contraire, c'est la position dans laquelle vous vous trouvez sur le marché du travail (qui, sous le capitalisme, inclut toutes sortes d'activités, y compris le travail pénitentiaire et le travail domestique en tant qu'armée de réserve), qui détermine votre position sociale et donc votre identité (de race, de genre). Le contraste entre l'expérience individuelle et la situation générale devient évident lorsque l'on compare la manière dont les travailleuses sud-asiatiques de Grunwick ont considéré comme raciste le fait que la direction n'embauchait pas de travailleuses blanches britanniques, ou les décourageait de postuler «parce que le travail et le salaire ne leur convenaient pas» ; et comment, des décennies plus tard, les travailleuses sud-asiatiques ont trouvé «raciste» le fait qu'elles fussent remplacées par des intérimaires polonaises moins chères. «*Là où je travaillais, mon poste existe toujours, et une Polonaise m'a remplacée. Qu'est-ce que cela signifie ? Pourquoi m'ont-ils jetée dehors, seulement pour me remplacer par quelqu'un d'autre ? Cela signifie qu'ils m'ont licenciée parce que nous étions Asiatiques.*»

Au lieu de souligner que la concurrence entre les nouvelles venues et les plus anciennes sur un marché du travail restreint explique les discriminations, la réduction des salaires, la détérioration des conditions de travail et la misère de toutes les ouvrières, S. Anitha et R. Pearson prennent le récit des expériences vécues par les femmes au pied de la lettre. À une époque où les travailleurs asiatiques, africains et antillais affrontent des propriétaires racistes, des contrôles de police racistes et des agressions racistes dans les rues, il n'est pas surprenant que l'embauche et le licenciement d'un individu soient interprétés dans ce contexte général comme étant mus par des motivations racistes. Si nous dénonçons toute politique raciste en matière d'embauche et de licenciement, nous dénonçons en même temps le piège général qui nous oblige à être en concurrence pour les emplois.

A nouveau, ce problème s'exprime de façon générale quand la gauche libérale réclame «l'ouverture des frontières» comme une sorte de droit humain et dénonce comme xénophobes, ou hostiles aux immigrés, les réactions des ouvriers locaux contre cette ouverture – la gauche ferait mieux d'analyser leur position privilégiée qui leur permet de ne pas se sentir potentiellement menacés par une concurrence accrue sur le marché du travail et du logement. La revendication de l'ouverture des frontières doit être fondée sur une politique de classe plus large ; elle doit relever des défis énormes, notamment organiser les travailleurs nationaux et immigrés contre toute limitation du marché du travail, pour faciliter la communication linguistique au sein de la classe ouvrière, etc.

c) Se focaliser sur le racisme préserve le mythe du rôle des syndicats  
Les auteures présentent le sixième chapitre de la grève de Gate Gourmet en ces termes:

*«Malgré l'étendue et l'importance du soutien apporté aux grévistes de Grunwick, des événements ultérieurs ont fait naître des doutes : après la grève de Grunwick, les dirigeants syndicaux et militants de base blancs ont-ils vraiment définitivement intégré l'importance des questions de race et de genre ? Comme le montre ce chapitre, les efforts déployés par un autre groupe de travailleuses sud-asiatiques pour défendre leurs emplois chez Gate Gourmet, environ trois décennies plus tard, n'ont pas non plus suscité le soutien généralisé des militants de base ou des dirigeants syndicaux blancs.»*

Certes, le racisme sévit au sein des syndicats, mais est-ce la seule motivation de leur politique anti- immigrés (par exemple, des manifestations du syndicat GMB [14] contre l'utilisation des visas [15] de niveau 2 par les travailleurs indiens à Heathrow ; le fait que les syndicats allemands [et néerlandais] aient mis en place des lignes téléphoniques d'urgence pour dénoncer les immigrés «illégaux» sur les chantiers de construction, etc.) ?

De même que S. Anitha et R. Pearson considèrent que le marché du travail ne devrait pas être discriminatoire, les auteures traitent les syndicats comme s'il s'agissait d'organisations potentiellement ouvertes et qui existeraient uniquement pour défendre les intérêts des travailleurs – ils auraient seulement une attitude inappropriée. Néanmoins, une fois qu'ils opèrent officiellement au niveau d'un secteur économique et à l'échelle nationale, les syndicats finissent toujours par défendre les intérêts de leurs membres contre la concurrence d'autres travailleurs (souvent de sexe féminin, non qualifiés et immigrés).

En raison de la concurrence sur le marché du travail, les syndicats ont donc intrinsèquement tendance à défendre le protectionnisme, à limiter l'accès à «leur» marché du travail. Mais le fait qu'ils n'aient pas soutenu les ouvrières de Grunwick et de Gate Gourmet n'est pas seulement, et peut-être même pas principalement, dû au fait que ces salariées étaient des femmes et avaient une autre couleur de peau. Leur attitude était davantage liée à la dynamique générale de la grève, à la volonté des syndicats de protéger leur appareil et de préserver une bonne entente avec la classe politique. Nous connaissons des centaines de cas où les syndicats traitent avec la même hostilité les luttes des ouvriers blancs – ou des salariés masculins ayant la même origine– et finissent par poignarder les travailleurs dans le dos : des syndicats des mineurs sud-africains aux postiers masculins blancs en passant par les travailleurs masculins indiens de l'automobile et – au moins dans leur résultat – les grèves des dockers de Liverpool ou des ouvriers-imprimeurs de Londres, qui se sont tous sentis trahis par leurs syndicats respectifs.

Par exemple, dans les aéroports allemands, toutes les catégories professionnelles ont été mobilisées (agents d'entretien, pilotes, hôtesses de l'air, stewards, agents de sécurité) au sein des différentes entreprises impliquées dans des grèves au cours des dix dernières années. Et les conditions de travail sont devenues si mauvaises que de nombreux travailleurs recherchent des solutions alternatives.

Il semble donc que le moment soit propice pour participer à ces luttes par le biais d'enquêtes ouvrières – une période certainement meilleure et plus prometteuse que celle de la fin des années 1990.

\* *Qu'est-ce que la co-recherche (conricerca) ?*

Selon Andrea Cavazzini, « la conricerca a été le fruit d'une élaboration collective qui s'est faite à partir de l'époque de la déstalinisation dans le cadre du militantisme hérétique et minoritaire d'après- guerre, en particulier de la part de figures appartenant à la gauche du Parti socialiste (PSI) et à certains courants parfois improprement définis comme bordiguistes, mais qu'il faudrait plus correctement qualifier de « communistes internationalistes » ou « léninistes de gauche », issus des minorités de gauche de la Troisième Internationale d'avant la glaciation stalinienne. La figure centrale de cette dernière lignée est Danilo Montaldi (1929-1975), militant opérant dans le Nord de l'Italie, dont fut proche politiquement le jeune Romano Alquati (1935-2010), membre des Quaderni Rossi et cofondateur de Classe operaia, ce dernier étant considéré souvent comme l'inventeur de la conricerca – ce qui est faux, [...], bien qu'il ait été celui qui en a inscrit systématiquement la pratique dans l'analyse de la grande usine capitaliste-avancée en produisant les premières enquêtes sociologiques à propos du système FIAT, la grande « institution totale » fordiste turinoise. [...] Alquati lui-même attribue l'invention de la conricerca à des travaux menés par Montaldi et par des théoriciens-militants indépendants tels Roberto Guiducci et Alessandro Pizzorno (qui se rapprocheront du réformisme du PS de Pietro Nenni après la déstalinisation), remontant aux années 1956-1957. [...] » Toute une évolution se dessine parmi les jeunes socialistes ou communistes et chrétiens de gauche qui veulent contester « le marxisme sclérosé hérité de la Guerre froide ». C'est ainsi qu'on passera de la conricerca à l'idée de la « centralité ouvrière ». (Cf. Andrea Cavazzini, « Aux origines de l'enquête ouvrière : conricerca et ligne de classe en Italie dans les années 1950-1960 », <https://orbi.uliege.be/handle/2268/112282> .) La «co-recherche» est ainsi définie par Romano Alquati (1935-2010):

«Il y a ce mot suggestif qui frappe l'imagination: des chercheurs militants en sciences sociales commencent à travailler, sur un pied d'égalité, avec ceux qui auparavant étaient seulement l'objet d'interviews ; généralement, une fois l'entretien terminé, l'intéressé ignorait tout de l'utilisation de son témoignage [...]. La co-recherche ne se concentrait pas sur une étude de la qualification professionnelle ou des compétences d'un métier ; elle impliquait des ouvriers (et des employés, des techniciens et des ingénieurs) dans un travail systématique portant sur l'ensemble de la survie des travailleurs, de leurs conflits et de leurs luttes, à égalité avec les intellectuels et les chercheurs "extérieurs" de ce secteur d'activité. Ces derniers "s'implantaient" un peu dans ce secteur, même si parfois il s'agissait d'un travail extérieur à l'entreprise, à commencer par leur travail d'auto-reproduction. Nous avions donc déjà imaginé une conception du travail différente de celle de l'art-de-faire et, plus encore, de la production manuelle, concrète. Cette relation et cet échange étaient également formateurs. Ils nous amenaient à formuler explicitement des hypothèses politiques sur les liens entre la lutte et la théorie, ainsi mise à l'épreuve, de telle sorte que la connaissance mobilisatrice transformait également le travailleur en un militant particulier (pas seulement idéologique...).

\* *Comment la composition de classe a-t-elle changé depuis la publication de votre livre ? Si vous deviez lancer un projet d'enquête ouvrière aujourd'hui, où chercheriez-vous un emploi ?*

Ce n'est pas un hasard si la plupart d'entre nous travaillent dans la logistique (ou autour de cette branche) : en tant que salariés dans des aéroports, des entrepôts, dans la livraison, ou si nous soutenons les efforts d'organisation des travailleurs chez Amazon. Les luttes des travailleurs dans les entrepôts en Italie et dans d'autres régions ont montré que le processus de reconcentration des chaînes modernes d'approvisionnement et de distribution fournit une structure matérielle qui devrait permettre la réémergence du pouvoir collectif des travailleurs. Nous avons donc proposé et commencé des enquêtes au sein des salariés de la logistique en collaboration notamment avec des camarades de Wildcat en Allemagne, d' Angry Workers of the World au Royaume-Uni et d' Inicjatywa Pracownicza (Initiative des travailleurs) en Pologne.

Nous devons rappeler que nous avons mené notre première enquête à la fin des années 1990 et au début des années 2000, donc avant le 11 septembre 2001, la «guerre contre le terrorisme» et la crise économique qui a éclaté en 2007 et 2008. Au moins trois choses ont changé depuis :

En premier lieu, avec la crise, l'intensification du travail a augmenté, tout comme la déqualification, le rythme d'exécution du travail et souvent aussi la surveillance et le contrôle. La logistique n'est qu'un exemple. La situation s'est aggravée dans de nombreuses branches, et cela va de pair avec une pression accrue de l'État-providence sur les travailleurs et un durcissement des politiques migratoires.

Deuxièmement, la mondialisation renouvelée des guerres a facilité la possibilité de discuter du «système» avec les collègues, même si nous ne sommes pas d'accord sur ce qu'est ce système. C'était plus difficile dans les années 1990. Aujourd'hui, nos enquêtes deviennent nécessairement «politiques» et internationales, non seulement à cause du caractère mondial des industries et des migrations, mais également en raison de la dimension mondiale et politique de la crise. Par conséquent, il est plus important que jamais de tracer une ligne de démarcation claire entre, d'un côté, l'organisation de classe des travailleurs et, de l'autre, les efforts visant à compromettre leur indépendance par des expériences parlementaires, de l'autre. La gauche court le risque de reproduire la division (périmée) entre «le syndicalisme honnête» pour les luttes économiques et le «parti parlementaire» pour les luttes politiques. Organiser des enquêtes ouvrières aujourd'hui signifie créer des organisations capables de dévoiler les liens mondiaux entre les luttes de classe quotidiennes qui vont au-delà des limites de plus en plus fragiles imposées par le système actuel – comme, entre autres, les frontières étatiques, les politiques monétaires, la famille nucléaire et le système parlementaire.

Troisièmement, nous avons assisté à une vague mondiale de luttes à la fin des années 2000 et au début des années 2010, pas seulement les «occupations de places», mais de nombreuses grèves et même des vagues de grève dans différentes régions du monde, y compris dans les pays du Sud. Cela nous a donné au moins une idée de ce qui pourrait être possible si ces luttes se combinaient et étaient stimulées par une volonté et une impulsion révolutionnaires similaires à celles de la fin des années soixante. Parallèlement, nous avons également assisté à une série de luttes ouvrières, à des affrontements quotidiens plus modestes ainsi qu'à des grèves sauvages organisées et à des grèves dirigées par des syndicats dans divers secteurs en Europe.

Dans le cas de Grunwick, S. Anitha et R. Pearson soulignent le rôle joué par la ségrégation raciale dans l'entreprise et son impact sur la grève: «Il y avait quelques travailleurs noirs (afro-caribéens), y compris parmi les conducteurs qui manifestèrent ensuite leur soutien, mais la ségrégation raciale sur le lieu de travail empêcha toute solidarité interraciale réelle ou durable.»

Il ne ressort pas clairement du récit si le problème était de savoir si une «solidarité interraciale» pouvait être créée ou si faisait défaut la solidarité «intersectorielle» au-delà du service de la Vente par correspondance, puisque les employés de bureau (masculins) sud-asiatiques ne participèrent pas non plus à la grève: «Les grévistes de Grunwick ont souligné les attitudes divergentes parmi les salariés des différents départements de Grunwick. Comme nous l'avons vu, les grévistes étaient pour la plupart des femmes moins bien rémunérées appartenant au service de la Vente par correspondance [...]. Nirmalaben, une des grévistes, se rappelle avoir tenté de persuader un membre de sa famille de se joindre à la lutte : «Il travaillait à la Comptabilité et je lui ai dit: 'Nous sommes en train de nous bagarrer ici, pourquoi tu ne nous rejoins pas ?' Et il m'a répondu : 'Toi et moi sommes différents. Tu travailles dans ce département, je suis dans ce bureau, j'occupe une position plus élevée.'»

d) Pourquoi nous devons accorder beaucoup plus d'attention aux processus collectifs

Enfin, en mettant l'accent sur l'expérience individuelle et la compréhension de la classe en tant que phénomène lié à des caractéristiques économiques et culturelles, les auteures négligent les processus collectifs à l'œuvre parmi les salariés dans l'entreprise et pendant les conflits. Bien qu'elles nous présentent de nombreux témoignages passionnants sur la manière dont les travailleurs perçoivent le régime interne de l'usine et sur les effets des méthodes de gestion du personnel, S. Anitha et R. Pearson négligent la manière dont l'expérience du travail crée (ou ne crée pas) un point de référence collectif et un pouvoir potentiel. Elles s'intéressent peu à la manière dont les travailleuses ont tenté de s'organiser avec leurs collègues et aux difficultés auxquelles elles ont été confrontées.

Dans le cas de Gate Gourmet, il serait important de savoir quelles ont été les relations entre les ouvrières du Pendjab et les intérimaires d'Europe de l'Est après le conflit, mais ce thème n'est pas abordé. Peut-être parce qu'elles négligent le processus collectif à l'œuvre, les auteures s'abstiennent également d'explorer les problèmes et les occasions manquées lors des grèves elles-mêmes.

Pourquoi seulement 137 travailleuses et travailleurs sur 500 à Grunwick ont-ils fait grève – et pourquoi leur nombre a-t-il rapidement diminué ? Le fait que les deux grèves aient abouti à de longs lock-out et se soient conclues par des défaites aurait dû inciter les auteures à se demander si les travailleuses avaient d'autres possibilités d'exercer leur pouvoir. Bien que S. Anitha et R. Pearson aient probablement de bonnes intentions, et n'aient pas voulu faire preuve de condescendance envers les salariées en portant un regard trop critique sur leurs grèves, leur choix aboutit à ce que, à la fin des grèves, les travailleuses et les travailleurs sont décrits comme des victimes de la direction, des syndicats qui ne les ont pas soutenues et du système juridique. Une telle perspective limite les conclusions et les enseignements que l'on pourrait tirer de ces échecs pour de futures luttes.

Même si nous pensons que, globalement, la «perspective intersectionnelle» des auteures ne permet pas, dans ce livre, d'offrir une vision plus large et plus claire de ces grèves, leurs entretiens nous offrent néanmoins des informations importantes sur l'impact direct du sexisme et du racisme sur les luttes des ouvrières, par exemple en examinant leur double conflit en tant que travailleuses et que responsables des tâches domestiques [16] ; sur la façon dont les salariées doivent affronter des propriétaires racistes qui ne veulent pas leur louer de logement ; et sur la manière dont la direction essaya d'utiliser des stéréotypes sexistes et racistes sur la docilité des femmes asiatiques pour dénoncer et affaiblir les grévistes..

\*\*\* *La lutte à Gate Gourmet*

Nous résumons plus en détail le chapitre sur Gate Gourmet pour diverses raisons. Tout d'abord, parce que c'est le plus riche de ce livre et que la lutte elle-même offre une véritable leçon pour les conflits ouvriers actuels. Deuxièmement, certains d'entre nous ont été (marginale) impliqués dans des actions de solidarité avec Gate Gourmet lorsque les travailleuses et travailleurs de cette entreprise ont fait grève en 2005 en Allemagne et que nous sommes allés ensuite travailler chez Gate Gourmet pendant une courte période [17]. Pendant le conflit en Allemagne – qui s'est déroulé dans le même contexte de restructuration mondiale de l'industrie du transport aérien – des camarades ont organisé un voyage en bus pour les grévistes de Düsseldorf jusqu'à Southall afin d'y rencontrer des travailleurs, un exemple concret et utile d'internationalisme de classe. Notre groupe (Angry Workers of the World) continue à distribuer notre journal ouvrier local WorkersWildWest devant les locaux de Gate Gourmet et de SkyChefs autour de l'aéroport de Heathrow. Enfin, et ce n'est pas l'aspect le moins important, la façon dont les travailleuses et travailleurs de Gate Gourmet ont été affectés par l'embauche d'intérimaires récemment arrivées d'Europe de l'Est a confirmé notre position critique vis-à-vis de la gauche libérale, qui reproche aux ouvriers d'avoir voté pour le Brexit parce qu'ils seraient tous des crétiens manipulés par l'UKIP [18].

*«La nature de la “main-d'œuvre bon marché” a changé depuis les années 1970 et le fait d'être une femme non blanche ne suffit plus pour garantir une main-d'œuvre docile et malléable. On cherche désormais à embaucher des migrantes temporaires plutôt que des immigrées, des jeunes et des intérimaires plutôt que des travailleuses plus âgées et qui restent des années dans l'entreprise.»*

*«Il est donc évident qu'un certain ressentiment régnait avant les événements d'août 2005, en particulier lors des discussions sur l'embauche d'intérimaires et sur la manière dont ceux-ci et celles-ci étaient liés à des changements dans les conditions de travail et à des pressions croissantes pour augmenter la productivité. La goutte d'eau qui a fait déborder le vase a été l'embauche d'intérimaires non syndiqués, soi-disant originaires d'Europe de l'Est. En 2005, une nouvelle vague d'immigrés “bon marché” fut disponible pour la direction dans l'ouest de Londres, et ils (ou elles) venaient principalement de Pologne et aussi d'autres pays récemment intégrés dans l'Union européenne.»*

*«Etant donné qu'ils étaient souvent plus âgés, que le marché du travail local évoluait et qu'il existait un bassin de “travailleurs jetables” constitué par ces nouveaux immigrés en provenance des nouveaux pays membres de l'Union européenne, beaucoup de travailleurs licenciés ont eu du mal à trouver un autre emploi.»*

La dernière citation ne tient pas compte du fait que le «bassin de travailleurs jetables» mentionné incluait aussi des migrants sud-asiatiques récents. Nombre de nos collègues sont venus du Pendjab, du Gujarat, de Goa, du Sri Lanka, du Pakistan ou de l'Afghanistan au cours de la dernière décennie.

En ce qui concerne les centres d'appels, nous avons appris que, même s'ils emploient souvent des centaines de travailleurs, cela ne les transforme pas pour autant en usines. Le manque de coopération matérielle entre les travailleurs des centres d'appels explique peut-être que nous n'avons pas vu émerger le pouvoir et la confiance des travailleurs en leur pouvoir. Avec le recul, nous aurions peut-être dû être plus affirmatifs en proposant des structures organisationnelles, comme une réunion des travailleurs des centres d'appels au niveau de notre région ou la constitution d'un groupe au-delà du simple lieu de travail – ou, du moins, nous aurions dû tenter de le faire. D'un autre côté, nous n'étions pas assez forts en tant que groupe, au niveau du nombre de membres actifs, pour nous engager davantage dans d'autres luttes dans la région à l'époque, comme celle des travailleurs de General Motors. Pendant l'enquête sur les centres d'appels, nous étions très occupés par le travail salarié et les activités politiques et n'avions pas beaucoup d'énergie pour en faire plus.

*\* Dans votre livre, vous proposiez aux noyaux révolutionnaires d'entreprendre des enquêtes, afin éventuellement d'organiser des échanges d'expériences. Cela a-t-il eu des résultats ?*

L'enquête nous a mis en contact avec différents groupes en Europe et a facilité la mise en place de réunions estivales régulières de militants aux vues assez similaires depuis le début des années 2000. Notre enquête n'a déclenché aucun mouvement plus vaste, mais elle semble avoir inspiré différents groupes dans divers pays qui souhaitaient débattre et s'intéresser à la question de l'enquête ouvrière. Même aujourd'hui, environ vingt ans plus tard, on nous pose encore des questions à ce sujet, et notre livre sur les centres d'appels est utilisé à titre d'exemple. Il était également important d'analyser dans cet ouvrage les principales expériences et les principaux résultats de notre activité, ce que de nombreux groupes n'arrivent jamais à faire après une intervention. Le livre a même été republié quelques années plus tard avec une nouvelle préface en Inde, et certains étudiants ont mené des enquêtes ouvrières à petite échelle dans le secteur local des centres d'appels [9].

Ce que nous n'avons probablement pas suffisamment expliqué, c'est qu'une telle enquête n'était pas «un projet» (en effet, beaucoup de groupes de gauche lancent des «projets», parfois de manière tout à fait aléatoire), mais un pas en avant vers la création d'une organisation de classe fondée sur une certaine compréhension politique et une attitude morale. Nous espérons qu'avec l'expérience et en nouant de nouveaux contacts avec des camarades en Europe, nous pourrions contribuer à regrouper les éléments de la gauche qui défendent une perspective fondée sur la lutte de classe. À cette fin, nous avons publié le bulletin d'information prol-position [10], qui contenait des articles et des traductions sur les luttes des travailleurs au-delà des frontières sectorielles. Cependant, ni les réunions d'été ni ce bulletin n'ont réussi à briser les trois principaux obstacles qui divisent le milieu révolutionnaire: le fait que les militants travaillent de plus en plus dans les milieux universitaires et ceux de la petite bourgeoisie salariée [11] ; la passivité ou la distance adoptée à l'égard des luttes ouvrières de certains groupes qui craignent de «contaminer» le prolétariat; et enfin l'attitude formaliste qui essaie de pousser les travailleurs en lutte à entrer dans des structures organisationnelles toutes faites, mais n'analyse pas les nouvelles possibilités qu'offre le processus de production pour leur organisation.



Nous aurions pu essayer de formaliser davantage nos efforts et de nous présenter comme une «organisation de travailleurs des centres d'appels», mais dans la plupart des situations cela aurait été artificiel. Nous cherchions surtout à nouer des liens de confiance et à créer des réseaux informels entre collègues, et nous nous sommes concentrés sur ces deux tâches.

*\* Dans le collectif Notes from below, nous analysons la composition de classe dans ses trois dimensions : technique, politique et socialement intégratrice. Nous définissons la composition sociale comme l'organisation matérielle spécifique des travailleurs dans une société de classes à travers les rapports sociaux de consommation et de reproduction. Avez-vous pris en compte cet aspect lors de vos enquêtes dans les centres d'appels ?*

La «composition sociale», en dehors des lieux de travail et de leurs antagonismes sociaux, peut être très individualiste ou séparatrice, en particulier lorsqu'il s'agit de concepts tels que les «consommateurs» ou les «citoyens». Néanmoins, nous devons organiser une lutte dans ce que l'on pourrait appeler la «sphère prolétarienne» : les organisations de locataires, l'auto-éducation des travailleurs et les luttes des salariées contre le sexisme.

Dans des villes comme Berlin, beaucoup de travailleurs de salariés des centres d'appels étaient d'origine étudiante – et tout effort d'organisation devait tenir compte de cette double existence et en révéler le potentiel en développant une dynamique entre les luttes dans les facs et sur les lieux de travail. Dans la région de la Ruhr où nous vivions, les employés des centres d'appels étaient socialement plus mélangés, avec des étudiants, des travailleurs qui avaient déjà occupé un autre emploi de bureau et d'anciens ouvriers de l'industrie. Peut-être aurions-nous pu nous tenir compte davantage de l'expérience professionnelle antérieure de certains de nos collègues et nous demander s'ils avaient toujours des contacts et des formes d'engagement dans les mondes plus traditionnels du travail et des luttes. Nous n'avons pas su non plus prendre en compte la façon dont nos collègues mères célibataires organisaient leur vie après le travail.

Néanmoins, notre proposition (qui figure à la fin du livre Hotlines: Call, centre, Inquiry, Communism, 2002) de former des «cercles prolétariens» tenait compte du fait que l'organisation de la classe ouvrière devrait englober toutes les questions de la vie, des modalités d'organisation de notre existence quotidienne jusqu'à la manière dont nous faisons face à la maladie ou à la vieillesse. Au moment de l'enquête sur les centres d'appels, nous n'avions tout simplement pas la capacité de nous engager dans des structures parallèles d'activités sur le lieu de travail et des «réseaux de solidarité».

*\* Votre livre prend une tonalité très autocritique à certains moments, quand vous expliquez ce qui a fonctionné et n'a pas fonctionné. Pourrais-tu nous en dire un peu plus sur ce que vous avez appris durant cette expérience ?*

L'autocritique et la capacité de se servir des critiques venant d'autres personnes sont une condition préalable si l'on veut progresser. Évidemment, nous avons essayé beaucoup de choses et commis des erreurs, mais nous ne voulions pas présenter notre activité comme la meilleure solution pour tout, et nous ne considérions pas que la lutte des travailleurs des centres d'appels était la lutte principale ou que sa composition de classe était essentielle. Néanmoins, nous avons également été attaqués à l'époque par des groupes qui considéraient que nous avions franchi une frontière politique sacrée: on nous a reproché tantôt de trop « intervenir » tantôt de ne pas avoir « organisé » assez, selon le dogme politique défendu par nos critiques.

#### a) Contexte de la grève

S. Anitha et R. Pearson ont interrogé les travailleuses de Gate Gourmet en 2008/09. Les auteures soulignent que les ouvrières de Gate Gourmet ont des origines différentes de celles de Grunwick: celles de Gate Gourmet venaient de la paysannerie moyenne, n'avaient jamais travaillé en Inde, mais avaient travaillé au Royaume-Uni pendant longtemps et participé à, ou connu, des luttes (syndicales) dans d'autres entreprises.

*«J'ai trouvé un travail au terminal 4 où environ huit femmes préparaient des sandwiches. On recevait une prime de 10 £ par semaine [14 euros] si nous avions bien travaillé, et nous nous relayions pour l'obtenir à tour de rôle. Mais notre chef ne nous a jamais donné l'argent. Sa copine recevait la prime de temps en temps, mais nous, jamais. Nous lui avons demandé pourquoi et elle nous a répondu: "Parce que vous ne faites pas le travail correctement." Je me suis sentie tellement furieuse quand j'ai entendu ça. [...] Un jour, alors que la chef était en congé, le patron est passé, alors mon amie et moi-même avons tout raconté au responsable, dans notre anglais bancal. À partir de là, nous avons toutes reçu la prime.»*

Le livre mentionne la grève à l'hôpital de Hillingdon en 1995 et à Lufthansa Sky Chef en 1998, où des travailleuses de Gate Gourmet avaient été impliquées. Le conflit à l'hôpital de Hillingdon avait éclaté en 1995, un an après que les services de nettoyage eurent été sous-traités à Pall Mall Cleaning, ce qui avait entraîné l'offre de nouveaux contrats aux travailleuses, et des réductions de salaire comprises entre 25 et 35 £ par semaine [28 à 39 euros par semaine].

*«Ils nous ont donné un préavis de 90 jours et nous ont demandé d'approuver par écrit les nouvelles conditions. Environ six des femmes de ménage l'ont signée, mais environ cinquante d'entre nous ne l'ont pas fait. Le dernier jour – c'était mon jour de congé, mais je suis tout de même allée voir ce qui allait se passer – tout le monde était rassemblé à l'extérieur de l'entreprise. Ils ont dit, "Faisons une manif !" Et hop nous sommes parties manifester !»*

Le syndicat Unison [19] représentait les salariées qui avaient refusé de signer les nouveaux contrats et s'étaient mises en grève. Toutes les travailleuses furent licenciées. Des manifestations et une bataille juridique se poursuivirent pendant cinq ans. Il fallut un certain temps pour obtenir le soutien d'Unison et faire avancer les choses devant le labour tribunal [plus ou moins l'équivalent des prudhommes]. Bien que les auteures affirment que les travailleuses reçurent une indemnisation et furent réintégrées, les personnes interrogées ne mentionnent pas leur réintégration, seulement le fait qu'elles ont obtenu une indemnité de licenciement à la suite d'une transaction entérinée par la justice.

En 1998, suite à la rupture des négociations sur la flexibilité du travail chez Lufthansa Skychef, 270 membres du syndicat TGWU entamèrent une grève officielle d'un jour et furent licenciés quelques heures plus tard. Ce conflit s'avéra être le plus long conflit industriel en Grande-Bretagne puisqu'il dura dix-sept mois et prit fin lorsque Lufthansa proposa de réintégrer les travailleuses et les travailleurs ou de leur verser une indemnité.

«J'étais dans cette boîte depuis deux ans quand une grève a commencé en 1997. Il y avait principalement des Indiens, surtout des femmes. Les patrons voulaient augmenter notre charge de travail sans augmenter notre paie. Nous étions syndiqués et avons débrayé. Mais ce n'était pas la première fois que je participais à une grève. J'avais déjà participé à deux actions dans d'autres usines: une journée dans l'une et deux semaines dans l'autre. J'avais donc l'expérience de ces choses. Mais la grève chez Lufthansa a duré des mois – nous sommes allés manifester devant le siège des compagnies aériennes concernées et avons été très actives pendant des mois. Nous avons finalement gagné et j'ai reçu une indemnité de 7500 £ [8 360 euros].»

Le livre décrit ensuite le processus de restructuration de Gate Gourmet lui-même.

«Gate-Gourmet est devenu le sous-traitant de British Airways en 1997 mais a perdu le contrat avec la compagnie Virgin Atlantic en mars 2005, donc, à partir de ce moment-là, le processus de travail s'est intensifié [...]. La direction de Gate Gourmet a essayé d'accélérer les cadences en introduisant une structure hiérarchique, mais les travailleuses et les travailleurs n'y étaient pas habitués. [...] Dans certains départements où, les salariés prenaient des pauses-café et bénéficiaient d'une pause-déjeuner en milieu de journée, afin de les aider à supporter le froid dans lequel ils travaillaient, les modifications apportées à ce système ont été perçues comme particulièrement oppressives et déraisonnables.»

Dans leurs interviews, les ouvrières et les ouvriers décrivent certains des changements: les pauses pour se réchauffer étaient plus courtes et il leur fallait pointer à chaque fois ; il était de plus en plus difficile d'obtenir l'autorisation de se rendre aux toilettes; ils étaient obligés d'enlever leurs gants, leurs chaussures, leurs tabliers, etc., à chaque pause, ce qui réduisait substantiellement le temps nécessaire pour manger et se détendre ; on leur accordait de moins de temps pour former les nouvelles et les nouveaux embauchés ou pour se former avant d'atteindre le niveau de performance exigé.

Bien que ces formes de pression soient assez courantes, S. Anitha et R. Pearson auraient pu analyser davantage l'organisation du travail, par exemple, demander aux travailleuses interviewées si elles avaient dû improviser et coopérer de manière plus informelle à cause de la réduction du temps de formation, et si, dans ce cas, leur stress avait augmenté ; ou alors si cette situation leur avait procuré une motivation supplémentaire pour organiser une résistance collective. Malheureusement la conclusion des auteures reste un peu trop générale:

«La stratégie déployée chez Gate Gourmet s'avéra remarquablement similaire à celle utilisée à Grunwick, où les chefs exerçaient des pressions sur les travailleuses et exploitaient leur sentiment d'insécurité et leur peur de perdre leur emploi pour en tirer le maximum de productivité.»

Selon les auteures, cette situation chez Gate Gourmet illustre de façon exemplaire, comment «des cadres appartenant au groupe ethnique dominant appliquent des pratiques qui ne seraient pas tolérées par des ouvriers et ouvrières autochtones».

S'il est vrai que les travailleurs et travailleuses immigrés accomplissent certaines des tâches les plus difficiles, on retrouve des pratiques similaires sur les chaînes de montage d'automobiles ou dans les centres d'appels (par exemple, l'obligation de demander l'autorisation de se rendre aux toilettes, etc.), qui emploient principalement des «autochtones».

Les quatre numéros des journaux que nous avons publiés sur les centres d'appels étaient assez didactiques: nous avons décidé de traiter quatre problèmes principaux concernant l'exploitation: la prolongation de la journée de travail ; l'intensification du travail ; le mythe de la qualité et la réalité de l'aliénation ; et la lutte contre les patrons et le problème de la représentation (syndicale). Nous avons essayé de relier ces sujets généraux à la réalité concrète des centres d'appels. Nous avons également ajouté des reportages et des récits, mais le cadre thématique était plutôt rigide.

Avec le recul, nous aurions pu présenter le journal davantage comme un journal ouvert pour l'échange d'informations entre les agents des centres d'appels, ce qui aurait pu encourager plus de gens à nous envoyer des textes, des informations ou à s'impliquer. Notre propre expérience à cet égard était fragmentaire: nous avons déjà participé à divers bulletins d'informations ou à des tracts en direction des travailleurs, principalement dans le cadre du collectif de Wildcat [7] en Allemagne, mais nous n'avions pas vraiment l'expérience de publier des bulletins ou des tracts régulièrement et d'organiser des gens autour d'eux. Néanmoins, il était intéressant de voir comment nos collègues utilisaient le bulletin car c'était une source d'information et cela déclenchait des discussions sur les conditions de travail. Comme nous n'avions pas l'intention de créer une organisation, nous ne l'avons pas publié pendant une longue période. Si nous avions adopté cette démarche, un tel journal aurait peut-être rassemblé plus de militants ouvriers ou de travailleurs qui voulaient «faire quelque chose».

\* Le contexte de l'enquête pourrait être décrit comme «froid», en l'absence de lutte ouverte. Quels sont les défis ou les opportunités liés à une telle enquête, plutôt qu'à un contexte «chaud» (ou au moins «plus chaud») ?

Quelques conflits avaient eu lieu dans les centres d'appels de notre région – je peux dire que le climat social était au moins «tiède». Mais notre approche à l'époque était la suivante: nous ne pouvons pas «lancer» des luttes, alors nageons avec le courant et apprenons. À l'époque, nous ne nous considérons pas comme des «organisateurs» et, avec le recul, nous aurions peut-être dû essayer une forme plus active d'intervention et d'organisation. Cependant, s'il n'y a pas de lutte – ou si, au moins, une colère profondément enracinée parmi les travailleurs ne se manifeste pas –, toute forme d'organisation aura des effets limités.

\* Penses-tu qu'il existe une tension entre la recherche et l'organisation (ou l'intervention) dans un projet comme celui-ci ? Comment ce problème peut-il être résolu ?

En général, si la recherche est effectuée par les travailleurs eux-mêmes, il n'existe pas de tension entre recherche et organisation – la recherche est une condition préalable permanente et un effort d'organisation en soi. La tension existe si des chercheurs extérieurs mus par des objectifs spécifiques – par exemple, des universitaires ou des représentants d'organisations (syndicales) – défendent des intérêts distincts de ceux des travailleurs.

Nous ne voulions absolument pas nous mêler aux syndicats traditionnels ni endosser la camisole de force juridique des conseils d'entreprise [8]. Et le syndicalisme «de base» était beaucoup moins répandu qu'aujourd'hui. Les seuls efforts sérieux à cet égard dont nous avons été témoins ont été effectués par des syndicats de base en Italie.

L'enquête ouvrière a été pour nous le premier pas pour refonder la politique révolutionnaire. Il ne s'agissait pas d'une démarche sociologique, mais d'une tentative expérimentale de rétablir une relation productive entre les révolutionnaires et l'auto-organisation des travailleurs. Nous voulions comprendre les conditions particulières actuelles afin de pouvoir trouver et présenter une perspective politique et proposer des étapes qui transcendent le lieu de travail ou un secteur particulier.

Certains d'entre nous discutaient déjà depuis un certain temps de l'histoire d'un courant marxiste (l'opéraïsme) et de ses instruments d'analyse et trouvaient que l'enquête ouvrière (la *conricerca*, ou «co- recherche») était une bonne méthode pour comprendre la situation de la classe ouvrière et intervenir dans ses luttes. Après avoir mené plusieurs enquêtes ouvrières, par exemple sur des chantiers de construction, nous avons acquis une certaine expérience. À l'époque, quelques-uns d'entre nous étaient au chômage et nous avons cherché quels boulots pourraient nous permettre de lancer une enquête collective. Les centres d'appels se multipliaient dans notre région à l'époque (la Ruhr), durant la seconde moitié des années 90, alors nous avons choisi de nous y faire embaucher.

Nous nous sommes également concentrés sur les centres d'appels, parce qu'ils constituaient un nouveau moyen d'organiser le travail de bureau : tout d'abord, les centres d'appels ont supprimé les anciennes compétences et les qualifications des employés, des cols blancs, et les ont redistribuées parmi un plus grand nombre de travailleurs plutôt «non qualifiés» qui étaient moins susceptibles de développer une «fierté professionnelle» ou d'autres formes d'étroitesse d'esprit fondée sur une qualification ; de plus, les centres d'appels ont reconcentré une partie de la main-d'œuvre, en regroupant des centaines de travailleurs sous un même toit, à un moment où le discours dominant affirmait que les ordinateurs et Internet conduiraient inévitablement à ce que les individus travaillent de façon isolée, chacun chez soi ; enfin, les centres d'appels socialisaient et connectaient le travail au-delà des frontières. Nous avons été témoins d'expériences similaires de travail et d'exploitation parmi une main-d'œuvre en grande partie jeune, où les genres se mélangeaient, dans le monde entier. Cela nous a laissé espérer des échanges et une solidarité organiques au-delà des frontières, même si nous pouvions déjà voir le rôle problématique joué par les syndicats «nationaux».

Dès le début, nous avons également été témoins de premiers signes de résistance, notamment de grèves parmi les travailleurs des centres d'appels dans le secteur bancaire. Nous voulions comprendre ces développements et intervenir – étant un collectif d'une dizaine de personnes, nous avons choisi de limiter nos efforts à un seul secteur économique afin d'éviter de dépasser nos capacités. La plupart d'entre nous ont donc trouvé un emploi dans des centres d'appels.

*\* Comment décrirais-tu la méthode de l'enquête ouvrière que vous avez utilisée ? Peux-tu nous en dire un peu plus sur les questionnaires [6] et les tracts ?*

Les questionnaires étaient avant tout une ligne directrice pour nos propres discussions et nos rapports sur notre travail. Nous avons seulement interrogé des collègues et des amis proches – nous n'avons pas cherché à mener des enquêtes de masse. Cela ne signifie pas pour autant que les questionnaires ne pouvaient pas et puissent pas encore être utilisés de façon beaucoup plus large. Les tracts concernaient principalement des problèmes concrets dans des centres d'appels particuliers. Ils ont créé pas mal de remous.

Après s'être attaquée aux moments durant lesquels les travailleuses et les travailleurs pouvaient souffler un peu, la direction a pris pour cible les conditions contractuelles, par exemple en diminuant les congés payés ou en réduisant les indemnités-maladie des nouveaux embauchés. Les ouvriers et ouvrières exprimèrent leur mécontentement vis-à-vis du syndicat qui n'organisa pas de résistance contre ces attaques. *«Le syndicat a organisé des consultations à deux ou trois reprises, mais nous avons rejeté les changements introduits par la direction.»*

Malheureusement, les auteures ne fournissent pas d'explications supplémentaires et n'ont pas demandé aux travailleuses quels étaient exactement le sujet et les choix de ces votes organisés par le syndicat. Néanmoins, S. Anitha et R. Pearson ont bien compris que les travailleuses ont commencé à s'organiser de manière informelle à ce stade.

*«Nous avons fait la grève du zèle trois fois en l'espace de six mois. La première fois, ils ont cessé de nous accorder quinze minutes pour nous changer avant de commencer notre travail – ils ne voulaient plus nous payer ce temps. Les femmes ont donc décidé de respecter le règlement à la lettre. Mais celles qui étaient volontaires pour faire des heures supplémentaires ont retiré leur nom de la liste en disant qu'elles ne pouvaient plus le faire – et cela a duré trois jours. Le responsable de l'étage, qui était en vacances à ce moment-là, a pris l'avion le dimanche et atterri dans l'atelier ! Il a fait marche arrière et nous a dit: "Si vous avez besoin de quinze minutes pour vous changer, ça me va. S'il vous plaît, ne retardez pas le Concorde ; si le Concorde est retardé, je vais perdre des milliers de livres."»*

Peu de temps avant le début du conflit de 2005, la direction a provoqué les travailleuses et les travailleurs en renvoyant une jeune collègue. Les ouvrières ont réagi en informant tout le monde via une chaîne téléphonique informelle et en rassemblant de nombreuses salariées dans la cantine. Alors que le syndicat ne voulait pas contester le licenciement et que le shop steward [22] se faisait remonter les bretelles par les travailleuses, la direction s'est inclinée et a réintégré la collègue.

*«Dans les dix minutes qui ont suivi, toute la direction est arrivée et a présenté ses excuses pour le comportement de ce responsable. Ils nous ont dit qu'ils réintégraient immédiatement la travailleuse licenciée. Donc, si un problème surgissait, je ne dis pas que nous quitions le travail et partions en délégation chaque fois, mais nous avions l'habitude, chaque fois que nous en avions besoin, de gérer les choses nous-mêmes. Nous ne nous sommes pas trop souciées des délégués d'atelier.»*

S. Anitha et R. Pearson concluent: «De tels mécanismes informels de négociation collective font partie du répertoire général des actions à la disposition des syndiqués et ne sont pas nouveaux.»  
Cependant, ces mécanismes informels ne sont pas l'apanage exclusif des syndiqués.

## b) Chronologie de la grève

Il peut être utile de présenter une courte chronologie, vu que la plupart des articles sur Gate Gourmet ont surtout été consacrés à ce qui s'est passé après le conflit.

Le 10 août 2005, les travailleuses et les travailleurs de l'équipe du matin découvrent que 50 intérimaires polonaises sont arrivées sur leur lieu de travail (chaînes et service de nettoyage). Ils constatent également que des agents de sécurité sont présents et que les bureaux sont déjà ouverts à 5 heures du matin, ce qui est inhabituel.

Les travailleuses et travailleurs fixes demandent aux intérimaires de partir mais, soutenues par la direction, ces dernières restent. Suite à ce refus, 200 ouvrières et ouvriers se rassemblent à la cantine. Un seul shop steward est présent ce matin-là. La direction appelle les salariés à reprendre le travail, mais le shop steward leur recommande d'attendre le convenor [21] et de ne pas bouger tant que la direction n'a pas rencontré le syndicat. La hiérarchie annonce que les travailleuses se lancent dans une grève non officielle et que toutes les personnes qui ne retourneront pas au travail seront immédiatement licenciées. Des avertissements verbaux sont diffusés par le biais d'un haut-parleur.

Le convenor arrive et demande à la direction de retirer les avertissements avant que les ouvrières et les ouvriers ne retournent au travail. La hiérarchie avertit les salariés à trois reprises, puis annonce que tous les travailleurs mobilisés sont licenciés. Les personnes qui refusent de rendre leur badge sont enfermées dans la cantine par des agents de sécurité pendant plusieurs heures.

Au total 813 travailleurs et travailleuses sont licenciés, si l'on compte à la fois celles et ceux qui n'étaient pas au travail ce jour-là mais se sont montrés solidaires, y compris les salariés d'autres équipes. En réaction, les bagagistes des aéroports entreprennent des grèves de solidarité et clouent au sol des vols British Airways pendant deux jours. Le TGWU [22] leur demande de retourner au travail, étant donné que leur grève est illégale. Les travailleuses et travailleurs de Gate Gourmet se rassemblent sur une colline proche de l'usine et reçoivent un «soutien communautaire» (des églises protestantes, etc.).

Le rassemblement à la cantine est interprété comme une action qui n'a pas fait l'objet d'un vote organisé par le syndicat. Le TGWU répudie les actions des travailleuses et des travailleurs afin d'éviter de payer des amendes. En conséquence, les salariés ne reçoivent aucune indemnité de grève.

Le 26 août, le responsable local du TGWU annonce un accord : réengagement d'une partie des ouvrières et ouvriers licenciés (selon de nouvelles conditions et de nouvelles clauses) ; plan de départs volontaires pour un certain nombre de salariés ; départ obligatoire de 144 travailleuses et travailleurs («personnel de cuisine» / «fauteurs de troubles», «nous ne réengagerons ni les employées qui ont déclenché la grève sauvage en août ni leurs partisans les plus militants», selon le directeur britannique de Gate Gourmet).

Une réunion se tient le 28 septembre pour discuter de l'accord. Les responsables syndicaux recommandent de l'accepter et organisent un vote à main levée (sans possibilité de lire le texte intégral de l'accord et sans la présence d'interprètes). La presse découvre un briefing interne: Gate Gourmet voulait provoquer des actions non reconnues par les syndicats et licencier du personnel.

[39] L'operaismo, ou opéraïsme (qui ne peut être traduit en français par «ouvriérisme», trop restrictif et péjoratif) est un courant politique spécifiquement italien créé autour de la revue Quaderni Rossi, créée à Turin en septembre-octobre 1961 par une équipe d'intellectuels autour de Raniero Panzieri (1921-1964), membre de la gauche du Parti socialiste italien (PSI). Elle regroupait des militants politiques expérimentés venant du PSI comme Luciano della Mea (1924-2003) ou Toni Negri (1933-), du Parti communiste italien comme Mario Tronti (1931-), de la gauche chrétienne et de la gauche syndicale de la CGIL (Confédération générale italienne du travail), et des jeunes militants. Une première scission entre Tronti et Panzieri entraîna la création de la revue et du groupe Classe Operaia (janvier 1964 - mai 1967). Quaderni Rossi s'arrête en 1966. Outre les revues précitées, à partir de 1967, ce mouvement se structurera en groupes d'intervention alliant militants extérieurs et noyaux ouvriers combattifs, opposés aux syndicats et aux partis politiques de gauche. Lors de la saison de luttes ouvrières 1968-1969, l'opéraïsme donna naissance à deux des trois grands groupes politiques Lotta Continua et Potere Operaio. Bien que l'opéraïsme soit resté un courant politique spécifiquement italien, les deux groupes précités eurent des organisations sœurs en Allemagne, Suisse et Royaume Uni. La revue allemande Wildcat qui est assez proche des camarades d'Angry Workers of the World est l'une des rares à se revendiquer encore de ces idées aujourd'hui (NdT).

## L'enquête ouvrière sur les centres d'appels de 1999 : une démarche toujours actuelle !

Interviewé par le collectif «Notes from below [1]», l'un des membres de Angry Workers of the World [2] réfléchit avec ces camarades sur les enquêtes ouvrières dans les centres d'appels [3] durant les difficiles années 1990. Cela ne nous rajeunit pas, mais l'expérience nous semble encore être pertinente aujourd'hui...  
( <https://notesfrombelow.org/article/interview-kolinko-collective> )

*\* Pourquoi avez-vous décidé de lancer le projet d'enquête ouvrière et de recherche militante et choisi les centres d'appels ?*

Trois aspects méritent d'être mentionnés: les limites de la gauche radicale et notre tentative de reconnecter la politique révolutionnaire à la lutte de classe ; les expériences d'enquête militante – ou de conricerca 4 – en tant qu'outil utile pour le faire ; et les centres d'appels comme nouveaux lieux de concentration ouvrière et de luttes potentielles.

Au cours des années 1990, la gauche radicale en Allemagne s'est intégrée dans le courant idéologique dominant en adoptant son mépris pour la classe ouvrière. Son objectif était de construire des alliances «démocratiques» antifascistes et d'acquiescer une haute stature morale en tant qu'«anti-Deutsch5». Le«post-modernisme», le«post-industrialisme» et les politiques identitaires ont servi à faciliter cette intégration sur le plan idéologique. Quelques groupes, au sein de l'ex-gauche favorable à l'autonomie, ont tenté de se rattacher à la réalité sociale, mais ils l'ont fait en régurgitant la «question sociale» d'une manière paternaliste et libérale : les travailleurs divisés étaient censés se rassembler autour de revendications transitoires comme le revenu garanti, les droits universels ou le municipalisme électoral. La plupart des groupes entretenaient un rapport externe et schématique avec la réalité de classe.

[28] «Sur l'histoire des Panthères noires : introduction». <http://mondialisme.org/spip.php?article2619> ; «Résumé critique d'une conférence de David Hilliard en 2015» <http://mondialisme.org/spip.php?article2620> ; «A propos de Paul Alkebulan, Survival pending revolution, The history of the Black Panther Party <http://mondialisme.org/spip.php?article2623> ; «A propos de Will you die with me ? de Flores Alexander Forbes» <http://mondialisme.org/spip.php?article2627> ; «A propos de Evans D. Hopkins, Life after life. A story of rage and redemption <http://mondialisme.org/spip.php?article2624> ; «Sur les "programmes de survie" du BPP» <http://mondialisme.org/spip.php?article2628>.

[29] «A propos d'un livre sur l'histoire de la Ligue des ouvriers noirs révolutionnaires» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article2422>

[30] Cf. <https://bigflameuk.wordpress.com/about/> et en particulier : <https://bigflameuk.wordpress.com/tag/anti-racism/>.

[31]

[32] <http://www.mondialisme.org/spip.php?article2565>.

[33] On remarquera que ce retour du culte de la Nature (parée de toutes les qualités jugées traditionnellement «féminines», bien sûr) passe aussi par une défense quasi religieuse de l'écologie (ce que Philippe Pelletier appelle l'écologisme) et l'apologie des vertus des «peuples premiers», censés être plus proches de la Nature.

Les non initiés pourront prendre connaissance du contenu de ces initiales: [https://www.liberation.fr/france/2018/01/25/mais-ca-veut-dire-quoi-lgbtqia\\_1625090](https://www.liberation.fr/france/2018/01/25/mais-ca-veut-dire-quoi-lgbtqia_1625090).

[34] Il est pour le moins curieux de voir les partisans d'une «identité de genre» fluctuante en permanence défendre en même temps une opération irréversible qui empêchera les personnes opérées de bénéficier de cette «liberté de choix» que les partisans des études de genre prétendent tant chérir...

[35] En matière de souffrance psychologique les hétérosexuels (quel que soit leur sexe) ne bénéficient d'aucun «privilège»... Les statistiques des suicides et les hôpitaux psychiatriques en témoignent abondamment.

[36] On remarquera que les partisans de l'intersectionnalité ne s'intéressent ni aux diverses formes ni à l'histoire de la haine contre les Juifs (qui ont conduit à diverses formes de judéophobie et d'antisémitisme), éléments pourtant fondamentaux pour comprendre les autres racismes. Mais l'antisémitisme ne rentre pas dans leur grille de lecture schématique qui exploserait s'ils devaient chercher à expliquer sérieusement l'antisémitisme et le combattre.

[37] Cette affirmation abrupte ne s'applique sans doute pas à tous les féministes. En effet les militantes du groupe Feminist Fightback auquel fait référence Angry Workers of the World (note 12) adoptent un ton particulièrement modeste quand elles décrivent les raisons pour lesquelles elles ont abandonné en 2007 l'étiquette de «féministes socialistes» pour celle, plus juste à leur avis, de «féministes intersectionnelles».

Néanmoins, renoncer à la référence «socialiste» dans leur appellation marque bien un recul, même si ce recul est présenté comme une volonté de mieux comprendre (et de mieux lutter contre) les différentes formes d'oppression et d'exploitation. Les exemples que les auteures fournissent pour illustrer comment leur référence à l'intersectionnalité leur a permis d'avoir une position plus claire dans les combats féministes ne sont pas convaincants, même s'il faut reconnaître que ces camarades sont très loin d'avoir l'arrogance habituelle des gauchistes.

[38] Sur l'influence néfaste des recensements raciaux (et bientôt sexuels) aux Etats-Unis on lira «Quelle est votre race ? Des statistiques aux identités» de Benoît Bréville dans Le monde diplomatique de juillet 2019.

56 travailleuses et travailleurs refusent le plan de départs volontaires. Sur les 813 personnes initialement licenciées, 272 ouvrières et ouvriers sont réintégrés mais dans des conditions plus défavorables. Gate Gourmet réussit donc à licencier 541 personnes, dont seulement 411 ont le droit de toucher les allocations chômage.

Au lendemain du conflit, le nombre de chariots remplis par équipe et par employé augmente de 56%, les heures «perdus» pour maladie sont réduites de 58% et les heures supplémentaires rémunérées diminuent de 76%.

Le 18 septembre 2006, The Guardian révèle que le TGWU a dépensé 600 000 £ [840 000 euros] pour acheter le silence de deux shop stewards impliqués dans la grève sauvage des bagagistes. En échange, ces deux délégués ont promis de dissimuler le fait qu'ils avaient obéi aux ordres du syndicat.

S. Anitha et R. Pearson décrivent aussi les conséquences personnelles du conflit, la montée de la tension au sein des couples et la violence à laquelle les travailleuses ont dû faire face en raison de la perte de leur emploi. Les auteures évoquent également la difficulté des grévistes à combiner leurs «activités militantes» avec les tâches ménagères. Néanmoins, nous aurions aimé en apprendre davantage sur la relation entre les travailleuses fixes et les intérimaires pendant et après le conflit.

L'un des aspects essentiels de la grève de Gate Gourmet, et qui caractérise bien d'autres conflits, c'est le lien entre l'activité autonome des travailleuses avant le lock-out (grève du zèle et rassemblements spontanés) et leur comportement le 10 août. Ce jour-là, selon les auteures, les travailleuses et les travailleurs n'auraient fait que suivre les ordres des shop stewards, ce qui est étonnant vu le niveau de confiance et d'auto-organisation dont les ouvrières et les ouvriers avaient fait preuve auparavant, de manière informelle. Il aurait été intéressant que les auteures interrogent davantage les travailleuses à propos de «ce qu'elles auraient pu faire», sachant que ces salariées avaient accumulé une riche expérience à la fois chez Gate Gourmet et dans d'autres entreprises. Comment des travailleurs peuvent-ils résister à une restructuration lorsque la direction provoque un conflit «selon ses conditions», conflit auquel elle se prépare à l'avance et qu'elle initie ? Il aurait été fort utile d'approfondir ce problème. Elles auraient pu poser des questions aux travailleuses sur leurs luttes – qui sont aussi les nôtres ! Et cette enquête aurait pu nous aider à mieux comprendre certaines situations et à en tirer des leçons. Malheureusement, dans leur conclusion, S. Anitha et R. Pearson décrivent les travailleuses et les travailleurs comme des victimes : «*Au contraire, ils étaient des salariés syndiqués de longue date et des éléments disciplinés, mais ils ont été victimes du manque de transparence et de flexibilité du système juridique auquel ils ont demandé réparation, ainsi que de l'incohérence des méthodes et des priorités du syndicat.*»

Certes, les auteures soulignent que les travailleuses et les travailleurs de Gate Gourmet possédaient une expérience considérable (la grève de Hillingdon, le conflit avec SkyChef) et elles l'illustrent au travers de leurs entretiens. Néanmoins elles ne cherchent pas à dégager une tendance commune à ces conflits. Durant la décennie des années 1990 et au début des années 2000, de grandes restructurations ont été déclenchées, d'abord étayées par le chômage de masse des années 1980, puis par l'ouverture du marché du travail. Dans les trois cas, y compris celui de Gate Gourmet, nous voyons que les travailleurs et les travailleuses ont été entraînés dans un conflit «selon un schéma qu'ils n'avaient pas choisi» ; ils ont été durement réprimés et se sont appuyés sur des syndicats qui avaient intérêt à régler rapidement le conflit – ils savent que les grandes tendances structurelles leur sont défavorables et sont contraints de cogérer les processus de restructuration.

Les syndicats peuvent proclamer une «victoire partielle» et ainsi sauver la face, s'ils arrivent à préserver quelques emplois ou à obtenir des indemnités de licenciement pour certains travailleurs – d'autant plus si le but de la direction n'est pas de renvoyer tout le monde, mais de réduire les effectifs et d'imposer des conditions bien pires. S. Anitha et R. Pearson se demandent si les syndicats ont échoué (ou non) à soutenir les travailleuses de Gate Gourmet en raison de leur origine ethnique. Ce souci est compréhensible, mais il les empêche d'envisager ces conflits dans une perspective plus large.

*«Trente ans après la grève de Grunwick, le conflit de Gate Gourmet a mis en lumière les insuffisances persistantes dans la représentation syndicale des femmes appartenant à des minorités ethniques [...]. Cependant, l'expérience des travailleuses de Gate Gourmet montre que c'est leur appartenance ethnique et leur "différence" qui ont été invoquées par leur syndicat pour justifier la façon dont cette organisation a pris ses distances avec leur combat pour la dignité et la justice au travail et dont elle les a finalement abandonnées.»*

Selon nous, le comportement du syndicat résulta moins d'une «trahison raciste» que d'une décision tactique de conserver son influence vis-à-vis de la direction de l'entreprise et du New Labour [23] en période de restructuration mondiale. Ce processus de restructuration – imposé au capital par sa propre crise, et non par une simple «avidité pour les profits» – a tourné au vinaigre pour les patrons. Le démantèlement de l'industrie a rétabli les liens entre les travailleurs dans une chaîne d'approvisionnement mondiale ; la révolution logistique a entraîné une reconcentration du capital (Amazon) ; l'emploi massif d'intérimaires et de contrats à zéro heure a fait disparaître toutes les illusions et créé une masse de travailleurs mécontents. Depuis 2010/2011, on assiste à une recrudescence de la combativité chez les travailleurs qui n'ont pas vraiment de statut professionnel ou de frontières catégorielles à défendre. Cela devrait permettre de dépasser les limites légales définies par les accords entre États et syndicats. La question est de savoir si une gauche (radicale) qui se concentre sur les «normes raciales et de genre» d'un côté et l'engagement au sein du Parti travailliste de l'autre est en mesure de contribuer à la découverte de ce potentiel.

Angry Workers of the World, 13 septembre 2018

[NdT:]

*\*\*\* Du charme discret des données biologiques et pseudo-biologiques pour certains «radicaux»*

Ce texte est intéressant et utile parce qu'il est écrit par des militants engagés dans la lutte de classe, en clair qui bossent dans des entreprises et ne pérorent pas pendant des heures dans des cafés (ou des pubs puisqu'ils militent en Angleterre) ou pire sur Internet. Mais il a aussi des limites parce qu'il utilise le langage à la mode chez les universitaires, notamment des mots comme «race» (prétendument sociale !) et «genre», dont l'usage est contestable et surtout peu convaincant pour comprendre la société actuelle et même les sociétés passées.

Pourquoi appeler les Européens des «Blancs», et les Asiatiques, les Africains ou les Antillais des «non Blancs», des «personnes de couleur [24]» ou des «Noirs» (voire des «Blacks»... en français ou des «Brown» en anglais – littéralement des «Marrons» ou des «bronzés» en langage populaire !) si l'on veut vraiment se débarrasser du vocabulaire racial et raciste qui nous formate depuis plus des siècles ?

[17] Cf. les articles suivants en anglais :

<http://ns210054.ovh.net/library/picket-line-account-from-german-gate-gourmet-strike-2005> <http://ns210054.ovh.net/library/workers-struggle-at-gate-gourmet-is-getting-harder> <https://libcom.org/library/strike-at-gate-gourmet-in-dusseldorf-2005> <http://ns210054.ovh.net/history/preface-book-german-gate-gourmet-dispute-2005> <http://ns210054.ovh.net/library/temp-work-gate-gourmet-germany-2007> <https://libcom.org/news/a-view-from-inside-the-gate-gourmet-dispute-0812005>

[18] Le Parti pour l'indépendance du Royaume-Uni a été créé en 1993 ; nationaliste, hostile à l'Europe et à l'immigration, il a remporté ses plus grands succès électoraux en 2014 et 2015 (NdT).

[19] Unison regroupe 1,3 million de membres et rassemble d'anciens syndicats de cols blancs, comme le National and Local Government Officers Association (NALGO), le National Union of Public Employees (NUPE) et la Confederation of Health Service Employees (COHSE). [NdT.]

[20] Selon une étude officielle réalisée en 2011, l'organisation des syndicats n'est pas la même au Royaume uni suivant les fédérations syndicales, les branches et les entreprises. Je n'ai donc pas traduit shop steward (littéralement «délégué d'atelier», souvent traduit par «délégué du personnel») pas plus que, un peu plus loin, le terme convenor (littéralement «celui qui appelle aux réunions», traduit souvent par «responsable syndical» ou «délégué d'entreprise» ; en principe le convenor est élu par les shop stewards d'une entreprise, et est donc un coordinateur interne). En 2011, seuls 17% des responsables syndicaux (convenors ou senior shop stewards) étaient autorisés par les patrons à consacrer tout leur temps de travail à leur tâche ; quant aux shop stewards ils passaient entre 4 et 13 heures par semaine à s'occuper de leurs collègues. Ce n'est pas la loi qui fixe le nombre d'heures de délégation auquel ils ont droit mais chaque patron. Les permanents peuvent éventuellement intervenir dans les affaires intérieures du syndicat voire participer à des négociations importantes sur des conventions collectives, à l'appel du patron (cf. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Workplace-Representation>).

[21] Cf. la note n° 19.

[22] En 2007, le TGWU (Transport and General Workers Union) a fusionné avec le syndicat Amicus pour former UNITE, premier syndicat britannique. Amicus était lui-même à l'époque un regroupement de syndicats: Manufacturing Science and Finance, Amalgamated Engineering and Electrical Union, UNIFI (syndicat d'employés de la banque et de la finance) et Graphical, Paper and Media Union, puissant syndicat puissant dans les industries graphiques, le papier et les médias. Amicus était à l'époque la deuxième fédération la plus puissante à l'échelle nationale (NdT).

[23] Slogan utilisé entre 1994 et 2010, sous l'impulsion de Tony Blair. Pendant cette période, le Parti travailliste décida, encore plus ouvertement qu'auparavant, de promouvoir l'économie de marché et de s'ouvrir davantage aux «classes moyennes», donc aux diverses catégories de la petite bourgeoisie salariée, au nom d'une prétendue «troisième voie» entre capitalisme et socialisme. Depuis 2015, avec l'élection de Jeremy Corbyn à la tête du Labour Party, ce courant n'est officiellement plus majoritaire (NdT).

[24] Comme si le blanc n'était pas une couleur !

[25] En France on a tendance à confondre racisme institutionnel et racisme d'Etat. Sur le racisme institutionnel on pourra lire : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1057>.

[26] «Du «Black-Blanc-Beur» à la «race sociale», la confusion s'épaissit chez les gauchistes gaulois», <http://mondialisme.org/spip.php?article2395>.

[27] Cf. «La racialisation des questions sociales mène à une impasse» : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article967> ; «Sur les questions noires dans l'Hexagone» <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1066> ; et «Noirs de France : ébauche d'une chronologie» : <http://www.mondialisme.org/spip.php?article1052>.

[8] Association nationale pour la liberté : groupe de pression patronal, créé en décembre 1974, avec le soutien enthousiaste de Margaret Thatcher. Son objectif était de promouvoir des idées «anticollectivistes», favorables à la libre concurrence, et d'apporter un soutien logistique aux entreprises qui devaient faire face à des grèves. Cela incluait un soutien financier aux patrons qui entamaient des procédures judiciaires, la publication d'un magazine, et la collecte de cotisations et de dons privés, notamment des British United Industrialists, organisation qui collectait des fonds auprès des capitalistes pour les verser au Parti conservateur (NdT).

[9] Le livre qu'a écrit Angela Davis à ce sujet mérite toujours d'être lu ! Les premiers chapitres nous offrent une analyse matérialiste claire de la façon dont les relations de genre – généralement décrites comme affectant «les hommes et les femmes» –, sont fondamentalement différentes pour les petits- bourgeois blancs (valeurs familiales, etc.) et les prolétaires noirs réduits en esclavage (masculinité et paternité déniées aux esclaves, importance du travail manuel pour la perception des femmes noires) <https://legalform.files.wordpress.com/2017/08/davis-women-race-class.pdf>. [Femmes race et classe, des femmes, 1983, 2017.]

[10] «identity politics» se traduit aussi par «politique de l'identité». L'origine de cette théorie, ou plutôt de ces théories, remonte aux années 60 et aux débats dans la gauche américaine. On trouvera une bonne illustration de cette démarche dans ce texte d'Anne Philipps qui affirme : «il est particulièrement difficile, à l'heure actuelle, d'admettre une interprétation de la politique qui fasse abstraction des groupements selon la race, le genre, l'ethnicité, la sexualité, l'âge, la religion ou la classe. Ce type d'approches apparaît en effet élitiste, au sens où cela revient à s'exprimer à la place des groupes subordonnés plutôt que de parler en leur nom.» («La politique identitaire : faut-il tourner la page ?» Cahiers du Genre, 2002/2, n° 33). A. Philipps aurait aussi pu ajouter les handicaps physiques, les personnes souffrant de surpoids, les blondes, les roux, etc. La liste s'allonge sans cesse, puisqu'il s'agit de monnayer des «droits» face à l'Etat au nom d'un groupe d'individus qui se jugent «discriminés» (NdT).

[11] Bien que ce texte soit très utile pour discuter du contexte critique de «l'intersectionnalité», il n'aborde pas la proximité conceptuelle entre la pensée intersectionnelle et les politiques identitaires. <http://www.feministfightback.org.uk/is-intersectionality-just-another-form-of-identity-politics/>

[12] Liberal Left fait partie de ces expressions difficilement traduisibles, puisqu'en français «libéral» est plutôt synonyme de droite que de gauche, alors qu'en anglais, surtout aux Etats-Unis, un liberal, pour des gens de droite, peut être un militant de gauche voire d'extrême gauche (cela va donc de Hillary Clinton à n'importe quel gauchiste en passant par Bernie Sanders et Noam Chomsky). De plus la «gauche libérale» ici visée pourrait être, dans le contexte français, aussi bien des intellectuels républicains que des associations comme SOS Racisme, des altermondialistes, le PS, etc.

[13] Le terme exact en anglais est carers, littéralement «pourvoyeuses de soins» (NdT)

[14] Les initiales GMB n'ont pas de signification précise : originellement, en 1889, il s'agissait du Gas Workers and General Union, mais au fil des décennies, ce syndicat est devenu une énorme fédération qui regroupe toutes les branches d'activité : construction navale, métallurgie, textile, informatique, bois, santé, éducation, sécurité, travailleurs municipaux, chaudronniers, forgerons, employés de bureau, etc. Il compte plus de 631 000 membres (NdT).

[15] Visa pour les travailleurs qualifiés ayant un contrat de travail garanti par leur futur employeur au Royaume-Uni (NdT).

[16] Le terme exact en anglais est carers, littéralement «pourvoyeuses de soins» (NdT).

Parler sans cesse de race n'est-ce pas justement renforcer des images mentales fondées sur des phénotypes à l'origine de discriminations raciales pluriséculaires (antérieures au capitalisme, n'en déplaise aux marxistes), des stéréotypes toujours actifs et liés à ces phénotypes, mais aussi de pseudo théories biologiques et racistes depuis le XIXe siècle ? On doit dénoncer le racisme, y compris le racisme institutionnel [25], sans avoir recours en permanence au vocabulaire racial. J'ai déjà abordé la question de la «racialisation des questions sociales [26]» et des prétendues «races sociales [27]» dans d'autres textes.

Depuis 2005, nous avons pu voir l'effet néfaste de cette importation et de cette mode en France de concepts anglo-saxons hérités notamment du mouvement des droits civiques et du bouillonnement d'idées et de pratiques radicales dans les années 60 et 70 (Black Panther Party [28] et Ligue révolutionnaire des ouvriers noirs [29], mais aussi Big Flame [30] au Royaume uni).

Les «non Blancs», grâce à ces nouveaux mots, ne sont ni plus ni mieux organisés. Ils n'obtiennent même pas de meilleurs emplois ou une meilleure éducation. Une minorité d'intellectuels ou de petits-bourgeois d'origine non européenne, frappés par le plafond de verre qui limite leur entrée dans les grands médias, les hautes sphères de l'économie et de la politique, et la classe bourgeoise traditionnelle, ont construit un champ de recherche à l'université. Ces groupes petits-bourgeois ne luttent que pour eux- mêmes, pas même pour les droits démocratiques des travailleurs d'origine non européenne. Ils ont certes imposé certains concepts à l'université et aux médias influencés par la gauche culturelle ou libérale (notamment les radios d'Etat et une partie de l'administration française sous l'influence des institutions internationales, type UNESCO, ONU, etc.) mais ils ont laissé les travailleurs chinois, nord-africains, africains et turcs dans leur isolement et leur misère. Il est d'ailleurs significatif qu'au moment où les coordinations de sans papiers étaient les plus puissantes, y compris parmi les travailleurs chinois, au début des années 90, les théories identitaires et raciales étaient inconnues de l'intelligentsia de gauche ou gauchiste... et les coordinations ne s'en portaient pas plus mal !

Mes réserves sont de même nature pour le concept de «genre» même si les conséquences sont moins graves et nocives que pour l'usage systématique et la réhabilitation de la notion de race (fut-elle «sociale») par la gauche. Les universitaires aiment s'amuser avec de nouveaux mots, et croient se la jouer «scientifique» en utilisant un jargon incompréhensible pour le commun des mortels. Je n'ai nulle raison de les priver de ces petits plaisirs innocents ; par contre, je n'apprécie pas du tout que le langage ou les écrits des militants et militantes «radicaux» soient pollués par ces modes aussi élitistes qu'éphémères.

Les analyses fondées sur le «genre» prétendent à la fois déconstruire des stéréotypes et des préjugés (ce qui a priori va dans le sens d'une lutte contre l'oppression des femmes par les hommes) tout en faisant souvent comme si les différences biologiques pouvaient disparaître ou diminuer – ce qui est au minimum absurde. A moins de croire à la fabrication en laboratoire de nouveaux êtres humains (ce que certains appellent le transhumanisme), je ne vois guère comment les différences biologiques pourraient disparaître et surtout quel en serait le bénéfice pour l'humanité.

On retrouve dans les discussions autour de ces deux catégories, «genre» et «race» dite sociale, les mêmes ambiguïtés et les mêmes situations ubuesques : sur quels critères (sinon pseudo-biologiques) différencie-t-on un «Blanc» d'un «non-Blanc» quand on prétend organiser une réunion réservée aux «racisés» ? sur quels critères (sinon biologiques) autorise-t-on ou interdit-on l'accès à des vestiaires, des toilettes ou des réunions non mixtes à des LGBTQIA+ (terme désignant les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles et dont le champ d'application ne cesse de s'étendre [31]) ? Ce qui peut apparaître séduisant dans le ciel éthéré de la recherche universitaire, ou au cours de discussions dans de petits cercles refermés sur eux-mêmes, a des conséquences pratiques catastrophiques comme les Etats-Unis nous en donnent fréquemment l'exemple. Je conseille de lire à ce sujet l'article d'Adolph Reed Jr. : «De la “transgenre” Caitlyn Jenner à la “transraciale” Rachel Dolezal : pour les féministes et les Identitaires raciaux américains y aurait-il de bons et de moins bons “trans” ? [32]»

Les catégories comme celles du «genre» ou de la «race sociale» permettent en réalité le maintien et même le renforcement de discours ethniques ou raciaux d'un côté, «féministes» de l'autre où l'on attribue à une race ou à un genre dominés toutes les qualités, alors que la race sociale dominante ou le genre dominant se voient attribuer de toutes les tares. Dame Nature [33] et Dame Biologie reviennent au premier plan de la scène, mais travestis (si j'ose dire...), en Icones Révolutionnaires.

Vanter les mérites de va-et-vient réguliers, voire quotidiens, entre plusieurs «genres» (traduire : plusieurs rôles sociaux masculins et féminins) ne pose pas de problème particulier tant que ces va-et- vient ne se terminent pas par des opérations (ajout d'un utérus, d'un pénis et ablations correspondantes) qui elles sont définitives, irréversibles [34], et dont les effets positifs sont difficiles à cerner. En effet, aucun psychothérapeute ou psychiatre ne peut garantir que l'équilibre psychologique [35] d'un individu invoqué pour justifier ces interventions chirurgicales (si l'on met à part le cas des hermaphrodites qui ont deux sexes) serait garanti par ce type d'opérations. De plus, aucune opération ne transformera jamais un homme biologique en femme biologique, et vice versa. Il ne faut pas confondre changement de carte d'identité (qui implique uniquement de remplacer «sexe : masculin» par «sexe : féminin» – et vice versa – sur un bout de carton ou de plastique) et changement biologique (qui lui relève de la science-fiction). Que ce type d'opération chirurgicale devienne une revendication militante, voire soit présentée comme un droit humain, montre bien à quel point ses promoteurs et promotrices sont engagés dans une dynamique parfaitement cohérente avec le système capitaliste marchand et l'individualisme forcené qu'il promeut.

Quant au terme prétentieux d'intersectionnalité, il relève, en tout cas pour ce qui concerne les militants gauchistes, de la fascination et de la quête perpétuelle d'UNE théorie qui expliquerait tous les phénomènes sociaux grâce à un seul kit d'explication (ici classe/race/genre [36]). Autrefois c'était le matérialisme historique et le matérialisme dialectique ; puis cela a été le structuralisme ; maintenant les études postcoloniales ou décoloniales, les études de genre, le postmodernisme, etc. Quelle sera la prochaine mode ?

Vouloir expliquer toutes les formes d'exploitation et de domination depuis les origines de l'humanité par une seule théorie, ou une seule approche théorique, même si elle se prétend révolutionnaire, me semble une tentative vaine voire néfaste [37]. Sans compter que l'intersectionnalité est totalement contradictoire, puisque ses partisans prônent une fluidité permanente des identités sexuelles mais veulent en même temps imposer des identités raciales rigides [38] (Noirs/Blancs/Marrons, et autres fariboles racialistes) !

Il est dommage que les camarades d'Angry Workers of the World se montrent aussi prudents et diplomates vis-à-vis du jargon universitaire et de la mode de «l'intersectionnalité». S'ils veulent ne pas apparaître sectaires et se montrer pédagogues vis-à-vis d'un milieu fasciné par ces théories, je crains que leur démarche (inspirée par le marxisme «opéariste [39]», tournée vers l'enquête ouvrière et la participation concrète aux luttes de classe) ne séduira jamais ces jeunes hommes et jeunes femmes de gauche qui croient comprendre et pouvoir changer le monde en jargonnant comme les universitaires qui les ont formés ou les forment en ce moment même. Vouloir lutter pour une révolution sociale c'est aussi parler un autre langage que celui des prétendues «élites» universitaires et étatiques.

Y.C., 5 juillet 2019

[1] A Victory to Remember – The 1976 Equal Pay Strike at Trico Folbeth, Brentford, Lawrence and Wishart, 2018

[2] L'Asie du Sud comprend huit pays : l'Afghanistan, le Bangladesh, le Bhoutan, les Maldives, le Népal, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka (NdT)

[3] Dans ma traduction, j'ai respecté les concepts utilisés par les camarades d'Angry Workers of the World, même quand ils me semblaient très contestables. Cf. mes remarques critiques en annexe (NdT).

[4] Paul Gilroy, sociologue anglais, est l'auteur de plusieurs livres dont un seul a été traduit en français : L'Atlantique noir : Modernité et double conscience, Éditions Amsterdam, 2010. Un de ses articles est d'ailleurs inclus dans ce numéro 62/63 de la revue Ni patrie ni frontières. Ambalavaner Sivanandan (1923-2018), d'origine ceylanaise, a écrit de nombreux livres et de multiples articles. Directeur de la revue Race and Class «pour l'émancipation des Noirs et du tiers monde», publication qui existe toujours, et de l'Institute of Race Relations, il a joué un rôle fondamental dans les débats de la gauche sur les questions ethniques et raciales en Grande-Bretagne et dans le monde anglophone. Il est pratiquement inconnu en France. Signalons que le mot «Noirs» (Blacks) qui figurait dans le sous-titre de la revue Race and Class englobait les Afro-Caribéens, les Africains et les ressortissants de l'Asie du Sud – ce qui n'est plus le cas aujourd'hui (NdT).

[5] Service de conseil, de conciliation et d'arbitrage dont les origines remontent à 1896. Cet organisme gratuit et «impartial» qui servait de médiateur dans les conflits entre patrons et travailleurs jusque dans les années 1970 et 1980, est surtout chargé aujourd'hui de conseiller aux employeurs comment prévenir les conflits. Il emploie 800 personnes, est indépendant des ministères et doit être consulté avant de faire appel à la justice proprement dite. Son site officiel offre des vidéos particulièrement gratinées sur la collaboration de classe ! Suite à la grève de Grunwick, sa capacité à reconnaître le droit des salariés à se syndiquer lui a été retirée (NdT).

[6] Commission d'enquête mise en place après les émeutes de Brixton d'avril 1981 qui virent s'affronter des centaines d'Afro-Caribéens et les flics pendant plusieurs jours, suite à des contrôles au faciès et des fouilles corporelles systématiques entreprises dans ce quartier populaire sous prétexte de lutter contre la criminalité (NdT).

[7] Enoch Powell (1912-1998). Politicien conservateur particulièrement hostile aux immigrés, raciste et populaire auprès d'une partie des travailleurs britanniques (NdT).

25