

Texte en anglais trouvé sur le site anar britannique Libcom.org (<http://libcom.org/>), dans sa rubrique « History », sous le titre «1976: The fight for useful work at Lucas Aerospace».

La traduction a été réalisée en juillet 2012 par le Collectif Anarchiste de Traduction et de Scannerisation (CATS) de Caen (et d'ailleurs). Le texte a été féminisé.

D'autres traductions sont en téléchargement libre sur notre site : <http://ablogm.com/cats/>

1976: LA LUTTE POUR UN TRAVAIL UTILE À LUCAS AEROSPACE

L'histoire de comment les travailleurs/euses d'une compagnie d'armement luttèrent contre la fermeture et pour un changement dans leur travail, pour passer de la fabrication d'armes à une production socialement utile.

Dans les années 1970, les travailleurs/euses de la Compagnie Lucas Aerospace en Grande-Bretagne s'organisèrent pour vaincre les plans des patrons en vue de supprimer des emplois. Ils/elles produisirent leur propre « plan d'entreprise » alternatif pour le futur de la compagnie. En faisant cela, ils/elles attaquaient certaines des priorités sous-jacentes du capitalisme. Leurs propositions étaient radicales, argumentant en faveur de la fin du gaspillage créé par la production de biens militaires et pour que les besoins des gens passent avant les profits des propriétaires.

Affaires militaires

Lucas Aerospace au début des années 1970 était l'une des plus grandes firmes concevant et fabricant des systèmes et équipements d'aviation. Elle avait plus de 18 000 travailleurs/euses sur ses registres du personnel, s'étendait sur plus de 15 usines dans toute la Grande-Bretagne. Presque la moitié de son activité était en relation avec des affaires militaires – avec la production d'avions de combat et du système de missiles Sting Ray pour l'OTAN. Mais elle avait aussi de petits intérêts dans les technologies médicales.

La compagnie avait atteint cette taille à travers les prises de contrôle et les fusions de compagnies de plus petites dimensions. Elle avait été soutenue par le gouvernement du moment qui voulait une compagnie aérospatiale forte et efficace pour rivaliser avec les autres industriels européens. Afin d'accomplir cela la direction prévoyait de rationaliser les opérations de l'ensemble des 15 usines au sein d'une compagnie plus intégrée et profilée. Cela signifiait le licenciement d'au moins 20% de la force de travail et la fermeture de certaines usines. La récompense pour les propriétaires de Lucas, en faisant cela, allait être une bien plus grande implication dans les marchés militaires où les taux de profit étaient très hauts en comparaison avec d'autres industries.

Salaires bas

Les intentions des propriétaires de la compagnie et du management furent remarquées par les travailleurs/euses ou leur Shop Stewards Combine Committee (SSCC, Comité Combiné des Délégués d'Atelier, les shop-stewards sont des délégués syndiqués de confiance directement élus par la base en dehors du contrôle des bureaucraties syndicales – Note du CATS). Les origines du SSCC résidaient dans la forte tradition syndicaliste de cette époque en Grande-Bretagne, en particulier dans l'industrie aérospatiale. Au cours des années les travailleurs/euses dans les différents syndicats avaient vu le besoin de coordonner leurs négociations face à un management unique afin d'éviter que les hausses des bas salaires dans un secteur ne soient financées au dépens des autres. Alors, ils/elles formèrent des comités de shop-stewards qui reliaient les membres de leurs différents syndicats. Comme la compagnie grossissait, ces comités de shop-steward de

différentes régions se mirent également en relation pour mener à bien cette idée de rencontrer le management en parlant d'une seule voix pour tous/tes les travailleurs/euses dans toutes les négociations.

La lutte paye

Le SSCC à Lucas, qui reliait tous les sites de la compagnie n'était cependant pas apparu sans de nombreux efforts et luttes. Il avait atteint l'importance qu'il avait grâce à son implication dans les luttes des travailleurs/euses à la base et beaucoup comptaient bien plus sur lui que sur leurs propres syndicats ou représentantEs syndicaux/ales permanentEs. L'un des succès les plus spectaculaires du SSCC fut la grève de Burnley en 1972 quand, en mobilisant le soutien de tous/tes les travailleurs/euses de Lucas, une grève de 13 semaines des travailleurs/euses de Burnley se termina victorieusement en aboutissant à une hausse de salaire 167% plus importante que celle négociée nationalement par les représentantEs syndicaux/ales ! Le SSCC au cours de la grève avait organisé de grandes collectes et des meetings de soutien pour les grévistes et avait appuyé cela par des arrêts de travail stratégiques dans différentes usines qui avaient maximisé les pertes pour la compagnie avec le minimum de pertes de salaire. Les actions de soutien coordonnées par le SSCC furent extrêmement efficace et virent le management finalement capituler malgré sa précédente déclaration comme quoi il ne donnerait pas un centime de plus aux travailleurs/euses.

Après la grève de Burnley, le SSCC fut capable d'obtenir de meilleures payes et conditions de travail pour tous/tes les travailleurs/euses syndiquéEs de Lucas. Les conflits locaux dans la compagnie furent souvent réglés à travers les actions de solidarité coordonnées par le SSCC. Le mangement était incapable de briser l'unité nouvellement fondée et craignait qu'une grande grève, comme celle de Burnley, n'éclate de nouveau.

Des emplois utiles

C'est dans ce contexte que le SSCC en 1976 proposa le plan d'entreprise alternatif au management de Lucas.

Il était le produit de 2 ans de préparation et de débats parmi les travailleurs/euses de Lucas. Tout le monde depuis les ingénieurs syndiqués, jusqu'au technicienNEs de production et aux secrétaires fut impliqué dans son élaboration. Il était basé sur des informations détaillées sur les machines et les équipements que tous les sites de Lucas possédaient, ainsi que sur le type de qualifications existant dans la compagnie. Son objectif central était de détourner les suppressions d'emplois prévus par Lucas en argumentant que la concentration sur les biens et marchés militaires n'était ni le meilleur usage des ressources ni désirable en lui-même. Il défendait l'idée que si Lucas se détournait de la production militaire, la compagnie pourrait s'étendre dans des marchés reposant sur des biens « socialement utiles » où elle avait déjà une certaine expertise et des ventes.

Si cela était fait, il n'y aurait pas besoin de pertes d'emplois. Le plan lui-même fit de considérables recherches de marchés concernant ce qui était nécessité pour remplacer les biens militaires et sur ce que Lucas pouvait vraiment faire. D'après lui Lucas pouvait finalement réduire progressivement sa production militaire, en conservant toute sa force de travail présente. En d'autres termes aucune perte d'emplois n'était envisagée. Bien plus, la production d'équipement de haute technologie comme les machines à dialyse rénale serait beaucoup plus rentable que les missiles Sting Ray pour la société. La force de travail serait bien plus heureuse avec ça du point de vue des emplois et de la qualité du travail.

Fuit par les patrons

Les propriétaires de Lucas et le management n'accordèrent cependant pas une très grande valeur à la fois à la fourniture de travail ou à sa qualité. Quand le plan leur fut présenté ils le fuirent. Ils ressentaient que « leurs travailleurs/euses leur disaient quoi faire » et ils insistèrent sur l'implication de la compagnie dans la production de défense. Les licenciements et la rationalisation allaient continuer.

... Et les leaders syndicaux

Les représentantEs syndicaux/ales permanentEs affirmèrent sans conviction leur soutien au plan, mais ne firent rien pour élargir le soutien à celui-ci parmi les autres syndicalistes. Cela reflétait partiellement leur antagonisme face aux propositions radicales du plan qui allait très au delà des confortables négociations salariales. Mais ils/elles étaient également opposéEs au SSCC qu'ils/elles voyaient comme étant au dessus de sa condition. Ils/elles étaient inquiétEs que l'influence du SSCC, et le nid de frelons qu'il secouait à propos des licenciements et de « l'utilité sociale », puissent se répandre encore plus au delà de leur contrôle que ce n'était déjà le cas. Maintenir le statu quo était également particulièrement important pour eux/elles à ce moment là à cause du pacte signé par les dirigeantEs syndicaux/ales et le gouvernement travailliste qui avait pour objectif d'apprivoiser les revendications des membres des syndicats en échange d'une plus grande consultation des patronNEs syndicaux/ales dans la « politique nationale ».

VenduEs

De manière similaire, le Parti Travailliste, qui formait alors le gouvernement, applaudissait le plan mais passait son temps à l'éviter comme la peste. Cela reflétait toutefois certaines des faiblesses politiques du SSCC, faiblesses que le Parti Travailliste avait complètement retourné contre lui. C'était le gouvernement britannique (avec l'implication active du Parti Travailliste) qui avait soutenu au début Lucas dans son choix de devenir un industriel compétitif de l'armement travaillant pour l'OTAN. Comme tous/tes les « socialistes » au gouvernement, ils/elles avaient promptement oublier leur engagement à aider le mouvement ouvrier.

Action directe

Si c'était l'action directe industrielle qui avait fait du SSCC ce qu'il était et lui avait donné la confiance suffisante pour produire les lignes du plan alternatif d'entreprise, alors c'est la même action directe qui aurait pu le mener plus loin. Que le SSCC n'ait pas compté sur une telle action directe des travailleurs/euses après le rejet de son plan par les patrons de Lucas reflétait des faiblesses majeures. Compter sur le Parti travailliste était une énorme faiblesse car cela présupposait que le Parti Travailliste avait vraiment les intérêts des travailleurs/euses au cœur, ce qui n'était pas le cas. Le Parti Travailliste au gouvernement s'occupait des intérêts de l'État britannique. Il n'allait pas défier le capitalisme – ou ses valeurs – ce que le plan Lucas faisait à la racine. Les travailleurs/euses, comme cela devint clair, pouvaient seulement compter sur eux/elles-mêmes. Si le SSCC avait compté sur cela, ils/elles auraient pu arriver quelque part.

Pour certainEs cette réponse du management n'était pas très surprenante. Mais ces gens étaient la minorité. La masse du SSCC, qui espérait une discussion et quelques rudes négociations fut totalement décontenancée par la réponse. Comme un shop-steward de l'AUEW (il semble, après recherche, que le sigle AUWE signifie Admiralty Underwater Weapons Establishment et désigne une fabrique d'armement sous-marin dépendant de l'amirauté britannique et vraisemblablement liée à la firme Lucas – Note du CATS) le déclara : « Très honnêtement, je pensais que la compagnie l'aurait bien accueilli... qu'elle aurait vu cela comme du syndicalisme constructif... ».

Les profits en premier

Cela aurait pu être constructif si le monde avait été organisé sur d'autres bases – de celles qui valorisent plus le besoin qu'ont les gens d'avoir un travail ayant un sens et qui mettent les besoins sociaux au dessus de la production militaire. Les propriétaires de la compagnie étaient inflexibles sur le fait que ce n'était pas la manière dont les choses devaient se passer. Pour eux/elles le capitalisme était l'ordre du jour et cela signifiait faire passer les profits en premier et par dessus tout. De plus c'était leur droit de « manager » Lucas et de décider où ses ressources devaient être utilisées. Pour eux/elles les 18 000 personnes travaillant à Lucas n'avaient pas leur mot à dire sur ces affaires fondamentales. À la suite du plan Lucas, ils/elles prirent la décision de briser le SSCC et son influence, et comme nous le verrons c'est ce qu'ils/elles firent.

Parti Travailliste

Si le rejet du plan survint telle une surprise pour le SSCC, ses conséquences mirent les membres de celui-ci au pied du mur – que faire après ? Préalablement à cela lorsque le management avait essayé de gagner du temps ou rejeter leurs revendications, ils/elles avaient renvoyé l'affaire devant les travailleurs/euses de la base chez qui l'action industrielle d'une certaine sorte avait été utilisée pour bousculer la compagnie. Mais cette fois-ci cela n'arriva pas. Au lieu de ça le SSCC attira leur attention sur le fait de gagner à leur cause le Parti Travailleiste et représentantEs syndicaux/ales permanentEs. En faisant cela ils/elles passaient de moins en moins de temps en consultation avec la force de travail à Lucas. Les travailleurs/euses là bas qui avaient le plus intérêt à lutter et le plus à gagner du plan devinrent moins informéEs. Même la feuille d'infos régulières éditée antérieurement par le SSCC devint de plus en plus irrégulière, finalement elle cessa complètement de paraître. Lentement l'unité construite auparavant fut amenuisée tandis que les membres du SSCC passaient maintenant une grande quantité de temps à rencontrer les députéEs et ministres travailleistes – négligeant le boulot réel consistant à maintenir leur organisation sur leurs lieux de travail.

Suppressions d'emplois

Tandis que le lobbying auprès des députéEs du Parti Travailleiste et des chefs syndicaux/ales continuait, le management de Lucas avançait avec les licenciements et rationalisations où il le pouvait. Avec le SSCC occupé à faire du lobbying mais ne coordonnant aucune action, l'unité s'affaiblit parmi la force de travail. On laissa différents secteurs se débrouiller tout seuls. Dans cette situation le management avait la haute main et s'en servit. Il y eut quelques victoires locales pour les travailleurs/euses et des emplois furent sauvés. Cela fut gagné principalement à travers l'action industrielle d'une certaine sorte pour forcer l'accomplissement de parties du plan. Mais cette situation était un pauvre remplacement de l'unité et de la force antérieures. Inévitablement lorsque des emplois étaient perdus, des activistes et en particulier certainEs des principaux/ales travailleurs/euses derrière le SSCC en étaient victimes. Une nouvelle fois, comme c'est trop souvent arrivé en Grande-Bretagne, la foi envers le Parti Travailleiste fut une pente glissante aboutissant au fait d'être venduEs et à la défaite. Les travailleurs/euses de Lucas dû aller là où ils/elles le devaient par leurs propres actions et leur propre capacité d'organisation – c'est ça qui aurait pu constituer une marche en avant.

Le Plan alternatif – Qu'est ce que le plan Lucas proposait

Qu'était le plan alternatif de l'entreprise Lucas ? Sur une période de deux ans une série de propositions, qui devint plus tard connue sous le nom de plan Lucas, fut dessinée collectivement à travers l'engagement actif de la plupart des travailleurs/euses dans les 15 différentes usines de l'entreprise Lucas. Son objectif était de détourner Lucas Aerospace, en tant que compagnie, de la production de biens militaires, principalement destinés à l'OTAN (une activité privilégiée qui était intensive du point de vue du capital et qui procurait de hautes marges de profit pour les propriétaires de Lucas), pour l'orienter vers la production de biens socialement utiles (qui était un champ de travail immense, s'appuyant de plus sur les qualifications déjà présentes dans la compagnie Lucas). Un tel changement signifiait la préservation des emplois à Lucas et la satisfaction de certains des besoins les plus pressants de la société. Voici ce qui était proposé :

Équipement médical

- Augmenter la production de machines à dialyses rénales de 40% et étudier le développement d'un modèle portable.

- Construire une unité de « conception pour les handicapéEs », avec le ministère de la Santé, pour étudier des projets comme des systèmes de contrôle des membres artificiels (qui pouvaient utiliser l'expertise de Lucas dans l'ingénierie du contrôle à distance), des aides à la vue pour les gens aveugles, le développement du « Hobcart ». Ce véhicule fut conçu dans les années 1970 par un apprenti de Lucas pour donner une mobilité aux enfants souffrants de spina bifida. Le management de Lucas avait refusé de le développer sur la base du fait qu'il était incompatible avec leur échelle de production

- Fabriquer un système amélioré de respiration artificielle pour les ambulances. Un ancien ingénieur de Lucas, qui était devenu médecin, avait offert d'aider à concevoir et à construire un prototype pour cela, en utilisant un simple échangeur de chaleur et un système de pompage.

Techniques d'énergie alternative

Du fait de la disponibilité limitée de carburants comme le charbon et le pétrole, il fut proposé que Lucas se concentre sur la production d'énergie issue de sources renouvelables et sur le développement de méthodes plus efficaces de conservation de l'énergie issues des sources de carburants. Jusqu'à 60% de l'énergie est perdue avec les formes traditionnelles d'utilisation de celle-ci (moteurs de voitures etc...). De plus cela pouvait fournir une réelle alternative à la production d'énergie nucléaire qui n'est pas sûre et dommageable pour l'environnement.

- Développement et production de pompes à chaleur qui étaient efficaces dans l'utilisation de chaleur gaspillée. De telles pompes à chaleur auraient pu être utilisées dans de nouveaux modèles de logements pour produire un service à très bon marché.
- Développement et production de cellules solaires et de cellules à combustible.
- Développement d'éoliennes. L'expérience de Lucas dans l'aérodynamique pouvait être inestimable.
- Développement d'un kit énergétique flexible, qui pouvait aisément s'ajuster aux situations des gens en permettant la production d'électricité à petite échelle en utilisant des matériaux bruts basiques. De tels instruments pouvaient être inestimables dans les pays sous-développés où la fourniture d'électricité est très faible.

Transport

- Le développement d'un véhicule de transport public par route et rail qui serait léger en utilisant des pneus sur des rails. Un tel système serait meilleur marché, plus sûr à l'usage et plus intégré. Il permettrait que soient fournis des services par rail dans des zones où ils avaient été fermés, etc... Le véhicule route/rail serait capable de voyager principalement sur rails mais aussi d'être converti pour un usage routier quand cela serait nécessaire.
- Une voiture ayant un moteur à combustion interne combinée et une alimentation par batterie, qui pourrait économiser 50% de consommation de fuel tout en réduisant les émissions toxiques des voitures.

Le plan proposait plusieurs autres idées dans les domaines des systèmes de freinage, de la technologie d'exploration sous-marine et des appareils télécommandés.

L'axe du plan Lucas était radical depuis le début. Il posait à la société des questions basiques comme ce qu'était l'usage réel des missiles Sting Ray et des avions de combat de haute technologie. Leur production engloutissait des ressources monétaires et de l'inventivité technique, rendant celles et ceux qui possédaient la compagnie toujours plus riches mais la société alors que la société n'en tirait rien.

Gâchis

Les besoins de base dans la société sont seulement satisfaits de manière inadéquate, comme par exemple les machines à dialyse rénale, dont la pénurie générale dans la société était alors et encore une honte désolante. Lucas, argumentaient ses travailleurs/euses, avait l'expertise pour développer de meilleures unités, plus petites et mobiles que les malades des reins réclamaient. Pourquoi la compagnie ne le faisait pas ?

Encore pire, sous un système qui produit de grandes quantités d'armement, ce n'est pas seulement de l'argent qui est gaspillé mais c'est aussi beaucoup de technologie humaine et d'innovation qui sont également gâchées ou mal utilisées. Prenons la proposition faite par les travailleurs/euses de Lucas que les systèmes sophistiqués de radar utilisés dans les avions de combat modernes servent au développement d'une aide en « vue alternative » pour les aveugles. Une telle chose est aisément dans les capacités humaines mais n'est pas faite ou même développée comme une priorité maintenant.

Sous le capitalisme, les ressources mondiales et la santé sont appropriées pour faire des profits pour les riches. La plupart de l'argent est investi où le profit est le plus élevé. La satisfaction des besoins humains est

toujours une priorité secondaire. Le plan Lucas défiait beaucoup des suppositions du capitalisme : Pourquoi les profits devraient-ils passer avant les gens ? Quelle valeur ont les biens militaires dans un monde avec tant d'autres besoins pressants ? En tant que tel c'était important. Mais, bien plus fondamentalement, cela montrait quelle capacité les travailleurs/euses avait d'articuler leurs priorités et leurs valeurs.

Anarchisme

Pour le futur, cela a montré quel énorme potentiel une société basée sur le socialisme peut avoir. Une telle société, avec une réelle démocratie sur les lieux de travail et la participation de tous et toutes dans l'administration de la société, permettrait à la capacité créative de chaque individu de s'exprimer tandis que les besoins réels sont satisfaits. Mais pour que cela soit atteint, comme les travailleurs/euses de Lucas l'ont appris, le capitalisme et ses priorités doivent être renversées.

Par Kevin Doyle

Basé sur un article d'abord publié par Workers Solidarity à l'été 1988, disponible sur le site du Workers Solidarity Movement : <http://struggle.ws/wsm>