

de centaines de militants ouvriers et émigrés, ce qui représentait une rupture avec le mode traditionnel de faire de la politique.

En ces jours, le mouvement étudiant prenait ses premiers contacts avec l'émigration. Cette expérience sera un des moments décisifs de la naissance d'une nouvelle gauche suisse à Genève. Mais la gauche traditionnelle elle-même sera profondément marquée par ces journées.

Il existait certes un énorme décalage entre les ouvriers, leur commission et le comité de soutien, et le débat qui s'y tenait. Deux moments nécessaires qui ne trouveront jamais un vrai lien stratégique. Deux maturations différentes qui n'arriveront jamais à se rejoindre.

Le rôle du comité de soutien sera également décisif quant à la conclusion de la lutte. Il est difficile de se faire une idée, en Italie, du rôle du syndicat ces années-là en Suisse. On pourrait le comparer à un bureau de placement d'Etat ou de prévoyance sociale. Les assemblées générales arrivaient à toucher au maximum vingt à trente personnes; le renouvellement des conventions se faisait sans que, jamais, il n'y ait de consultations à la base. Les ouvriers ne voyaient jamais les syndicalistes (70 o/o d'entre eux étaient italiens ou espagnols, le secrétaire à vie de la section ne parlait pas un mot de ces deux langues). Les luttes sur les chantiers et dans les baraques ont démarré sans que le syndicat soit au courant de quoi que ce soit. Les désastreuses conditions de vie étaient inconnues de la FOBB et la première réaction du secrétaire local a été de dire à la presse: Ce sont des sauvages, ils n'ont pas l'habitude de la procédure suisse.

Dans ces conditions, le syndicat sera totalement incapable de jouer un rôle quelconque. Les négociations se dérouleront entre le patron, le syndicat et la commission ouvrière de l'entreprise à laquelle quelques membres du comité de soutien s'étaient joints. Durant toutes les tractations, le syndicat aura un comportement extrêmement dur envers les ouvriers et les "agitateurs". Durant toute la grève, aucun représentant syndical ne sera présent aux assemblées ouvrières ou au comité de soutien. Pendant un jour ou deux, le syndicat négociera sans même prendre contact avec les ouvriers. Et ce n'est pas un cas isolé: on dit que l'année suivante (en 1971) quand les ouvriers de Vaucher-Rey entrèrent en grève pour plus d'une semaine, le syndicat a demandé l'expulsion de tous les grévistes.

Ces initiatives partiront des permanents; le comité syndical ne sera jamais réuni et n'aura aucun pouvoir décisionnel. Beaucoup d'émigrés ont occupé des postes à responsabilités sans avoir jamais voix au chapitre. Pendant des années, un communiste sera président du comité.

Les années suivantes, les choses changeront; le syndicat s'ouvrira un peu. Quelques initiatives seront prises et quelques forces chercheront à se créer un espace à l'intérieur du syndicat. Mais la fragilité sera évidente. Après avoir touché les saisonniers, la restructuration du bâtiment s'attaquera à la vieille base traditionnelle du syndicat: maçons spécialisés et surtout le secteur des peintres, électriciens, etc... Des dizaines et des dizaines de petites et moyennes entreprises feront faillite; les salaires baisseront de 10 à 20 o/o.

Le syndicat suisse se révélera alors pour ce qu'il est réellement: le bureau de

placement des patrons. Mais aujourd'hui, les nouvelles conditions économiques sont en train de déterminer une nouvelle prise de conscience. Aujourd'hui, il s'agit de se poser le problème de la création de nouvelles structures de classe stables et durables, capables de constituer des points de référence.

Parler aujourd'hui de Murer, cela veut dire parler de la reprise du mouvement de classe en Suisse. Aujourd'hui, la crise économique touche des secteurs populaires toujours plus larges. Les luttes concernent aujourd'hui toutes sortes de travailleurs: suisses et émigrés, hommes et femmes, qualifiés ou non; les problèmes qui s'étaient posés au moment de Murer reviennent à l'ordre du jour.

1. Le problème de l'organisation de l'émigration. La création d'un mouvement politique des émigrés capable d'encadrer l'émigration à l'intérieur de la nouvelle division internationale du travail.

2. Le problème d'une organisation de classe dans les pays à capitalisme avancé, capable d'intégrer les revendications sectorielles à l'intérieur d'un nouveau programme général.

3. Le problème du syndicat, de son fonctionnement et de sa plateforme. Son rapport avec la lutte et les besoins ouvriers.

4. En conclusion, le problème d'une alternative socialiste au coeur de l'impérialisme, capable de synthétiser les besoins et les revendications populaires apparemment aussi éloignées l'une de l'autre que celles des émigrés, qui luttent pour leur travail, et celles des jeunes, qui refusent le travail, mais qui sont le fruit d'une logique de classe basée sur la division, sur le développement inégal à l'intérieur même des métropoles.

Genève, juin 1975

Burger & Jacobi.

Remarque: En Suisse, plus de la moitié des ouvriers de l'industrie travaillent dans de petites entreprises de moins de cent travailleurs. La fabrique de pianos Burger & Jacobi à Bienne est typiquement une entreprise à caractère familial. Soixante personnes y travaillent, si l'on calcule également le personnel administratif; elle est toutefois la plus importante fabrique de pianos de Suisse.

En 1970, la fabrique n'occupait que vingt ouvriers, presque tous suisses et ouvriers qualifiés; elle produisait trois cents pianos par an. En 1971, on entreprit de restructurer l'entreprise dans le but de transformer la production manufacturière, plutôt chère, en production par montage d'éléments préfabriqués et de remplacer progressivement les artisans par des travailleurs non qualifiés engagés à bon marché. Aujourd'hui la fabrique produit mille trois cents pianos par an;

les nouveaux travailleurs sont presque tous italiens. En 1972, le licenciement d'un ancien travailleur avait suscité une grève de quatre-vingt-dix minutes, qui s'était conclue par la réintégration de l'ouvrier licencié et le paiement des heures de grève.

Au cours de la même année, le contrat collectif entre l'association suisse des patrons menuisiers, dont Burger & Jacobi faisait partie, et la FOBB était renouvelé. L'introduction du treizième salaire était garantie par ce contrat. Durant l'année 1973, les ouvriers apprirent que le patron n'avait pas l'intention d'introduire ce treizième salaire. Ils se tournent vers le syndicat qui commence une interminable série de négociations (vingt-sept réunions). D'autre part, dans un nouveau règlement de l'entreprise datant de décembre 1972, il est stipulé que le contrat collectif des menuisiers ne s'applique pas à la fabrique. En 1973, à Noël, la direction paie seulement une gratification s'établissant entre cent et trois cents francs.

A Zurich cependant, la commission paritaire centrale décide que Jacobi doit respecter le contrat collectif et payer le treizième salaire, dans l'intérêt de la paix du travail. Jacobi refuse. On décide de recourir à l'arbitrage d'une instance de conciliation régionale. Cette dernière est favorable aux travailleurs. Le syndicat entreprend une nouvelle série de négociations qui se terminent par un échec. Le 10 juin 1974, les quarante-quatre ouvriers entrent en grève¹. La grève dure cinq semaines.

Question: La grève a soulevé des questions importantes, par exemple celle du fonctionnement démocratique dans une lutte, des rapports avec le syndicat et les militants extérieurs à la fabrique. Je commencerai par cette dernière question: celle des rapports entre le comité de soutien et les grévistes.

Premier militant (trente ans, suisse): Au commencement, ça a été difficile parce que le comité était extérieur à la grève. Grâce à de petites réunions devant la fabrique et aux réunions syndicales dans de petits bistrots, il y a eu un début de discussion, dès le premier jour. Dès le premier jour aussi, le syndicat voulait trouver des prétextes pour éloigner le comité. Par exemple, le deuxième jour de grève, un journaliste s'est introduit dans l'assemblée pendant cinq minutes; il a vu qu'il existait des divergences, que les Italiens critiquaient les syndicats et il a fait un article dans lequel il affirmait que les travailleurs, en désaccord entre eux, ne savaient pas ce qu'ils voulaient. Le secrétaire syndical en a profité pour dire que le comité de soutien était l'auteur de l'article. En tout cas, il a fallu une semaine pour démontrer l'efficacité du comité. Nous avons commencé tout de suite, la première semaine, à préparer des tracts à distribuer dans les usines et, ensuite, des panneaux pour populariser la lutte en ville; nous avons aidé les grévistes à faire des tracts et des panneaux et nous nous sommes ainsi rapprochés des travailleurs. Mais le syndicat tenait l'assemblée en main parce que la totalité

1. Ce bref historique est tiré d'un article: *La grève des pianos*, publié dans "Tout va bien", septembre 1974, p. 6 et suivantes.

des travailleurs s'étaient syndiqués quelques jours après la grève. La direction formelle de la grève était en main du syndicat.

Au début, les travailleurs n'avaient aucune expérience de lutte, ni aucune référence suffisamment proche à une grève en Suisse. Ils ne savaient pas comment faire. Les syndicats ne savaient pas non plus, ni nous-mêmes, nous n'avions jamais participé à une grève en Suisse. Au début, tout restait dans le vague, les travailleurs n'étaient pas vraiment conscients de la situation. Mais, à la fin de la semaine, le comité de soutien a organisé une petite manifestation de solidarité à Bienne, cent cinquante personnes, à laquelle les grévistes ont participé bien que le syndicat ait pris position contre cette manifestation. Au début de la seconde semaine, le syndicat a immédiatement récupéré ce début de popularisation et on a décidé, lors d'une assemblée, de le relancer par de petites manifestations quotidiennes dans les fabriques et dans les quartiers populaires de Bienne.

Question: Quel était le pourcentage de travailleurs étrangers ?

Premier militant: Dans la fabrique, deux tiers étaient étrangers et un tiers suisse. La majorité des Suisses sont des ouvriers hautement qualifiés, pratiquement des artisans capables de faire un piano tout seuls, du début à la fin. Ces travailleurs avaient passé trente ans dans l'entreprise. Parmi les étrangers, il y a quelques menuisiers, d'autres ont acquis leur formation à l'intérieur même de l'entreprise, ce sont essentiellement des manoeuvres. Il n'y a pas de saisonniers, ce sont des travailleurs établis, qui habitent en Suisse depuis longtemps, mais je crois que la majeure partie était composée d'annuels. Ce sont surtout des Italiens du sud, sauf deux qui viennent du nord. Les Suisses ont entre trente et quarante ans.

Question: Les discussions se tenaient-elles en allemand ?

Premier militant: Durant les trois premières semaines, les discussions se sont tenues essentiellement en allemand avec une traduction généralement boiteuse. Le syndicat évitait de traduire certaines choses. Je ne sais pas s'ils étaient conscients de créer des divisions, en tout cas les syndicalistes tenaient un discours parfois très différent aux Suisses et aux Italiens. Il y avait avant tout deux délégués syndicaux qui suivaient la grève. Le délégué italien était plus combatif que le délégué suisse, qui avait soixante ans et avait vraiment intériorisé la paix du travail. Il n'a jamais suivi, il a toujours cherché à imposer son propre point de vue sans y arriver. La commission ouvrière n'a jamais rien fait pour la grève. Sur proposition de la Ligue marxiste révolutionnaire, un comité de grève s'est créé, composé de quatre délégués. Ce comité devait informer les travailleurs des décisions du syndicat; il n'a jamais eu de réelle fonction d'initiative et de direction dans la lutte.

Question: Il existait ainsi plusieurs organismes pendant la grève ?

Premier militant: Il y avait la direction syndicale et le comité de grève, mais c'était essentiellement, comme je l'ai déjà dit, le comité qui faisait la transmission entre la direction syndicale et les travailleurs (il a eu une fonction seulement au début, quand il s'est agi de parlementer avec le patron).

Question: Le véritable organe de démocratie ouvrière était-il constitué par l'assemblée ?

Premier militant: L'assemblée des grévistes était convoquée et dirigée par le syndicat et sa composition était aussi pratiquement dictée par le syndicat. Il n'y a donc pas eu d'assemblée large, du type de celle qui existait chez Lip par exemple. Il faut plutôt se référer aux initiatives prises par les travailleurs, comme par exemple les manifestations devant les fabriques et dans les quartiers, et plus tard les meetings qui se sont tenus dans toute la Suisse, et tous ces mouvements de solidarité dans lesquels les travailleurs ont démontré qu'ils comprenaient, mieux que les syndicats, la nécessité de la popularisation. Dans ces cas, la démocratie s'est exercée à travers l'initiative directe des travailleurs. De démocratie réelle, au sein de l'assemblée, il n'y en a pratiquement jamais eu.

Question: Pourrais-tu expliquer les différents points de vue qui se sont opposés dans le comité de soutien ?

Premier militant: Formellement, dès le début, le comité était composé de quelques groupes: Lutte prolétaire, LMR, POCH (*Organisations progressistes de Suisse*), Regroupement des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie, comité Lutte ouvrière. Mais avant tout, ce sont Lutte ouvrière et la LMR qui ont formé le noyau du comité. Les Colonies libres italiennes ont donné un soutien formel, elles ont signé les tracts mais ne sont pas venues à la première manifestation. Quelques membres des Colonies et du PCI sont apparus, mais ils ont disparu après la première semaine.

Question: Vous n'avez pas cherché à reprendre contact avec eux ?

Premier militant: Nous l'avons fait chaque fois qu'il y avait des assemblées du comité, qui avaient lieu souvent, deux à trois fois par semaine. Il existait aussi une permanence quotidienne du comité. Toutes les organisations de gauche à Bienne étaient convoquées, dans la mesure où on en avait le temps, mais elles n'ont pas participé aux mouvements de solidarité.

Question: Pour quelles raisons ?

Premier militant: Avant tout à cause de la division qui existe dans la gauche, à Bienne. Et aussi parce que les partis de l'émigration et les organisations de masse de l'émigration à Bienne se sont enfermés dans leurs problèmes internes ou dans des problèmes électoraux.

Question: Quelles étaient les différences de ligne entre la LMR et Lutte ouvrière ?

Premier militant: La Ligue voulait pratiquement créer un comité, une direction concurrente à l'assemblée du syndicat, mais nous n'étions pas d'accord. C'est-à-dire qu'elle voulait faire du comité de soutien une sorte de petit groupe réunissant les travailleurs les plus conscients, donc les immigrés. Ce point a constitué la divergence essentielle. La Ligue voulait former un groupe dirigeant concurrent du syndicat et lançant ses propres mots d'ordre. Nous nous y sommes opposés, les mots d'ordre n'auraient pas été discutés à l'assemblée des travailleurs².

2. Dans une brochure de la LMR sur la grève de Burger & Jacobi, ces divergences sont exposées très clairement. Lutte Ouvrière est critiqué pour son intervention trop "suiviste": "Se refusant à dépasser le niveau de conscience "moyen" des grévistes, il était souvent même en deçà des propositions faites par les travailleurs des pianos les plus avancés", p. 41.

Au niveau des diverses contradictions existant au sein de la lutte, c'est-à-dire des contradictions entre ouvriers et syndicats, entre les travailleurs eux-mêmes, entre les travailleurs et les organisations révolutionnaires, entre les révolutionnaires eux-mêmes, notre tactique et notre stratégie consistaient chaque fois à résoudre ces contradictions à un niveau différent. En ce qui concerne le comité de soutien, sa fonction était de soutenir la lutte à ce moment précis, c'est pourquoi il ne devait pas dépasser d'un centimètre le niveau de conscience de la majorité active des travailleurs. Il ne s'agissait pas d'une question de vote dans l'assemblée, mais de la majorité active qui se manifestait dans la lutte. Il ne fallait pas lancer des mots d'ordre qui ne soient pas discutés et décidés par les travailleurs, ni lancer une quelconque initiative que les travailleurs ne puissent pas prendre en main. C'est à ce niveau seulement que l'on pouvait garantir la démocratie ouvrière et soutenir la fraction la plus combative des travailleurs de manière à ce qu'ils ne restent pas isolés et ne dépassent pas les marges de manœuvre du syndicat. Ce point de vue a fini par gagner le comité et ainsi nous avons réussi à avoir la confiance de tous les travailleurs. Le comité a ainsi démontré son efficacité et nous avons réussi à transformer la grève en une grève active, dynamique, qui a fait beaucoup de bruit et a reçu l'appui de beaucoup de travailleurs. Dès l'abord, nous avons commencé par faire une assemblée d'environ deux cents personnes à Lausanne. Ce n'était pas une assemblée de militants politiques, la discussion restait toujours sous la direction des travailleurs. Ces derniers étaient tout à fait capables d'expliquer leur grève, et ainsi ces assemblées se sont étendues à toute la Suisse. A partir de la troisième semaine de grève par exemple, tous les soirs environ douze travailleurs partaient aux quatre coins de la Suisse tenir des assemblées, expliquer leur lutte. C'était des personnes qui n'avaient jamais pris la parole auparavant et qui allaient le faire pour la première fois. Ça a été un élément important de la lutte. On a aussi réussi à faire une manifestation à Bienne qui a été décidée à l'unanimité par les grévistes mais qui a été refusée par le syndicat. Quelques dirigeants syndicaux ont participé à la manifestation pour ne pas perdre le contact avec la base. Après, le cartel syndical a pris position contre la manifestation sous des prétextes futiles; le cartel et la FOBB ont cherché une fois encore à accuser les gauchistes, mais ils ont été désapprouvés par les travailleurs.

Question: Comment critiques et appuis au syndicat pouvaient-ils subsister côte à côte ?

Premier militant: Il s'agit d'appliquer des méthodes différentes pour résoudre chaque contradiction. Il faut donc lutter à divers niveaux. Nous avons refusé de créer une direction qui concurrence le syndicat, mais dans les faits nous avons une direction concurrente, bien que d'une manière différente. C'est-à-dire non pas dans le comité de soutien, mais dans les choses quotidiennes que les militants du comité de Lutte ouvrière faisaient continuellement et toujours avec les travailleurs, discutant avec eux, cherchant à éliminer les idées fausses et à soutenir celles qui étaient justes et qui sortaient de la discussion. Du fait que les grévistes étaient peu nombreux, il a été possible de maintenir un contact constant avec ces quarante-quatre grévistes, de discuter avec eux pour chercher à

éclaircir quelques points et critiquer les positions du syndicat. Nous avons toujours opté pour renforcer l'idée de combativité, de popularisation, d'élargissement de la grève. Les travailleurs ont très bien compris le rôle de la popularisation, qui était de rompre la paix du travail voulue par le syndicat. Pour le syndicat, il s'agissait d'une rupture de la paix du travail, la grève était un cas douloureux qu'il fallait résoudre au plus tôt. Le syndicat ne pouvait pas perdre la face; s'il avait laissé le patron gagner la partie, toute la convention collective aurait sauté; le syndicat devait donc gagner cette grève, il devait agir de manière à ce que ce cas douloureux soit résolu, c'était une manière de montrer au patronat que la paix du travail a son prix, qu'il faut ainsi la respecter. Ce n'est pas par hasard que le syndicat parlait toujours des conventions et de la paix du travail à respecter, chose que le patron n'avait pas faite.

Notre travail principal au milieu des grévistes consistait donc à montrer que la lutte ne pouvait pas être gagnée comme le syndicat le voulait, c'est-à-dire entre quarante travailleurs et un patron, et à travers des négociations. La seule manière de réussir était justement de populariser la lutte et de faire peur au patronat en général. Tous les patrons devaient comprendre qu'un mouvement de solidarité et de conscience entre les travailleurs commençait à se développer. Le rapport de force pouvait se faire seulement à travers la popularisation, un soutien toujours plus ample, le bruit que ces travailleurs allaient faire dans toute la Suisse. Le résultat a pu être constaté au début de la cinquième semaine de grève, quand les associations patronales du canton de Berne ont pris position contre Burger & Jacobi pour la fin de la grève et ont soutenu qu'il fallait accepter la convention collective. Le patronat a vu que le problème s'élargissait à cause de cette misérable mensualité que Burger & Jacobi ne voulait pas payer, que le prix commençait à se faire politique et à devenir trop élevé.

Nous avons cherché à mettre en évidence le fait que le syndicat est la colonne vertébrale qui nous soutient mais ne doit pas prendre les décisions à notre place. Il doit nous soutenir mais ne doit pas décider la direction de la grève, qui est la nôtre. La grève, arme de tous les travailleurs, était un mot d'ordre repris au moment culminant de la manifestation. A travers la grève chez Burger & Jacobi, la rupture de la paix du travail se popularisait dans toute la Suisse; on parlait de nouveau de grève, alors que depuis une quinzaine d'années, on n'en parlait plus. Cette campagne ne s'est pas faite dans le comité de soutien mais au niveau des fabriques. Dans ce sens, il n'y a pas eu de contradiction parce que nous sommes intervenus à plusieurs niveaux, toutefois en limitant toujours clairement le niveau auquel nous voulions intervenir.

Question: A un certain moment pourtant, le syndicat a repris en main la direction de la grève; il a déplacé les négociations à Zurich et a ainsi privé l'assemblée des grévistes de son pouvoir.

Premier militant: La cinquième semaine de grève était la dernière semaine avant les vacances. A cette période, la ville se vide complètement, toutes les fabriques ferment en même temps pour les vacances et il n'y a plus aucune possibilité d'agir. Les travailleurs en grève avaient décidé de faire pendant les vacances un piquet de dix ouvriers, cinq Suisses et cinq Italiens, pour pouvoir

réagir suffisamment rapidement, par exemple pour bloquer l'entrée de la fabrique. Même s'il ne dirigeait plus réellement la grève, grâce au rapport de force instauré entre les travailleurs et l'extérieur, le syndicat la contrôlait et pouvait liquider le contenu de la démocratie ouvrière. Après quatre semaines de grève, les ouvriers étaient très fatigués; les assemblées avaient lieu jusqu'à deux fois par jour, certains travaillaient même quatorze heures par jour: à 6 h.15 devant l'usine, le piquet de grève, une manifestation en ville, l'assemblée syndicale qui se répétait plusieurs fois dans la même journée et, le soir, des réunions dans les autres villes, éloignées parfois de cent cinquante kilomètres, le retour à minuit. Les vieux travailleurs suisses surtout étaient fatigués et le syndicat en a profité pour ne plus faire d'assemblée pendant la dernière semaine, mais plutôt des réunions récréatives.

Tout à coup Canonica (président de l'Union syndicale suisse) est arrivé: il a décidé de négocier avec le patron sans consulter les travailleurs. Il a ensuite tenu une conférence de presse pour dire que les négociations avançaient un peu, que le patron était prêt à payer les indemnités de vacances, et que c'était déjà un premier pas. Les travailleurs suisses ont été avertis des négociations en même temps que les journalistes, pendant la conférence de presse. Celle-ci se tenait en allemand, les Italiens n'ont pas compris un seul mot et ont été informés en hâte juste après. Le jour suivant, on a décidé d'aller à Zurich, pour voir ce qui se passait. Enfin il y a eu un vote, le syndicat s'est avant tout appuyé sur les Suisses pour faire passer son point de vue. Une grande partie des Italiens était opposée au vote: "Le patron a eu cinq semaines pour se décider, et nous devrions avoir seulement un quart d'heure pour décider de la fin de la grève?" Une partie des Italiens est sortie de la salle et a refusé de voter. La majorité a été formée des vingt-trois travailleurs restants³.

Question: L'issue du vote a été le résultat de la rupture de l'unité entre immigrés et Suisses, qui pourtant s'était formée pendant la grève ?

Deuxième militant (trente ans, suisse): Il y a toujours eu des divisions latentes, camouflées par la grève en commun, qui n'avaient pu se manifester ni se résoudre pendant le mouvement. Dès le début, il y a eu des discussions et des tensions, mais toujours en dehors des assemblées de grève, sur le comportement de certains travailleurs qui avaient été élus au comité de grève et ne respectaient pas suffisamment la volonté des Italiens, eux qui étaient à la pointe de la lutte. Peut-être peut-on conclure qu'il y avait toujours eu des points de rupture, mais les morceaux étaient restés collés ensemble jusqu'au moment où (*incompréhensible*). Les syndicalistes n'ont pas donné la possibilité d'entrer dans les assemblées des grévistes, de discuter sur les enjeux réels de la lutte entre travailleurs qui ont des problèmes différents. Ceux-ci n'ont pas trouvé de solution, en ce

3. A Zurich, les travailleurs délégués des travailleurs en grève n'avaient pas été admis dans les négociations et, le soir, ils furent mis devant le fait accompli, c'est-à-dire la conclusion de l'accord. Le jour suivant, 11 juillet, l'assemblée des travailleurs de Bienne fut informée par le syndicat, qui n'oublia pas d'utiliser l'argument de la xénophobie: "Si la grève continue, cela ne peut que contribuer à apporter de l'eau au moulin des xénophobes et des milliers de travailleurs étrangers pourraient être expulsés". (Citation de "Rosso", No 10, septembre 1974, p.5).

moment d'intense pression qu'était l'approche des vacances et qui s'est manifesté avec violence.

Premier militant: Par des réactions xénophobes des deux côtés. Les Suisses allemands étaient plutôt actifs vers la fin de la grève, ils disaient que les Italiens ne comprenaient pas ce qui arrivait. Et les Italiens désapprouvaient ceux qui faiblissaient.

Deuxième militant: Pour les Suisses, la grève était moins revendicative que pour les Italiens, qui luttèrent dans un but très clair, les sous. Pour les Suisses, surtout pour les plus anciens, ce sont les principes qui comptaient. On peut dire qu'à ce niveau, vers la fin de la grève, l'honneur et les principes ont effectivement gagné; les Suisses étaient contents mais pas les Italiens.

Premier militant: Certains Suisses n'avaient aucun avantage à continuer, ils devaient prendre leur retraite peu après la grève, ils avaient passé quarante ans de leur vie dans la fabrique, ils avaient subi le patron pendant quarante ans et, surtout, ils avaient vécu la transformation à l'intérieur de la fabrique, l'augmentation de la production, etc... Ils ne se battaient pas pour les avantages matériels de la grève, mais surtout pour l'honneur. Quelques-uns avaient fait l'expérience de la grève avant la guerre. Parmi les Italiens, certains avaient une vision très claire de la situation, mais beaucoup luttèrent simplement pour les sous.

Par exemple, au cours de la lutte, la question s'est posée du financement de la part du syndicat: au départ les Suisses ne voulaient même pas en discuter alors que les Italiens, dès le premier jour, s'en préoccupaient; c'était pour eux une question primordiale, qui allait les payer? Les syndicats ne voulaient pas et les Suisses disaient que ce n'était pas une question de sous mais bien une question de conscience ouvrière. Mais le problème était continuellement posé à nouveau, surtout par les Italiens les plus jeunes qui en reparlaient à chaque assemblée. A la fin, les vieux Suisses, qui étaient dans le comité de grève, défendaient leur propre cause devant le syndicat et obtenaient plus d'argent. Les Italiens disaient: "C'est clair, eux ils sont vieux, ils ont accumulé suffisamment d'argent; certains ont pu retirer une somme importante de la caisse de retraite, jusqu'à dix mille francs. Nous par contre, nous sommes sans argent, nous avons de la famille et nous devons payer les impôts". C'était probablement un élément de division.

A ce moment, les syndicalistes faisaient appel à une unité qui n'était que formelle. Et quand les travailleurs posaient les problèmes réels et concrets de cette unité, les syndicalistes ne voulaient pas en discuter et les rappelaient au calme et à l'unité. Mais cette unité était idéologique, c'était quelque chose qui ne voulait pas passer dans les faits, car, dans toutes les assemblées, il y avait des moments pendant lesquels certains travailleurs Suisses et Italiens discutaient intensément. Cet aspect des choses était toujours réprimé par les syndicalistes et réapparaissait à travers des discussions qui se déroulaient en dehors des assemblées.

Il faut ajouter que le syndicat payait une bonne partie du salaire, pendant la grève, avec l'argent recueilli par le comité de soutien; on est arrivé à un certain moment, à 90 o/o du salaire. C'est également pour cette raison que les travailleurs avaient besoin du syndicat et qu'on n'a jamais créé de comité d'action, c'est-à-

dire de noyau de travailleurs capables de reprendre en main la lutte au moment où le syndicat allait céder. Dans le syndicat, il y avait la ligne de la paix du travail intégrale, et à côté d'elle, la ligne de Canonica qui soutenait la paix du travail relative, soit la nécessité de la grève au cas où le patron aurait lui-même rompu la paix du travail. D'une part donc, des syndicalistes prêts à avaler n'importe quoi et de l'autre Canonica, qui représente une contradiction non antagoniste dans le syndicat, prêt à engager la lutte si les patrons enfreignaient la paix du travail. En réalité, la ligne était la même, car, des deux côtés, on était pour le renforcement de la paix du travail. On peut dire cependant que la grève a été conduite d'après la ligne de Canonica. Une fois que le syndicat a fait son travail, qu'il a sauvé la face parce qu'il s'était malgré tout opposé au patron, il s'en est lavé les mains et n'a plus voulu faire quoi que ce soit après les vacances. Et les travailleurs, qui s'étaient fiés au syndicat pendant toute la grève, sans pour autant renoncer à le stimuler, ont été incapables de continuer sans lui parce qu'il leur manquait des organisations autonomes.

Après les vacances, le comité de soutien ne savait pas très bien que faire, les divisions commençaient à se recréer après les licenciements⁴. Certains Suisses rappelaient que, quelques années auparavant, dans l'usine, il y avait eu un arrêt de travail auquel les Italiens n'avaient pas voulu participer. Ceux-ci niaient. Quoi qu'il en soit, à ce moment une division était apparue entre les travailleurs, mais moins entre Suisses et Italiens qu'entre ceux qui voulaient agir et ceux qui ne le voulaient pas. Personne n'était capable d'organiser ne serait-ce qu'une assemblée, car le syndicat ne voulait pas la convoquer. Les travailleurs n'avaient pas réellement la volonté de faire quelque chose. Le patron avait été très habile en licenciant, après les vacances, un travailleur parmi les moins défendables, en premier lieu parce qu'il était rentré en retard des vacances, ainsi que quelques "jaunes" que les travailleurs n'étaient pas disposés à soutenir. Les avant-gardes qui s'étaient formées dans la lutte se sont senties très démoralisées, justement parce que ces ouvriers n'avaient rien fait pour la réintégration de leur camarade.

La première assemblée après les vacances a été assez combative, on discutait du contrat, de comment limiter les dégâts de l'accord que beaucoup trouvaient insuffisant. Il a aussi été décidé collectivement de refuser les heures supplémentaires et des candidats à la commission d'entreprise ont été proposés: les anciens Suisses, qui avaient représenté dignement le point de vue des travailleurs, et les Italiens les plus combattifs. Mais la seconde assemblée, trois semaines plus tard, a été très mauvaise: cela déplaisait à tous que des camarades aient été licenciés, mais la direction avait la liberté de congédier qui elle voulait; il fallait au moins faire attention à ce que le patron paie les deux mois obligatoires d'indemnité. Quant au refus des Italiens de faire des heures supplémentaires, il s'était agi d'un malentendu.

4. Lors de la reprise du travail, après les vacances, les ouvriers avaient refusé de faire les heures supplémentaires non payées que le patron réclamait. Peu après, un ouvrier donnait son congé parce qu'il ne supportait plus les provocations continuellement subies au travail et un second ouvrier était licencié. Les ouvriers décidèrent un arrêt de travail, mais le syndicat refusa de les soutenir.

Question: Que fait maintenant le comité de soutien ?

Deuxième militant: Même si le comité se réunit encore formellement, il n'y a rien pour le moment à soutenir. Les relations entre travailleurs ne passent pas par le comité mais plutôt par d'autres organisations. Une première prise de contact aura lieu à propos du contrat. Le syndicat pense que la direction acceptera de nombreuses revendications, je pense le contraire: la direction doit avoir bien compris que c'est une situation d'extrême faiblesse pour les travailleurs; le moment décisif a été celui du premier licenciement.

Question: Cela a-t-il été une erreur de ne pas avoir mis sur pied une organisation ouvrière autonome ?

Deuxième militant: Du point de vue idéologique. Mais il faut que les conditions soient là, réunies, pour mettre sur pied des organisations de lutte de travailleurs qui soient permanentes, qui puissent fonctionner même dans les moments difficiles. Je pense que ces conditions n'étaient pas réunies quand la grève a éclaté.

Premier militant: Au comité de soutien, certains travailleurs auraient voulu que ces comités soient autonomes; mais c'était difficile, même les Italiens, qui étaient plus combatifs, disaient: "En Suisse, nous n'avons pas de droits, le syndicat nous protège". Des limites de temps existaient également, tous étaient occupés, pendant la journée, à la lutte dans la fabrique, et ensuite il y avait les assemblées, les réunions, etc... Un noyau autonome aurait dû exister avant la grève déjà. De toute manière, les Suisses vétérans n'auraient pas voulu participer, même pas eux, à un mouvement autonome. Une direction concurrente aurait suscité une division entre les travailleurs, l'existence de noyaux autonomes aurait liquidé la grève. Cette grève n'a pas été une grève quelconque, comme celles qui naissent à propos de revendications de salaire, c'était une grève sur la rupture d'un contrat collectif que le syndicat doit représenter. Au niveau des objectifs de la lutte, les contradictions entre syndicat et patron et celles entre ouvriers et patron se surajoutent. L'objectif était identique. Il n'y avait donc pas de place pour l'autonomie, ni au niveau des revendications, ni au niveau de l'organisation. Les travailleurs n'auraient pas compris l'opportunité de noyaux autonomes du fait que, au niveau des objectifs à atteindre par la lutte, il n'y avait pas de réelles contradictions entre syndicat et ouvriers. La contradiction se situait au niveau de la forme et des méthodes de la lutte et à celui de la démocratie ouvrière. Le syndicat était en fait prêt à défendre les travailleurs, mais il voulait renforcer la paix du travail alors que les ouvriers voulaient la rompre pour défendre leurs intérêts. En effet, au niveau des objectifs de la lutte — la défense du treizième salaire — il n'y avait pas de contradiction. Le comité de soutien a joué un rôle important dans la popularisation et la radicalisation de la lutte. La marge de manoeuvre politique était là, mais il n'y avait pas de place pour une organisation autonome.

Deuxième militant: Les travailleurs ne peuvent en sentir la nécessité qu'à travers l'expérience. Du point de vue stratégique, le principe des groupements autonomes est juste, c'est-à-dire d'organisations autonomes capables d'agir quand le syndicat n'agit pas, capables d'une certaine façon de formuler la volonté

des travailleurs et d'en construire chaque jour l'unité. Trop souvent, la direction syndicale a agi indépendamment des travailleurs. Ceux-ci ont besoin des syndicats, mais ils auraient dû établir un autre rapport avec lui, afin de le contrôler, de lui imposer de défendre leurs revendications et leur volonté. Telle est la leçon qu'on peut tirer de Burger & Jacobi, il s'agit de l'appliquer là où c'est possible.

Premier militant: Dans d'autres cas, comme dans celui de General Motors, où il y a un début de lutte à propos des caisses de retraite et du nouveau règlement d'entreprise, il existe une contradiction totale avec le syndicat, qui s'est aligné sur la position du patron. Là, la seule possibilité d'engager une lutte autonome, c'est de créer un noyau autonome, sans compter sur aucun soutien juridique ou financier, sur aucun lien syndical; alors que, chez Burger & Jacobi, cette possibilité existait et il fallait l'exploiter. Tout dépend du type d'entreprise, de l'implantation du syndicat; chez Burger & Jacobi, 100 o/o des travailleurs en grève étaient syndiqués. Il est très difficile d'élaborer une stratégie générale valable partout, il faut voir concrètement, de cas en cas. Il est nécessaire de créer un noyau permanent, mais pas forcément un noyau censé diriger le combat dans l'entreprise. Ce peut être un noyau permanent qui, par exemple, mette en avant le point de vue des travailleurs, point de vue qui n'existe plus depuis presque quarante ans de paix du travail, sur les questions qui intéressent ces derniers: accidents de travail, santé, cadences, etc... D'autre part, ce noyau peut critiquer le syndicat sur certains points et servir d'intermédiaire entre les divers travailleurs, ou exercer une pression sur le syndicat. La stratégie, c'est l'autonomie; c'est-à-dire qu'elle coïncide avec le refus de la collaboration de classe et avec l'antagonisme fondamental qui oppose patrons et ouvriers, prolétaires et bourgeois. La stratégie est claire, mais la tactique doit être élastique. On ne peut rien extrapoler de la grève chez Burger & Jacobi.

Bienne, novembre 1974

Accord conclu entre Burger & Jacobi et la FOBB

Afin de mettre fin à la grève et de normaliser les relations dans l'entreprise, la FOBB d'une part et la fabrique de pianos Burger & Jacobi à Bienne d'autre part, conviennent de l'accord suivant:

1. Dans le cadre de la politique sociale actuelle, l'entreprise se déclare prête à introduire par étapes le 13ème mois de salaire, en remplacement des gratifications accordées jusqu'ici.

En vertu de l'accord réciproque, ce but sera concrétisé, dans le cadre du contrat d'entreprise qui doit être conclu, de la manière suivante:

- 1/3 du salaire mensuel à fin 1974
- 2/3 du salaire mensuel à fin 1975
- un salaire mensuel intégral à fin 1976

Jusqu'à la conclusion du contrat d'entreprise, l'actuelle réglementation des rapports de travail reste en vigueur.

2. Les deux parties s'engagent à conclure pour fin 1974 un contrat d'entreprise, dans l'intention d'élargir celui-ci à un contrat collectif de la branche. Dans le cadre de ce contrat qui doit entrer en vigueur dès 1975, les acquis de tous les travailleurs qui y seront soumis sont garantis.

3. Pour l'acceptation formelle du présent accord par les organes et instances compétentes des deux parties, toutes les mesures prises par la FOBB et l'entreprise, en rapport avec le conflit, sont levées.

3.1 L'entreprise s'engage en particulier:

3.1.1 à retirer tous les licenciements prononcés contre les grévistes;

3.1.2 à réengager tous les travailleurs qui ont pris part à la grève, aux mêmes conditions d'avant la grève.

3.2 La FOBB s'engage en particulier:

3.2.1 à lever toutes les mesures de lutte prises contre l'entreprise;

3.2.2 à faire en sorte que tous les travailleurs reprennent entièrement le travail le 5 août 1974.

3.3 Afin de rattraper, dans la mesure du possible, le retard de production et le manque à gagner résultant de l'arrêt de travail, les travailleurs peuvent, avec l'accord de la Commission d'entreprise et dans le cadre des dispositions légales, effectuer des heures supplémentaires sans supplément de salaire.

4. Si des différends devaient surgir dans l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent à appliquer la procédure suivante:

4.1 Les parties s'efforceront tout d'abord de liquider le plus rapidement possible et directement les différends.

4.2 Si une entente s'avérait impossible, le cas sera soumis à l'arbitrage de la Commission paritaire centrale de la menuiserie, qui tranchera définitivement.

5. Le présent accord entre en vigueur dès l'approbation par les organes et instances compétents des deux parties et reste en vigueur jusqu'à la conclusion de la nouvelle réglementation contractuelle prévue au point 2.

Zurich, Bienne, le 10 juillet 1974

Signé:

FOBB

Fabrique de pianos
Burger & Jacobi
Bienne

Walo.

Remarque: Walo et Bertschinger est une entreprise de construction de Bussigny, près de Lausanne. Elle emploie une soixantaine d'ouvriers, surtout des saisonniers, qui travaillent en majorité sur les chantiers de l'autoroute. Vingt ouvriers vont travailler en galerie souterraine sur un chantier du CERN (Centre européen de recherche nucléaire) à Genève. Ils sont chargés des travaux de finitions souterraines dans les puits principaux de la future centrale nucléaire du CERN, à soixante-quatre mètres de profondeur. Des baraques au chantier, il y a plus de cinquante kilomètres de distance, ce qui signifie deux heures de transport quotidien.

Le 28 juin 1974, les ouvriers se rendent compte que le supplément de deux francs par heure prévu pour le travail en galerie selon un tract syndical n'est pas sur la feuille de paie. Un permanent du syndicat du bâtiment avait confirmé leur droit à un tel supplément. Le 1er juillet, dix-huit ouvriers se mettent en grève et demandent au syndicat d'intervenir auprès du patron. Les négociations se font parallèlement à la grève. La commission paritaire, prévue par la convention collective, se réunit à Genève pour débattre la question et décide que les ouvriers n'ont pas droit au supplément de deux francs: la convention prévoit cinquante centimes supplémentaires pour les travaux en galerie, un nouveau et récent accord prévoit deux francs, mais seulement pour les galeries en chantier ("travaux d'avancement"), alors que celle du CERN est en voie de finition.

Le 3 juillet, la grève continue, neuf ouvriers ont repris le travail. Les autres reçoivent une lettre du patron avec des menaces de licenciement et une offre de cinquante centimes d'augmentation en cas de reprise du travail. Le syndicat trouve entre-temps, pour les neuf licenciés, un nouvel emploi à Château-d'Oex: les grévistes (espagnols et italiens) auront la paie diminuée de cinquante ou vingt-cinq centimes et seront trois semaines à l'essai. Entre-temps, l'administration cantonale communique son intention d'expulser trois grévistes considérés comme meneurs de la grève; le syndicat réussit à éviter l'expulsion.

Enfin, le 4 juillet, le patron propose cinquante centimes d'augmentation pour tous et cinquante centimes en plus pour le travail en galerie. Les ouvriers acceptent, six refusent et sont licenciés. Le même 4 juillet, réunis en assemblée en présence du syndicat, les ouvriers préparent une lettre pour le patron, que le syndicat refusera de signer, avec les revendications suivantes: rediscussion des six licenciements; paiement des trois jours de grève; supplément de un franc de l'heure pour les travaux en galerie, avec effet rétroactif au début de ces travaux¹. Le patron répond le 12 juillet en se retranchant derrière la convention collective. Une dernière assemblée a lieu le même jour.

1. Sur la grève et sur son déroulement, cf. en particulier l'article publié dans "Lutte Ouvrière", juillet-août 1974, No 3.