

Texte en anglais trouvé sur le site anar britannique Libcom.org (<http://libcom.org/>), dans sa rubrique « History », sous le titre « The World War II and post-war strike wave ».

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

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

## ***La Seconde Guerre Mondiale et la vague de grèves de l'après-guerre***

**Jeremy Brecher sur les grèves énormes, et souvent non officielles, qui balayèrent les USA pendant et après la Seconde Guerre Mondiale, malgré l'existence d'accords de non grève appliqués par les syndicats.**

Les structures institutionnelles développées dans les années 1930 changeaient les relations entre les travailleurs/euses, les syndicats, les employeurs/euses et le gouvernement. Les grèves durant la Seconde Guerre Mondiale et l'après-guerre partagent certaines, mais absolument pas toutes, les caractéristiques des grèves de masses précédentes.

Avec l'arrivée de la Seconde Guerre Mondiale, la divergence entre les syndicats et la propre action des travailleurs/euses s'approfondit. Quand les États-Unis entrèrent en guerre, les leaders à la fois de l'American Federation of Labor (AFL, Fédération Américaine du Travail, tournée vers le syndicalisme de métier et les secteurs qualifiés) et du Congress of Industrial Organizations (CIO, Congrès des Organisations Industrielles, tourné vers le syndicalisme d'industrie et les secteurs peu qualifiés) promirent qu'il n'y aurait pas de grèves ou de débrayages surprises pour la durée de la guerre.

Ainsi, à un moment où les profits étaient « hauts par rapport à tous les standards » et où une grande demande de main d'œuvre signifiait que « des hauts salaires pouvaient être obtenus... et qu'un court arrêt de travail pouvait produire des résultats immédiats », les syndicats renoncèrent à la principale méthode par laquelle les travailleurs/euses auraient pu tirer parti de la situation. En lieu et place, ils acceptèrent la fonction d'administrer les décisions gouvernementales concernant les lieux de travail, celle de discipliner la force de travail et de préserver la production (1). « Interrompre la production, c'est frapper au cœur même de la nation » (2) proclamait l'AFL. Le CIO annonçait qu'il « redoublerait d'énergie pour promouvoir et planifier une production toujours croissante ». À la radio, Philip Murray du CIO pressait les travailleurs/euses de « Travaillez ! Travaillez ! Travaillez ! Produisez ! Produisez ! Produisez ! » (3).

De manière intéressante, les syndicats et la direction communiste menèrent cette politique au plus loin. Comme *Business Week* le notait :

« Une attitude plus conciliante envers le monde des affaires est apparente dans les syndicats qui suivaient autrefois des politiques intransigeantes. Dans l'ensemble, les organisations impliquées sont celles qui avaient été identifiées comme étant dominées par les communistes... Depuis l'implication de la Russie dans la guerre, la direction dans ces syndicats s'est déplacée d'une position d'extrême gauche à une d'extrême droite dans le mouvement ouvrier américain. Aujourd'hui ils ont peut-être le meilleur taux de non grève de l'ensemble du mouvement ouvrier organisé ; ils sont les défenseurs les plus vigoureux de la coopération entre management et Travail ; ils sont, au sein du Travail, les seuls avocats sérieux du salaire au rendement... En général, les employeurs/euses avec lesquelles ils négocient maintenant bénéficient des relations sociales les plus pacifiques de l'industrie. Les plaintes auprès des officiels syndicaux nationaux amèneront désormais

habituellement tous les appareils disciplinaires de l'organisation à se pencher sur les têtes des leaders locaux/ales incontrôlés (4).

Comme lors de la Première Guerre Mondiale, le gouvernement établit un Bureau National du Travail en temps de Guerre (National War Labor Board) tripartite habilité à imposer des règlements finaux concernant tous les conflits sociaux. À la demande du Président Franklin Roosevelt, le Congrès adopta une Loi de Stabilisation Économique (Economic Stabilization Act), gelant essentiellement les salaires au niveau du 15 septembre 1942. Le Bureau conserva le pouvoir de faire des exceptions dans les cas de mauvaise application et de salaires inférieurs aux standards.

« Nous allons appeler les dirigeants du Travail pour remettre cela (5) à plus tard », déclara dans un entretien le Président du Bureau du Travail en temps de Guerre. « C'est une autre raison pour soutenir les dirigeants du mouvement ouvrier organisé » (6). En échange de l'application de la demande d'absence de grèves, les syndicats étaient soutenus par l'obtention de droits qui aidaient grandement leur croissance, tout en les rendant moins vulnérables pour exercer des pressions sur leur propre base. Le problème des syndicats, comme Joel Seidman le posait dans *American Labor from Defense to Reconversion*, était celui-ci :

« Depuis que le droit de grève avait été suspendu, comment pouvaient-ils produire les rapides améliorations de salaires et de conditions de travail et la prompt résolution des griefs qui permettent de vendre le syndicalisme à celles et ceux qui n'en sont pas membres et de continuer à faire que les membres anciens paient leurs cotisations ? Comment pouvaient-ils coopérer avec la direction pour accroître la production comme l'exigent les nécessités de la guerre si leur temps et leur énergie devaient passer, mois après mois, dans les tâches routinières mais épuisantes consistant à faire signer de nouveaux/elles membres et à conserver les anciens, pour que la force du syndicat soit préservée et sa trésorerie maintenue ? Comment pouvaient-ils construire le type de syndicalisme responsable demandé par la nation en guerre sans le pouvoir offert par une clause de sécurité permettant de discipliner celles et ceux qui violaient le contrat ou enfreignaient les règles du syndicat ? Comment pouvaient-ils se permettre d'être discriminants sur les plaintes, de refuser de gaspiller un temps précieux sur celles ayant peu ou aucune valeur si les travailleurs/euses ainsi offensés étaient libres de quitter le syndicat et de persuader leurs amis de faire la même chose ? Si les dirigeants syndicaux/ales devaient prendre leurs responsabilités dans des conditions de temps de guerre, disaient-ils, ils/elles devaient pouvoir être assurés du fait que le nombre de leurs membres soit élevé et que leur trésorerie soit pleine ? » (7).

Dans la plupart des cas, le Bureau fit face à cette nécessité de « sécurité syndicale » en établissant des dispositions de maintien des adhésions, selon lesquelles aucunE membre ne pouvait quitter le syndicat durant la durée du contrat. Ainsi le syndicat était « sauvegardé contre le rétrécissement du nombre de ses membres et relevé de la nécessité de se revendre chaque mois auprès de ses membres » (8). Le maintien des adhésions « protégeait le syndicat de celles et ceux des nouveaux/elles employés qui ne voulaient pas le rejoindre ou de ces employés anciens qui devenaient mécontents » (9). En rendant les syndicats dépendant du gouvernement en lieu et place de ses membres, on les rendait « responsables ». Comme la décision du Bureau de maintenir les adhésions le posait : Généralement, le maintien d'un nombre d'adhérents syndicaux/ales stable contribue au maintien d'une direction syndicale responsable et d'une discipline syndicale responsable, contribue au respect fidèle du contrat, et fournit une base stable pour la coopération entre le management et le syndicat en vue d'une production plus efficace. Si les dirigeants du syndicat sont responsables et coopératifs/ves, alors les membres irresponsables et non coopératifs/ves ne peuvent échapper à la discipline en quittant le syndicat et ainsi perturber les relations et entraver la production (10).

Le Bureau déclarait également :

Trop souvent les membres des syndicats ne maintiennent pas leurs adhésions parce qu'ils/elles en veulent à la discipline des dirigeants responsables. Des dirigeants syndicaux/ales rivaux/ales mais moins responsables ressentent la force de la tentation pour obtenir et maintenir leur direction en relâchant la discipline, en

refusant de coopérer avec l'entreprise, et parfois en lançant des attaques déloyales et démagogiques contre celle-ci. C'est dans les intérêts du management, ont estimé ces entreprises, de coopérer avec les syndicats pour le maintien de dirigeantEs syndicaux/ales plus stables et responsables (11).

De plus, le Bureau pouvait manier la menace de refuser le maintien des adhésions comme une massue envers tous les syndicats qui ne coopéraient pas. « Même une grève de quelques heures, quand elle était engagée délibérément par un syndicat, était pour le Bureau une preuve d'irresponsabilité suffisante pour lui dénier la protection de la clause du maintien des adhésions » (12). Par exemple, le 19 septembre 1942, le Bureau dénia une clause de sécurité syndicale à un syndicat de l'AFL à la Compagnie General Electric de Buffalo parce qu'il avait fait grève quelques heures en juin.

Les syndicats prospérèrent sous ces conditions. Grâce à certaines mesures, la plus grande hausse des adhésions syndicales dans l'histoire américaine eut lieu durant cette période de collaboration avec le management et le gouvernement. En 1946, 69% des ouvrierEs de production dans les manufactures étaient couvertEs par des accords de négociation collective, ce qui incluait presque tous ceux et celles des plus grandes entreprises (13).

Au début, le pouvoir du gouvernement et des syndicats, combiné avec le soutien général à la guerre, mirent virtuellement fin aux grèves. Le Président du Bureau du Travail en temps de Guerre définit la politique de non-grève du mouvement ouvrier organisé comme un « remarquable succès » (14). Cinq mois après que Pearl Harbor ait été bombardé, il rapporta qu'il n'y avait pas eu une seule grève autorisée et que chaque fois qu'une grève sauvage s'était produite, les représentantEs syndicaux/ales avaient fait tout ce qu'ils/elles pouvaient pour y mettre un terme. À l'exception de séries de grèves victorieuses menées par le syndicat de mineurs United Mine Workers en 1943, les syndicats continuèrent à remplir ce rôle jusqu'à la fin de la guerre.

Face à ce front uni du gouvernement, des employeurs/euses et de leurs propres syndicats, les travailleurs/euses développèrent la technique des grèves rapides, non officielles et indépendantes de la structure du syndicat, et même contre celle-ci, à une échelle bien plus grande que jamais auparavant. Le nombre de telles grèves commença à augmenter à l'été 1942, et en 1944, la dernière année de guerre pleine et entière, il y eut plus de grèves que dans toute autre année antérieure de l'histoire américaine (15), atteignant en moyenne 5,6 jours par travailleurs/euses (16). Jerome Scott et George Homans, deux sociologues d'Harvard spécialistes de l'étude des grèves sauvages, rapportèrent que « les leaders responsables des syndicats étaient aussi faibles que le mangement pour faire face aux « grèves éclairs » [surnommées « quickies »] et que le gouvernement, dans l'ensemble de sa nouvelle machinerie, était presque aussi faible » (17).

Scott et Homans décrivaient une étude détaillée de 118 arrêts de travail dans les usines automobiles de Détroit en décembre 1944 et janvier 1945 : « Quatre grèves... peuvent être attribuées aux salaires et plus spécifiquement sont attribuables à l'organisation syndicale. La plupart des grèves furent des protestations contre la discipline, des protestations contre certaines politiques de l'entreprise, ou des protestations contre le licenciement d'unE ou plusieurs employéEs » (18). Beaucoup de grèves impliquent ces trois aspects. Par exemple, un rapport sur une grève dit : « 7 employés stoppèrent le travail pour protester contre le licenciement d'un employé refusant d'exécuter sa tâche, 5 parmi ces 7 là furent licenciés quand ils refusèrent de retourner au travail, 320 employéEs stoppèrent alors le travail et quittèrent l'usine » (19). « Si l'on ajoute à cela que l'action du syndicat pour faire retourner les hommes au travail n'eut pas de succès et que le Bureau du Travail en temps de Guerre n'y arriva qu'après un certain temps, on peut avoir l'image d'une « grève éclair » caractéristique » concluaient Scott et Homans (20).

Le sens de la solidarité était suffisamment fort et donc ces grèves sauvages s'étendaient souvent sur une large échelle. En février 1944, 6 500 mineurs d'anthracite de Pennsylvanie firent grève pour protester contre le licenciement d'un collègue. 10 000 travailleurs/euses de la Compagnie Briggs Manufacturing à Détroit firent grève une journée pour une diminution dans les horaires de travail. 10 000 travailleurs/euses de la Compagnie Timken Roller Bearing à Canton, dans l'Ohio, firent grève à deux reprises en juin 1944 contre le refus général de l'employeur de résoudre les griefs. En septembre 1944, 20 000 travailleurs/euses firent grève durant deux jours à l'usine Ford Willow Run bomber contre le transfert de travailleurs en violation des règles d'ancienneté (21).

Cette forme de résistance devint une tradition industrielle, à laquelle de nouveaux/elles travailleurs/euses furent initiés. Par exemple, une compagnie mit en place un standard de production élevé concernant une tâche à laquelle beaucoup de travailleurs/euses jeunes et inexpérimentées étaient affectés. Les nouveaux/elles venus s'efforçaient d'atteindre le standard jusqu'à ce qu'un ancien vienne et leur dise qu'ils/elles devaient faire bloc et produire beaucoup moins. La compagnie vint l'ancien et plusieurs des nouveaux/elles travailleurs/euses, les autres répondirent par une grève sauvage dans l'usine (22).

Celles et ceux qui travaillaient ensemble fonctionnaient comme une organisation informelle. Comme Scott et Homans le découvrirent, « Dans presque tous les cas, une grève sauvage présuppose de la communication et un degré d'organisation informelle du groupe. La grève a une sorte de direction, habituellement depuis l'intérieur du groupe, et les dirigeants font une sorte de planification, même si ce n'est que quelques heures ou minutes avant » (23). Beaucoup de représentants syndicaux/ales officiels, au contraire, « acceptaient plus dans l'ensemble les décisions et les politiques du Bureau du Travail en temps de Guerre en relation avec le syndicat que les ressentis des hommes sur les chaînes... Le président de la compagnie pouvait avoir été plus dérouté et irrité qu'un représentant du bureau central du syndicat, appelé pour stopper une grève sauvage » (24).

Dans de nombreux cas, les grèves étaient dirigées contre les décisions du Bureau du Travail en temps de Guerre. Par exemple, en octobre 1943, le syndicat représentant les travailleurs/euses à la compagnie National Malleable and Steel Castings de Cleveland demanda une augmentation de salaires au Bureau. Après neuf mois, le Bureau accorda une augmentation de seulement 2,5 cents par heure, fin juillet, 1 100 travailleurs/euses firent grève contre la décision. De manière similaire, les travailleurs/euses de l'entretien de 20 usines automobiles de la région de Detroit firent grève en octobre 1944, 50 000 d'entre eux/elles cessant le travail, quand leur revendication d'une augmentation de onze cents du salaire horaire resta pendant neuf mois sans réponse de la part du Bureau (25).

Les syndicats et les employeurs/euses travaillaient main dans la main pour supprimer les grèves sauvages. Par exemple, à l'usine Bell Aircraft Corporation de Marietta, Géorgie, les employés du département électrique, des femmes pour la plupart, quittèrent leur travail après le transfert d'un superviseur. Les représentants syndicaux/ales leur ordonnèrent de retourner travailler, mais les ouvrières résistèrent durant six heures. Ensuite elles furent appelées à une rencontre avec le Bureau des relations sociales de l'usine. Les représentants syndicaux/ales leur dirent qu'elles avaient perdu la protection du syndicat lorsqu'elles avaient rompu l'accord de non-grève, alors les représentants de la compagnie remirent des feuilles de licenciements à 70 ouvrières (26). Dans l'entreprise industrielle Akron rubber (caoutchouc), « certaines usines ont connu presque tous les jours des arrêts de travail à propos de griefs d'importance mineure, de mécontentements sur les salaires ». Dans une réponse typique, une semaine, le président du syndicat United Rubber Workers, Sherman H. Dalrymple, expulsa 72 travailleurs/euses, qui fabriquaient des pneus de combat, pour avoir participé à une grève sauvage à la compagnie General Tire and Rubber, et deux travailleurs furent blâmés pour avoir animé une grève à l'usine de pneus Goodyear. Cela revenait à licencier. *Business Week* rapportait que la compagnie fut obligé de se conformer à la clause de maintien des adhésions dans les contrats collectifs du secteur du caoutchouc et de licencier les travailleurs/euses parce qu'ils/elles n'étaient plus membres du

syndicat en bonne et due forme... General et Goodyear doivent notifier les licenciements aux bureaux de recensement locaux appropriés, et le changement dans le statut occupationnel des grévistes peut les amener à être reclassifiés « (27). Quand la section locale d'origine de Dalrymple, la section locale n°5, vota en représailles de l'expulser pour avoir violé les statuts du syndicat, le bureau exécutif du syndicat fit marche arrière et réaffilia tous les grévistes sauvages sauf sept.

Detroit, le centre de la production de défense des USA, était de même le centre du mouvement de grève. Les journaux de Detroit avaient transmis des rapports sur une douzaine de grèves en moyenne par semaine pour les trois premiers mois de 1944. Chez Ford, deux ou trois grèves par semaine était commun. Occasionnellement elles devenaient violentes. Par exemple, une foule de travailleurs/euses maîtrisèrent un gardien d'usine et démolirent le bureau et les dossiers d'un membre de la direction des relations sociales qu'ils/elles cherchaient. Le président de la section syndicale locale de Ford promit de prendre « toutes les mesures nécessaires pour anéantir le tapage dans la section locale 600 ». 26 « meneurs/euses » furent virés et 95 autres eurent des sanctions disciplinaires avec l'approbation tacite des représentantEs de l'UAW (United Automobile Workers). « La mise en œuvre de cette politique dans le cas de Ford fut saluée par les gens du management, qui sentent que seuls quelques exemples de cette sorte sont nécessaires pour remettre les relations sociales à flots » rapporta *Business Week* (28). Quand les membres de la section locale 600 votèrent la grève contre les sanctions, les membres de la direction ajournèrent rapidement la rencontre.

Durant les 44 mois entre Pearl Harbor et le Jour de la Victoire, il y eut 14 471 grèves impliquant 6 774 000 grévistes : plus qu'au cours d'aucune période de longueur comparable dans l'histoire des Etats-Unis (29). Rien qu'en 1944, 369 000 travailleurs sidérurgistes et métallurgistes, 389 000 travailleurs/euses de l'automobile, 363 000 travailleurs/euses d'autres d'équipements de transports et 278 000 mineurs furent impliqués dans des grèves (30).

Dans de nombreux cas, les tactiques de « grèves éclairs » étaient extrêmement efficaces dans l'amélioration des conditions de travail et l'allègement du fardeau de la discipline des compagnies. Les travailleurs/euses s'accordaient virtuellement des vacances supplémentaires autour de Noël et du Nouvel An, organisant des fêtes d'usines illicites et réduisant la production à un filet. Les travailleurs/euses créaient souvent du temps libre pour eux/elles mêmes durant le travail par d'autres moyens. À une occasion, des travailleurs/euses, dans une usine d'aviation, organisèrent une fête « coupe cravates » au milieu des heures de travail, vagabondant dans l'usine, coupant les nœuds de cravates des collègues, des superviseurs et des managers. La tradition de la grève sauvage et l'organisation donnèrent aux travailleurs/euses un contre-pouvoir direct sur les décisions de la direction telles que la vitesse de travail, le nombre de travailleurs/euses par tâches, l'attribution de contremaîtres et l'organisation du travail. Tandis que les effets sont impossibles à mesurer, les représentantEs de l'industrie prétendaient qu'il y avait une baisse de « la productivité du travail » de 20 à 50% durant la période de la guerre (31).

Il n'y a pas de doutes que la plupart des leaders syndicaux/les auraient aimé une continuation des conditions de protection du temps de guerre par le gouvernement et de la coopération avec le management lors de la période d'après-guerre. Les présidents Murray et Green du CIO et de l'AFL signèrent une « Charte de Paix Industrielle » avec Eric Johnston, président de la Chambre de Commerce des USA, en Mars 1945. « C'est la paix industrielle pour la période de l'après-guerre ! » pouvait-on lire sur les gros titres de la première page de *CIO News* (32). Mais c'était surtout une vue de l'esprit. Dès juillet 1944, le *New York Times* reconnaissait « les antagonismes Travail/management qui annonçaient une période d'après-guerre avec de grands bouleversements dans les relations sociales » (33). La question réelle n'était pas tant qu'il n'y ait plus de grève, mais plutôt de savoir si elles seraient contrôlées par les syndicats ou sauvages. *Business Week* trouva beaucoup de gens qui attendaient « de grands nombres de grèves éclairs... Les analystes admettent que les résultats finaux de tels arrêts de travail peuvent être aussi substantiels que ceux des grèves préméditées par de grosses organisations » (34).

Le monde des affaires était déterminé à « restaurer l'efficacité » et augmenter la productivité, dans de nombreux cas tombée en dessous des standards d'avant-guerre, en brisant le contrôle de facto de la production gagné par les travailleurs/euses durant la guerre. À cette fin, les employeurs/euses demandèrent aux syndicats « la sécurité pour les compagnies » contre les grèves sauvages et la reconnaissance du « droit du management à diriger ». Le programme syndical après la guerre était, comme le spécialiste des relations industrielles Clark Kerr le pose, « en grande partie une continuation du statu quo » (35). Les responsables syndicaux/ales fixaient comme étant leur principal objectif le maintien des revenus du temps de guerre. À travers les baisses d'heures supplémentaires et l'abaissement des classifications des travailleurs, les salaires hebdomadaires décreurent de 10% pour les travailleurs/euses non liés à la production de guerre, entre le printemps 1945 et l'hiver 1946 ; les travailleurs/euses de l'industrie de guerre en perdirent 31% (36) et recevaient 11% de revenus de moins par rapport à 1941 (37). Une étude du gouvernement, réalisée en mai 1946, trouva que « dans la plupart des cas, les salaires durant la première phase de la reconversion étaient inadéquats pour le maintien des standards de vie permis par les gains dans l'année précédent l'attaque de Pearl Harbor » (38) Pour compenser ces pertes et rétablir le soutien de la base, les syndicats négocièrent de substantielles augmentations des salaires horaires.

Avec la fin de la guerre, la vague de grèves attendue commença. En septembre 1945, le premier mois complet après la reddition japonaise, le nombre de jours perdus du fait des grèves doubla. Il doubla encore en octobre (39). 43 000 travailleurs/euses du pétrole firent grève dans 20 États le 16 septembre (40). 200 000 mineurs de charbon firent grève le 21 septembre pour soutenir la revendication des employéEs de la supervision en faveur de négociations collectives. 44 000 travailleurs/euses du bois dans le Nord-Ouest, 70 000 routiers du Midwest et 40 000 machinistes à San Francisco et Oakland firent tous et toutes grève. Les dockers de la Côte Est firent grève durant 19 jours, les travailleurs/euses de la production de vitres firent grève durant 102 jours, et les travailleurs/euses du textile de Nouvelle-Angleterre durant 133 jours (41). Ce n'était qu'un prélude aux grandes grèves de 1945 et 1946.

Trois jours après que le Japon se soit rendu, le syndicat United Auto Workers réclama à General Motors une hausse de 30% des salaires, sans hausse des prix, pour maintenir les revenus. La compagnie offrit une augmentation de 10% au vu du coût de la vie et répondit au syndicat que les prix ce n'étaient pas les affaires du syndicat. Le président de l'United Auto Workers, R.J. Thomas, déclara qu'il espérait qu'un accord puisse être atteint « sans un arrêt de travail », mais au début septembre quelques 90 usines automobiles et usines de pièces automobiles autour de Detroit étaient déjà en grève, et le syndicat décida d'ordonner un vote de grève (42). Quand General Motors ne répondit pas à une offre syndicale proposant de régler toutes les questions par arbitrage si la compagnie ouvrait ses livres de compte pour un examen public, 225 000 travailleurs/euses se mirent en grève le 21 novembre.

Les grévistes de l'automobile furent bientôt rejoints par des travailleurs/euses de toute l'industrie. Le 15 janvier 1946, 174 000 électricienNEs firent grève. Le jour d'après, 93 000 travailleurs/euses des abattoirs se mirent en grève. Le 21 janvier, 750 000 travailleurs/euses de l'acier firent grève, la plus grande grève de l'histoire des États-Unis. À l'apogée de ces plus ou moins 250 conflits, 1,6 million de travailleurs/euses étaient en grève (43). Le 1<sup>er</sup> avril, 340 000 mineurs de charbon bitumineux, causant une restriction énergétique dans tout le pays. Une grève nationale dans les chemins de fer, menée par les conducteurs et cheminots, le 23 mai amena « un arrêt presque complet du commerce national » (44).

Les premiers six mois de 1946 marquèrent ce que le Bureau Américain des Statistiques du Travail appela « la période la plus concentrée de conflits entre Travail et management dans l'histoire du pays », avec 2 970 000 travailleurs/euses impliqués dans des grèves commençant à cette période (45). La vague de grève ne fut pas limitée aux travailleurs/euses industrielLES. Les grèves étaient inhabituellement répandues parmi les enseignantEs, les travailleurs/euses municipaux/ales, et les travailleurs/euses des services, et il y avait plus de grèves dans les transports, la communication et les services publics que toute année précédente (46).

À la fin de 1946, 4,6 millions de travailleurs/euses avaient été impliqués dans des grèves, leur longueur moyenne était quatre fois celle de la période de guerre (47). Le gouvernement réagit rapidement pour contenir le mouvement de grève. Comme l'écrivit le président Harry Truman : « Il était clair pour moi qu'était venu le temps de l'action pour le gouvernement » (48). Dans le conflit de l'automobile, il nomma un « Bureau de constatation des faits » et appela les grévistes à retourner au travail en attendant la décision de celui-ci; des Bureaux similaires suivirent dans de nombreuses autres industries. Les constatations du Bureau de la grève à la General Motors, généralement suivies également par les autres Bureaux, recommanda une augmentation des salaires de 19,5%, six cents au dessus de la dernière offre de la firme et un peu plus de la moitié de ce qui était considéré par le syndicat comme nécessaire pour maintenir les revenus du temps de guerre. General Motors refusa d'accepter la recommandation.

Là où les Bureaux de constatation des faits n'étaient pas suffisants pour poser des limites à la vague de grèves, le gouvernement se tourna vers des captures directes, encore autorisées par les pouvoirs de guerre. Le 4 octobre 1945, le président Truman envoya la Marine capturer la moitié des capacités de raffinage des États-Unis, brisant ainsi la grève des travailleurs/euses du pétrole (49). Le 24 janvier 1946, les usines de conditionnement alimentaires furent occupées sur la base que la grève entravait l'effort de guerre, des mois après la fin de la guerre, et ainsi la grève fut brisée. Les chemins de fer nationaux furent réquisitionnés le 17 mai pour décapiter une grève nationale. Les travailleurs/euses se mirent tout de même en grève le 23 mai, et seule la menace du président de réquisitionner les grévistes et d'appeler l'armée pour faire tourner les chemins de fer les contraignit à reprendre le travail. Le 21 mai, le gouvernement réquisitionna les mines de charbon bitumineux, les mineurs continuèrent toutefois la grève, forçant le gouvernement à admettre des revendications inacceptables pour les opérateurs miniers et il dut continuer à contrôler les mines durant de nombreux mois. Le 20 novembre, les mineurs firent de nouveau grève, cette fois-ci directement contre le gouvernement. Celui-ci obtint une injonction contre le syndicat United Mine Workers, et quand les mineurs firent grève malgré tout, le syndicat fut condamné à une amende de 3,5 millions de dollars pour mépris de l'injonction. Comme l'écrivit le président Truman : « Nous utilisâmes les armes que nous avons en main afin de combattre une rébellion contre le gouvernement » (50).

Les syndicats firent peu d'efforts pour combattre l'attaque du gouvernement, malgré leur pouvoir avéré de bloquer virtuellement toute l'économie. À l'exception des mineurs, les travailleurs/euses retournèrent à leur travail lorsque le gouvernement réquisitionna leurs industries, et dans la plupart des cas, ils/elles acceptèrent les recommandations des Bureaux de constatation des faits, même si à travers celles-ci on admettait un déclin des revenus des travailleurs/euses en dessous des niveaux du temps de guerre. En fait, en mars 1947, un an après les grandes grèves, le/la travailleur/euse moyenNE avait moins de pouvoir d'achat qu'en janvier 1945 (51). En mars 1947, les travailleurs/euses de l'automobile et de la sidérurgie gagnaient environ 25% de moins que 2 ans avant (52). Les syndicats n'essayèrent en général même pas de combiner leurs forces, même au sein de l'AFL ou du CIO. Chaque syndicat négociait des accords sans prendre en considération les autres secteurs encore en grève. Ainsi la division de la classe ouvrière, qui avait été à l'origine de tant de critiques sur le syndicalisme de métier, fut reproduite à grande échelle par les nouvelles formes de syndicalisme industriel. Cela contraste avec le haut niveau de solidarité à la base, indiqué non seulement par les grèves nationales de 1946 mais aussi par les grèves générales à Lancaster, en Pennsylvanie; Stamford, dans le Connecticut; Rochester, dans l'État de New York; et Oakland, en Californie.

En réalité, la plupart des dirigeantEs syndicaux/ales auraient tout à fait préféré éviter les grèves de 1946. Ils/elles les conduisirent seulement parce que la base était déterminée à faire grève de toutes façons, et c'est seulement en menant les grèves que les syndicats pouvaient maintenir leur contrôle sur celles-ci. Dans un article de *Collier* largement cité, l'analyste économique Peter F. Drucker signalait que dans les grèves majeures de 1945 et 1946, « ce ne fut pas dans l'ensemble les directions syndicales qui forcèrent les travailleurs/euses à faire grève mais la pression de ces dernierEs qui força à la grève des directions réticentes ; la plupart des leaders savaient très bien qu'ils/elles auraient pu gagner par les négociations autant

que ce qui fut obtenu par la grève. Et encore et encore la base des syndicats refusa de retourner au travail » (53).

L'attitude des hauts représentantEs syndicaux/ales fut incarnée par le préambule du contrat collectif de la compagnie U.S. Steel de 1947, dans lequel les représentantEs de la compagnie affirmèrent qu'ils/elles n'étaient pas anti-syndicalistes et où les responsables syndicaux/ales déclarèrent qu'ils/elles n'étaient pas contre la compagnie mais étaient « sincèrement concernés par les bons intérêts et le bien-être des affaires » (54).

Bien loin de vouloir briser les syndicats, le management des grandes entreprises avait appris comment les utiliser pour contrôler les travailleurs/euses. La demande la plus importante de General Motors lors des négociations de 1946 dans l'automobile était « la responsabilité syndicale en faveur de la production ininterrompue » (55). Les syndicats étaient désireux de poursuivre leur rôle disciplinaire vis à vis de la force de travail. 92% des contrats collectifs en 1945 offraient un arbitrage automatique des griefs (56) et 90% des contrats en 1947 incluaient l'absence de grèves pour la durée du contrat collectif (57). Les actions sauvages de la part des travailleurs/euses fut le résultat prévisible de cette coopération entre syndicats et management. Rien que dans la compagnie U.S. Steel, il y eut 63 grèves non autorisées en 1946 (58).

La guerre entraîna l'intégration de l'économie américaine plus que jamais auparavant. Les conditions affectant les travailleurs/euses en 1946 traversèrent les chaînes industrielles, aboutissant presque à une grève générale de l'industrie au 20<sup>ème</sup> siècle. La capacité potentielle des travailleurs/euses à paralyser pas seulement une compagnie ou une industrie mais le pays entier fut démontrée. Au même moment, même de simples accords salariaux affectaient l'économie entière. Par conséquent le gouvernement s'empara de la fonction de réguler les salaires pour l'ensemble de l'industrie. Dans cette situation, les syndicats jouèrent un rôle essentiel dans la prévention de ce qui aurait été autrement une confrontation générale entre les travailleurs/euses de beaucoup de grandes industries et le gouvernement, soutenant les employeurs/euses. Les syndicats furent incapables de prévenir la vague de grèves de l'après-guerre, mais en en prenant la direction, ils réussirent à la garder sous contrôle. Néanmoins, ils furent incapables de prévenir les grèves sauvages et autres défis directs des travailleurs/euses au contrôle du management.

**Texte originellement tiré de l'excellent livre de Brecher's, Strike!, et repris du site [www.prole.info](http://www.prole.info)**

## **NOTES :**

- 
- 1. Dunlop, John "The Decontrol of Wages and Prices," in Labor in Post war America, ed. Colston F. Warne (Brooklyn: Remsen Press, 1949), p. 4
  - 2. Joel Seidman, American Labor from Defense to Reconversion (Chicago: University of Chicago Press, 1953), pp. 78, 79.
  - 3. Philip Murray, cité in Art Preis, Labor's Giant Step: Twenty Years of the CIO (New York: Pioneer Publishers, 1964), p. 198.
  - 4. "Bridges' Setback," Business Week, March 18, 1944, pp. 83-84.
  - 5. La stabilisation.
  - 6. Davis, cité in Preis, p. 155.
  - 7. Seidman, pp. 91-92.
  - 8. Ibid., p. 62
  - 9. Ibid., p. 94
  - 10. Republic Steel Corporation, War Labor Report 325 (16 juillet 1942): 340-41, cité in Seidman, p. 101.
  - 11. Cité in Preis, p. 155.



- 
- 12. Seidman, p. 105.
  - 13. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 909 (1947): 1.
  - 14. Davis, cité in Seidman, p. 134.
  - 15. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 878 (1946): 3.
  - 16. Ibid.
  - 17. Jerome F. Scott et George C. Homans, "Reflections on Wildcat Strikes," *American Sociology Review* (June 1947): 278.
  - 18. Ibid., p. 280.
  - 19. Ibid.
  - 20. Ibid.
  - 21. *Monthly Labor Review* (Avril 1944): 783; (Août 1944): 357; (Novembre 1944): 1018.
  - 22. Scott et Homans, p.281.
  - 23. Ibid., p. 283.
  - 24. Ibid., p.282.
  - 25. *Wall Street Journal*, 22 août 1944; *Monthly Labor Review* (Avril 1944): 1218.
  - 26. *Business Week*, 25 Novembre 1944, p. 110.
  - 27. *Business Week*, 15 Janvier 1944, p. 88.
  - 28. *Business Week*, 18 Mars 1944, pp. 88-89.
  - 29. Preis, p. 236.
  - 30. *Handbook of Labor Statistics*, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 916 (1947): 137.
  - 31. Bruce R. Morris, "Industrial Relations in the Automobile Industry," in Warne, p. 416.
  - 32. C.I.O. News, 2 Avril 1945, cité in Preis, p. 257.
  - 33. *New York Times*, 30 Juillet 1944.
  - 34. *Business Week*, 16 Décembre 1944, p. 82.
  - 35. Clark Kerr, "Employer Policies in Industrial Relations, 1945 to 1947," in Warne, p. 45.
  - 36. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 876 (1946): 8.
  - 37. Ibid., p.17.
  - 38. Ibid., p. 1.
  - 39. Seidman, p. 221.
  - 40. Preis, pp. 262-63.
  - 41. Ibid.
  - 42. Ibid., p.262.
  - 43. Bureau of Labor Statistics, Bulletin 918 (1947): 8.
  - 44. Seidman, p. 235.
  - 45. Ibid.
  - 46. Ibid., pp. 12-13.
  - 47. Ibid., p. 1.
  - 48. Harry S. Truman, *Memoirs*, vol. 1 (Garden City: Doubleday, 1955), p. 498.
  - 49. Richard B. Johnson, *Government Seizure in Labor Disputes* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1948), p. 106.
  - 50. Truman, p. 504.
  - 51. Morris, p. 416.
  - 52. H.M. Douty, "Review of Basic American Labor Conditions," in Warne, p. 130.
  - 53. Peter F. Drucker, "What to Do About Strikes," *Collier's*, 18 Janvier 1947, p. 12.
  - 54. Frank T. De Vyver, "Collective Bargaining in Steel," in Warne, p. 390.

- 
- 55. Morris, p. 409.
  - 56. Fred H. Joiner, "Developments in Union Agreement," in Warne, pp. 40-41.
  - 57. Ibid., p.35.
  - 58. De Vyver, p. 390.