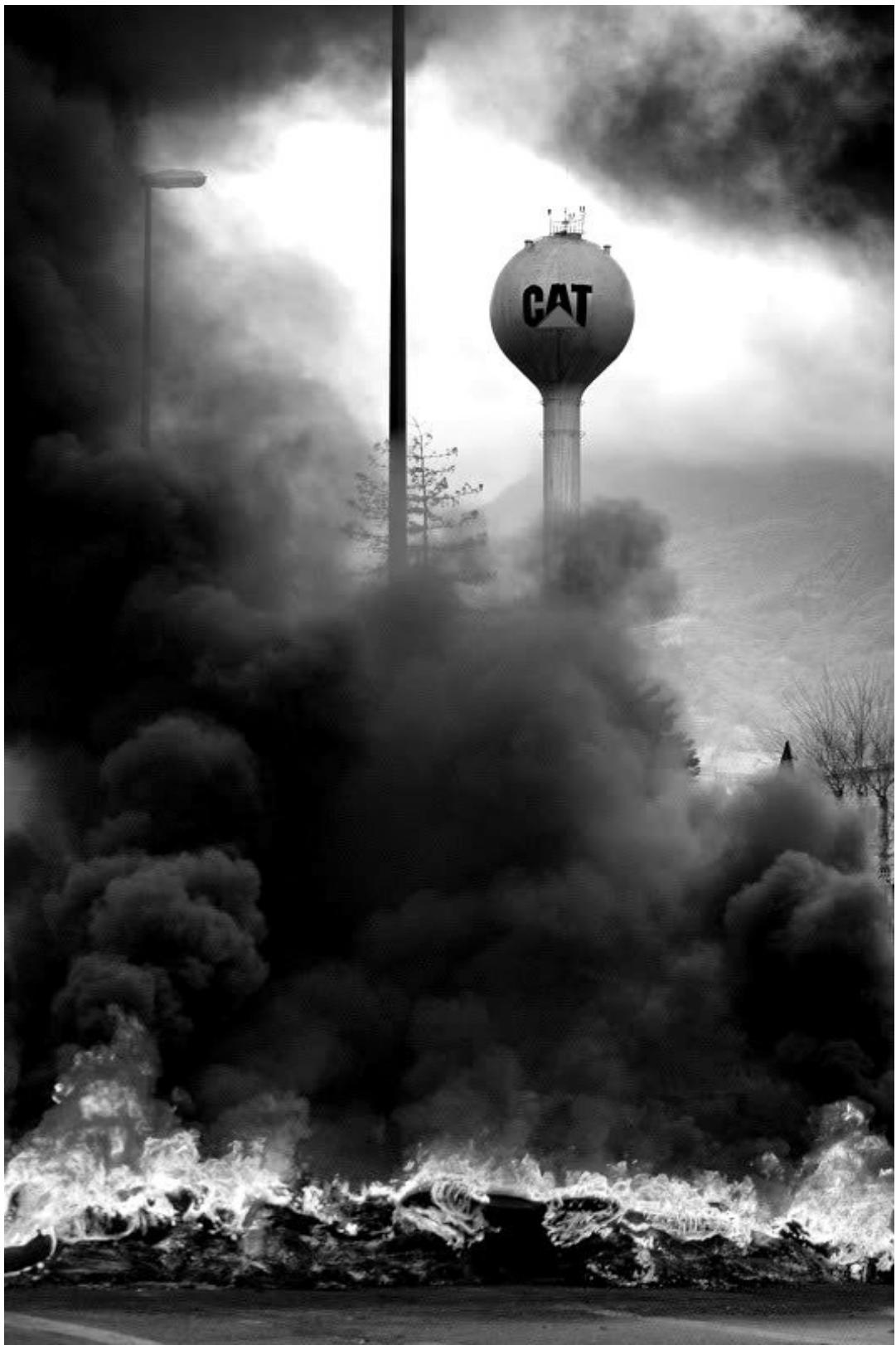


Rencontre avec les

Caterpillar en lutte



Faranches, Grenoble, 2009



La multinationale américaine Caterpillar figure parmi les leaders mondiaux de la fabrication d'engins de chantier. Sa première usine française ouvre dans l'agglomération grenobloise en 1961 ; en 2008 ce sont quelque 3000 personnes qui travaillent sur les deux sites d'Echirolles et de Grenoble, dont 2550 en CDI. Mais l'année suivante, malgré une lutte ouvrière tenace, plus d'un quart du personnel sera mis à la porte.

Fin 2008 en effet, avec la crise financière mondiale et « l'effondrement des commandes », Caterpillar avance que les bénéfices ont « stagné » en 2008 à 3,5 milliards de dollars et menacent de chuter en 2009. Ce qui est fort ennuyeux pour les actionnaires à qui l'entreprise a promis, pour chaque action, 2,5 dollars de bénéfice...

Début 2009 le PDG Jim Owens annonce ainsi 22000 licenciements à travers le monde. Le cours des actions Caterpillar grimpe immédiatement. Le plan social (PSE, « plan de sauvegarde de l'emploi ») pour les usines iséroises est officiellement déposé fin février, alors qu'une partie des ouvrier-e-s est déjà en chômage partiel depuis novembre. 733 CDI sont menacés.

La grève est lancée aussitôt, et un mois plus tard l'usine Caterpillar de Grenoble compte 95% de grévistes. Les actions s'enchaînent. Le 1er avril, les « Cater' » en lutte obtiennent le paiement de 3 jours de grève en retenant 5 de leurs cadres durant une nuit. Mi-avril, les deux usines sont occupées quelques jours. Globalement, toutes ces pressions amèneront la somme allouée par la direction aux indemnités de départ de 24 à 50 millions d'euros, ce qui n'est encore que la moitié de ce que les grévistes revendiquent.

A l'extérieur, le mouvement, très médiatisé, jouit d'une forte popularité. Des mairies et des personnalités de gauche claironnent leur soutien. Toutes sortes de groupes militants et de personnes en lutte tentent d'agir en solidarité : manifestations sauvages, quêtes, cantines, chorales, réquisitions de nourriture...

Début avril, sous la pression de la base, les élus syndicaux rejettent l'invitation de l'Elysée à venir négocier sous son toit. Le 19 avril, c'est dans les locaux du ministère de l'Economie que les syndicats et la direction signent un « protocole de sortie de conflit » qui revoit le nombre de licenciements à la baisse (de 733 à 600) en échange du maintien de l'annualisation du temps de travail. Chahutés à leur retour par des ouvriers furieux, les syndicats reviendront sur cet accord et chercheront à reprendre les négociations.

Fin avril, Caterpillar passe à une judiciarisation du conflit. Des plaintes sont déposées contre X pour séquestration, contre 19 travailleurs pour « entrave à la liberté du travail » et « occupation illicite des locaux »¹, contre le comité d'entreprise pour le forcer à entériner le plan social. La justice déboutera l'entreprise sur cette dernière plainte mais interdira « les 19 » de piquet de grève sous peine de 200 euros d'amende par jour et par personne. Accusés d'avoir menacé des syndicalistes et des dirigeants, ceux-ci seront soumis à des sanctions internes : mise à pied et licenciement sec.

Le 6 mai, la direction soumet par référendum aux ouvrier-e-s un accord proche de celui du 19 avril. Un millier de salarié-e-s participe et la majorité refuse. Finalement ce sont 3 syndicats qui signent la fin du conflit, le 18 mai, acceptant les termes du référendum. Les premières lettres de licenciements partent le 10 juin.

¹ <http://grenoble.indymedia.org/2009-04-16-Caterpillar-au-TGI>

Dans la même période, un groupe de militant-e-s se constitue à Grenoble sur des bases libertaires et féministes. Il prendra pour nom « Faranches », en référence aux communes libres alpines qui, avant 1789 et par certains aspects de leur fonctionnement, pouvaient ressembler à de petites démocraties directes de montagne. Souhaitant expérimenter les pratiques « d'enquête ouvrière » éprouvées depuis des décennies par diverses composantes du mouvement ouvrier, une commission de Faranches se lance à la rencontre formelle de travailleurs et travailleuses de différents secteurs, mais aussi d'autres « milieux » et communautés de vécus, du moment qu'ils n'appartiennent pas aux classes dominantes.

Le principe de ces « en-quêtes » est de commencer à rencontrer les personnes avec des questions plutôt que des vérités, des tracts ou des conseils. Nous faisons le pari de la « libération de la parole » : sans négliger l'importance des actions concrètes, nous estimons que les espaces d'expression publique pour les personnes en lutte sont étroits, et que leur propre parole au sujet de ce qu'elles vivent, endurent, recherchent, des solidarités qu'elles construisent spontanément et du sens qu'elles donnent à leur action, ne demande qu'à pouvoir se dire et se développer. Par ailleurs, il ne s'agit pas de venir avec la soi-disant neutralité des journalistes ou des sociologues, mais d'assumer un parti-pris : nous nous positionnons d'emblée comme des personnes solidaires, engagées comme elles dans d'autres luttes, curieuses de connaître leurs combats et les stratégies qu'elles choisissent pour les mener à bien et soucieuses de construire des alliances effectives pour se renforcer mutuellement.

Deux d'entre nous sont donc venu-e-s à trois reprises muni-e-s de stylos, de bloc-notes ou de micros, au quartier général de la lutte, la maison du Comité d'Entreprise (CE), en face de l'usine grenobloise de Caterpillar. L'ambiance animée et changeante, entre pétanques tranquilles et assemblées improvisées au fil de l'actualité du mouvement, n'était pas toujours propice à des conversations suivies, mais nous étions toujours accueilli-e-s avec des sourires, quelques chaises et quelques bières dans un coin de la terrasse. Nos discussions sur place ont duré une à trois heures chacune. Nous avons recueilli la parole d'une dizaine d'ouvriers parmi les plus actifs du mouvement ; deux d'entre eux en particulier ont bien voulu s'accrocher à des conversations parfois longues. Nous avons essayé ici de résumer nos notes et enregistrements, en mettant en avant ce qui nous a marqué-e-s et ce que nous avons appris de cette belle rencontre.

Le fruit de ce travail a été relu et approuvé par les deux ouvriers pré-cités, avant d'être rendu public à la manifestation grenobloise du premier mai 2010. Il aura donc fallu un an pour que cette « en-quête » aboutisse, et un tel délai n'est sans doute pas anodin. D'une part, cette tentative était nouvelle pour nous, en pleine expérimentation, et nous n'avions pas mesuré la quantité de travail nécessaire ni prévu les moyens de garder le cap sur plusieurs mois. Notre situation précaire n'a rien arrangé, avec son lot d'urgences diverses et diffuses. D'autre part, nous voulions absolument attendre les retours des ouvriers, mais le maintien du contact avec eux a été difficile : ils voyaient eux-mêmes leurs relations s'effilocher après leur licenciement. Nous avons voulu nous appliquer pour ce projet, mais les conditions nécessaires, de part et d'autre du micro, étaient affectées par les pressions d'un système économique et social que ce travail espère justement contribuer à dépasser.

Commission en-quêtes de Faranches, 2009-2010



« La direction a vraiment eu peur »

Hiver 2009 : fatigués d'attendre à la maison que les syndicats fassent quelque chose, alors que depuis trois semaines la direction a annoncé les licenciements, une vingtaine de salariés de Caterpillar en chômage partiel lance le mouvement.

« On est sortis comme ça, au téléphone un dimanche, lundi matin là-bas et allez. Pendant deux semaines on était là-bas, à faire des merguez et des sandwichs, à dévier la circulation sur le parking, à parler aux passants et aux autres ouvriers. On les a rendus fous. Heureusement qu'il y avait une bonne entente de départ, c'est ce qui a fait tenir le mouvement. Après on a commencé à avoir du monde. »

Tirant profit du chômage partiel (qui rend les salariés disponibles aux actions), « retournant cette arme contre les patrons », la lutte des « Cater' » va prendre des proportions impressionnantes. Des mois durant, un très large éventail d'actions est mis en place pour empêcher les licenciements ou les faire payer le plus cher possible. Le mouvement rencontre à Grenoble un immense écho populaire, médiatique, politique, parce que l'entreprise est depuis longtemps l'un des coeurs de l'industrie locale. Au plan national également, les ouvriers de Caterpillar vont devenir avec ceux de Continental (Picardie) l'emblème de la colère sociale contre une crise financière qui bat son plein. Même à l'intérieur de l'usine, alors que les frontières entre les secteurs sont souvent soigneusement étanchéifiées, certains cadres se solidariseront de leur mobilisation, refusant notamment de participer aux frais que la direction a engagés pour affréter des vigiles le temps du mouvement.

Sur le terrain de la lutte, les ouvriers redoubleront d'inventivité. Le traditionnel piquet de grève n'est que la toile de fond d'actions surprenantes, des plus procédurières aux plus musclées : rassemblements, cortèges, blocages de la gare, péages gratuits, jets d'oeufs et pneus brûlés... Mais les deux actions que l'histoire mettra sans doute en avant sont, courant avril, la « séquestration » des dirigeants (que les ouvriers tiennent en fait à nommer « retenue »)² et l'occupation des deux sites de production.

« Avec la retenue des dirigeants, médiatiquement on a fait fort. La date qu'on avait choisie tombait au milieu du G20, qui se tenait à Londres, et où le PDG de Caterpillar se trouvait puisqu'il est un proche de Barack Obama. On se doutait que des mots s'échangeraien là-haut avec Sarkozy. Les médias en ont parlé partout, des Etats-Unis jusqu'à l'Afrique du Sud en passant par l'Algérie. Tu parles, les américains ils n'ont jamais vu des actions comme ça. Pourtant les retenues c'est une pratique de lutte classique. Tu sais ce qui a occupé une bonne partie des négociations avec les cadres qu'on a retenus ? C'est qu'ils demandaient qu'on éloigne les journalistes au moment où on allait les relâcher ! »

² <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-31-Les-ouvriers-de-Caterpillar-et>
<http://grenoble.indymedia.org/2009-03-31-Caterpillar-Des-membres-de-la>



« Pour moi la période la plus importante du mouvement ça a été l'occupation de l'usine d'Echirolles. Quand on est rentrés à Echirolles ils savaient pas de quoi on était capables. On a décoré l'usine comme on a pu, on a déplacé des machines. Là ils ont eu vraiment peur. Les machines c'est ce qu'il y a de plus important pour eux. C'est là qu'il fallait pas lâcher. »

De notre côté, le dernier mouvement important auquel nous avions participé était le CPE, en 2006 : un mouvement majoritairement « jeune », étudiant. Caterpillar a été l'occasion pour beaucoup d'entre nous de découvrir ce que pouvait être une forte lutte ouvrière. La détermination, la rage que nous y avons trouvées nous ont impressionné-e-s et encouragé-e-s ; nous nous sommes senti-e-s moins seul-e-s dans nos sentiments de révolte. Mais chez les mêmes ouvriers qui se disaient prêts à « brûler l'usine », il y avait aussi une analyse patiente de la situation et une pensée stratégique acérée. Une articulation de qualités à méditer...



« Le jour où on va se faire jeter, on pourra dire qu'on s'est battus »

De tous les côtés de nos entretiens, les ouvriers de Caterpillar décrivent néanmoins un contexte particulièrement dur. Ne serait-ce que dans le travail de tous les jours : monotone, dévalorisé, au contact de produits nocifs parfois inconnus. Certains doivent faire des prises de sang tous les 6 mois, certains travaillent de nuit tout en sachant que « ça t'enlève 10 ans de vie ». Leur hiérarchie ? De jeunes cols blancs aux dents longues, peu présents, « qui vous donnent des T-shirts et des stylos comme à l'école », qui surveillent les congés maladie de leurs employés à coups de contre-visites médicales, qui repèrent les « bons maillons » et humilient volontiers les autres ouvriers, qui n'hésitent pas à licencier pour « faute grave ».

« Tu l'as vu les Temps Modernes ? eh ben c'est exactement ça. Le matin quand tu vas travailler tu dois être à ton poste et tu dois lire la procédure : je prends le boulon numéro tant, je le place là. Je prends la boulonneuse, je visse, etc. Il y a une série de mouvements comme ça, la machine elle avance et puis après, toutes les heures, on vient te voir et on te demande où tu en es, comment ça se fait que ta machine elle en soit là alors qu'elle devrait être là. Et chaque fois que tu veux aller pisser tu as une corde que tu tires et le polyvalent des cellules, qui gère trois ou quatre unités, vient te remplacer pendant que tu vas pisser. »

Avec l'annualisation du temps de travail, les choses devraient encore empirer. L'annualisation, c'est l'enjeu caché du mouvement, moins médiatisé. Une réorganisation du travail que la direction prépare « par tous les moyens » – quitte à baisser un peu le nombre des licenciements pour faire avaler la pilule – et qu'elle fera finalement passer en octobre 2009. Les ouvriers en parlent beaucoup, parce qu'ils vont devoir être beaucoup plus « flexibles », travailler 15 samedis par an, connaître plusieurs postes à la fois pour être interchangeables. « En gros, on restera à la maison surtout dans les périodes creuses, par exemple en hiver, quand il y a moins de commandes. Ce qui ne colle plus aux rythmes de la vie de famille. C'est en été que tu peux passer des vrais moments avec tes mômes. » L'avenir est donc à un temps de travail déstructuré : une vie à la disposition des flux et des reflux des marchés. En attendant la fermeture et la délocalisation, « comme à Continental »...

« La famille a essayé de m'enculer », dit-on sur le piquet de grève... Parce que l'entreprise prétend être une grande famille. « Caterpillar c'est une grosse multinationale, on se fait aucune illusion, son seul but c'est de faire du profit. Elle fait du bénéfice et pourtant les actionnaires en veulent toujours plus. » Les ouvriers font preuve d'une sombre lucidité. Ils expliquent que leurs renvois sont des « licenciements boursiers », destinés à rassurer les actionnaires. « Ils profitent de la crise pour faire ce qu'ils veulent ».



A notre avis, ce dont les Cater' témoignent, c'est d'une époque où le rapport de force est en général franchement défavorable aux petites gens. Qui croit aujourd'hui que sa lutte va permettre d'arracher des nouveaux acquis sociaux ? L'horizon est à la régression des conditions de vie. Dans un tel contexte, les mouvements sociaux ont tous un goût de désespoir. Ils ressemblent davantage à des actes de résistance symbolique : leur moteur est la dignité. Les Cater' le disent clairement. « Quitte à perdre notre boulot, autant le perdre dignement. Le jour où on va se faire jeter, on pourra dire qu'on s'est battus. »

En fin de mouvement, les ouvriers licenciés disent en riant qu'il ne leur reste plus rien, « juste la bière et le chichon ». S'ils sont fiers de ce qu'ils ont fait, ils repartent malgré tout isolés à la recherche de nouveaux petits boulot. Cette atomisation fait sans doute partie de la grande défaite sociale qui plane partout autour de nous. Et à l'intérieur de l'usine ? « C'est mort. On était déjà une minorité, en plus tu nous licencies nous, les 10 les plus actifs, et il n'y a plus rien. En voyant qu'en luttant on a été licenciés, les gens ils vont encore moins se battre. Pour les gens qui restent ça va être dur. »



« Les collègues qui ont réussi à craquer, chapeau »

Quand nous parlons des Cater', nous ne féminisons pas... C'est qu'au quartier général de leur lutte, et sur les piquets, nous n'avons vu que des hommes. Les ouvriers nous ont expliqué qu'il n'y a que 10% de femmes dans les ateliers. Une seule femme est citée parmi les moteurs de la grève, elle travaille dans les bureaux, au service qualité. Face au vocabulaire épais et viril de la lutte, racontent les ouvriers, elle ne manque pas de corriger : il n'est pas nécessaire d'avoir « des couilles » pour avoir le courage de se battre.

Quant aux épouses ou aux concubines, les rapports ne sont pas toujours faciles. Il y a des femmes qui désapprouvent le mouvement, parce que les relations familiales s'en trouvent négligées, ou même parce qu'il y a des crédits à honorer et qu'elles trouvent dangereux de s'exposer autant. « Va expliquer aux gosses que peut-être tu ne vas plus avoir de travail. » En temps de lutte, le mur traditionnel entre la sphère du travail et la sphère privée, familiale, peut se révéler particulièrement solide et douloureux.

« Le problème souvent, c'est que les nerfs que t'as eus dehors, tu ne les as plus à la maison. Chez toi, t'arrives fermé. » Le rôle masculin est censé être celui de la performance et de la maîtrise, mais on ne peut pas « assurer » à l'infini. Cauchemars, dérapages musclés, hospitalisations psychiatriques, addictions, les ouvriers citent les manières dont, élimée par le feu de la lutte, leur carapace se fissure.

« Physiquement, moralement, il y en a pas mal qui ont ramassé. Des ouvriers sont investis depuis fin février. On était là de 5h à 21h, et c'était pas les beaux jours, on allait chercher les pneus quand il fallait, etc. On a vu des collègues se lâcher, après 2 ou 3 bières, se mettre à pleurer. Ça fait mal au coeur. Mais ils sont bien entourés. Les collègues qui ont réussi à craquer, chapeau. C'est ça de moins qu'ils vont ramener à la maison. Il y en a un, c'est un boxeur, un jour il a chialé devant nous, il avait un peu bu, le lendemain il était gêné, il croyait qu'on allait se moquer de lui. Ici on comprend ce qui se vit, contrairement aux proches qui ne sont pas sur le terrain. »

L'intensité de la lutte entraîne toute une économie des sensibilités. Comment gérer les émotions, à qui se confier ? Aux concubines, aux femmes, éternelles consolatrices, travailleuses de l'affectif ? Mais peuvent-elles comprendre ce qui se vit là, elles qui ne sont pas « au même front », elles qui n'éprouvent pas les mêmes journées de combat ? Il reste bien les collègues, les camarades de lutte : mais peut-on pleurer entre hommes ? Il faut bien trouver des solutions, quitte à contourner les normes sexuées. Pourquoi pas en inventant des façons de se donner entre hommes du soutien affectif : pas de honte à avoir, la solidarité avant tout. Pourquoi pas en

s'efforçant d'associer davantage les proches à la lutte et à ses enjeux. Et notamment les femmes : en dialoguant avec elles comme avec des camarades à part entière, dont la position relativement extérieure, par exemple, peut être précieuse en termes d'appuis, de relais et de regards complices et critiques.

Les mouvements étreignent les coeurs et déstabilisent les masques. Ce faisant, ils aiguisent toutes les questions de société, y compris celles qui se cachent dans nos « vies privées », comme la question des rapports sociaux entre hommes et femmes. Reste à donner une caisse de résonance à ces questions, reste à les mettre en mots.



« Passer outre les syndicats s'il le faut »

Chez Caterpillar, 4 syndicats sont représentés : FO, CFDT, CFTC et CGT. Ce sont les délégués des trois premiers qui signent en mai la fin du mouvement, en acceptant un accord que les salariés avaient refusé par référendum la semaine précédente. Ces délégués-là, les ouvriers disent ne pas les connaître. « Les syndicalistes qui se sont battus, on les a vus. Sur 70, ils étaient 15. Par contre, quand il y a les élections pour le CE ils sont tous là. »

Le regard des ouvriers sur les syndicats est sans concession. Ils savent que la lutte a été leur propre affaire, qu'elle a été faite par les 150 salariés présents tous les jours sur les piquets durant les temps forts du mouvement – c'est là, sur le tas, que se prenaient les principales décisions quant aux actions à réaliser. « On n'était pas syndicalistes, ça fait qu'on était plus facilement solidaires. On s'est jamais trahis, c'était fort. »

Durant le mouvement, la CGT est le seul syndicat à organiser des AG. Celles-ci peuvent rassembler jusqu'à 600 personnes, mais elles sont surtout informatives. Parfois les autres syndicats s'y montrent sans trop oser parler. D'autres fois, ils en profitent pour faire le tour des ateliers dans le dos de l'assemblée, et pour diffuser un autre son de cloche.

« Mais même dans la CGT il y a des délégués qui ne sont jamais là, et qui pensent qu'on se bat juste pour notre gueule. Ou d'autres, ils viennent ici, ils vont faire les hargneux, ils essayent de créer de la complicité avec nous, et derrière ils justifient le plan social. » C'est le cas d'un délégué CGT très médiatisé, qui a été surpris par des caméras en train de jouer la division, et de dire à un dirigeant qu'il ne savait plus comment « tenir » sa base. D'un autre côté il y a aussi Pierre, de la CGT, « c'est le seul syndicaliste qui est écouté parce qu'il est toujours sur le terrain. Il n'est pas toujours d'accord avec ce qu'on fait mais il a toujours assumé ». En fait le problème, disent les Cater', ce n'est pas tant l'étiquette syndicale, ce sont les syndicalistes en tant que personnes. Très vite, apparemment, deux camps se distinguent : celui des syndicalistes qui « montent négocier » avec la direction, sans jamais se retrouver sur le terrain, et celui des syndicalistes qui sont dans la lutte et refusent de négocier.

En tout cas les ouvriers que nous avons rencontrés disent globalement regretter d'avoir fait confiance à leurs délégués syndicaux. Le comportement frileux des syndicats au début du mouvement, lents à la détente, diffusant au compte-goutte les informations des négociations en cours, était un premier indice. Puis, face aux propositions de la base, il y a eu toutes sortes d'obstructions. « On voulait monter un comité de grève, on voulait même faire filmer les entretiens qu'il y avait entre la direction et les représentants du personnel. Ils disaient que c'est la direction qui refusait, va savoir... En tout cas nous on répondait : « faites constater par un huissier. » « Oui on va le faire. » « Prenez un avocat. » « Oui on va le faire ».... »



Assez vite, des divergences apparaissent jusqu'aux objectifs de la lutte : tandis que les ouvriers revendentiquent zéro licenciement, les syndicats annoncent qu'ils visent à les réduire de 733 à 600. Ce qui convient parfaitement à l'entreprise, analysent les ouvriers, puisque les aides de l'Etat ne tombent plus si un plan social dépasse les 600 licenciements... C'est pourtant bien cette option qui remportera la bataille, avec la trahison finale des syndicats le 18 mai, signant la fin des hostilités sans même obtenir le retrait des sanctions qui étaient tombées sur les 19 ouvriers les plus actifs du mouvement³. Avec une phrase de conclusion qui sonne comme une morale : « quand on se trompe, quand on s'illusionne, quand on ment ou quand on croit, le réel nous échappe et l'on demeure impuissant face à la force des événements. »⁴

Les stratèges des grands syndicats ont donc décidé que le rapport de force n'y était pas. Ca fait d'ailleurs des années qu'ils proclament des défaites qui, au nom d'un réalisme à court-terme, mènent droit vers un monde du travail toujours plus invivable. « Ils nous ont fait passer pour des voyous, des menteurs, ils disaient qu'on était au taquet. Mais si à un moment donné ils avaient dit « allez on y va, y'en a plein le cul de leurs conneries », on ne serait pas cinquante on serait cent mille. » Même la CGT, remarquent les ouvriers, n'a pas daigné faire usage de l'une de ses armes pourtant les plus redoutables : son implantation dans toutes les usines et la coordination des luttes, qui ne tenait qu'à un fil. Ne serait-ce qu'avec les sous-traitants de Caterpillar à Grenoble... Mais aussi, suggèrent les Cater', avec les « Conti » de Picardie. Visiblement, quand les syndicats peuvent faire basculer le rapport de force, ils s'abstiennent. Pourquoi ?

³ <http://grenoble.indymedia.org/2009-05-22-Cater-c-est-fini>

⁴ Site du comité d'entreprise de Caterpillar Isère : http://www.comitecat.com/pages_ce/crise/pse.html

Les ouvriers que nous avons rencontrés connaissaient la réponse. Il y a d'ailleurs tout un groupe de Cater' mobilisés qui, il y a quelques années, se sont syndiqués à la CGT puis ont rendu leur carte, déçus. Ils avaient compris les limites du syndicat de l'intérieur.

« C'est logique. Même celui qui devient contremaître il devient une pute, même s'il est gentil. Quand t'es pris à la gorge parce qu'il y a des factures qui s'accumulent, tu ne négocies pas avec la même gnaque. Il faudrait que ce soit des ouvriers comme nous qui négocient directement, pas des gens qui sont à l'abri. »

« Regarde Bernard Thibault. Il devait venir à Caterpillar, mais au dernier moment on nous dit que c'est un monsieur très occupé, et qu'on n'est pas assez nombreux. En fait ça n'aurait pas été assez crédible pour son image médiatique. Mais du coup, les gars comme ça, ils n'ont aucun poids face aux politiques. »

« Il y en a qui sont rentrés dans des organisations sans aucune conviction syndicale ou politique. Ils y rentrent pour se mettre à l'abri eux-mêmes. Ils ne sont pas sur le terrain, ils ne font rien. Ils négocient juste pour sauver leurs propres fesses. Les gars ils se disent de gauche, ils sont élus dans des mairies communistes, et derrière ils peuvent fraterniser avec le patron. Comment tu veux politiser les syndiqués quand toi-même tu ne représentes plus les valeurs du syndicat ? Il faut être proche de la base et irréprochable. »

Nous avons demandé aux ouvriers, tirant en quelque sorte un bilan de leur propre histoire, quels conseils ils donneraient à d'autres salarié-e-s en lutte. Réponses : se battre jusqu'au bout pour ses idées, et pas seulement pour conserver sa place. Se doter de ses propres moyens juridiques, faire circuler l'information le plus possible entre ouvriers, autant de pratiques où les syndicalistes renâclaient. Mais surtout : « avoir confiance dans sa propre force, monter un comité de grève, et passer outre l'intersyndicale ou les syndicats s'il le faut. Au niveau des négociations, ne pas négocier sur les bases du patron, négocier sur nos bases à nous. »

Dans notre jargon militant, c'est ce que nous nommons : le principe d'autonomie. La lutte doit être menée par les personnes directement concernées, un point c'est tout.

« Moi j'étais pour la grève générale »

A l'époque du mouvement des Cater', nous participions à un réseau grenoblois qui cherchait à impulser la « convergence des luttes »⁵. Concrètement par exemple, l'action du 19 mars 2009 à Carrefour Grand'place allait dans ce sens : des étudiant-e-s, chômeurs-ses et salarié-e-s d'autres boîtes avaient sorti de force une dizaine de caddies de nourriture pour les grévistes de Caterpillar⁶. Quelques jours plus tard, une manif de Cater' et une manif d'étudiant-e-s avaient conflué en scandant « tous ensemble ! », et avaient tenté la même action à Monoprix, sans succès cette fois-là. Des syndicalistes de Caterpillar au mégaphone avaient alors invité les étudiant-e-s à repartir de leur côté.⁷

Il faut dire que les rapports avec « les étudiant-e-s » étaient un peu ambigus depuis quelques semaines. Au départ, leur soutien avait un écho globalement positif parmi les ouvriers : « ils sont venus, ils nous ont amené à manger, on discutait, ça changeait un peu les idées, ça faisait du bien. A l'époque on n'était pas encore beaucoup, grâce à eux pendant un moment on a fait nombre, ils étaient là, ils étaient derrière nous, y'avait pas de soucis. » Mais le 2 mars, alors que les ouvriers envahissent le parking de Caterpillar Grenoble, un feu d'artifice brise une fenêtre de l'usine⁸. L'action est attribuée aux « anarcho-libertaires » et immédiatement montée en épingle par la direction et par le Dauphiné Libéré⁹. Le 18 mars, les ouvriers investissent cette fois l'usine entière : pour ouvrir les négociations, la police demande et obtient la sortie de « tous les anarchistes non-salariés de Caterpillar »¹⁰. L'opération de propagande fait mouche, et même au sein des ouvriers, l'argument classique selon lequel « il ne s'agit pas du même combat » reprend du poil de la bête. Mais ce qui domine au fond, c'est la peur.

« Ce qu'on vit c'est dur mentalement, il y en a qui pètent les plombs. Quand il y en a un qui s'énerve, à tour de rôle on est là pour le calmer. En plus il faut faire gaffe à ne pas donner cette image de casseurs. Alors tu vois, quand il y a des gens qui arrivent de l'extérieur et qui sont dans des modes d'action violents, c'est pas évident. Déjà qu'on essaye de se gérer les uns les autres, si en plus il faut gérer des inconnus qui débarquent... »

⁵ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-03-Appel-du-forum-convergence-des>,27565

⁶ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-20-Recit-et-impressions-de-la-journee>

⁷ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-24-24-mars-Recit-d'une-matinee-d>

⁸ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-03-Caterpillar-lundi-et-mardi>

⁹ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-23-Adresse-aux-grevistes-de>,27840

¹⁰ <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-18-Caterpillar-Et-ca-repart-de-plus>



« Il faut dire que les étudiants, des fois ils venaient un peu pétés. Ils avaient des dégaines, les turbans, les crêtes,... Ca fait pas sérieux, posé. Quand ils étaient avec nous devant le portail il y avait des ouvriers qui se disaient, allez, quelle image ça donne des Cater' ? Ils savaient que les étudiants, eux ils n'ont rien à perdre. Si en plus c'est pour ne rien apporter... Ils venaient avec des grands discours, alors que visiblement ils ne savaient pas grand'chose de notre lutte. Vous, vous êtes la génération portable, vous êtes super forts à faire des SMS, mais niveau travail, bricolage, c'est pas vraiment ça. »

Ces moments de discussion nous ont beaucoup fait réfléchir. Sans doute les préjugés entre étudiant-e-s et ouvrier-e-s ont la vie dure. Sans doute le souci de « l'image » paraît regrettable et généralement inefficace (d'ailleurs les Conti n'ont pas hésité à saccager une sous-préfecture, ce qui ne semble pas spécialement avoir affecté leur popularité). Sans doute la police aurait tout fait pour suggérer aux Cater' le danger de s'associer avec des « éléments perturbateurs » venus de l'extérieur, feu d'artifice ou pas. Mais nos discussions nous ont mis devant un fait : cette défiance envers « les étudiant-e-s » avait bel et bien pénétré les mentalités des Cater'. Il nous faut bien comprendre pourquoi, et comment l'éviter à l'avenir.

Violents et donneurs de leçons... Le trait est certainement forcé, mais en même temps nous devons nous-mêmes reconnaître que nous avons eu des désaccords au

sein des mouvements, par exemple étudiants, avec des comportements qui frisaient le dogmatisme. Cette rencontre avec les Cater' confirme notre intuition que d'autres comportements sont à promouvoir, surtout en matière de convergence des luttes : l'humilité, l'écoute, la prise en compte de là où en sont les personnes que nous voulons soutenir, tant dans les idées que dans les stratégies. De toute évidence, n'importe quelle personne venue de l'extérieur, si elle prend le temps de poser des questions, si elle respecte le rythme du processus collectif de conscientisation, si elle montre une grande honnêteté dans son soutien, est accueillie chaleureusement.

Reste à savoir si cette convergence des luttes est utile et désirée par les ouvriers de Caterpillar. Face à cette question, les avis sont partagés. Tous nos interlocuteurs savent que plusieurs autres boîtes, rien que dans l'agglomération, ont des soucis similaires de chômage partiel et de plans sociaux. Tous pensent que la convergence de ces luttes représenterait un sérieux pas en avant. D'ailleurs pendant le mouvement, les Cater' sont allés rendre « visite » en cortège aux salarié-e-s en lutte d'autres entreprises, sous-traitantes de Caterpillar et donc elles aussi menacées par la chute de l'activité. Il semblerait que ces visites aient pesé dans le rapport de force, et que les licencié-e-s de ces entreprises aient obtenu une plus grande prime de départ. Les Cater' racontent aussi un épisode où, au détour d'une manifestation, ils ont bloqué la route avec les facteurs et factrices en grève devant la grande poste.

« Moi j'étais pour ce truc de grève générale, cet hiver. C'était le début de toutes les annonces de licenciements. Il y avait ce fameux slogan, « privé, public, même combat ». La grève générale, ça aurait été merveilleux. Il faut attaquer le système. C'est maintenant qu'il faut bouger parce qu'après, avec ce gouvernement qui fait passer des lois les unes après les autres, ce sera trop tard. »

Mais un autre ouvrier est plus dubitatif. Pour lui les enjeux actuels sont bien en-deçà de cette convergence.

« Là on est 100, 200, et pendant ce temps il y en a 2000, à l'intérieur, qui travaillent. Les gens dans l'usine ne se sentent pas concernés par leur emploi, par le pain qu'on leur met dans l'assiette. Comment tu veux qu'ils soient concernés par d'autres luttes ? Comment tu veux les impliquer au niveau national ? Les gens ils ne se bougent pas quand ils ne sont pas pris à la gorge. Il faut attendre qu'ils soient effectivement dehors. Tant que les gens n'ont pas subi les choses, ils ne comprennent pas. »

Sans aucun doute, vivre les choses à la première personne stimule les prises de conscience. En même temps, attendre que tout le monde soit plus bas que terre serait selon nous un mauvais calcul pour espérer un soubresaut. Nous misons plutôt sur la transmission de la mémoire, l'auto-formation, la pensée subversive, et ce sans attendre un instant.

Libérer la parole dans les moments froids

Nous sommes persuadé-e-s que les mouvements sociaux prendraient une autre ampleur si la question du sens avait droit de cité. Sens du travail, sens de la vie sociale pour laquelle on se bat. Nous avons fait le pari qu'il n'y avait pas que des histoires de chiffres derrière la lutte des Cater', et nous avons osé leur poser des questions de cet ordre-là. Nous leur avons demandé s'ils rêvaient d'une société révolutionnée, et à quoi elle ressemblerait. La question paraissait inhabituelle, mais les réponses étaient positives : on nous a parlé de répartition des richesses, de fin de la spéculation, d'autogestion, d'une société moins basée sur la consommation.

« Il faut qu'on puisse bosser sans hiérarchie. Quand t'as le même salaire que celui que tu croises, tu peux lui parler d'homme à homme. Chaque année il devrait y avoir un vote : « cette année c'est toi le patron ». »

« Tout être humain a une richesse intérieure, et a le droit de vivre dignement, sans conditions. » « Le minimum, la santé surtout, à manger, un toit... Vivre simplement, sans superflu. »

« Regarde les cadeaux qu'on fait à nos gosses. J'en connais un, à 7 ans il a déjà sa chaîne hi-fi ! Notre génération elle n'a rien eu de tout ça alors elle veut tout donner à ses enfants. Le truc, c'est qu'à Noël, ils déchirent les paquets et 5 minutes après ils sont blasés. Mais toi, tu te laisses prendre dans le système. Tu vois les choses qu'ont les potes de ta fille, tu te dis « pourquoi les autres ils l'auraient et pas elle ? ». Tu te fais arnaquer comme les autres. »

La parole s'étendait volontiers vers les considérations éthiques. Alors sur la même lancée, nous avons demandé aux Cater' s'ils avaient un avis sur ce à quoi servent les machines qu'ils produisent¹¹. Un ouvrier nous a répondu qu'un jour, en regardant la télévision, il avait reconnu un bulldozer Caterpillar de l'armée israélienne en train de raser des maisons dans la bande de Gaza. « Toutes les machines sont standard et le client commande ensuite des options. Pour l'armée c'est la couleur, par exemple gris, ou kaki. » Il en avait eu mal au coeur, disait-il. D'autres ont alors renchéri : les machines Caterpillar sont aussi employées à déforester l'Amazonie... Tandis que d'autres engins servent à construire des édifices, des barrages ou des autoroutes, ce qui paraît réconfortant. « Il faut voir quand ça sert à détruire, et quand ça sert à construire. » C'était là un début de discussion... Mais un autre ouvrier reconnaissait que jusque là il ne s'était jamais posé la question. « Les dirigeants n'ont aucune morale, tant qu'ils vendent c'est bon pour eux. Nous les ouvriers on ne sait pas à quoi vont servir les machines qu'on fabrique, on ne peut faire qu'imager. On ne demande aucun compte aux patrons là-dessus. »

¹¹ Un texte questionnant la lutte des Cater' sur ce point-là avait été publié quelques semaines auparavant sur indymedia-grenoble : <http://grenoble.indymedia.org/2009-03-21-Caterpillar-travailler-plus>



Bulldozer Caterpillar D9 de l'armée israélienne.

Nous faisons le pari que la dignité des travailleurs et des travailleuses ne demande qu'à reprendre en main cette question-là : nous qui travaillons, nous qui faisons concrètement vivre la société, nous voulons savoir ce qui est fait de notre effort, et nous avons notre mot à dire là-dessus. Pas seulement sur la quantité de miettes qu'on nous jette en guise de salaire.

Nous ne pensons pas que cette réflexion-là soit absente du monde du travail, nous pensons qu'elle est sous-jacente, et que rien, ni dans l'exploitation capitaliste évidemment, ni dans le management participatif qui en fait partie intégrante, ni même dans le travail syndical, ne lui donne assez d'espace pour se dire et s'articuler. Nous pensons qu'il est vital que cet espace existe, loin des institutions. A nous de le créer et de le développer. Il ne servira peut-être, dans un premier temps, qu'à nous avouer mutuellement que nous n'avons pour l'instant aucune prise sur le sens de notre travail : ce ne sera qu'un premier pas, nécessaire.

Des espaces de parole. Pour se dire nos ressentis, nos idées, notre éthique, nos conceptions de la vie sociale, nos aspirations profondes, ce que nous souhaitons pour cette planète. Et ce qui, dans nos 35h de travail (si l'on est à plein-temps) et pas juste dans notre engagement « à côté », pourrait être pris en main, saboté, dévié, pour aller dans cette direction. Des espaces de parole, pour se procurer la formation que les vieilles institutions du mouvement ouvrier ont abandonnée, pour discuter des « valeurs du syndicat » que même les syndicalistes ne portent plus. Pour élaborer « nos bases à nous » sur lesquelles on négociera dans la prochaine lutte. Pour être fort-e-s de cette clarté collective à l'instant même où une brèche s'ouvre, et résister, agir, se solidariser, là où auparavant nous laissions s'accumuler des micro-défaites, comme tous ces licenciements abusifs isolés. Ces espaces de parole, chacun-e peut les ouvrir à sa manière, autour de la machine à café ou dans des réunions informelles, sur ses lieux de travail et de socialisation. C'est un travail de fourmi qui se déroule en sourdine entre les grandes phases de mobilisation sociale, durant les moments froids, quand « rien ne se passe » – en apparence. A notre avis, là réside une clef pour tenter, patiemment, de renverser le rapport de force globalement défavorable qui mine les luttes sociales de nos jours.

Synthèse de plusieurs heures de dialogue entre deux militant-e-s libertaires et une dizaine d'ouvriers de Caterpillar Grenoble, à la fin de leur grève de 2009. Quelles ont été les forces et les limites de leur lutte ? Comment analyser l'attitude des syndicats ? Quels ont été les soutiens de l'extérieur les plus efficaces ? Quels bilans transmettre aux prochaines grèves ?