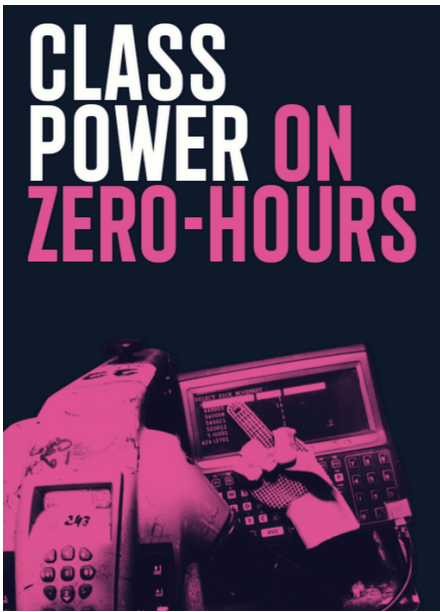


** Nous, travailleurs précaires,
nous avons un pouvoir collectif !*

Introduction

de

Class power on zero-hours
PM Press, 2020



En janvier 2014, nous avons choisi de nous installer dans un quartier ouvrier à la périphérie de l'Ouest londonien. Nous ressentions le besoin de sortir de la bulle cosmopolite et de mettre nos positions politiques à l'épreuve en partageant les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. Nous ne voulions pas nous contenter d'annoncer le slogan classique «L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.»

Au cours des six années qui ont suivi, des camarades nous ont rejoints et nous avons travaillé dans une douzaine d'entrepôts et d'usines différents. Nous avons organisé des mouvements pour ralentir les cadences dans les ateliers ; nous avons déboulé devant les portes des patrons et des propriétaires avec les membres de notre réseau de solidarité ; et nous avons milité en tant que délégués syndicaux en nous cassant la tête contre les murs.

Nous avons consigné nos succès, et nos échecs, dans notre publication, *WorkersWildWest*, que nous avons distribuée au petit matin à environ 2 000 travailleurs aux portes des entrepôts. Nous avons essayé de reconstruire la force de notre classe et de créer une petite cellule d'une organisation révolutionnaire. Ce livre décrit nos pratiques. Il se présente comme un outil pour mener un travail d'implantation et un appel à l'organisation indépendante de la classe ouvrière.

A l'époque, nous n'avions pas besoin d'abandonner la moindre «carrière» pour mettre en place notre projet. Soit nous étions déjà des ouvriers, soit nous vivions de petits boulots à Berlin, sans trop savoir quoi faire par la suite. L'un d'entre nous avait travaillé dans des ONG pendant dix ans et quitté ce secteur avec le sentiment que «Tout est corrompu» et qu'essayer de «changer la politique

gouvernementale» revenait à perdre son temps. La décision de déménager dans un quartier ouvrier afin d'obtenir un job dans une zone où abondaient des entreprises plus grandes et plus «stratégiques» ne représentait donc pas un grand bouleversement pour nous. Nous n'allions pas tant «décrocher» que nous «connecter» à un nouvel univers. Beaucoup de nos connaissances s'ennuyaient à mort dans des bureaux, tentaient de rédiger des doctorats dans une solitude déprimante, ou s'épuisaient en tentant de poursuivre une carrière de haut niveau. Quant à nous, nous ne craignons pas de rater quelque chose d'important.

Nous n'appartenions à aucun groupe à l'époque, donc notre seule option était de montrer l'exemple. Si nous nous démenions et avions de la chance, les gens entendraient parler de nos efforts et nous rejoindraient. Nous allions avoir du mal à convaincre nos camarades de l'extrême gauche londonienne : personne n'avait même entendu parler de Greenford¹, constatation guère surprenante vu qu'il s'agit d'un désert culturel auquel on accède par la Central Line en zone 4. Mais nous avons choisi de nous y installer, après avoir un peu exploré le coin pour repérer les lieux.

A première vue, il s'agit d'un endroit totalement terne où les gens se contentent de mener une vie monotone. Cependant, nous nous sommes rapidement rendu compte que cette ville et ses environs incarnaient la réalité quotidienne qui se cachait derrière les titres sensationnels des médias de l'époque : «le flot de l'immigration polonaise» ; «le fléau des contrats à zéro heure» ; la combinaison entre bas salaires et taux d'emploi élevé ; les ouvriers immigrés qui effectuent des tâches peu qualifiées ; le développement des entrepôts et de la logistique ; la croissance du secteur des bas salaires après le krach financier de 2008 ; le battage médiatique autour de l'automatisation et de la robotisation qui allaient supprimer nos emplois, etc. De nombreux commentateurs de gauche donnent leur avis sur ces sujets, mais ont-ils vraiment une idée de ce dont ils parlent ? En nous implantant dans une zone comme celle-ci, nous serions bien mieux placés pour le savoir.

Notre quartier

Quand vous sortez de la station de métro, la première chose que vous apercevez c'est le magasin polonais de l'autre côté de la route. À côté se trouvent un coiffeur, une agence immobilière et un magasin qui vend du poulet frit. Tournez à gauche, passez sous le pont de chemin de fer et devant le pub, contournez l'arrêt de bus où des travailleurs portant des gilets fluorescents se bousculent à certaines heures de la journée, continuez encore sur cinquante mètres et vous arriverez aux zones industrielles et aux parcs logistiques. Parmi ceux-ci figurent les centres de distribution de Tesco² et de Sainsbury's³, un énorme dépôt de Royal Mail⁴ et une usine d'emballage de légumes connectée au monde entier. Cette zone mélange des entrepôts et des résidences de banlieue surpeuplées. Greenford est assez petit pour que les gens travaillent et vivent dans le coin, mais assez grand pour que nous ne risquions pas d'être mis sur la liste noire trop tôt, une fois que nous aurions commencé à faire de l'agitation avec nos collègues.

¹ Greenford (47 000 habitants) est l'une des sept villes principales de la commune d'Ealing (342 000 habitants) qui fait elle-même partie du Grand Londres (*NdT*).

² Groupe de distribution principalement basé au Royaume-Uni (3 780 magasins), en Irlande, en Europe de l'Est et en Asie (2 038 magasins en Thaïlande et en Malaisie). En dehors de la distribution, il existe aussi la Tesco Bank qui a 6 millions de clients (*NdT*). Tesco emploie 450 000 salariés à travers le monde (*NdT*).

³ Sainsbury's : deuxième ou troisième chaîne de distribution du pays (selon le mode de calcul), elle possède 820 magasins et 608 supermarchés au Royaume-Uni. Elle exploite 116 000 salariés (*NdT*).

⁴ Contrairement à ce que son nom pourrait suggérer, il s'agit désormais d'une entreprise privée qui emploie 162 salariés dont 90 000 facteurs et factrices (*NdT*).

Nous trouvions également cet endroit pratique pour se rendre en bus dans la zone industrielle de Park Royal⁵ (l'une des plus grandes d'Europe, où l'un de nous allait plus tard trouver un emploi dans une usine de transformation alimentaire), ou rejoindre l'aéroport d'Heathrow, probablement la plus grande concentration de travailleurs à Londres⁶. Greenford est donc un endroit à la fois concentré au niveau local et relié au monde entier. Il se situe sur le «Western Corridor», la principale artère qui mène à Londres depuis l'ouest, parsemée d'entreprises qui ont recours aux moyens de transport mondiaux et nationaux. Soixante pour cent des aliments consommés à Londres sont transformés, emballés et circulent le long de ce «corridor occidental».

Cette zone illustre l'une des principales contradictions du capitalisme : nous, les travailleurs, nous disposons d'un énorme pouvoir potentiel en tant que groupe (puisque nous pouvons affecter l'approvisionnement en nourriture de Londres), et en même temps nous sommes individuellement faibles. Nous devons en effet péniblement gagner notre vie dans un «environnement hostile» dirigé par l'Etat ; nous disposons de peu de filets de sécurité sociale et manquons cruellement d'organisations efficaces pour lutter contre la détérioration des conditions de travail dans le secteur moderne des entreprises à bas salaires. En tant que révolutionnaires, nous voulions promouvoir une certaine auto-organisation parmi des travailleurs largement ignorés et négligés par l'extrême gauche.

Nous avons donc fait nos valises et sommes partis de l'est de Londres pour rejoindre l'ouest de la capitale – un véritable choc culturel ! Nous sommes passés des lotissements du centre-ville et des marchés animés aux rangées de terrasses de la banlieue et aux terrains de golf. Nous avons loué une chambre pour 450 £ (près de 500 euros) par mois dans une maison partagée, grâce à l'annonce placée dans la vitrine d'un marchand de journaux local. Nous avons payé la caution et emménagé. Il nous a été facile de trouver du travail. Il suffisait de s'inscrire auprès d'une agence d'intérim de Greenford, qui en comptait plusieurs, et on vous envoyait dans une boîte, dès le lendemain. Nous avons fabriqué un CV bidon et tapé nos propres lettres de référence (elles n'étaient jamais vérifiées, de toute façon). Au début, nous n'étions que deux, mais au fil des ans, d'autres camarades de Hackney et de l'Essex, ainsi que d'autres régions plus éloignées, nous ont rejoints – de Pologne, d'Espagne, de Slovaquie, d'Australie, d'Inde et de France.

Nous avons travaillé dans de nombreuses entreprises locales. Un camarade qui bossait dans un entrepôt Jack Wills⁷ a vu des sacs à main valant plus de cent livres être enveloppés sans cérémonie dans du plastique et prendre la poussière sur les rayons inférieurs des étagères. Nous étions obligés de courir avec des chariots aux parois en carton, d'attraper des articles et de ranger ceux qui étaient retournés par les clients, d'atteindre des objectifs élevés, tandis qu'un appareil mesurait notre rapidité – le tout en supportant des températures élevées sous la surveillance brutale d'une petite nazie polonaise.

Un membre de notre groupe s'est fait embaucher dans un entrepôt de meubles de jardin ; trois camarades ont travaillé au centre de distribution réfrigéré de Sainsbury's⁸, et une autre a passé six mois à voler des échantillons dans un entrepôt de cosmétiques de Neal's Yard⁹ – où ils ne traitaient

⁵ Park Royal accueille environ 1 700 entreprises qui emploient 43 100 personnes, dans divers secteurs, notamment : l'industrie alimentaire, la logistique, la production de films et d'accessoires, la réparation automobile et l'entretien des véhicules (*NdT*).

⁶ 76 000 personnes travaillent dans l'aéroport lui-même sans compter toutes les entreprises avoisinantes. On estime qu'au moins 114 000 emplois locaux sont liés aux activités de l'aéroport (*NdT*).

⁷ Créée en 1999, cette chaîne de magasins vend ses vêtements, chaussures et accessoires dans 80 magasins à travers le monde (*NdT*).

⁸ Chaîne de supermarchés britanniques qui exploite 52 600 salariés dans 338 magasins (*NdT*).

⁹ Entreprise qui vend des cosmétiques, des produits de soins de la peau et des huiles essentielles. Comme le dit son site, sa «mission» est de «Faire le bien» car elle utilise «des ingrédients naturels et

certainement pas leurs travailleurs de façon plus éthique que leurs ingrédients botaniques. Un copain a conduit un véhicule électrique, et transporté des boissons pour les envoyer aux supermarchés Waitrose¹⁰. Une copine a travaillé dans une usine d'assemblage d'imprimantes 3D, pour comprendre ce qui se cachait derrière tout le blabla sur cette prétendue «technologie libératrice». Un camarade a fait un essai pénible et non payé dans l'usine alimentaire de Charlie Bigham¹¹, tandis qu'une autre a tenté sa chance dans une usine qui fabriquait des snacks indiens frits et des samosas et où elle était payée à la pièce. Un copain a conduit un chariot élévateur Bendi et s'est gavé de plats frits à la cantine gratuite d'Alpha LSG¹², traiteur qui approvisionne les compagnies aériennes. Nous avons servi des hommes d'affaires crétins dans un hôtel Premier Inn¹³, balayé les feuilles et ramassé les poubelles pour la société Amey¹⁴ à qui le conseil municipal d'Ealing avait confié le nettoyage des rues. Mais nos postes les plus durs ont été celui de chauffeur-livreur pour le géant des supermarchés Tesco, et de cariste dans une usine de fabrication de produits alimentaires, Bakkavor¹⁵, qui fournit tous les grands supermarchés en houmous et en plats cuisinés. Notre travail et nos rapports sur ces employeurs constituent la partie la plus consistante de ce livre, soit les chapitres 7 à 10.

D'où nous venons

Beaucoup de choses ont été écrites ces dernières années sur les conditions de travail dans les entreprises modernes. Du journaliste travaillant «sous couverture» chez Amazon, aux gros titres des tabloids exposés dans les magasins Sports Direct¹⁶ ; ces journaux sont alimentés par des lanceurs d'alerte qui dénoncent le fait qu'«une femme a accouché dans les toilettes parce qu'elle avait peur d'être en retard au boulot». Ces «dénonciations» entretiennent des idées réactionnaires.

Tout d'abord, elles souscrivent toutes à l'idée que les travailleurs seraient des «victimes», qu'ils sont opprimés et que personne ne se bat pour eux. Deuxièmement, ces reportages ciblent généralement des travailleurs immigrés et, à ce titre, ceux-ci sont indirectement accusés d'aggraver les conditions de travail parce qu'ils supportent ce que les travailleurs «britanniques» n'accepteraient pas. Il est rare que leur voix soit véritablement entendue tant est bruyante l'indignation de la gauche libérale face à leurs conditions «dignes d'un roman de Dickens». Troisièmement, soit les syndicats sont absents de ces histoires, soit ils utilisent la couverture médiatique de ces affaires pour se présenter comme les

biologiques, exempts de produits chimiques nocifs» ; elle teste ses produits «sur les humains et jamais sur les animaux» ; elle pratique le «commerce de manière éthique» et traite «les gens de manière équitable». C'est en plus «une entreprise familiale indépendante» qui paye sa «juste part d'impôts» !!! (NdT)

¹⁰ Chaîne de 338 supermarchés employant 37 000 salariés (NdT).

¹¹ Créée en 1996 ; cette entreprise en pleine expansion produit 600 000 repas par semaine et emploie environ 300 salariés dans la zone de Park Royal mais prévoit de tripler ses effectifs en construisant une autre «cuisine» (un «campus alimentaire» selon son site !) en pleine campagne dans le Somerset. Elle se présente comme une boîte qui ne fait pas de la cuisine industrielle et utilise des «ingrédients de qualité» (NdT).

¹² Alpha-LSG emploie 3 500 salariés au Royaume-Uni (NdT).

¹³ Premier Inn est la première chaîne d'hôtels britannique : elle compte 800 établissements au Royaume-Uni, mais aussi en Irlande et en Allemagne, et exploite environ 17 000 salariés (NdT)

¹⁴ Amey emploie 19 000 salariés. Ses activités couvrent la gestion et l'entretien des autoroutes et des chemins de fer, la gestion des installations, la collecte et le traitement des déchets, etc. (NdT).

¹⁵ Bakkavor exploite 19 000 employés au Royaume-Uni.

¹⁶ Sports Direct est une chaîne de magasins de vêtements de sport, bas de gamme et bon marché, où se fournissent la plupart des ouvriers qui touchent des bas salaires et les travailleurs d'Europe de l'Est (NdT).

«sauveurs» qui représenteront les intérêts de ces salariés victimes et sans voix. Enfin, ces reportages ne donnent aucune indication sur les actions que pourraient organiser les ouvriers eux-mêmes dans ces situations. À part «l'adhésion à un syndicat», qui, selon notre expérience, collabore souvent avec la direction pour gérer cette misère, personne ne mentionne que les travailleurs peuvent se défendre eux-mêmes – et le font.

Nous entendons tenir un discours opposé à tout cela.

Ce livre n'a pas l'intention de vous livrer des «impressions journalistiques», ni de vous décrire, sur un ton pleurnichard, comment nous avons subi des boulots de merde et de «terribles» conditions de vie... pour nous en échapper rapidement. Nous intervenons dans la lutte des classes, mais nous ne disons pas à nos collègues de travail ce qu'ils doivent faire. Comme tout le monde, il nous a fallu du temps pour trouver nos marques et découvrir qui est quoi dans chaque boîte. Nous avons appris les uns des autres, mais nous n'avons pas non plus hésité à apporter notre soutien là où nous le pouvions afin d'encourager une plus grande conscience de soi, une meilleure confiance en soi et des actions collectives. Ce livre tente de décrire ces efforts. Une organisation révolutionnaire doit exister et agir au sein de la classe, et non à sa place, ou comme des éléments extérieurs ou marginaux. Le programme n'existe pas sur le papier.

Deuxièmement, nous mettons l'accent sur ce que les travailleurs font eux-mêmes, ce que nous avons essayé de faire avec nos camarades de travail, ce qui a ou n'a pas fonctionné, et pourquoi. Ce n'est qu'en fondant notre politique sur des expériences directes comme celles-ci, en nous implantant dans des quartiers ouvriers, plutôt que de simplement frapper à leur porte au moment des élections, que nous pourrions construire un véritable contre-pouvoir de la base – un contre-pouvoir qui impliquera réellement les travailleurs ! Ce n'est certainement pas aussi glamour qu'un parti corbyniste jeune et branché. Il s'agit d'une tâche difficile, pour laquelle il faut se lever tôt et effectuer un travail monotone. Mais nous avons été soulagés de ne pas devoir prétendre aimer notre boulot. Et nous avons éprouvé un réel plaisir à rencontrer des travailleurs dont beaucoup de gens d'extrême gauche n'ont qu'une connaissance livresque ou qu'ils prétendent représenter.

Nous publions ce livre à un moment où de nombreuses personnes de la gauche radicale pansent leurs plaies, découragées par l'occasion qu'elles croient avoir manquée d'appliquer un programme socialiste en se servant du Parti travailliste. Les appels à une «période d'autoréflexion» sur la façon de «renouer avec les électeurs de la classe ouvrière» ne les ont pas poussés pour autant à rompre avec leurs attitudes nombrilistes puisque les commentateurs et les groupes d'extrême gauche, en ce début 2020, sont maintenant obsédés par la course à la direction du Parti travailliste. Nous ne savons pas exactement quand les «votes» et les «élections» sont devenus le seul aliment du débat dans l'extrême gauche, même si le Brexit a certainement donné à la «démocratie» parlementaire l'équivalent d'un choc provoqué par un défibrillateur.

La principale pierre d'achoppement pour dépasser l'électorisme est cependant le fait qu'il ne semble pas y avoir d'autre solution alternative ou stratégie viable, pour nous sortir de la situation actuelle et emprunter un autre chemin vers notre objectif révolutionnaire. Nous voulons tous une société libérée de l'exploitation et de l'oppression, où l'on ne massacre pas la planète, où l'émancipation implique une réelle liberté, et pas seulement la liberté de voter pour un individu tous les quatre ans. Mais quand nous regardons les infos à la télévision et que nous observons autour de nous, nous semblons nous éloigner plutôt que nous rapprocher de cet objectif. Les médias n'arrêtent pas d'évoquer les radotages de Boris Johnson et les luttes intestines des travaillistes, mais ils nous disent peu de choses sur les soulèvements de masse qui se déroulent au Chili, au Soudan, en Irak ou encore les grèves qui éclatent en France. L'extrême gauche britannique se passionne pour les questions de politique intérieure, mais même sur ce terrain elle ignore les réalités de la classe ouvrière. Nous avons essayé de réfléchir aux mouvements les plus avancés de notre classe à travers le monde, tout en nous concentrant sur les

conditions locales de la classe ouvrière dont nous faisons partie. Ce livre traite du champ de tension entre ces deux dimensions.

Nous ne sommes qu'un petit groupe. Pour ceux qui aiment les étiquettes, nous faisons partie de ce qui s'appelle la «gauche communiste»¹⁷. Cela ne signifie peut-être pas grand-chose pour vous, et ce n'est pas vraiment important ; l'essentiel est de savoir que notre approche de la politique révolutionnaire repose fermement sur l'auto-organisation des travailleurs. Toute notre activité s'articule autour de cette perspective : pour changer réellement la société, les travailleurs doivent prendre leurs affaires en main. Nous ne pensons pas que l'État soit une force neutre que nous pourrions utiliser à notre service en faisant simplement élire le bon parti politique. Les États ont toujours été, et seront toujours, les principaux arbitres dans le maintien des rapports de classe (cf. le chapitre 12). L'histoire nous a montré que tous les gouvernements agissent dans leur propre intérêt, même s'ils pensent qu'ils seront différents. De la Grèce (Syriza) à l'Espagne (Podemos), du Venezuela (Chavez) au Chili (Allende), il est impossible de mettre le capitalisme mondial au service de politiques qui sont peut-être bien intentionnées, mais néanmoins national-étatistes.

Nous suggérons une politique de classe qui s'enracine dans la vie quotidienne de la classe ouvrière. Cela peut sembler simple, mais le fait que beaucoup de gens d'extrême gauche n'entretiennent aucun rapport concret avec les quartiers ouvriers ou les travailleurs pose un gros problème. Ces militants finissent par se lamenter sur le statut des travailleurs qui sont victimes de la désindustrialisation passée du capitalisme (comme une grande partie des électeurs favorables au Brexit) ; qui sont devenus des robots (comme les salariés des entrepôts d'Amazon, entreprise qui maîtrise la haute technologie) ; qui sont devenus des esclaves (comme de nombreux salariés sous-payés dans les entreprises modernes) ; ou qui sont des indigents (comme le nombre croissant de SDF et de personnes touchées par les réductions des prestations sociales). Comment des robots, des esclaves, des indigents et des victimes pourraient-ils constituer une force sur laquelle il faudrait compter ? Cette notion d'une classe ouvrière totalement impuissante ne nous permettra pas de découvrir son potentiel révolutionnaire. C'est exactement ce que veut la classe dirigeante.

Nous ne nions pas que la situation a relativement empiré pour beaucoup d'entre nous. Mais ces récits à tonalité victimaire perpétuent une analyse superficielle. Nous devons gratter la surface, revenir à l'essentiel et creuser plus en profondeur, avec nos collègues, afin de voir où réside notre pouvoir réel contre les patrons. Une enquête menée avec nos collègues de travail doit commencer par comprendre les conditions objectives : comment la production et la coopération des salariés sont-elles organisées ? Dépendent-elles uniquement de la direction, ou s'appuient-elles sur nous ? Notre coopération se limite-t-elle aux quatre murs de notre lieu de travail, ou va-t-elle bien au-delà ? Les technologies de l'information réduisent-elles les travailleurs à être de simples marionnettes au service d'une salle de contrôle centrale ? Dans le cadre de ces conditions objectives, nous devons ensuite analyser les aspects subjectifs : quels sont les moyens qu'ont trouvés les travailleurs pour résister ?

Une «enquête ouvrière» commence sur le lieu de travail, mais ne peut s'y limiter. Nous devons comprendre le contexte mondial plus large qui détermine les changements de la classe ouvrière. La «classe ouvrière» n'est jamais statique ou homogène. Elle ne se réduit pas à une identité, comme celle

¹⁷ Traditionnellement, ce terme désigne les courants actuels influencés par les Gauches communiste italienne (Bordiga), allemande (Korsch, Mattick) et hollandaise (Gorter, Pannekoek) qui sont nées dans les années 20 en opposition à la majorité de la Troisième Internationale «léniniste» puis «stalinienne». Dans le cas des camarades d'Angry Workers of the World, nous pouvons ajouter aussi l'influence des «opéraïstes» italiens (Tronti, Negri première manière, etc.) et des groupes d'extrême gauche qui s'en sont inspirés (*NdT*).

du mineur britannique blanc au chapeau plat. Au contraire, au fur et à mesure que la production sociale capitaliste change, les centres régionaux et les secteurs industriels dominants se transforment également.

Nous pouvons le constater dans l'ouest de Londres : ses habitants étaient d'anciens mineurs du Pays de Galles reconvertis dans le bâtiment ; aujourd'hui y prédominent des entreprises de l'industrie légère et des usines qui font travailler une majorité de travailleurs du sous-continent indien. Pendant que les industries changent, la «classe ouvrière» change aussi ; nous devons donc analyser des «compositions de classe» spécifiques, à chaque cycle spécifique de l'histoire, ou à chaque étape du développement capitaliste.

Ces changements dans le processus de production transforment la manière dont les travailleurs luttent mais aussi leurs objectifs. Par exemple, alors que la tendance depuis les années 1980 a été de diviser les unités de production en unités plus petites, ainsi que de délocaliser ces unités de production à l'étranger ou de les éparpiller dans des zones géographiques plus vastes, de nouvelles tendances apparaissent dans la façon dont la production est organisée : on rassemble à nouveau un plus grand nombre de salariés.

La dispersion de la production à partir des années 1980 a constitué une réponse politique au pouvoir des travailleurs dans les années 1960 et 1970. Il est dangereux de voir un grand nombre de travailleurs travailler ensemble sous un même toit, ou à proximité les uns des autres. Ils ont tendance à se parler, à comparer leurs situations, à formuler des revendications communes et à se demander pourquoi nous aurions même besoin de patrons.

C'est pourquoi il a fallu démanteler ces bastions ouvriers, même si cela a rendu le processus de production plus compliqué. Cette complication a exigé d'augmenter la logistique pour planifier les chaînes d'approvisionnement. À son tour, cela a conduit à recréer des grandes plateformes logistiques et des sites abritant de nombreux entrepôts, rassemblant des groupes de travailleurs plus importants. Il est ainsi plus facile d'exploiter un pouvoir collectif potentiel. Au cours des dernières années, nous avons vu que cela a conduit à des grèves et des actions dans de nombreux entrepôts en Europe.

Le Capital, cependant, trouve de nouvelles façons de gérer le fait que les travailleurs sont rassemblés dans les mêmes lieux et en plus grand nombre : il développe des techniques qui nous divisent et nous isolent les uns des autres. Nous devons les analyser et réfléchir de façon créative à la manière de les surmonter. C'est pourquoi, dans le cadre de notre enquête ouvrière et dans nos rapports sur les entreprises, nous tentons de présenter une vision plus large de l'industrie alimentaire et du processus de production – des chaînes d'approvisionnement mondiales jusqu'à l'atelier et aux relations concrètes entre les travailleurs.

Ces deux éléments – le fait que davantage d'ouvriers soient rassemblés dans les mêmes lieux (ce que nous appelons un «processus de concentration») et une coopération quotidienne entre les travailleurs – sont les bases réelles du potentiel révolutionnaire de la classe ouvrière. Au travail, nous sommes en mesure de découvrir que c'est **nous** qui produisons ce monde et que le fait de relier nos luttes, au-delà de nos lieux de travail individuels, peut nous donner la force politique et économique nécessaire pour prendre le pouvoir. La question fondamentale est la suivante : comment transformer ce «travail en commun» et cette coopération en une arme contre le système capitaliste ? Comment pouvons-nous utiliser ces connaissances comme point de départ pour nous organiser en fonction de nos propres buts, plutôt que pour les objectifs du capitalisme ?

Nos propositions d'organisation doivent partir de nos conditions réelles, plutôt que de notions vagues comme le «précarariat» ou la «multitude» et leurs besoins supposés. Esquisser une vision utopique d'une société sans classe est séduisant, mais si nous ne pouvons même pas décider quand aller aux toilettes, ou comment gérer notre propre travail, cela continuera à être une chimère irréaliste, totalement coupée de notre vie quotidienne. Avec nos compagnons de travail, nous devons créer une culture de l'analyse collective : selon nos capacités, quel type de mesures pouvons-nous prendre pour faire pression sur les patrons, et comment accroître nos effectifs et notre force ?

Nos rapports sur nos lieux de travail tentent de répondre à ce genre de questions. Ils traitent également de nos expériences au sein des syndicats – en tant que membres, et aussi en tant que délégués syndicaux du GMB¹⁸ et de l'USDAW¹⁹. Bien que nous connaissions déjà les limites des syndicats en tant qu'institutions, nous espérons réussir à créer un espace pour l'auto-organisation des travailleurs au sein de quelques sections syndicales d'entreprise. Nous avons distribué des bulletins d'information syndicaux, organisé des réunions de travailleurs, fait pression pour arrêter la production ou au moins lancer une grève du zèle. Sans surprise, nous avons constaté que le cadre syndical moderne est conçu pour étouffer toute initiative prise par la base. Même lorsque de petites occasions se sont présentées, par exemple avec un responsable syndical plus militant, il est devenu évident que l'appareil syndical ne supporterait pas longtemps cette situation.

Niveaux d'organisation

Nous devons préciser nos réflexions sur les tâches nécessaires. Selon nous, une organisation locale fonctionne sur quatre niveaux. Nous avons déjà mentionné les **lieux de travail** et expliqué que notre capacité de producteurs joue un rôle crucial dans notre projet de créer une autre société.

En même temps, les gens rencontrent manifestement beaucoup de problèmes en dehors de leur boulot : avec des propriétaires malhonnêtes, des fonctionnaires tatillons dans les services d'immigration, les agences pour l'emploi et les services d'aide sociale. Nous avons donc mis en place un **réseau de solidarité**, qui a soutenu des dizaines de travailleurs localement. Le réseau de solidarité tient compte du fait que le système capitaliste actuel nous individualise et, en même temps, crée une atmosphère de lutte de tous contre tous. Dire publiquement que nous voulons nous soutenir mutuellement en tant que travailleurs, et non en tant qu'experts, est en soi un acte politique. En prêtant une oreille attentive aux problèmes de la classe sur le terrain, nous pouvons entendre et connaître ses conditions, et nous faire des amis.

Le réseau de solidarité reconnaît un fait historique : les dirigeants bourgeois, qu'ils soient religieux ou politiques, ont su mobiliser les éléments les plus isolés et les plus démunis de la classe ouvrière contre les sections organisées de la classe. Ils le font en offrant une communauté matérielle et idéologique aux personnes qui se sentent exclues. C'est ainsi qu'ont agi les fascistes, et qu'agissent les Frères musulmans et les bandes mafieuses. Nous devons creuser un fossé entre la bourgeoisie et les rangs inférieurs de la classe ouvrière, en promouvant l'aide, l'action et la solidarité directes et mutuelles. Cette démarche a une autre fonction potentielle : constituer une base de soutien parmi la population locale, base susceptible de soutenir certaines actions quand elles sont minoritaires au sein des entreprises.

Le troisième niveau est notre **journal** : *WorkersWildWest*. Nous avons distribué 2 000 exemplaires de chaque numéro devant une vingtaine d'usines et d'entrepôts, ainsi qu'à l'aéroport de Heathrow, devant des agences pour l'emploi²⁰ et dans des zones industrielles. Une publication rédigée par et pour des travailleurs sert à partager les expériences au sein des entreprises et du réseau de solidarité, ainsi

¹⁸ Ce syndicat généraliste a plus de 600 000 membres dans de nombreuses industries, en majorité des travailleurs manuels (*NdT*).

¹⁹ L'USDAW (Union of Shop, Distributive and Allied Workers) compte 433 000 membres au Royaume-Uni. Ce syndicat est présent dans des secteurs très différents : magasins, ouvriers d'usine et d'entrepôt, chauffeurs, centres d'appel, employés de bureau, industrie de transformation du lait et des produits laitiers, bouchers et emballeurs de viande, restauration, blanchisseries, usines de transformation chimique, télémarketing et produits pharmaceutiques (*NdT*).

²⁰ Au Royaume-Uni, les *job centers* (traduit ici par «agences pour l'emploi») dépendent du ministère du Travail et des Pensions. Ils sont censés aider les personnes à trouver un boulot et soutenir financièrement celles qui ne peuvent pas travailler ou sont au chômage, et ils versent des allocations ou des aides sociales.

qu'à réfléchir ensemble à leur sujet. Sa distribution nous permet de rencontrer d'autres travailleurs et de discuter avec eux. Nous créons ainsi de nouveaux liens, ce qui est plus enrichissant qu'un blog auquel participent des individus anonymes. Le journal peut diffuser des informations sur les luttes significatives dans le monde entier. Plus qu'un simple miroir de la classe, il nous permet de discuter de la situation sociale au sens large – par exemple pourquoi le nationalisme est une impasse pour la classe ouvrière. Nous pouvons explorer l'histoire de notre classe et avancer des idées sur une future transformation sociale. À long terme, les journaux et d'autres formes d'auto-éducation seront un outil supplémentaire pour remettre en cause la séparation entre travailleurs manuels et travailleurs «intellectuels». Enfin, le journal nous est utile parce qu'il nous oblige à être organisés dans la pratique et à préciser nos pensées et notre langage.

Tout cela nécessite de l'organisation. Nous ne recherchons ni une étiquette, ni un nom de parti, ni un saint Graal. Nous «organiser» signifie penser et agir ensemble et aller vers les autres. Grâce à ce processus nous apprenons ensemble à penser et agir de manière indépendante et cela permet également de saper les tendances au carriérisme individuel. Nous avons besoin d'être organisés pour faire vivre le réseau de solidarité, les activités dans les entreprises et le journal, et définir une orientation commune. Nous avons besoin d'être organisés pour réfléchir à nos activités et les présenter à nos camarades dans d'autres régions.

En formant une organisation, nous assumons une responsabilité. Nous voulons que la coopération mondiale des travailleurs, qui aujourd'hui passe par les grandes entreprises et les marchés, se transforme en un outil de lutte internationale au service de notre classe. Notre organisation doit être pratiquement utile et en même temps fournir une boussole : ainsi notre classe pourra agir indépendamment du système parlementaire et étatique, et mener des luttes afin de s'emparer des moyens de production et de les défendre.

Dans notre petit coin de banlieue, nous avons essayé de créer un minuscule exemple d'une telle organisation. Nous voulions assumer une responsabilité territoriale pour cette infime partie du monde. Quelques exemples : nous avons contacté les travailleurs des entrepôts locaux d'Amazon et avons discuté avec eux des luttes de nos collègues d'Amazon en Pologne. Dans des centres communautaires locaux, nous avons organisé des projections de films sur les travailleurs des entrepôts en Italie. Nous avons publié dans *WorkersWildWest* les réflexions de camarades français sur le mouvement des Gilets jaunes. Nous avons participé à un piquet de grève devant un restaurant pendant la grève de Deliveroo²¹ pour diffuser les actions depuis le centre de Londres.

Nous espérons pouvoir créer une dynamique fructueuse entre les différents niveaux d'organisation de la classe, afin de réaliser un saut qualitatif. Par exemple, nous avons rencontré des camionneurs du Pendjab²² par le biais de notre réseau de solidarité. Ils étaient employés dans une petite entreprise pourrie et se faisaient arnaquer par un patron de «leur communauté». Nous les avons aidés et, en retour, ils nous ont soutenus dans notre campagne de syndicalisation avec les IWW, dans une usine de sandwiches locale employant de nombreux travailleurs du Pendjab. Ils ont pu communiquer dans leur langue et ainsi augmenter le niveau de confiance entre nous et les salariés de cette boîte.

Plus tard, ils nous ont mis en contact avec un autre chauffeur de camion chez Alpha LSG, l'une des plus grandes sociétés de restauration aérienne dans le monde. Nous distribuons notre journal devant la porte de cette entreprise depuis un certain temps et les travailleurs nous connaissaient mais ils ne nous avaient pas contactés jusqu'ici.

Le réseau de solidarité et les liens personnels étroits au sein de la classe ouvrière locale nous ont permis de passer d'un contact dans une petite boîte à un contact avec un groupe de travailleurs d'une

²¹ Deliveroo exploite 5 567 travailleurs au Royaume-Uni (*NdT*).

²² Région à cheval sur l'Inde et le Pakistan depuis 1947 (*NdT*).

multinationale et leurs doléances concrètes. À ce stade, lorsque nous leur avons expliqué qu'il n'y aurait pas de solution juridique facile, ils ont décidé de ne pas aller plus loin.

Mais que se serait-il passé s'ils l'avaient voulu se battre ? Avec le soutien d'un syndicat de classe comme les IWW, nous aurions pu nous engager dans un conflit. Alpha LSG est une entreprise cruciale dans ce domaine : non seulement des centaines de personnes y travaillent localement, mais elles entretiennent des liens avec des milliers d'autres salariés dans d'autres entreprises locales, dont beaucoup d'ouvriers sont confrontés à la détérioration des conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes. Les travailleurs d'Alpha LSG assurent la continuité des opérations à l'aéroport d'Heathrow – et sont donc en mesure de les perturber. Le fait qu'un conflit local démarre dans des conditions où de nombreux travailleurs faiblement rémunérés de ce secteur se sentiraient concernés aurait eu un effet d'entraînement sur l'ensemble de la main-d'œuvre locale. Notre journal aurait diffusé des informations sur la grève en faisant connaître le point de vue des travailleurs eux-mêmes dans d'autres entreprises locales, ce qui aurait permis de forger de nouveaux liens et d'offrir une solidarité concrète.

Une telle perspective ne nous semblait pas irréaliste. Nous n'avons pas réussi à aller aussi loin cette fois-ci, mais qui sait ce qui pourrait arriver dans des situations similaires, surtout si nous avons plus de camarades sur le terrain ? Nous pensons que le cadre organisationnel que nous avons choisi est efficace et certainement plus stimulant que de se rendre à l'une de ces réunions gauchistes habituelles où cinq hommes sexagénaires et un chien discutent de Durruti. Ou que d'aller à une manif²³, en brandissant des pancartes d'une organisation qui sert de paravent au SWP²³ et d'être complètement ignorés par ceux qui prennent les décisions.

Néanmoins, un problème fondamental se pose : ces quatre niveaux (lieux de travail, réseau de solidarité, journal et organisation) doivent tous fonctionner en même temps afin de créer quelque chose de plus grand que la somme de leurs parties. Le réseau de solidarité aide les salariés à prendre des initiatives au travail ; à leur tour, les luttes dans l'entreprise donnent plus de pouvoir aux campagnes locales par rapport aux autorités municipales. Ces expériences pratiques incitent les gens à discuter de la situation d'un point de vue plus global et à s'organiser politiquement.

Il n'est pas facile de créer une dynamique entre ces niveaux. Des camarades peuvent réussir à lancer une bonne initiative de solidarité locale ou à créer un petit noyau combatif dans une entreprise, mais ce sont des expériences isolées. D'autres compagnons produisent de belles analyses et rédigent des déclarations programmatiques séduisantes, mais ils planent sans avoir de racines. Leurs réflexions ne sont pas testées par la classe.

Nous devons considérer les quatre niveaux comme un organisme cohésif et complémentaire qui vit et respire au sein de la classe. Dans le milieu révolutionnaire, en particulier parmi nos camarades anarcho-syndicalistes, certaines organisations s'adressent en apparence à tous ces niveaux. Néanmoins, le plus souvent, ces militants substituent leur propre organisation à la classe. Alors que, selon nous, l'organisation doit agir à travers la classe et ses mouvements en perpétuel changement, ils suggèrent que la classe agisse à travers l'organisation. Ces divergences ne reposent pas sur des subtilités dialectiques ; elles ont des conséquences pratiques, que nous aborderons dans le chapitre sur la stratégie révolutionnaire à la fin de ce livre.

Nos efforts dans l'ouest de Londres ne visent pas à créer une organisation pour le simple plaisir d'en créer une. Notre objectif est de construire une organisation politique de la classe. Il ne s'agit pas de fonder une organisation officielle dont les gens pourront dire qu'ils ont la carte, puis se reposer et ne rien faire. Nous voulons construire une organisation composée de nombreux collectifs locaux comme le

²³ Organisation néo-trotskiste britannique qui fut le plus gros groupe d'extrême gauche local et soutint activement (et noyauta) plusieurs associations de masse contre le racisme (Rock against Racism), le fascisme (Anti Nazi League) et les guerres en Irak (Stop the War Coalition et Respect) *NdT*.

nôtre, ancrés dans l'organisation de la classe ouvrière et les discussions sur les changements sociaux fondamentaux qui sont indispensables. Grâce à cette organisation, ces collectifs locaux pourraient débattre de leurs expériences de manière centralisée et les confronter aux développements plus larges de la lutte des classes afin de décider de stratégies pratiques communes.

Nous espérons que ce livre inspirera d'autres petits groupes qui élaboreront des plans communs et mettront peut-être en place des organisations locales similaires. Nous évoquerons d'autres propositions concrètes dans la dernière partie de ce livre mais, pour l'instant, nous dirons simplement que vous n'avez pas besoin de beaucoup de ressources pour vous lancer. : ni financement externe, ni publications luxueuses ni logos originaux. Vous obtiendrez beaucoup plus de résultats que vous ne le pensez lorsque votre «vie politique» et votre «vie normale» ne seront plus aussi divisées.

A nos lecteurs

Ce livre s'adresse à tous ceux qui se demandent : Et après qu'allons-nous faire ?

Que vous soyez dans une grande ou une petite ville, vous vivez sans doute à proximité de quelques entreprises ayant une importance stratégique. Peut-être ne le savez-vous même pas ; vous êtes passés en bus devant ces zones industrielles et vous n'avez pas beaucoup réfléchi à ce qui s'y passait. Pourquoi ne pas aller y faire un tour et le découvrir ? Si vous n'habitez pas à proximité d'un endroit potentiellement intéressant, pourquoi ne pas déménager ? Vous n'avez pas nécessairement besoin de trouver un travail de merde. Mais si vous faites déjà ce genre de boulot, pourquoi ne pas commencer à rédiger un rapport sur l'organisation du travail, la composition de la main-d'œuvre, les points sensibles de l'entreprise, votre expérience et celle de vos collègues ?

Si vous avez déjà formé un groupe, vous pouvez créer un réseau de solidarité et une petite publication en même temps. Décrivez vos expériences et prenez contact avec nous, si vous souhaitez discuter plus en détail. Nous espérons que ce livre pourra vous inspirer. Vous n'êtes pas obligés de le lire de la première à la dernière page, vous pouvez y picorer, selon vos intérêts spécifiques.

Résumé des chapitres de ce livre

Le **premier chapitre** décrit notre quartier à l'ouest de Londres, et son histoire récente. Vous aurez ainsi une idée de la région dans laquelle nous vivons et des luttes importantes qui y ont façonné la formation des classes. Les trois chapitres suivants détaillent nos expériences : le **deuxième** évoque notre réseau de solidarité et les campagnes locales dans lesquelles nous avons été impliqués. Le **troisième** concerne des actions menées dans les entrepôts frigorifiques de Waitrose et Sainsbury's à Greenford. Le **quatrième** décrit le rôle de notre journal dans nos efforts d'organisation, et nos interactions lors de ses distributions.

Le **cinquième** porte sur la vie des familles ouvrières et les récits des travailleuses que nous avons rencontrées au cours des dernières années. Le **sixième** décrit la campagne de syndicalisation que nous avons menée avec la section londonienne des Industrial Workers of the World Union (IWW), ainsi que nos réflexions générales sur la recrudescence du syndicalisme et de l'organisation de type syndicaliste.

La partie suivante présente nos enquêtes ouvrières dans trois entreprises locales : Bakkavor (une usine de transformation alimentaire), Tesco (en tant que chauffeur-livreur dans un entrepôt spécialisé dans l'e-commerce) et une usine fabriquant des imprimantes 3D et remplissant des cartouches d'encre. Le **septième chapitre** étudie le secteur alimentaire sous le capitalisme, depuis la production agricole jusqu'aux usines de transformation alimentaire. La lutte des classes pour une vie meilleure a poussé le Capital à entamer une troisième révolution agraire et industrialiser la transformation alimentaire. Dans ce contexte, nous examinons la position des travailleurs dans la chaîne mondiale d'approvisionnement alimentaire.

Le **huitième chapitre** présente l'usine de plats cuisinés de Bakkavor : il offre une vue d'ensemble de l'entreprise pour que vous sachiez exactement à qui nous avons affaire ; un examen détaillé de la composition de la main-d'œuvre ; la façon dont le processus de production est organisé ; les principaux

problèmes auxquels nous avons été confrontés en tant que travailleurs soumis à un régime répressif sur des chaînes de montage ; les obstacles à la construction du pouvoir des travailleurs ; et enfin le fonctionnement du syndicat GMB qui a été légalement reconnu dans l'usine, en particulier lors d'une campagne pour obtenir une augmentation d'une livre sterling supplémentaire par heure pour tout le monde.

Le **neuvième chapitre** analyse la distribution alimentaire sous le capitalisme, afin de mettre en contexte l'expérience vécue dans un entrepôt de Tesco. Pour comprendre le contexte de nos tentatives de syndicalisation et la manière dont Tesco a réussi à restructurer l'entreprise sans conflit majeur, nous devons évoquer la question du syndicat et des luttes. Les trois années d'expérience chez Tesco ont été limitées à un secteur spécifique, probablement le plus moderne de l'entreprise, à savoir les achats en ligne et les livraisons à domicile. Cette forme de travail n'est-elle qu'une mode passagère ou fait-elle partie d'une transformation plus profonde et durable qui affectera la manière dont la nourriture sera distribuée à l'avenir ?

Pour y parvenir, nous nous intéressons à Ocado²⁴. Nous devons mieux comprendre le battage médiatique autour de l'automatisation et des nouvelles formes d'organisation des entreprises capitalistes. Ocado remet en cause la croyance, répandue à gauche, selon laquelle les entreprises qui dépendent beaucoup de la valeur de leurs actions sur le marché auraient tendance à se détourner des investissements à long terme.

Le **chapitre 10** est plus subjectif et concret puisqu'il concerne notre expérience à Tesco en matière de travail et d'organisation. Vous apprendrez à connaître nos collègues de travail, la routine quotidienne et les cauchemars de la direction. Nous évoquons la résistance informelle des travailleurs et les contradictions de la fonction de délégué syndical. De nombreuses larmes de délégués syndicaux couleront, et même Jeremy Corbyn fera une brève apparition en «invité vedette».

Le **chapitre onze** décrit le département d'assemblage des imprimantes 3D dans une entreprise locale qui recharge également des cartouches d'encre. Cette entreprise répond à une grande partie des critères de la gauche travailliste qui prône l'alliance avec les entrepreneurs capitalistes contre les capitalistes de la finance : cette start-up a une éthique écologique, elle fabrique des produits pour le monde de rêve du «communisme de luxe». Ce chapitre démystifie le battage médiatique autour de l'automatisation.

Nous terminons ce livre par nos réflexions sur la stratégie révolutionnaire (chapitres 12 à 15). Nous examinons la division au sein des mouvements actuels de protestation entre, d'un côté, les occupations de places et les manifestations de rue et, de l'autre, les grèves. Nous nous demandons comment opérer une prise de contrôle des moyens de production alors que ceux-ci sont dispersés sur le globe. A notre avis, plutôt qu'un moment mystique, le processus révolutionnaire mobilise un ensemble de tâches de base que doit prendre en charge la classe ouvrière. Nous terminons cette partie avec quelques propositions d'organisation. Nous concluons par quelques remarques personnelles et une réflexion critique sur nos six années dans la banlieue ouest de Londres.

Nous avons écrit ce livre en six mois tout en continuant à effectuer des boulots manuels, mal payés et en poursuivant nos activités autour du réseau de solidarité et du journal *WorkersWildWest*. Nous ne cherchons pas à obtenir une médaille pour cela, mais cette information est pertinente à deux égards : elle nous fournit une excuse si vous trouvez que notre livre est rédigé dans un style brut et maladroit ; mais cela prouve aussi que vous pouvez écrire quelque chose de relativement substantiel sans pour autant être

²⁴ Société de «cybermarché» créée en 2000 qui prétend être «le plus grand détaillant de produits d'épicerie en ligne au monde». Il possède quatre entrepôts robotisés au Royaume Uni qui emploient... près de 13 000 salariés ! Un entrepôt devrait être construit à Fleury-Mérogis pour le groupe Casino, mais il en existe aussi à Cracovie, Wrocław, Sofia et Barcelone (*NdT*).

universitaire, journaliste ou membre d'une profession intellectuelle. Plus nous, travailleurs en lutte, nous pourrions nourrir les débats collectifs et internationaux par nos écrits, mieux cela vaudra.

Nous attendons avec impatience de vos nouvelles!

En toute solidarité,

Quelques travailleurs (toujours) en colère

Nous tenons à remercier tous les camarades qui nous ont accompagnés dans ce voyage (à l'opposé d'un bus psychédélique) : Magda, Krzysztof, Elena, Klemen, Jakub, Vincent, Victor, Achille, Jack, Tomasz, Noel, Stephen, Isaias, Alvaro, Harsharan, Lucy, Linda, Andrew, Joachim, Fred, Eve, Oli, Nelio, Darwinder, Gurdev, James, Allan et Camille. Merci également à Rowan, Andy, Clarrie, Chandrika, Baerbel, Julian, Alice et Siôn – merci pour votre soutien tout au long du chemin. Nous vous en sommes très reconnaissants !

.....

AUTRES TEXTES D'ANGRY WORKERS OF THE WORLD traduits en français

- Londres : travailleuses immigrées et syndicat <http://www.mondialisme.org/spip.php?article2852>
- Cinq histoires de femmes travailleuses dans l'Ouest de Londres
<http://mondialisme.org/spip.php?article2679>
- Des limites de « l'intersectionnalité » : Grèves de femmes. Luttés et stratégie des travailleuses d'Asie du Sud. De Grunwick à Gate Gourmet
<http://mondialisme.org/spip.php?article2797>
- L'enquête ouvrière sur les centres d'appels de 1999 : une démarche toujours actuelle !
<http://nfnf.eu/spip.php?article648>
- Bref rapport sur la situation post-électorale au Royaume-Uni <http://nfnf.eu/spip.php?article684>
- «Insurrection et production» <http://mondialisme.org/spip.php?article2571>