

L'autre Amérique



10

1^{er} trimestre 1995

25,00 F

SYLÉPSE EDITIONS

e
r
i
a
m
m
O
S

"Negroes are al
ing people. There a
millionaires and f
Our needs are ident
— decent wages, fai
liv-

3 ♣ Lettre à des syndicalistes américains
△ **Annick Coupé**

5 ♣ La privatisation du secteur postal
△ **Sarah Ryan**

11 ♣ Division syndicale et négociations
△ **James Parridge**

12 ♣ L'American Postal Workers Union
à la recherche d'une nouvelle stratégie
△ **Martin Barron & Sarah Ryan**

14 ♣ Grève et répression
à la Pony Express △ **Chris Faatz**

15 ♣ Postiers et camionneurs...
△ **Sarah Ryan**

17 ♣ Le nouvel élan
du mouvement syndical △ **John Fressey**

their children and r
nity."

— *Dr. Martin Luther*

Lettre à des syndicalistes américains

Annick Coupé
secrétaire nationale de SUD-PTT

Ouvrir un dialogue pluriel avec l'Amérique des mouvements sociaux est un des objectifs que s'est fixé notre revue. Les sommaires des neuf numéros parus ont permis aux lecteurs de se familiariser avec les problèmes que rencontrent les syndicalistes américains dès lors qu'ils veulent un syndicalisme indépendant et de lutte.

La publication d'un dossier sur les Postes américaines et sur le mouvement syndical des postiers était l'occasion de donner la parole à Annick Coupé, secrétaire générale du syndicat SUD-PTT. Nous rappellerons ici que les Éditions Syllepse qui ont permis au projet de *L'autre Amérique* de voir le jour ont aussi édité *L'Achemement*, le livre que SUD-PTT avait consacré à la lutte des postiers du centre de tri de Lille-Lezennes.

Annick Coupé nous livre ses premières réflexions sur les formes de privatisation et les évolutions technologiques qui touchent le secteur postal de l'autre côté de l'Atlantique et nous donne son point de vue sur les difficultés du mouvement syndical, ici comme là-bas, à élaborer des réponses alternatives à ces transformations auxquelles les citoyens ne peuvent rester indifférents.

Nous connaissons assez mal la situation et l'état de la Poste américaine et de son mouvement syndical. Les échanges dans le mouvement syndical ne favorisent pas une telle connaissance, ils sont beaucoup trop institutionnalisés pour cela. Les textes proposés dans ce numéro de *L'autre Amérique* nous donnent un aperçu de la situation du service postal, secteur qui emploie 700 000 personnes.

En France, la situation de La Poste est structurellement très différente. Ici La Poste recouvre à la fois les activités d'acheminement et de distribution du courrier (lettres et paquets) mais aussi des activités financières (Chèques postaux et Caisse d'épargne). Les PTT 1991 étaient une administration d'état sous budget annexe (son budget devait être équilibré et ne dépendait pas de l'impôt public). Une réforme, dite «réforme Quilès» (le ministre socialiste des PTT de l'époque) a cassé ce statut d'administration des PTT pour le remplacer par deux établissements publics autonomes, La Poste et France Télécom. Le statut du personnel, fonctionnaire d'état (260 000 personnes à La Poste et 160 000 à France Télécom) est pour l'instant maintenu. SUD avait combattu cette réforme qui, à notre sens, était le «premier étage» d'une fusée qui conduirait logiquement, ou en tout cas, faciliterait grandement une privatisation totale ou partielle de France Télécom et de certains secteurs de La Poste, avec évidemment à la clef, un changement de statut du personnel.

Sous prétexte de modernisation de la fonction publique, cette réforme s'est accompagnée d'une réforme de la gestion des personnels : le statut de fonctionnaire et ses règles collectives est de moins en moins respecté, au profit du développement d'une individualisation croissante. Il ne s'agit plus de remplir les missions d'un véritable service public, au service de tous les usagers, petits ou grands, urbains ou ruraux. Il s'agit en fait de gérer La Poste comme une entreprise commerciale. Cette logique conduit à démanteler le réseau postal traditionnel pour le segmenter par type d'activité. Ainsi, alors que jusqu'à présent, le courrier lettres et la messagerie étaient traités sur le même réseau, le choix de La Poste aujourd'hui est de mettre sur pied une filière spécifique de traitement de la messagerie paquets (plate-forme de tri et acheminement spécifiques) ; la messagerie paquet est un créneau financièrement intéressant ; il n'est pas couvert par le monopole (réservé aux lettres) et déjà bon nombre de sociétés privées commencent à occuper ce créneau. La création d'une telle filière clef en main laisse la porte ouverte à une décision politique de privatiser cette activité : l'éventuel repreneur privé aurait alors un réseau clef en mains !

Les nouvelles techniques (machines à trier, postes d'indexation, etc.) sont ici, comme aux États-Unis, utilisées pour supprimer des dizaines de milliers d'emplois. Parallèlement, et c'est aussi un point commun, le nombre d'emplois occupés par des personnels hors-statut (contractuels) est en constant développement. Chaque année, 70 000 personnes hors statut (contractuels de droit privé CES...) sont embauchés par La Poste, la plupart du temps à temps incomplet : cela correspond environ à 30 000 emplois ! Ces personnels sont dans une situation de grande précarité, souvent avec des contrats déterminés : ils sont appelés pour boucher les trous, pour faire les horaires les plus détestables (genre 4 heures-7 heures du matin dans les centres de tri...), et bien sûr, ils coûtent beaucoup moins chers...

Ainsi, au-delà de différences structurelles entre la poste américaine et la poste française, des points de similitude existent dans les évolutions en cours. Il est vrai que des structures de concertation existent entre les « patrons » de la poste des différents pays au sein de l'UPU (Union postale universelle), le mouvement syndical est loin d'être aussi efficace dans ses coordinations internationales... Dans ce domaine, d'ailleurs, les types de coordination sont très institutionnalisés et échappent très largement aux syndicats de base.

Deux débats qui sont en cours dans le mouvement syndical des postiers américains nous intéressent particulièrement : l'idée d'unifier les syndicats nationaux des différents secteurs de la poste américaine pour mieux défendre ensemble leur avenir ou les questions portant sur la défense du service public...

Les évolutions en cours dans le secteur postal auront des conséquences sur les évolutions de société, la possibilité ou non pour chaque citoyen d'accéder en toute égalité à des moyens de communication modernes et efficaces.

En ce sens, ces questions ne concernent pas seulement les salariés du secteur postal mais bien tous les citoyens.

La privatisation du secteur postal

Sarah Ryan

Le système de tri et de distribution postal connaît aujourd'hui une profonde restructuration comparable à celle de 1970. En août 1970, la loi sur la réorganisation du service postal est intervenue à la suite de la seule grève nationale qu'a connu ce secteur en mars de la même année lorsque fut créé le US Postal Service (USPS) à la place du vieux Post Office Department. L'USPS a alors été créé comme entreprise privée à fonds publics plutôt que comme un réel service public. Le but recherché était une auto-rentabilité. Cependant, pour la première fois, le droit de négociation sur les salaires, les heures de travail, et les conditions de travail, a été reconnu aux travailleurs. Les dirigeants de l'USPS, qui furent désignés par le Président des États-Unis pour gérer cette nouvelle entreprise, étaient pour la plupart représentants d'importantes firmes commerciales. Il est significatif qu'aucune place au conseil d'administration de l'USPS ne fut accordée aux syndicats ou associations de consommateurs. La tâche de la direction était de gérer la distribution du courrier sur l'ensemble du pays à un prix unique, tout en considérant cette gestion comme un simple business. [...] Le service postal emploie aujourd'hui 700 000 personnes et a été la première cible en matière de privatisation. Celle-ci, rappelons-le, peut prendre la forme de vente des biens publics mais aussi le transfert de services vers le privé. Les services postaux sont aujourd'hui en phase de restructuration – et pas seulement aux États-Unis mais dans le monde entier. La propriété publique des opérations postales est mise en cause dans presque tous les pays. Cette évolution est une expression de la nouvelle «globalisation» de l'économie où le business s'affranchit des contraintes des politiques nationales. La plupart des sociétés qui bénéficient des transferts de services postaux en leur faveur sont engagées dans l'industrie internationale de la communication et leurs intérêts dans la privatisation des services postaux à l'échelle mondiale sont importants. Tant le Parti républicain que le Parti démocrate ont soutenu cette restructuration. Quoique le président actuel des États-Unis et le ministre des Postes se disent opposés à la privatisation, ils défendent en réalité le passage massif au privé de services assurés par le service public dans le cadre de contrats de sous-traitance. Cette stratégie s'organise sur deux niveaux : les faibles salaires imposés dans le secteur privé et les nouvelles technologies de tri du courrier.

La stratégie de privatisation

Aux États-Unis, les présidents Reagan et Bush ont développé leurs objectifs et stratégie de privatisation du service postal en collaboration avec des instituts conservateurs comme l'Heritage Foundation et le Cato Institute. Un des documents où le plan de cession dans le domaine privé du service postal est apparu, préconisait «une série de mesures en vue d'éroder graduellement la propriété publique». L'Heritage Foundation, de son côté, défendait elle aussi la stratégie graduelle de privatisation, secteur par secteur, soulignant qu'une attaque frontale contre la législation

qui protège le monopole public sur le courrier n'aurait pas été sage, car risquant de «déclencher une redoutable résistance politique» et «condamnerait toutes autres tentatives de réformes réalisables dans le service postal». Les réformes «réalisables» sont en réalité des décisions légales qui ne requièrent pas un accord du Congrès. L'administration Bush et la direction de la poste ont commencé la privatisation du service postal par la mise sous contrat avec l'industrie privée de services assumés par l'USPS. Cela s'est effectué en dehors du champ législatif à travers «les voies normales des affaires», ou par des décisions relatives à la gestion traditionnelle du secteur. Un changement formel de propriété n'est pas actuellement proposé ; même s'il reste un objectif à long terme des stratégies gouvernementales et des milieux d'affaires. La direction du service postal utilise la transition vers de nouvelles technologies pour déplacer des opérations du service postal vers le secteur privé, l'industrie privée continuant d'user de son côté de son influence majeure dans la politique gouvernementale.

L'automatisation : clef de la privatisation

Le tri du courrier a connu des changements technologiques des plus importants ces dernières années. De nouveaux instruments de tri ont été développés et peuvent radicalement réduire le temps de travail nécessaire à la réalisation des tâches. Ces technologies, notamment le Remote Video Encoding (RVE, télécodage par vidéo), le Optical Character Reader (OCR, lecteur optique de caractères), et le Bar Code Sorter (BCS, trieur par code barre) sont utilisés pour changer le système de propriété et les structures du service postal. Les nouvelles technologies et la réforme organisationnelle sont gérées de front pour développer le secteur privé du tri postal. L'OCR et le RVE ont éliminé la nécessité d'opérateurs qualifiés connaissant les schémas du tri. Avec ces nouvelles machines, la «connaissance» nécessaire est contenue dans le programme informatique. Les «opérateurs» chargent le courrier ou saisissent les codes. Il est désormais plus facile et moins coûteux de trouver des personnes pour ces fonctions. [...]

La décision préliminaire de signer des contrats de sous-traitance avec le secteur privé a été annoncée en juillet 1990, après une étude des Postes qui démontrait qu'une réduction «substantielle des coûts» était possible si le BCS était géré par le secteur privé. Ces réductions de coûts reposant sur le faible coût du travail.

Ayant été habituées à la manne des millions de dollars qui leur ont été distribués depuis des années, les entreprises liées à l'armement sont à la recherche de nouvelles activités tout aussi profitables. Le secteur postale représente pour elle un nouveau débouché où elles peuvent utiliser leurs liens avec les divers secteurs d'État et leurs capacités en matière de recherche et développement. En 1993, les 15 contrats de sous-traitance portant sur le codage intéessaient des entreprises liées au secteur de l'armement. Selon Bob Filner, membre du conseil municipal de San Diego, «il s'agit là d'un brillant exemple de comment la reconversion de l'industrie militaire vers l'industrie civile peut s'opérer». Le seul client de la société Envision, avant qu'elle ne signe un contrat avec la ville de San Diego, était la Navy. Ce contrat avec la ville lui permettra de doubler son chiffre d'affaires de 14 millions de dollars.

Si l'on prend en compte la réputation d'avalesuses de profit des sociétés contractantes, il est douteux de penser que ces abaissements de coûts profiteront au public. Par contre, il est certain que les sociétés en question sont seulement avides de profit et que la source majeure de ce profit seront les très faibles

salaires payés aux personnes qui feront ce travail. Les sociétés qui ont passé des contrats avec l'État ne sont pas de petites entreprises mais des firmes géantes du secteur de l'électronique et de la gestion de données qui sont intéressées par un haut niveau de revenus et de profit. Quelques-unes de ces entreprises sont connues pour avoir utilisé leur influence politique en vue de gagner des marchés. L'examen de quelques-unes de ces firmes nous donnera une image des types d'intérêts «financiers» qui sont mis en jeu par la réorganisation du service postal.

Bell & Howell est une des compagnie les plus connues en matière de contrats dans le domaine du codage et a commencé comme fabricant de caméras et d'équipement photographique. La compagnie a été rachetée, en 1988, par sa direction et un raider, Robert M. Bass. Elle fut la cible en 1987 d'une tentative d'OPA par la société britannique de Robert Maxwell. Le secteur de l'équipement en matière postale a pris une importance particulière ces dernières années. Entre 1982 et 1987, les revenus de la compagnie dans ce domaine ont augmenté de 60% et son profit dans le domaine du traitement du courrier a triplé.

Unibase opère sur le champ du télé-encodage à Twin Fall (Indiana) filière d'une société privée, la Municipal Development Corporation. Unibase a passé des accords avec des prisons pour employer des détenus dans le traitement des données. La société expérimente un projet pilote avec une nouvelle prison fédérale, à Fairton, dans le New Jersey. De fait, la prison ressemble plus à un site industriel qu'à une zone d'incarcération, exception faite des fils barbelés qui l'entourent. Les détenus sont payés entre 11 cents et 1,10 dollar de l'heure selon leur «qualification». Unibase a également noué des relations commerciales avec l'État de l'Ohio qui lui a accordé le droit exclusif d'employer des prisonniers pour la saisie de données dans les prisons de l'État. La compagnie paye l'État l'équivalent de 1,86 dollar par heure de travail fourni. Malgré cela, l'État perd environ 11 000 dollars dans cet accord. Les prisonniers se voient rétrocéder de 35 à 42 cents de l'heure avec une prime de 6 cents par heure pour 1 000 signes saisis au-delà de 5 000 par heure. Unibase emploie également des prisonniers dans l'État de l'Utah.

Certains députés de l'Ohio se sont élevés contre l'utilisation du travail des prisonniers. Clay Miller, qui considère que les prisons sont faites pour prendre en charge les prisonniers, a souligné «qu'utiliser les détenus pour un travail pas cher payé pose un problème majeur. Je pense que c'est une erreur». Un autre député, Otto Beatty, a déclaré que «si une entreprise utilisait le travail des prisonniers, toutes autres sociétés devaient être autorisées à le faire».

Combien d'emplois se sont déplacés vers le secteur privé et quelle est la part du courrier qui passe à travers l'encodage est un sujet à discussion. Selon le service des Postes, le secteur privé gère 20% du volume de lettres traitées bien que selon le compte-rendu d'une négociation entre le USPS et l'American Postal Workers Union (APWU, syndicat des travailleurs des postes) ce volume s'élèverait à 45%. Selon l'ancien directeur des Postes, l'encodage des lettres remplacera à terme la plupart des emplois de tri. Seulement un tiers des 49 000 emplois liés au traitement automatique de tri resterait à l'intérieur du service public. Aujourd'hui le tri manuel occupe 100 000 emplois. L'APWU insiste sur la nécessité de maintenir les travaux d'encodage et les emplois dans le service public. De son côté l'USPS déclare que dans ce nouveau cadre le travail «n'engage pas de qualifications postales particulières».

La structure du prix d'expédition du courrier permet d'obtenir des réductions si celui-ci est fourni préalablement trié. La réduction peut aller de 1 à 18

cents par lettre selon le régime de distribution choisi et le niveau de pré-tri effectué. Mais pour les importants volumes de courrier que gèrent de grandes entreprises, économiser même 1 cent par lettre se traduit par une économie de 1 000 dollars sur un volume de 100 000 lettres. Blue Cross, une entreprise du Michigan, qui envoie beaucoup de courrier, estime à 1,7 million de dollars l'économie annuelle réalisée en ayant recours au pré-tri. De leur côté, les entreprises de pré-tri, qui prennent avantage de ces dispositions pour réaliser des profits, existent depuis des années quoiqu'elles assurent encore des opérations de taille moyenne avec un capital relativement faible. Avec les nouvelles technologies, le volume potentiel de courrier qui peut être traité en vue de profits plus importants est significatif en raison de la rapidité de traitement possible avec l'OCR et le BCS. Le tri du courrier devient donc un secteur intéressant pour les grandes entreprises.

Le nombre d'entreprises privées de tri de courrier croît dramatiquement. Tabs, une entreprise de pré-tri dans le Sud des États-Unis a vu, avec 800 employés, son chiffre d'affaires passer de 14 millions de dollars à 29 millions en deux ans. National Pressort, une entreprise du même type dans le Texas, qui s'est créée en 1987 réalise un chiffre d'affaires de 12 millions de dollars avec 550 employés. Le nombre d'emplois dans ce secteur a doublé entre 1982 et 1988 alors que le nombre d'entreprises de ce type augmentait de 50%. Aujourd'hui, l'industrie du pré-tri occupe 80 000 personnes. La plupart de ces travailleurs touchent un salaire minimum. Alors que le salaire horaire d'un conducteur dans le service postal public est en moyenne de 18 dollars, le salaire moyen dans le secteur privé du pré-tri est de 4,25 dollars. A cette situation s'ajoute le développement du travail temporaire qui atteint 30% des employés chez Federal Express et même 40% chez United Parcel Service, deux entreprises de délivrance privée de courrier. A Santa Ana, en Californie, les gestionnaires de l'USPS ont même loué les équipements de ces sociétés pour réaliser des travaux assurés habituellement par des employés des Postes. La collaboration du service public avec le secteur privé va même jusqu'à l'assistance de l'administration des Postes auprès de ces entreprises privées pour l'amélioration de leurs logiciels de tri. D'ici peu, 40% du courrier sera pré-trié par des entreprises privées, 20% sera traité par le télé-encodage, ce qui laissera 40% du courrier entre les mains du service public.

La délivrance de courrier par le secteur privé constitue une menace pour l'emploi des facteurs. Publishers Express distribue de nombreux magazines et journaux dans treize villes. Le courrier, sous pochette plastique, est jeté au pied des portes des destinataires. Cette distribution se fait à un prix inférieur à celui du service postal public grâce encore une fois aux salaires très faibles.

La croissance massive d'un secteur privé de pré-tri automatisé constitue donc une menace pour l'emploi dans le secteur postal et de moins en moins de courrier sera trié par les travailleurs de l'USPS. La direction des Postes et les entreprises privées considèrent que les nouvelles technologies vont les dispenser d'employer des travailleurs qualifiés. [...]

L'ancien directeur des Postes, Anthony Franck, a dirigé un comité appelé «Équipe pour un projet conjoint industrie-service postal» qui comptait dans ses rangs les plus importantes entreprises expéditrices de courrier et les sociétés de pré-tri. Son rapport publié en 1988 proposait des changements pour l'USPS «permettant au service postal et l'industrie de travailler ensemble de façon plus efficace». [...] Les changements proposés étaient par exemple :

■ Incitation pour les sociétés à trier le courrier selon l'ordre dans lequel les facteurs délivrent le courrier.

Cette mesure élimine pratiquement le tri du courrier par l'USPS. Les sociétés peuvent contourner les techniques de tri de l'USPS puisqu'elles le trient selon des séquences de distribution sur OCR avec des programmes informatiques. La séquence de distribution réduit considérablement le temps que les employés utilisent à trier le courrier. (L'USPS tente de réorganiser le travail des facteurs pour réduire le temps de tri et qu'ainsi les facteurs soient 6 heures dans la rue sur les 8 de travail qu'ils accomplissent. Ce plan accroît le stress et la fatigue physique des travailleurs et diminue leur capacité à apporter des services aux clients). [...]

■ Value Added Rebate. Le courrier trié par les compagnies donne droit à une rétrocession sur la distribution de type rapide. Le client paiera les 29 cents, mais le pré-tri effectué par les sociétés donnera lieu à une réduction pour «la valeur ajoutée» déjà incluse et avoir évité ainsi un ajout de travail pour le service postal.

Le nouveau «samouraï»

Un des plus hauts responsables de l'administration postale, chargé de sa réorganisation, Marvin Runyon, qui a commencé son mandat en juillet 1992, a été baptisé le «samouraï» par le *New York Times*. Selon Ralph Nader, le célèbre avocat consommériste, «les contractants privés vont aimer Runyon qui ne jure que par la privatisation». Avant d'occuper ce poste, Runyon était dirigeant de la Tennessee Valley Authority (TVA), le plus important employeur parmi les communautés noires et pauvres du Sud, où il a éliminé 30% de la force de travail. Avant la TVA, Runyon fut le président de l'usine Nissan à Smyrna également dans le Tennessee. Dans cette entreprise qui connaissait un taux important d'accidents de travail et où les ouvrières subissaient un harcèlement sexuel rampant, le syndicat de l'automobile (AWU) a subi un échec cinglant en matière de syndicalisation.

Une fois dans son nouveau bureau de ministre des Postes, Runyon a mis en place un plan de licenciements de 30000 emplois ainsi qu'une restructuration massive du management et des opérations techniques qui se combinaient avec une mise en pré-retraite de 50000 travailleurs. Ensuite, il proposa, sans succès il est vrai, que le courrier ne soit délivré que 4 jours par semaine. A ce jour, l'administration Clinton ne montre aucune volonté de ralentir le transfert du travail postal vers le privé. Le Progressive Policy Institute (PPI), qui a élaboré le programme de Clinton, se propose «d'injecter plus de compétition entre les sociétés privées et le service public». Cette «compétition» est proposée comme troisième voie entre privatisation et maintien du monopole. Elle ajoute pour être plus claire : «Des fonctions postales comme la gestion des bureaux de poste, le tri et la délivrance locale du courrier peuvent être sous-traitées sur une base plus compétitive». Le PPI se distingue des conceptions de Reagan et de Bush en ce qu'elle ne se prononce pas pour une privatisation totale. Le programme du Président durant la campagne électorale «Mandat pour le changement» soulignait que «la sous-traitance permettrait des embauches de personnel».

Comment les syndicats peuvent-ils protéger les intérêts des travailleurs ?

Malgré les dommages sociaux qu'ils provoquent, les contrats de sous-traitance ne sont pas illégaux. La loi impose le monopole seulement sur la distribution du courrier-lettre. Il n'existe pas de législation qui protège les travailleurs de ce type de contrat et de l'émergence de nouvelles technologies et des sociétés de pré-tri à bas salaire. Les membres du congrès n'ont montré que peu d'intérêts pour ces questions de sous-traitance qu'ils

considèrent comme faisant partie des opérations normales du service public.

La privatisation est un problème de société

Les syndicats des postes tentent d'agir avec le public pour protester contre la destruction du service public. Par exemple l'APWU a effectivement mobilisé l'opinion publique pour le boycott des magasins Sears lorsque cette société a signé un accord avec l'USPS pour installer dans ses magasins des guichets de postes à faibles salaires et non syndiqués. L'opposition publique du syndicat à ce projet a joué un rôle important dans la décision de Sears d'abandonner ce projet. En Caroline du Nord, une coalition de sections syndicales du secteur postal a également organisé un boycott de la chaîne de magasins Eckerd's Drug qui avait installé, elle aussi, de tels guichets dans ses magasins. Le syndicat a alors expliqué à la population que les emplois de la communauté seraient à terme détruits et que finalement la qualité du service rendu au public se détériorerait. Le fait que les entreprises de codages opèrent avec des fonds publics obligent les syndicats à poser cette question comme un problème intéressant l'ensemble de la population. L'APWU peut effectivement expliquer comment les impôts sont utilisés pour diminuer l'emploi et subventionnent des employeurs peu créateurs de travail. En alliance avec des organisations plus larges agissant sur le terrain social, le syndicat peut demander que ces fonds publics soient retenus et que les crédits pour la formation et les exemptions fiscales ne soient accordés aux entreprises que lorsque la communauté en retire un avantage économique. Le syndicat peut également soulever la question au niveau des municipalités en relation avec les comités en charge du développement économique et les responsables politiques. Quelques États et municipalités se sont interdits par voie législative de faire sous-traiter leurs propres opérations d'envois de courrier. [...]

Les syndicats des Postes ont des structures syndicales les plus fortes aux États-Unis, même si le pourcentage de travailleurs syndiqués continuent de décliner sous la pression de l'État et des employeurs. Les deux plus grands syndicats du secteur, le syndicat américain des travailleurs des postes, l'APWU, et le NALC (syndicat regroupant tous les travailleurs occupés au transport du courrier, les Carriers. NDLR), ont près de 300000 membres chacun. Quoique la privatisation constitue un véritable défi, les deux syndicats bénéficient ensemble de nombreux avantages comparés aux autres organisations syndicales en terme de membres syndiqués et de ressources financières. Cependant, le secteur postal perd des dizaines de milliers d'emplois chaque année au fur et à mesure que la sous-traitance progresse. Plus tôt les syndicats agiront, plus forts ils resteront. La privatisation est un phénomène international. Les syndicats doivent avec leurs organisations soeurs échanger et élaborer en matière de stratégies contre la privatisation. [...]

Les syndicats peuvent combattre ces évolutions en défendant les salaires du secteur privé. Toute défense du statu quo dans le secteur public est un piège dangereux. Trop de travailleurs du secteur postal ont payé toute leur vie les abus de la bureaucratie de l'USPS et sa politique pro-business. Les syndicats doivent proposer leur propre réorganisation basée sur l'amélioration du service public, une démocratie élargie, de meilleures relations humaines sur les lieux de travail et une responsabilisation en matière d'environnement.

Sarah Ryan est enseignante à la Rutgers University et membre honoraire de la section de Seattle du syndicat des travailleurs américains des Postes (AWPU).

D

ivision syndicale et négociations

James Parridge

En application des décisions prises par leur convention, la National Association of Letters Carriers, qui compte 300 000 membres, a ouvert les négociations avec le service postal sur les conventions collectives avec une claire volonté de coopération avec la direction. Pour la première fois, ce syndicat s'est engagé seul dans ces négociations, rejetant l'appel du syndicat des travailleurs du service postal (American Postal Workers Union) de mener ensemble les discussions. Malgré le combat que mène, depuis cinq ans, une Coalition démocratique de syndicalistes, la direction du syndicat est restée, lors de cette convention, entre les mains de Vincent Sombrotto. Bien que les résolutions présentées par cette Coalition aient reçu le soutien de dix syndicats, cette opposition syndicale a été défaite sur des questions clefs comme les négociations unitaires avec l'AWPU et le syndicat Mailhandlers, l'unicité syndicale du secteur postal, les « tournées évaluées » où les travailleurs sont payés à la tournée et non pas à l'heure travaillée, le boycott des entreprises privées de délivrance de courrier et la campagne de syndicalisation en leur sein.

Mais une des résolutions de l'opposition, concernant le courrier DPS (Délivrance ordonnée du courrier), malgré la résistance de la direction du syndicat a été votée. Le DPS commence à faire sentir ses effets en termes d'emplois parmi les transporteurs de courrier comme parmi l'ensemble des employés du service postal. Le courrier DPS est supposé être prêt à distribuer directement « dans la rue », sans le tri dont s'occupaient habituellement, dans une première phase, les Carriers. Sur ce sujet la direction du syndicat a également connu une défaite puisque la convention a considéré que le syndicat devait également négocier le DPS avec la direction des Postes qui entraînent une détérioration des conditions de travail.

Nombreux sont ceux dans la Coalition qui ont remarqué que les abus de pouvoir de Sombrotto lors de la convention, avec ses harangues toutes personnelles, avaient atteint un nouveau niveau et étaient une indication sur la réelle menace que faisait peser la Coalition sur la direction. Lors de l'élection de la nouvelle direction, une liste oppositionnelle « Nouvelle génération pour une autre direction » (NLG) s'est constituée avec de nombreux responsables syndicaux et est apparue comme un nouveau défi (pour la première fois depuis 10 ans) pour l'actuelle direction syndicale. Jon Gauce, président d'une section syndicale depuis 13 ans, était à la tête de cette liste qui associait également des membres de la Coalition et incluait également pour la première fois deux femmes. Les partisans de Sombrotto arboraient durant la convention des badges « No NLG ». Le vote final donna 105 152 voix en faveur de Sombrotto et 23 573 en faveur de Gauce.

La lutte contre la privatisation du service postal – question clef pour le NALC – a été clairement évitée lors de la convention. Cependant, Sombrotto a du appeler les délégués à reconsidérer leur opposition à la privatisation, qui rappela le monopole maintenu du service public sur le courrier urgent, et finalement évoqua, sans rire, la possibilité un jour pour les travailleurs « de racheter le service postal ». Il souligna enfin les tendances à la privatisation que connaît également dans plusieurs pays européens le secteur

postal. Le dérapage de Sombrotto en faveur d'un syndicalisme collaborationniste et sa volonté de sauver le service postal au dépens des conditions de travail des travailleurs doit être replacé dans le contexte d'un service public menacé de tous les côtés : par la concurrence des autoroutes de l'information (fax, courrier électronique, CD-ROM) les entreprises privées de délivrance et de tri de courrier et par les réductions du budget des Postes votées par les députés.

Le ministre des Postes Marvin Runyon et ses alliés du conseil des gouverneurs des Postes persistent à rechercher la continuation du service public à travers ses réductions d'effectifs, l'automatisation des tâches, la sous-traitance et l'association avec le secteur privé.

La vieille garde du NALC est désormais bien loin de la grève d'il y a 25 ans qui l'amena à la direction du syndicat et elle a intégré une stratégie pro-direction. Son esprit de coopération assure à cette vieille garde plus de mille loyaux permanents qui travaillent aux frais de l'entreprise sans rendre compte devant les syndiqués.

Lors de cette convention, la coalition et le NLG ont offert une alternative claire : mobilisation des syndiqués pour une convention collective favorable aux intérêts des travailleurs, une démocratie syndicale active, la recherche d'alliés parmi les autres syndicats et l'organisation de communautés pour la défense d'un service postal universel, populaire et de faible prix.

Labor Notes, octobre 1994

L'AWPU à la recherche d'une nouvelle stratégie

Martin Barron et Sarah Ryan

Le combat mené par des centaines de militants de base a été clairement présent lors des votes qui sont intervenus durant la convention de l'American Postal Workers Union. Ils ont unanimement appelé à des négociations conjointes entre les différents syndicats du secteur, ce qui a été refusée par le NALC (voir plus haut, NDLR). Ils ont également appelé à la formation d'un seul syndicat et à la reconnaissance des droits et bénéfices sociaux pour les milliers d'employés temporaires du secteur postal. La campagne pour la fusion en un seul syndicat est animée par le groupe Travailleurs pour un syndicat des postiers ; ce regroupement compte des adhérents dans les quatre syndicats – l'AWPU, le NALC, les Mailhandlers, et le syndicat des facteurs ruraux. Plus de vingt organisations à l'échelle d'État ou de ville ont soutenu les résolutions présentées pour la fusion des quatre syndicats.

Les responsables et délégués de l'AWPU ont également exprimé leur critique sur certains articles de la convention collective proposée qui entérinent une troisième classe de travailleurs – les employés temporaires – qui ne bénéficient pas d'avantages en matière de santé, et ne sont pas à l'abri de licenciements arbitraires. À l'évidence, les militants syndicaux qui entendent représenter les intérêts de cette catégorie de travailleurs ont été déçus par la convention collective. Les dirigeants du syndicat, qui ont simplement déclaré vouloir éliminer ce statut de travailleurs temporaires lors de la prochaine négociation, se sont montrés à leurs yeux frileux. Mais on peut douter de cette volonté depuis que le syndicat s'est aperçu que ces travailleurs représentaient 70% de la force de travail utilisée dans les nouveaux centres d'encodage. Dans ces centres, des milliers de nouveaux travailleurs ont été

embauchés pour réaliser des saisies de données, du tri de lettres à partir d'images sur écrans vidéo et constituent des sites important de travail, habituellement situés à des milliers de kilomètres les uns des autres, isolés du reste des travailleurs du secteur. La plupart de ces centres sont dans le Sud des États-Unis ou dans des zones à faibles salaires et dans des régions économiquement en crise.

Le succès de la campagne de syndicalisation dans ces entreprises a beaucoup étonné, surtout si on prend en compte le fait que, dans le secteur postal, la syndicalisation n'est pas obligatoire.

Un des responsables de l'AWPU a pu dire devant la convention que 90% des nouveaux travailleurs de Charleston (Caroline du Sud), 91% à Birmingham, (Alabama) et 97% à Beaumont (Texas) ont rejoint le syndicat. Une des résolutions adoptées appelle ainsi le syndicat à organiser les employés de l'Express Mail où la convention amoindrit les droits d'organisation. Mais la plupart des membres du syndicat n'ont pas exprimé la nécessité de s'opposer aux processus de privatisation, malgré l'intervention du représentant du syndicat des Postes allemandes.

Une résolution soutenant la formation d'un parti du travail, indépendant du Parti démocrate a été discutée sur proposition des syndicats de Caroline du Nord et de Washington, mais n'a pas été adoptée majoritairement. Le comité d'organisation de la convention s'est opposée à cette résolution en expliquant que le syndicat "ne pouvait pas s'engager dans un seul parti". Les délégués qui ont entendu pendant des heures des dirigeants syndicaux appartenant au même parti (démocrate. NDLR) n'ont pas, pour la plupart, vu l'ironie de cet argument.[...]

Les mises en retraite anticipées de presque 50000 travailleurs qu'on connues les Postes en 1992, ont changé la composition des délégations des syndicats et les délégués venus pour la première fois à une convention ont représenté une partie substantielle de la réunion. Leur présence a revivifié les débats et les questions abordées comme la question de l'organisation dans le secteur privé, l'unité syndicale et celle d'un nouveau parti du travail n'ont pas pu être marginalisées.

Labor Notes, octobre 1994

Fédération SUD-PTT

L'acharnement

**Chronique de la répression
des 7 postiers
de Lille-Lezennes**

préface de Gilles Perrault

postface

de la Ligue des droits de l'Homme

Stupéfaction, le 1^{er} décembre 1989, au centre de tri postal de Lille-Lezennes : le directeur régional de La Poste annonce qu'il demande la révocation de sept syndicalistes et qu'il dépose plainte pour «séquestration». Dans le collimateur : un nouveau syndicat, SUD-PTT !
Histoire d'un conflit... et d'une victoire !

232 pages - 100F.

EDITIONS
SYLÉPSE

Grève et répression à la Pony Express

Chris Faatz

Il était presque huit heures du soir lorsque Lynn Curtis reçut un coup de fil d'un délégué du syndicat des camionneurs (Teamsters) de la section 162 de Portland pour l'informer qu'un jour de grève aurait lieu le lendemain. Curtis, une conductrice de la Pony Express et membre du syndicat des camionneurs, se rappelle aujourd'hui la mauvaise nuit qu'elle passa alors. Le lendemain matin, Curtis arriva très tôt sur le terminal au moment du changement d'équipe. Ce jour-là, 80% des 230 conducteurs de la Pony participèrent à la grève. Un des arguments qu'utilisait Lynn pour convaincre les travailleurs de rejoindre la grève était très simple «Hé, tu es de la Pony, ne pas être payé une journée de travail, tu en as l'habitude». La Pony express se présente elle-même comme le plus grand groupe de transport de courrier dans le pays. 3700 travailleurs sur les 4400, dans les 58 sites de transports de la Pony participèrent à cette grève, organisée à l'échelle du pays par les Teamsters. D'autres grèves devaient avoir lieu plus tard dans d'autres sites afin d'obtenir une convention collective. Travailler à la Pony ? «C'est l'enfer» répond simplement Curtis. La compagnie ne prend pas en charge les jours de maladie et les heures supplémentaires. L'assurance médicale proposée par la Pony à ses employés est inabordable en raison de son coût. Un conducteur, après 18 mois de travail, a droit à une semaine de congés non-payée et c'est seulement après 30 mois de présence qu'il pourra bénéficier d'une semaine de congés payés. Le turnover dans l'entreprise est très important. 51% des travailleurs ont moins de deux ans d'ancienneté et 87% moins de 5 années.

«Chaque jour, ce sont de longues heures et de lourds transports. Je commence à six heures le matin pour les livraisons des banques et travailler 9 heures et demie par jour n'est pas rare. En trois ans et demi je n'ai pas touché un centime de plus pour les heures supplémentaires». «En raison de leurs faibles salaires, les travailleurs connaissent des difficultés importantes de logement et je connais un conducteur qui dort dans son camion» explique Lorene Scheer, syndicaliste à la Pony. Quelques semaines après la grève, cinq syndicalistes ont reçu un avertissement de la direction. Un d'entre eux, plus tard, a été licencié. Assignations arbitraires de tournées ne se sont pas arrêtées. Le harcèlement des militants syndicaux est désormais dix plus fois plus incisif. Et la compagnie continue de bloquer les négociations sur la convention collective, question qui est à l'origine de la grève.

Durant la grève en raison de la multiplicité des sites de la Pony, le soutien des communautés fut très important. Les sections de Travail et Justice, par exemple, ont soutenu la grève par des manifestations à Portland et ont dénoncé Eugene, propriétaire de Merrill Lynch et les autres banques dont la Pony est cliente.

Labor Notes, mars 1994

L'autre Amérique
spécial Los Angeles
Les réalités de la rébellion

P ostiers et camionneurs...

Sarah Ryan

Le symbole de l'entreprise est une tête d'aigle, et ses couleurs rouge, blanc et bleu. Trois fois par jour, un des camions de l'US Postal Service sort d'un immeuble chargé du courrier trié des plus grandes entreprises de Seattle et du gouvernement de l'État. Postal Service Inc. (PSI) n'appartient pas au service postal public. Elle est un maillon d'une chaîne de «pré-tri», qui utilise les mêmes équipements que l'US Postal Service et prend avantage des généreuses réductions de frais d'envoi qu'offrent les Postes au courrier des grandes entreprises lorsque celles-ci le livrent pré-trié. L'industrie du pré-tri traite pratiquement 50% du courrier et se développe rapidement. Suite à de multiples fusions, ce secteur est formé aujourd'hui des chaînes d'exploitation qui opèrent à l'échelle du pays tout entier. Presque tous les employés des bureaux de pré-tri sont non syndiqués, et à faibles salaires. Mais, récemment les travailleurs de la PSI, à Seattle, ont montré que de telles entreprises pouvaient connaître des problèmes avec leurs salariés si elles continuaient à baser leur développement sur des niveaux de bas salaires et une gestion raciste de leurs employés. En décembre 1994, les travailleurs de PSI ont voté leur affiliation à la section 174 des Teamsters (syndicat des camionneurs). Depuis des douzaines de salariés se sont engagés dans une lutte pour obtenir une convention collective, la première dans cette entreprise.

Cette lutte a reçu le soutien de la section de l'APWU. Les membres de ce syndicat ont prêté leur bureau pour les réunions et des militants se sont engagés matériellement aux côtés des employés de PSI qui, par ailleurs, ont participé aux stages de formation syndicale de la section. Les conducteurs des camions de l'US Postal Service, qui connaissent les travailleurs de la PSI depuis longtemps, leur ont témoigné plusieurs fois leur soutien. Il est vrai que la section des postiers de Seattle défend, dans l'APWU, la nécessité de syndicaliser le secteur privé, mais dans le cas de la PSI, les postiers ont décidé d'aider un autre syndicat (les Teamsters, NDLR) à syndicaliser les employés de la PSI. Le comité d'organisation syndicale de la PSI n'a pas obtenu facilement sa reconnaissance. Lorsque la direction de l'entreprise apprit l'existence de ce comité, elle fut en état de choc. Le principal dirigeant de l'entreprise hocha alors de la tête en murmurant «stupéfiant..., stupéfiant...».

La société a eu jusqu'à ce jour une politique d'embauche en direction de jeunes Asiatiques, dont de nombreuses femmes, espérant ainsi bénéficier d'un calme social. Les salaires sont entre 5 et 7 dollars de l'heure, sans congés payés, ni assurance maladie. Les dirigeants ont du reconnaître que personne ne pouvait vivre à Seattle avec de tels salaires. De plus, la direction de PSI se comporte de façon grossièrement raciste avec ses employés asiatiques : langage infantilisant, même avec ceux qui maîtrisent l'anglais... — Une femme d'origine caucasienne s'est vue refuser un poste à la PSI, la direction «préférant les asiatiques aux doigts agiles». L'attitude de la direction n'est pas une question secondaire pour les employés de la PSI. Elle est aussi importante que la question des salaires. Très rapidement ce sont presque un quart des employés de la PSI qui ont commencé à participer aux réunions organisées par l'AWPU et les Teamsters. Sur les lieux de travail, les membres du comité d'organisation sont sous une menace permanente de licenciement. Un des

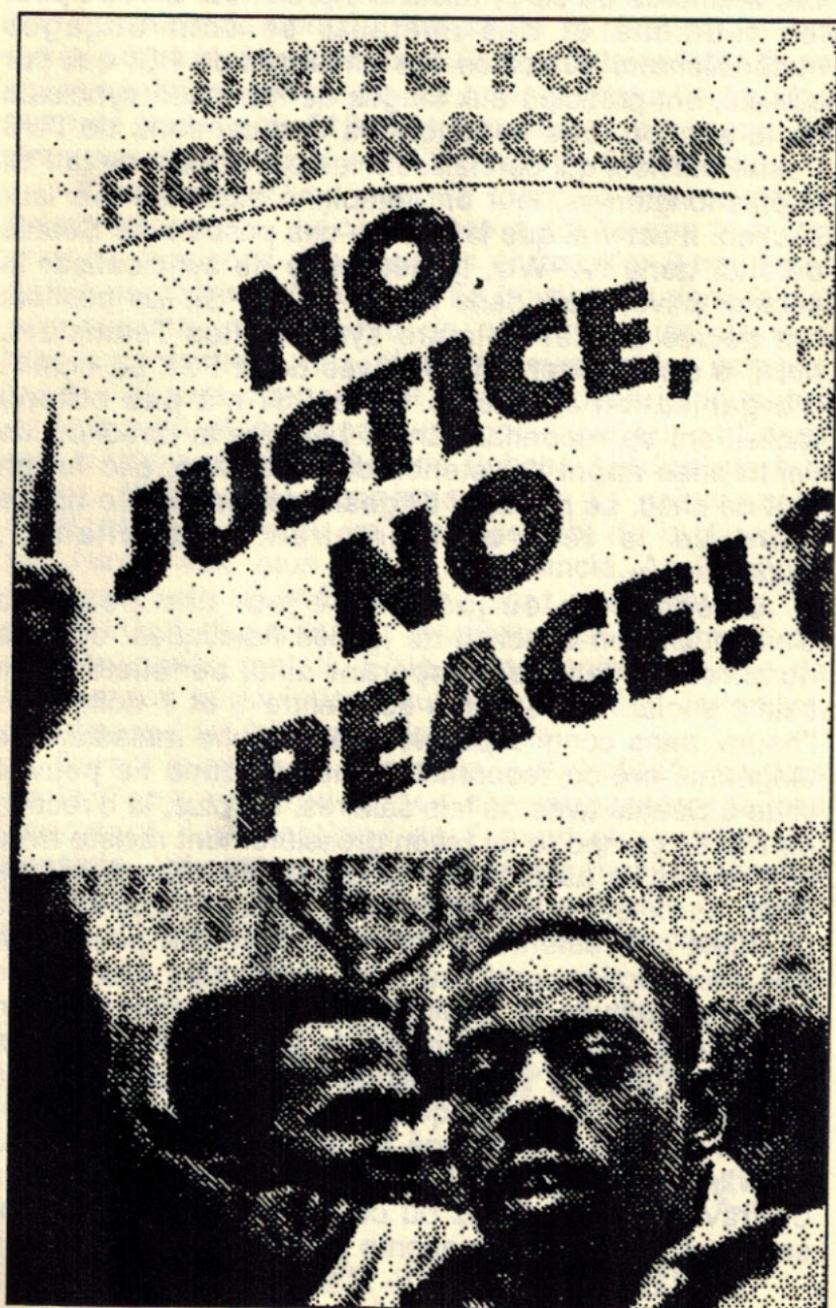
objectifs de la direction de la PSI est également de discréditer l'AWPU et les Teamsters aux yeux des employés en accusant ces syndicats «de vouloir mettre notre entreprise, comme la Fedex ou l'UPS (entreprise privée de livraison de courrier, NDLR), en faillite, parce que nos société sont une menace pour leurs postes de permanents syndicaux».

Le soutien communautaire est essentiel pour gagner. Une délégation de la communauté asiatique et des leaders syndicaux ont affirmé, devant la direction, leur soutien aux employés de la PSI. Les journaux de la communauté asiatique rendent compte régulièrement des progrès en matière d'organisation syndicale dans l'entreprise et une manifestation aux lampions «pour mettre en lumière l'injustice qui règne à la PSI» a été organisée et a reçu le soutien de Jobs et Justice (coalition d'associations pour le droit au travail, NDLR). Les manifestants ont signé une lettre géante adressée à la direction de la PSI affirmant le droit d'organisation syndicale dans l'entreprise. Figés derrière les vitres de la porte d'entrée de la société, les dirigeants de la PSI ont refusé la lettre et de signer également l'accusé de réception que les manifestants leur tendaient.

L'US Postal Service se dit neutre dans ce conflit, mais concrètement elle menace les travailleurs qui soutiennent ceux de la PSI. A ce jour aucune de ces menaces n'a été mise à exécution.

L'exemple de Seattle est le premier cas de syndicalisation à la PSI qui... réalise un bénéfice annuel de 50 millions de dollars. A l'évidence, une extension de la syndicalisation dans les autres villes sur les sites de travail de la PSI et plus généralement dans les bureaux privés de pré-tri aidera les travailleurs de la PSI de Seattle à obtenir leur première convention collective.

Labor Notes, avril 1995



Le nouvel élan du mouvement syndical

John Fressey

La victoire de la réforme démocratique en décembre 1991, avec l'élection de Ron Carrey au poste de nouveau président du syndicat et de Diana Kilmury comme vice-présidente, dans le syndicat des camionneurs (Teamsters) qui compte un million et demi de membres – le plus important syndicat américain affilié à l'AFL-CIO – est le signe le plus visible d'une revitalisation du mouvement ouvrier américain. Le renversement de la direction maffieuse de ce syndicat est le résultat d'un long processus qui a duré plus de vingt années pendant lesquelles la construction d'une tendance syndicale démocratique (TDU, Teamsters for Democratic Union. Transporteurs pour la démocratie syndicale) a joué un rôle moteur. L'histoire mouvementée a plus d'une fois fait la une des journaux et constitue pour l'ensemble du mouvement ouvrier américain plus qu'un symbole, son miroir en quelque sorte. Les liens du syndicat avec la mafia reposaient à l'origine sur un contrat conclu sous l'égide de son président Jimmy Hoffa où la force «militaire» permettait au syndicat de faire face aux violences patronales. Elles

Découvrez l'autre Amérique ...syndicale

L'autre Amérique, n° 1

Chinatown, les salariés s'organisent
Ken Wong, David Li

L'autre Amérique, n° 3

Syndicalisme: les nouveaux pionniers
Labor Goes global

Sauver les emplois dans l'automobile
et sauver les communautés : un impératif américain

Coopération contre collaboration
Mary McGinn, Kim Moody, Jerry Tucker,
Labor Research Review

L'autre Amérique, n° 4

Les pionniers de la nouvelle alliance
Decatur, Illinois

L'autre Amérique, n° 6

Le mouvement pour la justice environnementale
dans le Sud

Southern Organizing Committee

L'autre Amérique, n° 7

Decatur, La guerre de classe

Le numéro : 25,00 francs - 5 numéros : 100 F

Règlement à l'ordre de Syllepse

42 rue d'Avron – 75020 Paris

tél / fax 42 40 35 73

permettaient d'assurer grâce à différents trafics d'importants revenus au syndicat et ainsi d'entretenir une bureaucratie syndicale. Cependant la crise, dès le milieu des années 60, et l'arrivée dans les entreprises d'une nouvelle catégorie de travailleurs perméables aux mouvements de contestations que connaissaient alors la société américaines devaient modifier les données de ce «contrat de fer». On retrouvera, par exemple, à la fin des années 60, parmi les «nouveaux travailleurs contestataires» de nombreux anciens du Vietnam, qui avaient quelques années plus tôt, sous différentes formes, animé ou tout simplement participé à des mouvements de contestation dans l'armée américaine contre la «sale guerre». Issus de cette inattendue école de la contestation en uniforme, ces anciens GI's seront actifs dans les nouveaux mouvements syndicaux. Tout au long des années qui ont précédé ce fameux décembre 1991, la TDU a patiemment su développer l'idée de la démocratie syndicale comme outil d'une meilleure action revendicative et en définitive comme nécessaire à la défense des intérêts des travailleurs face au patronat. A la fin des années 80, une alliance entre des cadres syndicaux intermédiaires et la TDU devaient permettre le renversement de la direction corrompue du syndicat.

La nouvelle démocratie syndicale à l'épreuve

Cependant, au lendemain de ce tremblement de terre dans le paysage syndical, la partie n'était pour autant pas gagnée. En effet, le syndicat, dans ses échelons intermédiaires, restaient aux mains de l'ancienne garde qui comptait bien défendre ses intérêts. La nouvelle direction dut alors faire face à un double défis. A l'intérieur du syndicat, réorganiser l'ensemble des structures, sauver l'organisation de la faillite financière à laquelle l'avait conduit les dépenses somptuaires que s'étaient accordées les directions successives, injecter encore plus de démocratie dans l'ensemble du syndicat et prouver le plus rapidement possible sur le terrain sa capacité à répondre aux nouvelles menaces que le patronat, encore plus pugnace face à cette nouvelle direction démocratique, faisait peser sur l'emploi et les salaires.

Si les récentes élections des dirigeants de sections du début de l'année 1995 ont confirmé que la tornade démocratique continuait de souffler sur les sections, il reste que de trop nombreuses instances syndicales au niveau local et régional restent encore aujourd'hui aux mains de la «vieille garde».

En février 1994, le syndicat et sa nouvelle direction dut faire face à une offensive de l'Union Parcel Service (entreprise de transport privée, NDLR) qui comptait bien élever le poids limite des colis traités de 35 à 75 kilos. Les manutentionnaires de colis sont les plus mal payés, et représentent pratiquement 50% de la force de travail syndiquée du secteur. La perspective de la grève fut alors à l'ordre du jour, bien que la convention collective signée par l'ancienne direction du syndicat l'interdise. Selon Ken Paff, animateur de la TDU, l'UPS fit alors appeler par téléphone chacun de 165000 employés de la société pour leur rappeler que la grève était illégale et qu'ils pouvaient perdre leur emploi. Cette campagne téléphonique de la direction montre quels titanesques moyens peuvent se donner les directions d'entreprise pour faire reculer les mouvements revendicatifs. La vieille garde se mobilisa contre la grève, menaçant les permanents syndicaux de licenciements (procès à l'appui) s'ils soutenaient la proposition de grève. La TDU joua alors un rôle de centre d'information sur le mouvement en cours et permit une dynamisation du mouvement. Enfin la grève commença et au bout d'une journée la société accepta de revenir sur sa décision.

Tout manutentionnaire devant manipuler un paquet de plus de 35 kilos se vit reconnaître le droit de se faire aider par un second manutentionnaire. L'UPS s'engagea à ne procéder à aucune répression contre les grévistes, mais elle se réserva le droit de poursuivre le syndicat pour obtenir 50 millions de dollars de dommages et intérêts. Selon la TDU, la grève toucha 42% des employés et nombreux de ses militants considèrent qu'un jour de grève supplémentaire aurait permis d'arracher d'autres concessions à l'UPS.

Quelques semaines plus tard, le syndicat dut faire face à une nouvelle offensive des entreprises de transports qui souhaitaient introduire le temps partiel sur les docks. Commencée le 6 avril, la grève prit fin trois semaines plus tard sur un recul du patronat. Cependant, là encore, selon la TDU, la direction du syndicat accepta trop de concessions notamment en matière salariale. Le conflit prouva cependant les capacités de mobilisation du syndicat. En Californie, les Teamsters mirent ouvertement en cause la Bank of America, important partenaire financier de l'une des entreprises de transports mise en cause. La vieille garde à l'issue du conflit, qu'elle avait combattu, dénonça l'accord comme une capitulation devant le patronat. Durant les trois semaines de grève, la direction des Teamsters fit un réel effort de communication. Les bulletins de grève étaient faxés à toutes les sections. De grands meetings furent organisés avec Ron Carrey président des Teamsters.

Ces conflits soulignèrent la nécessité pour le syndicat de réorganiser ses finances afin de pouvoir faire face à des conflits prolongés. Depuis 1991, le fonds de soutien au grève est passé de 4 millions de dollars à 34 millions. Cette mise en ordre des finances du syndicat permit, pour ceux qui en doutaient encore, de mettre à jour le niveau de corruption et de parasitisme qu'entretenait l'ancienne direction du syndicat. En juillet 1994, sur proposition de Ron Carrey, quatre structures «fantômes» dites «conférences syndicales régionales» furent dissoutes. La «Conférence de la région Centre», par exemple, dispensait à des bureaucrates, non élus, des salaires de 500 000 dollars annuels (2,5 millions de francs).

Pour l'ensemble des militants attachés à la revitalisation du mouvement syndical, l'expérience que vivent aujourd'hui des centaines de milliers de Teamsters est importante. Elle indique toutes les potentialités que renferme aujourd'hui le mouvement ouvrier américain mais elle montre que la réappropriation de syndicat par les travailleurs sera longue et difficile. Le renversement d'une bureaucratie syndicale est certainement une étape nécessaire, mais elle ne résout pas pour autant les problèmes de fonctionnement démocratique et d'orientation syndicale.

Une même aspiration à la démocratie

Dans de nombreux autres syndicats les directions font face à des contestations : syndicat des ingénieurs, des maçons, et dans la fédération des fonctionnaires par exemple. Cette contestation prend la forme d'un renvoi de permanents syndicaux. Le mouvement de «ceux d'en bas» s'est particulièrement manifesté ces dernières années. Dans le syndicat de l'automobile, et du papier, les réformateurs font campagne pour l'élection de nouveaux présidents.

Nous n'avions pas connu depuis 50 ans une telle rébellion. Pourquoi maintenant ? Les travailleurs, comme la majorité des électeurs, sont frustrés par la baisse de leur niveau de vie. Cette régression sociale a été parallèle au déclin de la force du mouvement ouvrier depuis 30 ans. Durant cette période, le taux de syndicalisation est passé de 35% en 1950 à 15% en 1990, et le mouvement ouvrier a perdu sa fonction de force de changement social. La dernière décade a vu

l'offensive des patrons se développer. On se souvient de 1981 lorsque la grève des aéroports avait été cassée par le président Reagan. Beaucoup de syndiqués ressentent bien alors que l'affaiblissement du mouvement ouvrier était lié à la non-représentativité de leurs directions syndicales qui ne défendaient plus leurs intérêts à la table de négociation. Ils ont donc réagi contre ces dirigeants qui s'accommodent de la montée du chômage, de la fermeture des entreprises, et de la baisse du pouvoir d'achat. Le combat pour un mouvement ouvrier plus démocratique a pris différentes formes dans les syndicats. Dans quelques syndicats, les militants ont exprimé un vote de protestation, sans savoir comment remplacer les directions désavouées. Ailleurs, la volonté de réforme s'est concrétisée par la création de tendances de masse, par des candidatures alternatives aux anciennes directions, ou l'élaboration de projets de réformes des modes d'élection des directions syndicales. Dans la plupart des syndicats le combat pour la démocratie ne fait que commencer. La plupart des réformateurs se battent dans leur structure sans réels liens avec les autres oppositions dans les autres syndicats. Il n'existe pas de coordination qui pèse directement sur l'ensemble de l'AFL-CIO pour tenter de créer une confédération ouvrière plus démocratique. Mais il est clair que quelque chose est en train de bouger.

Les salariés des télécommunications et de l'automobile font face à des pertes importantes d'emplois et des tentatives de leur faire accepter des concessions sociales importantes. L'éclatement de American & Telephone en 1984 a conduit à une intense compétition et de rapides évolutions technologiques dans le secteur du téléphone. Les restructurations se sont faites sur le dos des travailleurs. Les trois «grosses cloches» (US-West, Nynex, Pacific Telesis) ont réalisé des plans de licenciements touchant 27 000 postes. Entre 1984 et 1992, A&T a de son côté licencié plus de 100 000 personnes. Bien que le syndicat des télécommunications ait appelé les travailleurs à la grève contre ces mesures, prises notamment par East Company, Nynex en 1980, les syndiqués ont, malgré tout, continué à considérer que leurs directions syndicales n'étaient pas assez sensibles à leurs besoins. De même les membres du syndicat de l'automobile devaient peu à peu en arriver à l'idée que pour élire leurs dirigeants, il fallait appliquer le principe «un membre, une voix» au lieu de procéder à des élections indirectes. A la convention de ce syndicat en 1991, une motion dans ce sens fut déposée. Elle obtint le soutien de 20 à 30% des délégués. Les changements ne s'arrêtent pas à ce succès du congrès. «Le résultat de ce congrès fut aussi qu'il s'y constitua un réseau horizontal de responsables syndicaux en faveur de la démocratisation», ajoute Susan Jennik, membre de l'Association pour la démocratie syndicale, organisation qui milite en faveur des réformes.

Les membres de l'opposition syndicale du secteur alimentaire et de la distribution regroupés dans le RESP (Recherche, Éducation, Soutien, Peuple), fondé en 1989, ont également observé avec beaucoup d'attention ce qui s'était passé dans le syndicat des camionneurs. Les militants de RESP développent la même stratégie que la TDU. La seule différence étant que les écarts de salaires entre la direction syndicale et les travailleurs sont bien plus grandes. Les dirigeants syndicaux perçoivent annuellement 170 000 dollars alors que le salaire moyen dans le secteur se situe entre 15 000 et 18 000 dollars. «Finalement, la politique de faillite de la direction a éclaté au grand jour» explique Lewis Anderson, président de RESP. «De plus en plus de gens vont s'en apercevoir. On en a marre des gros matous (les bureaucrates syndicaux, NDLR) qui ne font rien à part se remplir les poches aux dépens de tous». Parmi leurs

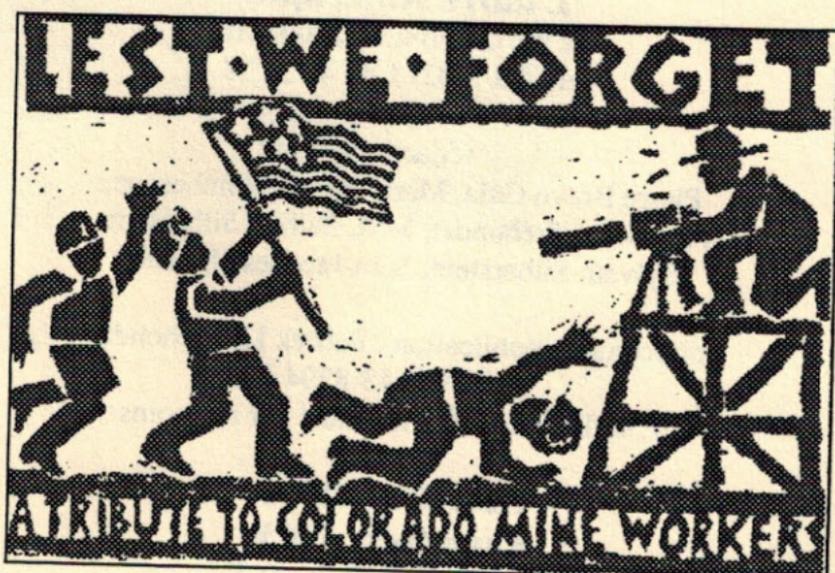
objectifs, obtenir l'élection directe des dirigeants, la constitution d'un comité chargé de suivre les négociations menées par le syndicat et l'établissement d'un code éthique concernant tous les dirigeants syndicaux. [...]

D'autres directions syndicales ont du faire face au défi venu de la base. Au congrès du syndicat du papier, à Miami, en décembre 1991, John Anthony, responsable de la section 1149 (Texas) s'est présenté contre le président sortant Wayne Glenn. Au cours de ce congrès, la base a exprimé son mécontentement. En 1987, le syndicat a été battu au terme d'une grève qui a duré un an et demi contre International Paper, et 2300 licenciements sont intervenus. Anthony ne s'est pas privé de blâmer la direction pour ces défaites. Cependant cela ne suffit pas pour se faire élire. «Le comportement de nos syndiqués est à l'image de celui qui règne dans le pays ; ils veulent que cela change» précise Anthony qui reconnaît aussi que la partie sera longue et difficile. La plate-forme d'Anthony est similaire à celle du syndicat des camionneurs. Premier point mis en avant : «Que la base décide. Voilà ce que nous voulons» ajoute Anthony.

Bien qu'ils n'aient pas développé de stratégie coordonnée, les travailleurs des chemins de fer sont également nombreux à vouloir des changements. 200 000 licenciements ont touché ce secteur (soit la moitié des postes) sous l'effet de la déréglementation mise en place depuis 1980. Les dirigeants syndicaux ont signé des accords où d'importantes concessions ont été acceptées qui ont tout simplement effacé d'importants acquis et accru les profits des compagnies des chemins de fer. Au lieu de développer la coopération entre les treize syndicats différents qui organisent les travailleurs du secteur, ils ont préféré améliorer leurs relations avec le patronat. En juillet 1990, les membres du syndicat des employés de la maintenance ont viré leur président, ce qui ne s'était pas produit depuis la fondation du syndicat il y a 105 ans. Le nouveau président, Marc Fleming, opposé à la collaboration avec le patronat, considère que le syndicat doit être plus «militant».

Dans le syndicat des transports, la direction a lâché une grève au bout de 18 heures dans un secteur qui a vu 18 000 licenciements. Elle s'est faite aussi débarquer au congrès suivant [...]

Si d'autres militants peuvent s'inspirer de l'exemple du syndicat des camionneurs et rendre les syndicats aux syndiqués, le mouvement ouvrier peut en effet prendre un nouvel élan. Un syndicat plus démocratique c'est d'abord la prise en charge par les travailleurs eux-mêmes de leurs problèmes. Cela veut dire un mouvement syndical qui ne combat pas seulement autour de la table de négociations mais aussi au-delà des intérêts économiques et fait partie d'un mouvement plus large du changement social. Cela veut dire tout simplement un mouvement ouvrier engagé dans toutes les questions qui affectent les travailleurs.



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

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

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

DONNÉES & ARGUMENTS, tome 1

AC chômage
140 pages - 70,00 francs

DONNÉES & ARGUMENTS, tome 2

AC chômage
208 pages - 80,00 francs

L'ACHARNEMENT

Fédération SUD-PTT, préface de Gilles Perrault
postface de la Ligue des droits de l'Homme
232 pages - 100,00 francs

A PARAÎTRE

Collection Le Présent Avenir

animée par

Pierre Cours-Salies et Patrick Rozenblatt

LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

Pierre Cours-Salies, René Mouriaux, Chantal Rogerat,
Mateo Alaluf, Christophe Dejours, Sylvain Brocholichi,
Yves Schwartz, Catherine Teiger, Jean-Marie Vincent

**LA DIVISION SEXUELLE
DU TRAVAIL**

Helena Hirata, Danièle Kergoat,
Marie-Hélène Zylberberg-Hocquard

LES COORDINATIONS

Jean-Michel Denis
préface de Cornélius Castoriadis

COMMENT FAIRE

LA RÉVOLUTION

Émile Pouget & Émile Pataud
présentation par Pierre Cours-Salies et René Mouriaux

CEUX QUI CROYAIENT AU CIEL

La confrontation sociale à Air France
Louis-Marie Barnier, Patrick Rozenblatt

L'autre Amérique

42 rue d'Avron, 75020 Paris

tel / fax : (33) 1 42 40 35 73

rédaction :

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

directeur de publication : Patrick Le Tréhondat

ISSN 1243-8294

n° CPPAP 74310 - imprimé par nos soins

ABONNEMENT

5 numéros : 100 F

chèques à l'ordre des Éditions Syllepse

D é c o u v r e z

L'autre Amérique

Qui d'entre nous n'a pas combattu le talon de fer aux côtés des Chevaliers du Travail, musardé avec Jack London le long des voies ferrées, croisé Lee Gordon dans sa croisade contre les préjugés raciaux, serré la main de John Reed, cueilli les raisins de la colère avec Cesar Chavez et fredonné avec Woodie Guthrie et Pete Seeghers ? Qui d'entre nous n'a pas combattu l'arbitraire patronal avec Norma Rae, ne s'est pas jeté corps et âme dans la grève à Minneapolis, à Flint ou aux côtés des mineurs virginieniens insurgés ? Qui d'entre nous n'a pas serré le poing avec FIST, aimé *Blue Collar*, patrouillé dans les ghettos avec les Panthers en armes, observé le parcours de Malcolm Little, défié la garde nationale à Berkeley ou manifesté en uniforme sur la base sud-vietnamienne de Dah Nang ?

Nous sommes loin ici de Coca-Reagan, de Disney-McDonald et d'ITT-CIA. Plus exactement, nous sommes de l'autre côté ! Si le cauchemar américain n'a pas de secret pour nous, cette Amérique de la contestation ne semble exister pour nous que dans le cinéma et la littérature. Et pourtant !

Au fil des pages de *L'autre Amérique*, la découverte de la gauche de l'Amérique vaut le voyage. Elle donne à nos rêves et à nos combats rien moins que des pistes pour redéfinir un projet de transformations sociales, les contours et les formes d'une nouvelle alliance progressiste.

Cette autre Amérique nous interpelle fortement. D'autant qu'elle puise son inspiration à la source des souffrances, des résistances et des luttes sociales.