

Texte en anglais trouvé sur le site anar britannique Libcom.org (<http://libcom.org/>), dans sa rubrique « History », sous le titre « The Stopwatch and the Wooden Shoe: Scientific Management and the Industrial Workers of the World ».

Cette traduction a été réalisée à l'automne 2012. Nous signalons que ce texte n'a pas été traduit directement par le CATS de Caen mais par une personne qui est entré en contact avec nous. C'est cette personne qui a réalisé la traduction que voici. Un grand merci à elle. Elle se reconnaîtra. Le CATS s'est contenté d'effectuer la relecture et d'ajouter quelques notes complémentaires. Le texte a également été féminisé.

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

LE CHRONOMÈTRE ET LE SABOT ¹ : LE MANAGEMENT SCIENTIFIQUE ET LES INDUSTRIAL WORKERS OF THE WORLD

Un article de Mike Davis sur le développement des techniques de management Tayloristes pour briser la solidarité des travailleurs/euses et la réponse du syndicat révolutionnaire Industrial Workers of the World (IWW, Travailleurs Industriels du Monde, syndicat fondé en 1905 - NDT).

Taylor et « l'art de la sudation »

Le père fondateur du management moderne dans l'industrie pensait que la « limitation de la production » volontaire ou la « fainéantise » avait toujours été le péché originel de la classe ouvrière. « La fainéantise naturelle de l'homme est importante » écrivait Frederick W. Taylor, « mais le plus grand mal dont souffrent les ouvriers et les employeurs est la fainéantise systématique qui est presque universelle » (1). La croisade de toute une vie de Taylor contre l'ouvrierE « autonome et inefficace » était la cristallisation de ses expériences personnelles en tant que contremaître à la *Midvale Steel Compagny* à Philadelphie. Pendant trois ans, il a mené une croisade acharnée contre les machinistes et les travailleurs qu'il accusait de réduire collectivement la production. Il réussit finalement à briser la cohésion de groupe des travailleurs et à réduire « la fainéantise » après des amendes et des licenciements impitoyables. Cette victoire à la Pyrrhus prit « trois ans de travail difficile, odieux, et méprisables... à essayer de guider mes amis à faire un travail correct ». Cela convainquit Taylor que la répression seule était une base inappropriée pour le contrôle managérial sur les conditions de production (2).

Après plusieurs années d'expérimentation dans l'industrie de l'acier et des ateliers d'outilleurs/ajusteurs, et avec l'aide occasionnelle de leaders clés de l'industrie comme *Bethlehem Steel* et d'autres grandes entreprises, Taylor systématisa ses idées dans une série de livres. De ses multiples travaux, son ouvrage *The Principles of Scientific Management* (Les principes du management scientifique) – ouvrage écrit sans pincettes – a été le plus efficace pour diffuser ses idées. Il fut, au final, traduit dans une douzaine de langues et devint la bible des « hommes efficaces » à travers le monde. Dans ce livre, Taylor proposait des solutions efficaces au problème de la limitation intentionnelle de la production et de la fainéantise au travail.

¹ Le sabot était un symbole anarchiste au XIX^e et au début du XX^e siècles, bien que son utilisation ait progressivement disparu depuis. Toutes les notes de bas de page sont du traducteur ou du CATS. Toutes les notes de fin sont de l'article original - NDT.

Le fondement traditionnel de la fainéantise au travail, expliquait-il, était le degré de contrôle exercé par les travailleurs/euses qualifiéEs grâce à leur maîtrise du processus de production. L'exclusivisme du métier, maintenue par le contrôle de l'entrée dans la force de travail et la monopolisation des compétences presque comme une forme artisanale de propriété intellectuelle, empêchait les forces du libre marché d'opérer et de s'appliquer à l'échelle des salaires et à l'emploi (3).

De plus, Taylor était conscient que la soumission des employéEs à la nouvelle discipline de la chaîne d'assemblage ne résoudrait pas automatiquement les problèmes mentionnés ci-dessus tant qu'une minorité du personnel conserverait le droit de définir ce qu'est une « journée de travail honnête ». Il insista sur le fait que la condition *sine qua non* pour donner tout pouvoir au management était que celui-ci devait s'approprier l'intégralité des secrets de métier et traditions des ouvrierEs qualifiéEs. Les techniques d'étude de temps et de mouvement développées par Taylor (puis perfectionnées par d'autres) étaient des méthodes précises pour analyser les compétences des ouvrierEs qualifiéEs requises par le processus de production. Ces études « scientifiques » menées par ces nouvelles saletés d'ingénieurs de production et de dévots de Taylor devinrent le standard pour miner l'autonomie du travail qualifié. La connaissance du processus de production serait monopolisée par le management tandis que les tâches qualifiées seraient divisées en activités plus simples et compatibles.

Les ouvrierEs qualifiéEs prirent immédiatement conscience de la double menace de l'organisation scientifique du travail : la perte de contrôle sur le métier et la polarisation radicale entre travail manuel et intellectuel. En 1916, un leader du syndicat des Mouleurs analysa avec perspicacité la situation en voie de dégradation des ouvrierEs qualifiéEs américainEs:

« Le grand atout du travailleur est son savoir-faire. Le plus grand coup qui pourrait être porté au syndicalisme et aux travailleurs organisés serait de séparer la compétence et le savoir-faire. Récemment cette séparation entre compétence et savoir-faire s'est réalisée dans des domaines toujours plus nombreux et de plus en plus vite. Ce processus se reconnaît à l'introduction de machines et à la standardisation des outils, matières premières, produits, et processus, qui rendent la production à grande échelle possible. *La seconde forme, plus insidieuse et plus dangereuse que la première*, est le regroupement systématique de toute ces compétences éparpillées dans les mains du patron. Celui-ci les redistribue ensuite sous la forme d'instructions minutées, en donnant à chaque travailleur uniquement la quantité d'information nécessaire à la réalisation mécanique d'une tâche chronométrée. Ce processus, c'est évident, sépare la compétence et le savoir-faire, même lorsque ceux-ci sont étroitement liés. Une fois ce processus réalisé, le travailleur n'est absolument plus un ouvrier qualifié mais une marionnette animée par le management (c'est moi qui souligne). » (4).

L'organisation scientifique du travail a en même temps exigé la déqualification de l'aristocratie ouvrière et causé un nouvel esclavage pour le personnel non qualifié. Taylor se rendit compte que même les groupes de travailleurs/euses de base, inorganiséEs, et sans qualification particulière, étaient capables de convertir leur solidarité de groupe de travail en un frein efficace à l'augmentation de la production. Le management, soutenait-il, devait avoir pour objectif de briser cette solidarité au sein des groupes d'ouvrierEs, qualifiéEs ou non.

Le management a toujours su que, même en l'absence d'un syndicat, le groupe de travail basique (défini par des tâches ou des compétences communes, ou au sein d'un département de l'entreprise) est un contrepoids naturel à l'autorité du management et la base d'une action collective à l'encontre de celui-ci. Les collègues de tous les jours forment une unité sociale pour le/la travailleur/euse individuelLE presque aussi intime et aussi forte que la famille. C'est l'atome de l'organisation de classe et la graine à partir de laquelle les grandes actions collectives de la classe ouvrière se sont toujours développées (5). Avant Taylor, cependant, il n'y avait pas de stratégie pratique pour éviter la cristallisation de ces groupes dans lesquels les travailleurs/euses dépendent les unEs des autres et coopèrent pour résister à l'autorité du management. Pour éviter que ces

groupes n'évoluent en « contre-organisations », Taylor proposa la judicieuse combinaison de la carotte et du bâton. Premièrement, les travailleurs/euses les plus militantEs - les leaders naturelLEs - étaient viréEs ou écopiaient d'amendes élevées pour la plus petite infraction aux nouvelles règles. Deuxièmement, les postes étaient dilués, redéfinis, et « individualisés » (c'est-à-dire fragmentés et mis à la chaîne) de la manière la plus aboutie techniquement possible. Enfin des objectifs en quantité ou en temps furent introduits pour stimuler la compétition et l'émergence d'une nouvelle pseudo aristocratie « d'ouvrierEs de premier rang » travaillant de 200 à 400% au dessus des nouvelles normes (6). Ainsi, à partir de l'ancien mélange de travail qualifié et non-qualifié, Taylor créa l'archétype du/de la travailleur/euse du futur : unE opérateur/rice semi-qualifiéE avec la discipline et la sensibilité d'un robot. Taylor adorait expliquer que les travailleurs/euses devaient être choisiEs sur la même base « logique » en vertu de laquelle différents animaux réalisent différentes tâches. Les ouvrierEs étaient naturellement répartiEs entre mules chétives, chevaux classiques, et chevaux de trait super résistants (7).

Taylor expliquait que la coopération voulait dire que, plus tard, les travailleurs/euses « feraient rapidement ce qu'on leur demanderait, sans poser de questions ni faire aucune suggestion » (8). L'interdépendance entre travailleurs/euses - qui s'exprimait précédemment par un travail d'équipe consciemment coopératif - serait remplacée par une liste d'instructions détaillées préparée par le management pour orchestrer la force de travail sans avoir besoin de la moindre initiative remontant depuis le bas. Taylor recommanda également aux contremaîtres de réduire la socialisation des ouvrierEs durant le travail en les supervisant constamment et en ayant une fréquence de rotation élevée. En principe, les seules relations possibles dans une usine Taylorisée sont les chaînes de commandement qui subordonnent les travailleurs/euses aux volontés du management.

En conséquence, le cœur même de l'organisation scientifique du travail n'est pas l'efficacité, c'est le pouvoir. Comme beaucoup d'autres aspects de l'ère progressiste, c'était une attaque antirévolutionnaire contre le pouvoir potentiel de la classe ouvrière de s'organiser elle-même et de transformer la société. Les fondements du taylorisme ont été introduits dans les principales industries manufacturières des États-Unis juste avant la participation des américainEs à la première Guerre Mondiale. Les capitalistes industriels étaient déterminés à installer le règne du « talon de fer »² dans leurs usines, laminoirs et mines. Taylor offrait des principes cohérents et une idéologie structurée aux managers/euses qui cherchaient une stratégie pour gérer les relations professionnelles à une époque où des objectifs de production de plus en plus élevés étaient demandés par les capitalistes. L'organisation scientifique du travail fournit aux États-Unis un avantage inestimable au sein du marché mondial. La production américaine était reconnue comme la plus intensive, avec des conditions de travail qui scandalisèrent les observateurs/rices du mouvement ouvrier européen (9). Comme Antonio Gramsci l'écrivait dans un de ses « Carnets de prison », le taylorisme aux États-Unis représentait « le plus grand effort en date pour créer, avec une vitesse sans précédent et avec un objectif plus précis qu'il ne l'avait jamais été, un nouveau type d'ouvrier et d'homme. Taylor exprime en réalité, avec un cynisme brutal, l'objectif de la société américaine » (10).

Révolution dans le mouvement ouvrier

Beaucoup de choses ont été écrites à propos de la réponse de la Fédération Américaine du Travail (AFL³) au taylorisme, à la fois sur sa forte opposition initiale puis sur son acceptation (ou capitulation) (11). Cependant, la réponse au Taylorisme parmi les travailleurs/euses immigréEs ou non-qualifiéEs n'a été étudiée que

² Le « talon de fer » (*The Iron Heel*) est un roman de Jack London dans lequel une révolution socialiste est matée par une alliance entre capitalistes et leaders syndicaux. Ces derniers utilisent les dernières découvertes scientifiques pour rationaliser et standardiser la répression impitoyable qu'ils mènent contre les révoltéEs - NDT.

³ L'AFL (American Federation of Labor) était un syndicat américain fondé en 1886, basé sur le métier et les ouvrierEs qualifiéEs - NDT.

récemment. De plus, la réaction radicale des syndicalistes des IWW est très peu connue. Bien que les wobblies (surnom donné aux membres des IWW – Note du CATS) aient reçu une grande attention ces dix dernières années (cet article a été publié en 1975 – NDT), ils/elles n'ont pas eu la considération qu'ils/elles méritaient. Contrairement à l'AFL qui a défendu - de manière obtuse - certains privilèges spécifiques des ouvrierEs qualifiéEs, les IWW ont essayé de développer depuis la base une rébellion contre la rationalisation de Taylor et l'accélération des cadences. En fait, ils/elles ont été un cas unique parmi les organisations ouvrières américaines, à quelque moment que ce soit, du fait de leur défense d'un plan concret en faveur du contrôle ouvrier.

Rien n'illustre mieux la spécificité des IWW que leur rôle dans la série de grèves de masses lancées par les ouvrierEs des entreprises de l'Est des États-Unis. Ces grèves commencèrent à McKees Rocks (Pennsylvanie) en 1909 et finirent au sein des entreprises automobiles de Détroit (Michigan) en 1913. Les historienNEs n'ont pas encore replacé ces grèves dans une perspective correcte. Même Jeremy Brecher, qui a étudié dans son récent ouvrage *STRIKE!* (Grève!) le rôle central de la spontanéité des masses dans l'histoire du mouvement ouvrier américain, ignore presque l'intégralité de cette période de lutte de classes qui inclut des grèves majeures à McKees Rocks, East Hammond, New Castle, Passaic, Paterson, Akron, et Détroit. Les IWW ont joué un rôle crucial dans toutes ces grèves. Ces luttes ont marqué, avec la mobilisation simultanée des travailleurs/euses du textile, dirigée par les socialistes, à New York et ailleurs, l'arrivée de la majorité invisible des ouvrierEs industrielLEs dans un conflit de classe ouvert. Le travail non qualifié a longtemps été considéré comme impossible à organiser du fait des divisions ethniques, du racisme, de l'hostilité des ouvrierEs qualifiéEs d'origine américaine, du vivier inépuisable de nouveaux/elles immigrantEs, et de l'appareil managérial sans précédent d'espionNEs, de policierEs, et de mouchardEs. C'est pourquoi, cet éveil soudain et dramatique des ouvrierEs semi-qualifiéEs, mépriséEs et ignoréEs par les syndicats, a été, selon les termes de William English Walling, « rien de moins qu'une révolution dans le mouvement ouvrier » (12).

Il est particulièrement significatif que l'épicentre de ces grèves ait été situé dans des industries rationalisées par l'organisation scientifique du travail et l'application de techniques de production à très grande échelle. Une étude des conditions de travail et des réclamations dans les sites en grève mettait en exergue comment les tactiques du taylorisme (prise en compte du temps, organisation des tâches, paiements à la pièce) ont invariablement abouti à une extrême atomisation des tâches, à une augmentation des cadences, et à une baisse des salaires.

À McKees Rocks, par exemple, où un ouvrier était tué presque chaque jour dans un accident du travail, le conglomérat de l'acier *Pressed Car Company* avait été pionnier dans les techniques de rationalisation et d'efficacité à tout prix : avant de réduire les salaires en 1907, le président Frank Hoffstot avait déjà introduit une nouvelle méthode de production par ligne d'assemblage qui accélérât le rythme du travail grâce à un système de salaire à la pièce. Au même moment, il créa une technique où les salaires de tout un groupe d'ouvriers pouvaient être réduits si un seul membre du groupe ralentissait la production. Ce nouveau système de production pénalisait également les ouvriers si l'entreprise ne réparait pas les machines suffisamment vite, et pour les interruptions causées par les instructions vagues données par les superviseurs du site. Bien que forcés à travailler à un rythme soutenu pour atteindre les objectifs de production du groupe, les hommes de la ligne d'assemblage ne savaient jamais quelle fréquence de production de pièces ils atteignaient, et au final, ils trouvaient leur paye hebdomadaire bien inférieure à leurs attentes (13).

En résumant les conditions de travail qui menèrent à la grande grève de 1909, l'étude de John Ingham sur McKees Rocks conclut que « c'était cette rigoureuse, mais logique, extension des idées du management scientifique qui mena directement aux grèves de 1909 à McKees Rocks » (14).

De même, la grève de Lawrence fut causée par un système sophistiqué soigneusement étudié pour forcer une augmentation de la production et une réduction de salaires accompagnant le passage à la semaine de 54

heures pour les femmes et les enfants. Chez Paterson, les ouvrierEs de la soie furent amenés à une rébellion désespérée par la mise en place du système de métiers à tisser multiples. Ce système d'augmentation de la production, particulièrement éreintant, rendait les tisseurs/ses responsables d'un nombre de métiers à tisser multiplié par deux. Dans l'industrie du caoutchouc Akron, l'analyse par Philip Foner du soulèvement de 1913 montre que « les conditions de travail des ouvriers rendaient la crise inévitable. Les techniques d'augmentation de la vitesse de production étaient employées à tous les étages de cette industrie. Un employé équipé d'un chronomètre, et formé aux techniques Tayloriennes, choisissait les ouvriers les plus rapides pour une batterie de tests. Ensuite les salaires de tout le département concerné étaient conditionnés par le rythme de production des ouvriers les plus rapides ». Plus tard, lors du témoignage devant la commission du sénat chargée d'étudier la grève, « les grévistes parlèrent du système inhumain à la Taylor mis en place pour augmenter la vitesse de production. Même les employeurs, dans leur dépositions, se vantèrent du fait que ce système avait permis "une augmentation de la production de 40% avec le même nombre d'hommes" » (15).

Au sein de l'industrie automobile, en 1913, tout le monde ne parlait que de l'efficacité. Les entreprises fonctionnant encore artisanalement (une voiture assemblée à la fois) furent rapidement supplantées, et Henry Ford était occupé à intégrer les idées de Taylor dans un modèle encore plus ambitieux d'exploitation scientifique du travail. Dans ses usines et celles de Studebaker, les premiers syndicalistes des IWW furent confrontés au « meilleur des mondes » créé par les capitalistes les plus en vue. Comme Foner le note :

« La mécanisation régulière de l'industrie réduisit le nombre des travailleurs qualifiés à une minorité. L'immense majorité des ouvriers de l'industrie automobile devinrent juste de simples opérateurs sur machine dont le travail pouvait être appris en quelques heures. C'était le secteur où le processus de production était le plus atomisé et le plus spécialisé et où la vitesse de production était la plus grande. Des meneurs d'allure, sous la direction des « rois de la vitesse » comme les appelaient les ouvriers, chronomètre en main, minutaient la moindre tâche des ouvriers. De cette manière, chaque tâche avait un standard selon lequel elle devait être réalisée. Si un ouvrier n'arrivait pas à atteindre ce standard, il était renvoyé » (16).

Deux ans avant l'implication des IWW dans les grèves de l'industrie automobile, l'*Industrial Worker* (la principale publication des IWW – NDT) imprima un appel à l'aide émanant d'*Only a Muff* (surnom signifiant littéralement « Seulement une minette » - Note du CATS) où une étude ergonomique avait forcé l'augmentation de la production de 150 à 225 pièces par personne et par jour. Cet ouvrier automobile inconnu expliquait au lectorat des IWW comment les ouvriers de son département se préparaient à réduire la production et à refuser d'être en compétition les uns avec les autres pour atteindre des objectifs d'efficacité conditionnant leurs salaires. Il ajoutait, cependant, « Bien sûr, nous ne pouvons nous battre seuls. S'ils insistent sur l'application de ce nouveau système, nous devons soit l'accepter, la queue entre les jambes, soit démissionner. Laissons certains de ces combattants de la libre parole⁴ venir ici et faire le boulot! » (17).

L'organisation scientifique du travail ne garantissait pas - comme Taylor aimait le prétendre - que les ouvrierEs « considéraient leur employeur comme leur meilleur ami au monde » (18). Au contraire, c'était le germe d'une lutte des classes à une échelle épique. De plus, au sein des événements de 1909 à 1914, quand la crise de 1907 interrompit soudainement la croissance fulgurante de l'économie, le taylorisme était une réelle menace pour la classe ouvrière : malgré les variations économiques importantes et l'état chaotique du marché du travail, la taylorisation contribua à augmenter la production sans que la grille de salaire ne retrouve son niveau d'avant 1907. La taylorisation retarda également la récupération de l'emploi par rapport aux niveaux de la dépression (18).

⁴ Cette expression désigne les wobblies qui menèrent de nombreuses campagnes pour la liberté de parole dans des villes qui avaient interdit les prises de parole publiques pour les empêcher de faire connaître leurs idées et leur organisation – Note du CATS.

Pendant cette période, la Fédération Américaine du Travail (AFL) subit une cuisante défaite dans les bastions qui lui restaient au sein de l'industrie lourde (en particulier dans l'industrie de l'acier). Mais pour la masse des travailleurs/euses semi-qualifiéEs, que l'AFL ne représentait en aucune manière, le destin des syndicats des travailleurs/euses qualifiéEs n'avait aucun intérêt. InconnuEs des leaders de l'AFL et des autres observateurs/rices, qui étaient aveugléEs par des stéréotypes chauvins sur les « nouveaux/elles immigrantEs », des leaders issus de la base allaient émerger du milieu des ouvrierEs semi-qualifiéEs.

Le prolétariat d'usine immigré pouvait être aussi uni que divisé par la diversité de ses composantes culturelles. Les traditions natives de révolution et de lutte avaient été amenées sur le sol américain avec la conscience restreinte du shtetchl⁵ ou des anciens villages. Les taux élevés d'immigration et de turnover au travail rendirent toute forme d'organisation difficile (20) mais ces tendances produisirent aussi un brassage d'idées et d'expériences sans précédent au sein du mouvement ouvrier américain. Les mouvements d'allers-retours de travailleurs/euses étrangerEs dans l'immédiat avant-guerre, à une époque de révoltes ouvrières au niveau mondial, ouvrirent temporairement l'Amérique à la diffusion d'idées et d'expériences très variées, issues de l'ampleur des mouvements révolutionnaires européens. Il y avait peu de travailleurs/euses immigréEs ayant le bagage militant d'un employé de Singer nommé James Connolly⁶, récemment arrivé d'Irlande ou de l'ouvrier métallurgiste sans nom dont parle William Trautman et qui avait mené le soulèvement de Moscou pendant la révolution de 1905, mais ils n'étaient pas uniques.

Les IWW avait une fascination particulière pour les travailleurs/euses immigréEs les plus compétentEs, et leurs expériences furent un important réservoir à idées et tactiques pour l'organisation. La lente gestation des IWW avant fin 1909 dissimulait le fait que ses membres avaient déjà des groupes semi-organisés à Lawrence et à Paterson qui aidaient à créer une base militante. Huit années d'effervescence militante des wobblies avaient précédé la grande grève de 1913 à Paterson. La section locale des IWW à Lawrence avait lancé une série de débrayages et de grèves sauvages pour protester contre les augmentations du rythme de production pendant l'été 1911 (21).

À McKees Rocks, l'existence d'un noyau révolutionnaire parmi les fabricants d'automobiles avait été révélée lors de la création d'un « Comité inconnu » d'immigrantEs. Ce comité, qui incluait trois wobblies, prit les rênes de la grève de 1909 à la suite des « six grands » qui étaient uniquement des travailleurs qualifiés américains. Ce « comité de la base » incluait des militants vétérans, qui au total avaient participé à des grèves dans plus de neuf pays différents (dont la révolution russe de 1905). Selon Foner :

« Ce comité prit calmement en charge l'organisation de la grève, prépara les tactiques pour la bataille, et mit en œuvre des stratégies de grève, qui, bien qu'utilisées souvent en Europe, étaient nouvelles pour le mouvement ouvrier américain. Ces stratégies influencèrent l'organisation des grèves menées par des ouvriers nés à l'étranger pendant de nombreuses années. Parmi les grévistes de McKees Rocks, le comité était connu sous le nom de "Kerntuppen", un terme dérivé du système militaire allemand où il désignait "un groupe choisi d'hommes sans peur et surentraînés, en qui on pouvait avoir confiance dans n'importe quelle situation". » (22).

⁵ L'orthographe du texte original a été conservée même si elle paraît incorrecte. Il semble qu'il s'agisse ici du mot yiddish « shtetel » qui désigne avant 1945 un village ou une bourgade à population juive en Europe de l'Est. Ces communautés villageoises juives et leurs populations disparurent du fait de la politique d'extermination nazie durant la seconde Guerre Mondiale – Note du CATS.

⁶ James Connolly devint une des principales figures du mouvement syndical, socialiste et républicain irlandais. Il joua un rôle important dans la grande grève de 1913 à Dublin contre le lock-out anti-syndical du patronat. Il fut un des chefs de l'Irish Citizen Army, l'Armée des Citoyens Irlandais, une milice syndicale républicaine. Il fut exécuté par l'armée britannique après l'insurrection de Pâques 1916 dont il fut un des commandants – Note du CATS.

Les IWW soutenait ces petites structures industrielles grâce à des organisateurs/rices à temps plein et expérimentés, comme les italiens Arturo Giovannitti et Joseph Ettor, le jeune républicain irlandais James Connolly, ainsi que des américains reconnus comme « Big Bill » Haywood⁶ et Elizabeth Gurley Flynn. À la fois fins connaisseurs/euses de l'histoire du mouvement ouvrier américain et n'hésitant pas à emprunter au répertoire syndical et militant international, les wobblies étaient particulièrement doués pour transformer les faiblesses des grévistes immigrés en forces. La solidarité ethnique, qui divisait si souvent les travailleurs/euses par origine, devint source d'unité quand les grèves furent organisées de manière radicalement démocratique avec des comités strictement représentatifs qui pouvaient être révoqués. Les brochures, discours, et chansons étaient écrits dans toutes les langues, tandis que dans chaque grève n'importe quel parallèle possible avec des luttes historiques de divers pays européens était trouvé.

Tandis que la solidarité et l'internationalisme que les wobblies s'efforçaient de promouvoir au sein de chaque grève étaient importants, les membres des IWW fonctionnaient également comme courroie de transmission entre les différentes grèves. Les grands soulèvements dans les industries de l'acier et du textile contribuèrent particulièrement à fournir une base pour organiser des syndicats industriels de masse. McKees Rocks, par exemple, servit de catalyseur aux grèves dans l'intégralité de l'industrie automobile et du rail, ce qui permit aux IWW d'avoir temporairement des ancrages locaux dans tous les grands complexes industriels (Hammond, Woods Run, Pullman, Hegewisch, et Lyndera). Peu après, les grèves à Lawrence et Paterson transformèrent le Syndicat Industriel des Travailleurs du Textile (affilié aux IWW) en un grand mouvement comprenant plusieurs milliers d'ouvriers (23).

Les ondes de choc de ces gigantesques grèves se répercutèrent dans les industries de l'Est des États-Unis et dans des douzaines de petites grèves influencées par les IWW à la même époque. Pendant sa tournée en Pennsylvanie et dans l'Ohio en 1913, le secrétaire général des IWW George Speed découvrit que la lutte des classes était partout. Pendant plusieurs mois hyperactifs lors de la grève chez Akron Caoutchouc, il mit en place des syndicats locaux et prit contact avec des grévistes représentant tous les métiers: métallurgistes, cheminots, fabricants de matériel électrique, coiffeurs/euses, ouvriers de chantiers, employés de magasins, raffineurs de sucre, fabricants de verrous, cordonniers, tailleurs, fabricants de meubles, fabricants de câbles, ouvriers des usines d'allumettes, et réparateurs de wagons (24). Les comptes-rendus des congrès de 1911 et de 1913 des IWW montrent une implantation en pleine expansion dans les complexes industriels de l'Est des États-Unis (25).

Il est bien connu que les IWW échouèrent à conserver un grand nombre d'ouvriers de l'Est dans leurs rangs. Ainsi, entre avril et août 1911, 70 nouvelles sections se créaient, mais 48 anciennes sections arrêtaient leurs activités, par exemple par « manque d'intérêt ». Cependant, il faut noter que l'AFL rencontrait aussi des difficultés importantes. L'AFL souffrit de l'écrasement de l'*Amalgamated*⁷ par l'industrie de l'acier et ne fit rien ou presque pour soutenir la grève longue de deux ans des cheminots des lignes Harriman⁸ qui s'organisèrent pour refuser la mise en place de l'organisation scientifique du travail. Étant donné les difficultés du mouvement ouvrier en général, il est erroné de voir dans cette période un échec des IWW à construire une organisation pérenne. Les révoltes entre 1909 et 1913 formèrent à la base une large avant-garde pour la période encore plus intense de lutte qui alla de 1916 à 1922.

Les membres des IWW reconnurent que la classe ouvrière ne pouvait s'organiser d'un coup. Au lieu de cela ils/elles voyaient le besoin de forger une « culture » de la lutte chez les ouvriers immigrés et celui de la création d'un laboratoire pour tester les tactiques de la lutte de classe. Ces années là virent un intense débat

⁷ Il s'agit de l'*Amalgamated Association of Iron and Steel Workers*, syndicat des travailleurs du fer et de l'acier liée à l'AFL - Note du CATS.

⁸ Ce conglomérat, dirigé par Edward Henry Harriman, regroupait plusieurs compagnies ferroviaires - NDT.

sur la stratégie industrielle au sein des IWW et entre leurs partisanEs et le reste de la gauche américaine. Après avoir montré que certaines des grèves précédents la première Guerre Mondiale avaient été en partie causées par l'organisation scientifique du travail, il est temps d'étudier la pratique célèbre, quoique énigmatique et controversée, du sabotage et sa relation avec les pratiques des IWW dans les usines Taylorisées.

Les IWW se mettent à la guerre de guérilla

Dans sa grande étude de la *Régulation et Réduction de la Production* de 1904 pour le ministre du travail, John Commons remarqua que « nulle part la réduction de la production ne se substitue à la grève aux États-Unis » (26). Cependant, huit ans plus tard, l'*Industrial Worker* régalaît chaque semaine ses lecteurs/rices d'exemples réussis de sabotage et le parti socialiste excluait le leader des IWW « Big Bill » Haywood de son Comité Exécutif pour avoir soutenu le sabotage.

La « célèbre controverse » d'Haywood naquit lors d'un discours qu'il donna devant une foule énorme réunie au syndicat des tonneliers de New York en 1911. À cette occasion, il déclara « Je ne connais rien de faisable qui procure autant de satisfaction pour vous et autant d'énervement pour le patron qu'un petit sabotage au bon endroit et au bon moment. Trouvez ce que je veux dire. Cela ne vous fera aucun mal et ça mènera la vie difficile au patron » (27). Son discours sans restrictions accéléra la création d'une clause anti-sabotage dans les statuts du Parti Socialiste, le bien connu article II (section 6) qui força Haywood et plusieurs milliers de socialistes de la gauche du parti à l'exode. Cela acheva la polarisation du mouvement ouvrier radical entre des ailes de gauche et de droite amèrement hostiles.

La controverse du sabotage marqua un réel tournant à la fois dans l'histoire du Parti Socialiste et dans le mouvement ouvrier. Le réel contenu politique de ce débat reste vague. Les historienNEs ont tendance à s'accorder sur le fait que le sabotage était une preuve de l'engouement indélébile des IWW pour le syndicalisme européen. Philipp Foner, un historien « vieille gauche », dont le volume sur les IWW demeure l'ouvrage le plus soigneusement travaillé sur la « période héroïque » des wobblies, est fermement convaincu que le sabotage est « une doctrine que les IWW ont directement emprunté aux syndicalistes français » (28). Melvyn Dubofsky retrace également les origines parisiennes du sabotage et prétend que ce dernier devint particulièrement attractif aux yeux des travailleurs/euses américainEs coincéEs dans ce qu'il appelle (en référence à Oscar Lewis) la « culture de la pauvreté » (29). Même Fred Thompson, le bourru « historien maison » des IWW, considère que le sabotage ne fut pas employé dans les luttes menées par les IWW : c'était uniquement un terme oratoire exotique utilisé dans les bas fonds ou sur les boîtes à savons d'Union Square⁹.

Les orateurs/rices d'Union Square remarquèrent que le sabotage intéressait les auditeurs/rices. Comme les distributeurs/rices des publications de l'époque (le bureau de publication des IWW à Cleveland) étaient heureux/ses d'envoyer leurs brochures à n'importe quelLE vendeur/euse à la commission, rien n'empêchait les baratineurs/euses, qu'ils soient membres des IWW ou pas, de se les procurer, de monter un étal, de parler des IWW, et d'en vendre toutes les publications (30).

L'explication classique du soutien des IWW au sabotage ne précise pas pourquoi ce thème divisa le Parti Socialiste ou pourquoi les wobblies persistèrent à faire du sabotage un thème central de la période allant de la fin de McKees Rocks aux grèves dans l'automobile en 1913 (Le terme sabotage apparut pour la première fois dans un article de 1910 de l'*Industrial Worker* et fut utilisé de plus en plus fréquemment jusqu'à ce qu'il devienne le thème d'un débat hebdomadaire). Sauf à considérer les porte-paroles des IWW comme des

⁹ Union Square est une place de New York célèbre pour les réunions publiques contestataires qui s'y tenaient, les orateurs/rices haranguaient souvent les gens juchéEs sur des caisses - NDT.

agitateurs/rices irresponsables et désinvoltes, il reste à montrer pourquoi cette organisation, temporairement en position de leadership dans un soulèvement massif de travailleurs/euses inorganiséEs, a donné une telle importance à son « flirt » avec une notion venant de l'étranger, qui supposément n'a jamais été mise en pratique à une quelconque échelle sérieuse.

Beaucoup de la confusion à propos de ce que les Wobblies voulaient dire par « sabotage » vient du fait que les révolutionnaires, surtout dans cette période pré-léniniste, étaient contraints d'emprunter de vieux concepts ou d'employer de vagues analogies approximatives pour exprimer les connotations très différentes d'une arène de lutte nouvelle ou transformée. Une lecture attentive des publications des IWW montre de façon évidente le mélange frappant entre les anciennes et les nouvelles idées. Ce mélange peut être dans tous les cas réduit analytiquement à trois sens fondamentaux et différents du terme sabotage. Ces trois « dimensions » du sabotage, à leur tour, correspondent à des tactiques différentes, historiquement spécifiques du mouvement ouvrier.

Premièrement, il y a le sens fréquemment utilisé par Bill Haywood selon lequel le sabotage était seulement la défense franche, ouverte de la « fainéantise universelle » pratiquée par la plupart des ouvrierEs. Dans ce sens, la « réduction consciente de l'efficacité des ouvriers de l'industrie » est la tactique classique et conservatrice qui a été l'une des principales bases du syndicalisme de métier. De plus, c'est cette forme traditionnelle du contrôle de l'emploi par la régulation consciente du rythme de production, qui, nous l'avons vu, était mise en pièces par le Taylorisme et l'augmentation des cadences à travers le transfert total de l'organisation du travail au management. C'est en Europe, où l'industrie était moins rationalisée, que la tactique classique de réduction de la production était encore un rempart efficace et généralisé pour préserver les prérogatives traditionnelles des ouvrierEs.

Deuxièmement, le « sabotage » avait cette connotation enflammée qui terrifiait les socialistes à la droite du parti comme Victor Berger qui voyait dans les IWW le fantôme du poseur de bombes anarchiste Johann Most¹⁰. La destruction par représailles des propriétés capitalistes (et parfois des personnes) était une tactique inavouée mais classique dans les luttes ouvrières américaines. Indubitablement, les IWW avaient quelques connaissances de première main sur l'efficacité de l'allumette ou du détonateur dans les conflits à l'Ouest impliquant des mineurs, des ouvriers agricoles, ou des bûcherons brutalement terrorisés. Les travailleurs dans ces industries avaient une longue tradition internationale - « Captain Swing »¹¹, « Molly Maguire »¹², « dynamiteros » asturiens et boliviens etc - d'utilisation du « sabotage » en dernier recours contre l'expérience quotidienne de la violence des employeurs. Les wobblies, au contraire, bien que loin d'être pacifistes, canalisèrent la révolte des ouvrierEs de l'Ouest via le syndicalisme industriel et à travers des formes nouvelles et essentiellement non violentes de lutte comme les campagnes pour la liberté de parole. Ces tactiques contribuèrent à réduire la distance entre l'employéE ruralE et les travailleurs/euses urbaniséEs et à faire d'unE migrantE unE agitateur/rice politique sophistiquéE et autonome.

¹⁰ 1846-1906, militant social-démocrate radical allemand, agitateur ouvrier, organisateur de grèves en Autriche et en Allemagne, emprisonné plusieurs fois, Most évolue progressivement vers l'anarchisme. Il arrive aux USA en 1882 et participe à de nombreuses luttes, campagnes d'agitation, journaux (dont *Freiheit* qu'il animera durant des années). Il sera emprisonné et passablement persécuté faisant l'objet d'une attention policière particulière et de nombreuses attaques de la presse bourgeoise pour son soutien à certaines formes d'action violente – Note du CATS.

¹¹ Personnage légendaire censé être le dirigeant d'une succession de révoltes incendiaires d'ouvrierEs agricoles (les Swing riots) en Angleterre en 1830-1831- Note du CATS.

¹² Société secrète groupant des ouvriers irlandais. D'abord active en Irlande parmi les métayers, elle groupa également des mineurs d'origine irlandaise en Pennsylvanie dans les années 1870. Féroce exploités par un patronat brutal, les Molly Maguires répliquèrent par des attentats, des agressions armées et des sabotages. L'organisation fut infiltrée par un policier privé de l'agence Pinkerton et fut démantelée par une série de procès entre 1876 et 1878 – Note du CATS.

De plus, dans les grèves plus grandes, en milieu urbain et industriel, les IWW utilisait la violence ou la destruction des actifs bien moins fréquemment que l'AFL. Ceci était dû à la plus grande confiance des IWW dans la résistance passive et l'action de masse. À ce propos, il faut souligner que la Commission sur les Relations Industrielles n'a pu attribuer que 25\$ de dégâts aux grévistes des IWW pendant une grève pourtant acharnée à Paterson (31). En réalité, la raison principale de l'engouement à propos de l'idée que les travailleurs/euses avaient le droit d'employer la destruction d'actifs en représailles (qu'elle soit effective ou non) était de désacraliser la propriété et d'apprendre aux travailleurs/euses des méthodes pour la lutte de longue durée. De nombreux exemples montrent que la simple menace de sabotage (dans le sens décrit dans les deux derniers paragraphes) enseigna une inestimable leçon d'économie politique et renforça réellement la position des grévistes. Par exemple:

À Lawrence, une des raisons qui permit aux grévistes d'obtenir gain de cause fut que les employeurs craignaient que des ouvriers complètement déçus par l'issue de la grève ne produisent pas des vêtements dans les meilleures conditions. Ce savoir, partagé par les grévistes, donna aux ouvrierEs le sentiment qu'ils/elles étaient une portion nécessaire du mécanisme social et les rapprocha beaucoup du moment où les travailleurs/euses, en tant que classe, se sentiraient capables de gérer l'industrie selon leurs intérêts (32).

Pendant l'importante grève des serveurs de New York de 1913 menée par les IWW, Joe Etter électrifia les propriétaires d'hôtels et de restaurants en faisant une simple remarque aux grévistes en détresse: « Si vous êtes contraints de retourner au travail dans des conditions qui ne vous satisfont pas, retournez-y avec la volonté de vous serrer les coudes et en pensant qu'il n'y a pas de position plus délicate pour vos patrons capitalistes que de manger la nourriture préparée par les membres de vos syndicats » (!) (33).

Il apparaît que les wobblies allaient rarement jusqu'au bout et mettaient en réalité peu à exécution la menace de mettre « le feu la prochaine fois », comme forme de représailles tombant sur la tête des patrons. Leurs discussions répétées à propos du sabotage concernaient le troisième sens du mot, comme tactique de masse requérant dans les usines une certaine forme d'organisation massive, bien que clandestine, inscrite dans la continuité. Le sabotage est clairement défini comme un ensemble de tactiques flexibles qui réduisent le rythme de production et l'efficacité. Le coup de mou à l'ancienne ou la destruction par vengeance des actifs capitalistes sont simplement des applications potentielles, dans des conditions spécifiques, d'une stratégie bien plus diversifiée incluant également la grève par le zèle (perturbation volontaire de la production en observant chaque règle à la lettre) et (surtout) le ralentissement inopiné. La raison pour laquelle les wobblies soutenait le sabotage était d'encourager la créativité des travailleurs/euses dans la découverte des différentes tactiques. Une fois adaptée aux particularités de chaque secteur industriel, ces tactiques pouvaient être mises en œuvre directement au travail avec un effet maximum (que l'organisation syndicale soit reconnue ou pas) et un risque minime de représailles de la part de l'entreprise contre des travailleurs/euses individuelleS. Bien que peu de choses soient vraiment connues de l'histoire des actions officieuses au travail, il y a de bonnes raisons de penser que les IWW se concentraient principalement sur le sabotage systématique à travers le ralentissement répété de la production et grâce à des grèves courtes et sporadiques. L'articulation de ces tactiques avec la stratégie globale des IWW est résumée avec force par Elizabeth Gurley Flynn: « Le sabotage est à la lutte des classes ce que la guérilla est à la bataille rangée. La grève est la bataille en plaine de la lutte des classes, le sabotage est la guérilla quotidienne entre deux classes opposées. » (34).

De plus, les publications des IWW démontrent que cette « guerre de guérilla » industrielle était une réponse directe au taylorisme et que le sabotage était en fait la seule alternative pour les ouvrierEs des industries les plus rationalisées. En plus des articles à propos du management scientifique, l'*Industrial Worker* répétait souvent dans ses éditoriaux le besoin de contrecarrer le chronomètre grâce à un usage prudent du sabotage :

La plupart de celles ceux qui condamnent le sabotage se révéleront en être des partisanEs inconscientEs. Pensez à la position absurde des « socialistes des syndicats de métier » qui dénigrent le sabotage et presque

dans la même respiration condamnent les systèmes et méthodes pour augmenter l'efficacité et le rythme de production. En s'opposant au taylorisme, ils/elles ne vont pas assez loin. En s'opposant à « l'organisation scientifique du travail », ils/elles font aux profits potentiels ce que les saboteurs/euses font aux profits présents. Les unEs empêchent l'efficacité, les autres l'annulent. Accessoirement, on peut considérer que le sabotage est la seule méthode efficace pour prévenir l'inéluctable dégradation de la santé des ouvrierEs qui réalisent la même tâche monotone minute après minute. Le sabotage offre également la meilleure méthode contre les augmentations infernales de cadences. Personne ne sait mieux que les ouvrierEs combien elles sont néfastes (35).

L'*Industrial Worker* indiquait sans équivoque comment gérer le problème de l'ouvrierE séduit par une prime à la vitesse ou une promotion qui brisait la solidarité de groupe et devenait un *speeder* (ouvrier super-rapide NDT). Après avoir comparé un *speeder* à un bœuf choyé destiné à diriger ses congénères à l'abattoir, il était suggéré que « dans les fonderies, ce problème d'augmentation de la vitesse devenait si gênant pour l'ouvrier "de base" que des mesures radicales étaient prises. En réalité, en parlant de ces traîtres à leur classe, la remarque était souvent faite que lâcher quelque chose de lourd sur leurs pieds leur faisait souvent retrouver la raison » (36).

L'étroite corrélation entre l'apparition du taylorisme et celle du logo représentant le fameux chat noir du sabotage fut unanimement remarquée par des observateurs/rices contemporainEs, qu'ils soient amiEs ou adversaires des IWW. Le témoignage de P.J. Conlon, le vice-président international de l'Association Internationale des Machinistes (un syndicat NDT), devant la commission des Relations Industrielles en est la preuve :

« Nous pensons qu'elle [l'organisation scientifique du travail] encourage dans le monde industriel le principe du sabotage, du syndicalisme, de la résistance passive, basé sur le déterminisme économique. Nous n'avions jamais entendu parler de tout ça avant l'organisation scientifique du travail et les nouvelles méthodes de production... Quand les hommes n'ont plus le contrôle de ce qu'ils font, qu'ils ne peuvent faire aucune réclamation, et qu'ils sont contraints d'accepter tout ce qui leur est balancé à la figure, alors ils vont trouver en eux-mêmes un moyen de redressement qui ne peut s'exprimer que dans la résistance passive ou le syndicalisme. » (37).

L'avis de P.J. Conlon est amplifié par William English Walling dans son livre bien connu *Progressivism and After* (Le progressisme et après). Walling, à cette époque un porte-parole éminent du Parti Socialiste, avait une fine compréhension des pratiques des IWW et de leur évolution. Après avoir discuté de l'erreur commune qui consistait à assimiler le sabotage à la violence, Walling explique:

« De nombreux représentants des masses laborieuses, incluant des membres bien connus des IWW, n'attachaient que peu d'importance à ces méthodes extrêmes ou s'y opposaient de manière positive. "Diminuer l'efficacité au travail", c'est-à-dire travailler plus lentement ou mal que ce qu'on peut faire, est également juste la continuation et la systématisation d'une pratique généralisée qui a longtemps été une politique fixe des syndicats de l'aristocratie ouvrière. Et l'objectif pour eux était simplement que les ouvriers ne se mettent pas la pression, que les effectifs employés augmentent, et ainsi que soit renforcé la mainmise des ouvriers qualifiés » (38).

Après avoir bien distingué ces deux formes traditionnelles de sabotage, Walling continue en expliquant que les méthodes de « travail bâclé et à moindre cadence » prennent une toute nouvelle et différente signification dans une usine Taylorisée:

« Les masses laborieuses ont maintenant complètement révolutionné la raison de leur action et leur méthode. De manière à influencer les employeurs, la production ne peut être restreinte en toute occasion. Le travail

sera rapide et bien fait si l'employeur fait ce que les ouvriers demandent. C'est dommage qu'il n'y ait pas de mot approprié pour désigner l'entre-deux entre l'ancienne pratique du « pas pressé », qui signifie une réduction intermittente de la cadence, et le nouveau terme sabotage, qui désigne presque n'importe quelle attaque contre le patron ou ses affaires. Mais ce sur quoi je veux insister ici, c'est que, contre le développement de méthodes scientifiques pour augmenter la production dans l'industrie, la meilleure et la plus naturelle des armes pour les ouvriers est le développement de méthodes scientifiques pour réduire l'efficacité, méthodes qui ont apparemment été mélangées avec des pratiques entièrement différentes et souvent contradictoires sous le même nom de sabotage » (39).

Walling analysa aussi la stratégie qu'il voyait émerger du mouvement de grèves de masse et décrivit un système d'« accords provisoires », non contractuels légalement, et imposé par des grèves intermittentes. Bien que les wobblies auraient presque certainement refusé son incitation à encourager parfois les ouvrierEs à faire leur boulot vite et bien, *Progressivism and After* décrit un aspect fondamental des tactiques des IWW, particulièrement le degré d'émergence d'une stratégie d'action audacieuse et cohérente fondée sur des prémisses radicalement différentes de l'objectif libéral de la « négociation collective institutionnalisée ».

Solidarité pour toujours

Malgré la rhétorique parfois extravagante de quelques porte-paroles des IWW (comme Arturo Giovannitti qui adorait parler du sabotage comme de « l'arme secrète » de la classe ouvrière), le sabotage ne fut jamais considéré comme une panacée isolée. Concernant leurs méthodes, les wobblies étaient les moins fétichistes des syndicalistes qu'ait connus l'Amérique dans son histoire. « Les tactiques ne sont révolutionnaires que quand elles poursuivent des fins révolutionnaires » disait le journal des IWW. De la même manière qu'une action peut être révolutionnaire ou contre-révolutionnaire selon le contexte (40), aucune tactique n'est gravée dans le marbre. Dans un article de l'*Industrial Worker* en 1912, Louis Levine souligna l'essence des tactiques d'action directe des wobblies: « le sabotage n'est pas considéré par les apôtres de l'action directe comme le seul ou même le plus approprié moyen de lutter. C'est la solidarité des travailleurs qui a une importance décisive » (41).

La plus large conception du syndicalisme industriel révolutionnaire dans laquelle le sabotage apparaît fut vigoureusement débattue dans les pages de l'*Industrial Worker* lors de la période 1909-1914. Le camarade Will Fisher en fournit une définition succincte :

1. Évite les contrats de travail.
2. Ne préviens pas à l'avance ton employeur de ce que tu vas faire.
3. Évite les actions prématurées et/ou au mauvais moment.
4. Évite autant que possible la violence.
5. Utilise la force de l'éducation populaire et de l'agitation. Le syndicat est une force éducative et agitatrice pour les ouvriers.
6. Boycott
7. Grèves passives et sabotages, grèves énervantes
8. Grèves politiques
9. Grèves générales
10. Quand c'est possible : appropriation des entrepôts et magasins, pour soutenir les grévistes et les hommes lock-outés (42).

Il est important de se rappeler qu'à cette époque, le contrat de travail formel et l'accord sur la durée du travail étaient des méthodes grâce auxquelles les syndicats ouvriers avaient préservé leur mainmise sur le lieu de travail. Les wobblies mettaient en avant que « ...l'accord horaire sous lequel les travailleurs de chaque

syndicat de métier sont placés dans un “atelier fermé” (closed shop, atelier où l’embauche s’effectue sur une base syndicale – Note du CATS) est souvent aussi mauvais pour les travailleurs dans leur ensemble que dans un “atelier ouvert” parce que, sous ses termes, les ouvriers embauchés sont obligés de briser les grèves des autres travailleurs » (43).

À McKees Rocks, New Castle, Akron, et Paterson, les travailleurs/euses immigréEs avaient vu leurs luttes brisées par des ouvrierEs qualifiéEs natifs/ves qui avaient signé des accords de leur côté avec les patrons. Ceux-ci avaient ensuite utilisé ces accords comme protection légale pour arrêter les grèves (44).

Contrairement au maintien des *closed shop*, imposés légalement ou par la contrainte externe, les IWW proposèrent un concept complètement différent du contrôle de l’atelier basé sur l’auto-organisation volontaire et des actions directes (sabotage) pour obtenir des améliorations des conditions de travail ou conserver les améliorations obtenues dans des grèves précédentes. Pendant la *Brooklyn Shoe Strike* de 1911, les wobblies créèrent un « comité d’atelier ». La section des IWW développa une expertise technique dans la classe ouvrière et la prépara à prendre le contrôle du management technique (45). De plus, cette section, en reprenant et en élargissant le principe de la Maison du Peuple (en français dans le texte – NDT), fut une pépinière d’idées et d’autoformation: « pas juste un local syndical, mais un centre social et éducatif » (46). À la fin, en s’étant développés grâce à des volontaires et à des activistes « de base » et une équipe minimale à temps complet, les wobblies répondirent aux intéresséEs méduséEs que « les leaders syndicaux professionnels avaient fait leur temps » (47).

Ce type d’organisation, fondé sur le sabotage, des ralentissements intempestifs, des grèves sauvages d’un jour, formait les prémisses d’un syndicalisme d’industrie comme « culture de la lutte » :

« ... nous avons la grève partielle, la grève passive, la grève énervante, et la grève générale - une série ininterrompue d’échauffourées avec l’ennemi, alors qu’en même temps nous réunissons et entraînons nos forces et apprenons comment combattre les patrons » (48).

La grève de courte durée n’est pas uniquement pour emmerder le patron, c’est aussi un camp d’entraînement, une école de la pratique pour préparer la prochaine grève générale ou universelle (49).

Le sabotage était ainsi conçu à la fois comme une manière d’obtenir un certain degré de contrôle dans les entreprises organisées scientifiquement et également comme partie intégrante de la « gréviculture » (en français dans le texte – NDT) qui préparait la classe ouvrière américaine à la Révolution Sociale. Malheureusement nous savons très peu de choses à propos du développement réel des tactiques d’actions au travail et de sabotage dans le contexte concret des usines. La construction quotidienne de l’organisation collective au niveau de l’usine et la guerre de guérilla incessante contre le despotisme du management constituent une « terra incognita » pour les historienNEs. Les surprises interviews de Staughton Lynd avec des ouvriers « de base » de l’industrie métallurgique qui remettent en question de nombreuses théories du CIO¹³, montrent combien cette dimension de l’histoire du mouvement ouvrier est vitale pour avoir une réelle compréhension de la lutte pour construire un syndicalisme d’industrie (50).

¹³ Congress of Industrial Organizations : cette organisation fut d’abord une tendance de l’AFL qui se démarquait par sa combativité et ses formes d’organisation basée sur l’industrie au lieu du métier. Expulsée de l’AFL à la fin des années 1930, cette tendance se constitua en centrale syndicale. L’AFL et le CIO fusionnèrent en 1955 pour former l’AFL-CIO, l’actuel grand syndicat américain – Note du CATS.

Considérer l'importance ou la « marginalité » des IWW pendant l'ère progressiste¹⁴ à partir de leur échec à devenir « Le » grand syndicat et à conserver des syndiquéEs revient à ignorer les grandes grèves de 1909-1913 qui transmirent un précieux arsenal de nouvelles tactiques et d'armes organisationnelles à la classe ouvrière industrielle. Bien que les IWW n'ait pas réussi à atteindre beaucoup de travailleurs/euses luttant contre le taylorisme au sein de l'AFL, la double affiliation des wobblies¹⁵ leur permit de développer des stratégies d'action directe qui furent utilisées dans des luttes ultérieures. Sans être nostalgiques des IWW, on doit les considérer sérieusement comme la seule grande organisation ouvrière aux USA qui s'opposa vigoureusement et sans discontinuer à l'organisation capitaliste de la production. À notre époque, quand « virtuellement toutes les opérations de production dans le monde industriel sont basées sur l'application des règles de l'organisation scientifique du travail (51) » et quand des travailleurs/euses, de Lordstown¹⁶ à Lip, luttent pour briser ces règles et défier les managers/euses qui les mettent en place, la vieille confrontation entre chronomètre et sabot est toujours pertinente.

Mike Davis

Radical America Vol. 9 N° 1, Janvier Février 1975

Texte tiré de *Class against Class* <http://reocities.com/cordobakaf/>

Notes de l'auteur :

L'auteur remercie Paul Worthman et James Green pour leur aide dans la rédaction de cet article.

- 1) Frederick W. Taylor, *Principles of Scientific Management* (Les principes du management) (New York, 1911), p. 13.
- 2) Taylor devant la « Commission on Industrial Relations », 13 avril 1914. *Report and Testimony*, Vol. 1 (Washington, 1916), p. 782. Pour une description de la personnalité aberrante de Taylor (incluant son habitude de s'attacher lui-même la nuit à une « lanière de cuir et de bois »), voir Samuel Haber, *Efficiency and Uplift: Scientific Management in the Progressive Era, 1890-1920*, Chicago, 1964.
- 3) Pour une description sidérante du degré de contrôle exercé par les ouvrierEs qualifiéEs avant l'arrivée des méthodes rationalisées, voir Katherine Stone, « Origin of Job Structures in the Steel Industry », *Radical America*, Nov.-Déc. 1973.
- 4) John P. Frey, « Modern Industry and Craft Skills », *American Federationist* (mai 1916), pp. 365-66. Voir le résumé d'André Gorz : « Globalement, l'histoire du capitalisme technologique peut être vue comme l'histoire de la déqualification des procédures directes » André Gorz, « The tyranny of the factory », *Telos* (été 1973), pp. 61-68.
- 5) Pour un exemple d'analyse contemporaine du groupe de travail par des psychologues s'intéressant au monde de l'industrie, voir Leonard Sayles et George Strauss, *Human Behavior on Organizations*, New York, 1966. Pour un autre point de vue, voir M. Guttman, « Primary Work Groups », *Radical America* Mai-Juin 1972.
- 6) Chez *Bethlehem Steel*, la production fut presque doublée après la mise en place d'un système de primes, mais « l'usine employait 700 ouvriers, et seulement 80 d'entre eux recevaient des primes » Louis Fraina, « The Call of the Steel Worker », *International Socialist Review* (juillet 1913), p. 83.
- 7) Taylor, op. cit., pp. 765-810.
- 8) Taylor, « Why Manufacturers Dislike College Graduates », cité dans Haber, pp. cit., p. 24.
- 9) Voir Paul Devinat, *Scientific Management in Europe* (Le management scientifique en Europe) (Genève, 1927).
- 10) Antonio Gramsci, "Americanism and Fordism", dans les « Carnets de prison » (Londres, 1971), p. 302.
- 11) Haber, op. cit.; Milton Nadworny, *Scientific Management and The Unions* (Le management scientifique et les syndicats) (Cambridge, 1955); et Jean McKelvey, *A.F.L. Attitudes Toward Production* (Ithaca, 1952).

¹⁴ L'ère progressiste (*Progressive Era*) est le nom donné à une période de l'histoire des États-Unis qui va des années 1890 aux années 1920 - NDT.

¹⁵ Les membres des IWW pouvaient être également membres d'un autre syndicat, la double appartenance était permise - NDT.

¹⁶ Référence à la grande usine automobile de General Motors à Lordstown, Ohio, qui fut secouée au début des années 1970 par de nombreuses luttes ouvrières sauvages auto-organisées (grèves sur le tas, sabotages, absentéisme, malfaçons...)... Voir la brochure « Lordstown 1972 ou les déboires de General Motors » téléchargeable ici : <http://infokiosques.net/spip.php?article699> – Note du CATS.

- 12) William English Walling, « Industrialism or Revolutionary Unionism? », *The New Review* (18 janvier 1913), p. 88.
- 13) Melvyn Dubofsky, *We Shall Be All: A History of the I.W.W.* (Chicago, 1969), pp. 200-201.
- 14) John N. Ingham, « A Strike in the Progressive Period » (Une grève lors de la période progressiste), *The Pennsylvania Magazine of History and Biography* (juillet 1966), p. 356.
- 15) Philip Foner, *The Industrial Workers of the World 1905-1917* (New York, 1965), pp. 374, 382.
- 16) Ibid., pp. 383-84.
- 17) Lettre de « Only a Muff », *Industrial Worker*, 22 décembre 1911.
- 18) *Commission on Industrial Relations*, op. cit., Vol. 1, p. 772.
- 19) Ibid., pp. 132, 141-43. Le taux de chômage était de 11.6% en 1910, 13% en 1911, 9% en 1912, 8.2% en 1913, et 14.7% in 1914. Voir Stanley Lebergott, *Manpower in Economic Growth* (L'emploi dans une société en croissance) (New York, 1964), p. 512.
- 20) « Le travailleur immigré a, de plus, une solution standard au dégoût provoqué par son travail : il démissionne. Des taux de turnover de 100 à 250% du nombre initial d'ouvriers était alors monnaie courante. Ford embaucha 54000 hommes entre octobre 1912 et octobre 1913 pour maintenir une moyenne de 13000 employés. » David Montgomery *Immigrant Workers and Scientific Management* (Les travailleurs immigrés et le management scientifique), article non publié, 1973.
- 21) Foner, op. cit., p. 353, et Dubofsky, op. cit., p. 234.
- 22) Foner, op. cit., pp. 287-88. Voir aussi Ingham, op. cit., pp. 363-77.
- 23) Voir le rapport du secrétaire général George Speed au sein du *Stenographic Report of The Eighth Annual Convention of The I.W.W.*, 1913.
- 24) Ibid., p. 28.
- 25) Au congrès de 1911, il y avait 21 syndicats locaux plus le syndicat national du textile, et 14 des 21 syndicats locaux étaient situés à l'Ouest ou dans des zones minières. Au congrès de 1913, le nombre de syndicats locaux était passé à 89 plus le syndicat du textile, et 38 des syndicats locaux (dont quatre des cinq plus nombreux en votes par procuration) étaient à l'Est ou dans des zones minières. Rapport du secrétaire-trésorier général Vincent St. John, *Stenographic Report of The Sixth Convention Of The I.W.W*, 1911, et 8^{ème} convention, 1913.
- 26) « Régulation et Réduction de la Production », onzième rapport spécial du mandaté sur le thème du travail (John Commons, ed., Washington, 1904), p. 28. Les doléances des patrons de l'industrie manufacturière à propos des réductions de cadences et du sabotage apparaissent dans l'ouvrage de Stanley Mathewson, *Restriction Of Output Among Unorganized Workers*, New York, 1931, et *Blue Collar Blues*, Fortune, juillet 1970.
- 27) « Discours d'Haywood de la Cooper Union », *International Socialist Review* (février 1912), pp. 469-70. Le sabotage, d'ailleurs, apparut probablement pour la première fois comme traduction, en français, du terme *Ca'Canny* lors d'un compte rendu de Pouget et Delessale au congrès de la CGT de Toulouse (en 1898 – Note du CATS). C'est un dérivé du terme « coup de sabot », un idiotisme pour « maladroit », et non, comme on le croit souvent, une référence à l'acte mythique de lancer un sabot dans des engrenages.
- 28) Foner, op. cit., p. 160.
- 29) Dubofsky, op. cit., p. 163.
- 30) Fred Thompson, *The I.W.W.: Its First Fifty Years* (Les IWW: ses cinquante premières années) (Chicago., 1955), p. 86.
- 31) *Commission on Industrial Relations*, op. cit., Vol. 1, p. 55.
- 32) *Industrial Worker*, 16 mai 1912.
- 33) Melvyn Dubofsky, *When Workers Organize: New York City In The Progressive Era* (Amherst, 1968), p. 124.
- 34) Elizabeth Gurley Flynn, *Sabotage* (Chicago, n.d.), p. 4.
- 35) *Industrial Worker*, 6 février 1913. Voir aussi l'éditorial du 28 décembre 1911 et les articles de Covington Hall du 16 novembre 1911 et de B. E. Nilsson du 24 avril 1913.
- 36) Editorial de L'*Industrial Worker*, 6 février 1913.
- 37) *Commission on Industrial Relations*, op. cit., Vol. 1, pp. 874-77.
- 38) William English Walling, *Progressivism and After* (New York, 1914), pp. 301-302.
- 39) Ibid
- 40) *Industrial Worker*, 12 mai 1912.
- 41) Louis Levine, « Direct Action » (Action directe), *Industrial Worker*, 20 juin 1912.
- 42) Will Fisher, « Industrial Unionism, Tactics and Principles » (Le syndicalisme dans l'industrie, tactiques et principes), *Industrial Worker*, 12 mai 1910.
- 43) Fisher dans l'*Industrial Worker*, 19 mars 1910.

44) « Plus je vois les anciens syndicats, plus je suis convaincu qu'on doit les combattre avec autant de pugnacité qu'on se bat contre les patrons. En fait, je crois que ces anciens syndicats entravent encore plus l'apparition du "grand syndicat général", car ils nous combattent avec des armes que les patrons n'ont pas. » E. F. Doree, "Shop Control and the Contract: How They Affect the I.W.W.", tels que rapporté dans la *Stenographic Minutes of the Tenth Convention*, 1916.

Le sectarisme de Doree doit être remis dans le contexte des innombrables grèves brisées par des syndicats de l'AFL. Le deuxième arrêt du travail à McKees Rocks, par exemple, fut interrompu par des travailleurs américains armés affiliés dans l'*Amalgamated*. Dans des hauts fourneaux, des membres de l'AFL dénoncèrent aux patrons des supposés sympathisants des Wobblies (*Industrial Worker*, 19 février 1912).

45) Justus Ebert, *The I.W.W. In Theory and Practice*, 5^{ème} édition révisée (Chicago, 1937), pp, 126-27.

46) Fisher, op. Cit., 12 mai 1910.

47) Joe Ettor, *Commission on Industrial Relations*, op. cit.. Vol. 2, p. 1555.

48) *Industrial Worker*, 5 février. 1910.

49) James Brooks, *American Syndicalism: The I.W.W.* (New York, 1913), p. 135.

50) Staughton Lynd, ed., *Personal Histories of the Early C.I.O., Radical America*, mai-juin 1972.

51) George Friedmann, *The anatomy of work* (New York, 1961).