

Etudes Marxistes

N°14 – 2^{ème} trimestre 1992

Si, depuis Marx jusqu'à nos jours, il est de bon ton de crier à «la mort du marxisme», contre tous ses adversaires le marxisme a fait la preuve de sa fécondité et de son efficacité créatrice.

Il a permis à des milliers d'hommes, aliénés depuis des millénaires, de se libérer économiquement et socialement. Il donne aux asservis du Tiers Monde et du monde capitaliste une conscience lucide de leurs possibilités libératrices. Il donne à la classe ouvrière et à ses alliés une méthode scientifique de combat pour construire une société qui mettra fin à l'exploitation de l'homme par l'homme.

Le marxisme unifie en lui science et philosophie et érige en principe premier que la pierre angulaire de la connaissance est donnée par le critère de la pratique qui, seul, garantit que la construction conceptuelle correspond à la réalité objective.

Comme toute science, le marxisme se développe sans pour cela détruire ses principes, mais, basé sur la vérification expérimentale, il n'est pas un dogme.

Pour un marxiste toute vérité est à la fois relative et absolue, c'est-à-dire, comme le soulignait Lénine (1) faisant référence à Marx et à Engels : «qu'elle admet la relativité de toutes nos connaissances non point au sens de la négation de la vérité objective, mais au sens de la réalité historique des limites de l'approximation de nos connaissances par rapport à cette vérité».

Nous vivons dans un monde en plein bouleversement : internationalisation de l'économie, nouvelles technologies, Tiers Monde croulant sous le poids des dettes, poussée de l'extrême-droite...

La revue «Etudes Marxistes» veut rendre compte des analyses matérialistes, progressistes susceptibles d'affiner la réflexion marxiste dans tous les domaines de l'actualité comme dans ceux du passé qui éclairent les situations d'aujourd'hui.

Elle se veut aussi un instrument de réflexion pour tous ses lecteurs ; c'est dans cet esprit que nous souhaitons leur collaboration à la critique des articles que nous publions et, d'avance, nous les en remercions.

Le comité de rédaction

(1) Matérialisme et empiriocriticisme Lénine, Oeuvres complètes, Tome 14, page 139.

Sommaire :

Dossier toyotisme

Matériel de référence sur le toyotisme (Tsugio Takaichi) (p.2)

La lutte de classes qui a permis l'introduction du toyotisme (Thomas Gounet) (p.8)

Rapport sur le mouvement ouvrier au Japon (Tsugio Takaichi) (p.53)

Analyse de secteur de la Commission automobile du Parti du Travail de Belgique (p.60)

Penser à l'envers... le capitalisme. La vision réformiste de B. Coriat et d' A. Lipietz sur le toyotisme. (Thomas Gounet) (p.88)

Dossier Bénin : le laboratoire de l'impérialisme français

Les conférences nationales (p.121)

Doc.1 - Le Bénin est-il un département français ? (p.130)

Doc.2 - A.N.«R.» : une cible de l'émancipation populaire (p.131)

Doc.3 - Dans la voie de l'émancipation totale de la paysannerie béninoise, la conférence des Unions paysannes de Parakou fait date (p.133)

- Déclaration sur la situation politique nationale (p.135)

- Communiqué final (p.137)

Doc.4 - Seule l'insurrection populaire déjouera tous les complots impérialistes (p.138)

Doc.5 - Mobilisons-nous contre l'agression de la patrie ! (p.140)

Doc.6 - Après la déroute des mercenaires, poursuivre le combat libérateur dans la vigilance ! (p.142)

Edition électronique réalisée par Vincent Gouysse. Cette revue est à prendre en compte à titre documentaire (Cf. « Impérialisme et anti-impérialisme ».)

WWW.MARXISME.FR

Dossier toyotisme

Matériel de référence sur le toyotisme

(Tsugio Takaichi, membre du Parti communiste japonais (gauche), rédacteur en chef du Bulletin des Travailleurs.)

Le toyotisme est un terme général qui désigne la politique de contrôle de la production et du travail établie à travers la «rationalisation capitaliste» au moyen du matériel microélectronique. Je pense que c'est appelé «toyotisme» parce qu'un modèle de cette politique est adopté par Toyota Motor Corporation. Aujourd'hui, c'est repris non seulement par l'industrie automobile, mais aussi par les autres secteurs du pays.

L'impérialisme japonais, revigoré durant la dernière moitié des années 60, a employé la «rationalisation», aussi appelée «réduction des travailleurs, des équipements et de la monnaie». Il a réalisé une restructuration industrielle, déplaçant ses intérêts des industries lourdes et chimiques vers les secteurs de haute technologie, dans un processus pour échapper à la crise économique de 1975. En 1980, l'impérialisme japonais a accru son agression économique à l'étranger en utilisant l'investissement direct comme méthode principale. A partir de cette période, il a commencé à introduire le matériel microélectronique. Il a renforcé sa compétitivité, remporté des victoires dans ses conflits avec les puissances impérialistes américaine et européenne et est devenu un impérialisme majeur.

La «rationalisation» par la microélectronique a transformé le contenu de la politique de la production et de la force de travail. Le contenu de la production est passé d'une production de masse avec des effets d'économies d'échelle à une production largement diversifiée de lots réduits. En ce qui concerne la force de travail, les monopoles ont prêté beaucoup de leurs travailleurs fixes à des filiales ou à des entreprises liées. Cela leur a permis de diminuer le nombre de leurs effectifs alors que le nombre de travailleurs chez les sous-traitants, des ouvriers temporaires, à temps partiel, des saisonniers ainsi que des intérimaires a augmenté. Ceux-ci ont des status instables avec bas salaire. Ils n'ont aucun droit dans les ateliers. Le système de just-in-time a également été mis en route en ce qui concerne la force de travail; la bourgeoisie peut utiliser le minimum de main-d'oeuvre nécessaire. Les monopoles japonais ont donc intensifié l'exploitation et contraint les travailleurs à des souffrances insupportables.

Dans ce texte, je vais traiter cinq points:

1. les conséquences dans les ateliers de la «rationalisation» basée sur la microélectronique, de la robotisation et du just-in-time;
2. le contenu et le but des cercles de qualité;
3. la détérioration du système des heures de travail;
4. la détérioration de la structure et du système des salaires;
5. l'agression de l'impérialisme japonais à l'étranger, c'est-à-dire la relocalisation de la production à l'étranger et la promotion de la division internationale du travail.

1. Les conséquences de la «rationalisation» basée sur la microélectronique, la robotisation et le just-in-time

La caractéristique technique de l'automatisation par la microélectronique est la flexibilité. Celle-ci est la structure technique la plus appropriée à la production largement diversifiée en lots réduits.

Par exemple, un des principaux équipements microélectroniques est la machine-outil à commande numérique qui peut accomplir des tâches variées seulement en changeant de programme. Les informations numériques sur le processus à exécuter (les matériaux qui conviennent, les instruments à utiliser, etc.) sont enregistrés dans ces programmes. Pour s'adapter à cela, toutes les actions des travailleurs doivent être subdivisées et standardisées, la flexibilité de la force de travail doit être intensifiée. Dès lors, les travailleurs sont modelés afin de convenir à la production largement diversifiée en lots réduits. Le contenu de la production a transformé complètement les formes de travail.

La robotisation a débuté dans les lignes de production. Elle est utilisée dans le soudage, la peinture, le garnissage, l'emboutissage, le traitement des machines. Le système «kanban» est celui qui a été le plus approprié à la robotisation. Il est l'instrument du just-in-time. Il permet de réduire les stocks au minimum à chaque stade de la production. Toyota Motor Corporation a été la première entreprise à introduire ce système, mais maintenant, toutes les firmes automobiles au Japon l'emploient.

Le terme «kanban» désigne la plaque rectangulaire emballée dans du vinyl. Il y a deux sortes de «kanban». Un est un «kanban de livraison». Il donne instruction aux travailleurs situés à l'échelon suivant de la chaîne de production de prendre tel type et telle quantité d'un composant fabriqué durant l'étape précédente. Un autre est le «kanban de commande». Il dicte le type et la quantité de composants que les travailleurs en amont doivent produire. Ces deux «kanban» sont employés dans tout le processus. Ils sont destinés à obtenir une production sans le moindre gaspillage.

Le rôle du «kanban» est d'instruire automatiquement aux travailleurs ce qu'ils doivent produire et transporter, quand, combien et comment. En ne regardant que le «kanban», on peut savoir la quantité de la production à exécuter, le laps de temps permis pour ce faire, la méthode et l'ordre des opérations, ou la quantité de biens à transporter sur la chaîne, la destination, l'endroit de stockage et les moyens de transport.

Dans les usines automobiles, deux travailleurs sont disposés de part et d'autre de la ligne d'assemblage. Dans les rayons derrière eux, il y a juste la quantité nécessaire de composants placés dans des emballages de vinyl numérotés. En accordance avec la vitesse de la chaîne, les travailleurs prennent les pièces dans les emballages. Les travaux sont simplifiés afin de pouvoir répondre à chaque voiture de la ligne de production en fonction des styles différents de chacune d'entre elles. Par exemple, sur la ligne d'assemblage, les travailleurs assemblent les pièces sur base d'instructions de type o ou x (un rond ou une croix) inscrites sur la plaque appelée «broad-cast», une sorte de «kanban».

A l'assemblage, sur les lignes de soudage et de garnissage, il y a des boutons jaunes et d'autres rouges. Si un ouvrier presse le bouton jaune, selon la règle établie, la vitesse de la chaîne ralentit. De même, s'il est en danger et appuie sur le bouton rouge, la ligne s'arrête. Mais actuellement, les boutons rouges ne fonctionnent jamais, même si quelqu'un les presse.

Les capitalistes accélèrent la vitesse des lignes lorsque la quantité de la production s'accroît. Lorsque celle-ci décroît, ils ne réduisent pas seulement la vitesse des lignes, mais également le nombre des travailleurs. Ainsi, la pression sur les ouvriers ne change jamais.

Le travail ici est trop intensifié pour prendre régulièrement des pauses normales. A l'usine A, par exemple, le travail de l'équipe de jour commence à 8 heures du matin. La pause du matin est de dix minutes à 10 heures, mais les ouvriers doivent prendre cinq minutes pour fixer les machines et préparer les composants. Ils n'ont que cinq minutes pour aller aux toilettes et fumer. Après ce «break», ils continuent à travailler de 10 heures à midi. Pour dîner, ils prennent huit minutes pour aller au réfectoire. Cela fait donc 16 minutes pour aller et revenir. Ils utilisent 20 minutes pour attendre dans la file dans le hall et manger. En outre, ils doivent prendre cinq minutes avant de recommencer à travailler afin de préparer le travail de l'après-midi. Tout cela pour dire qu'ils ne peuvent consacrer que

dix minutes de pause pour manger. En plus de cela, ils doivent faire des heures supplémentaires, une à deux heures par jour. De cette façon, le travail intensif se poursuit durant neuf à dix heures par jour.

De telles conditions de travail occasionnent des accidents mortels. Un jeune travailleur de 21 ans a été tué chez Daihatsu Motor Corporation, à l'usine secondaire de Shiga. (Daihatsu est un petit constructeur, fabriquant surtout des modèles de bas de gamme et dépendant de Toyota - note de la traduction). Ce jour-là, le bras du robot qui était en train de fixer un pneu s'est arrêté. L'ouvrier est venu pour le réparer. Le «bon sens» voulait qu'il n'arrête pas la machine afin qu'il puisse atteindre les objectifs de production, même si cela cause des accidents. Ainsi, il a commencé à réparer sans avoir préalablement coupé le courant. Soudain, le bras a fonctionné, l'a attaqué et l'a tué en pressant sa poitrine, ce qui a écrasé son cœur et ses poumons. Quatre mois plus tard, il y a eu un nouvel accident. Un travailleur de l'emboutissage, âgé de 49 ans, a remarqué l'arrêt accidentel du convoyeur. A peine s'était-il penché pour voir le type d'accident que c'était, le convoyeur s'est remis en marche et a enfoncé son estomac. Il a été tué sur le coup. Et six mois plus tard, un ouvrier de l'usine de Kyoto, appartenant toujours à Daihatsu, s'est tué en tombant du haut d'une machine. On estime qu'à Daihatsu, il y a eu 78 morts sur les lieux de travail durant les cinq dernières années. Une telle situation peut être généralisée aux autres firmes automobiles du pays.

Après la section de la production directe, celle de la production indirecte a vu l'introduction de la microélectronique, à son tour.

Au département des produits d'essai, les travailleurs fabriquaient des maquettes en bois des éléments de la voiture suivant des dessins, en employant des ciseaux de menuisier, des planes et des scies. Mais, il y a deux ans, ces départements ont introduit des ordinateurs pour le CAD/CAM (conception et production assistées par ordinateur; les sigles sont anglais - note de la traduction). En conséquence, les travailleurs tapent sur un clavier, plutôt que d'utiliser les ciseaux de menuisier et les planes. Le travail ici est d'imputer les données numériques sur les dessins présentés à l'ordinateur grâce au CAD/CAM, de les sauver, de transférer ces nouvelles données sur disquettes et d'introduire celles-ci dans les machines-outils à commande numérique. Ainsi, ces machines façonnent le bois avec leurs tranchants pour fabriquer immédiatement la maquette.

Il s'ensuit que des jeunes travailleurs mal payés sont utilisés pour un tel travail en tant qu'opérateurs principaux de CAD/CAM, alors que les travailleurs qualifiés plus âgés sont licenciés et réengagés dans les entreprises affiliées. Comme dans les autres industries, ce sont des jeunes travailleurs d'une trentaine d'années ou moins qui sont occupés dans les ateliers où il y a beaucoup de robots. Dans de tels ateliers, les travailleurs plus âgés, qui ont 40 ans ou plus et dont les salaires sont relativement élevés, soit 10% de tous les travailleurs, sont transférés dans les firmes affiliées. C'est une conséquence de l'utilisation des machines-outils à commande numérique qui expulse beaucoup de travailleurs qualifiés des ateliers. Le travail avec ces machines a radicalement accru la productivité en comparaison avec le travail manuel. Les postes qui ne peuvent être remplacés par des robots ou des machines-outils à commande numérique, les patrons les sous-treatent à des sociétés affiliées ou les accordent à des travailleurs saisonniers ou à temps partiel (avec des contrats d'un ou deux ans).

Ainsi, l'introduction de la microélectronique a transformé le contenu du travail. Les travailleurs s'activent en fonction de la vitesse de la chaîne ou opèrent, seuls, en face d'ordinateurs au lieu de travailler ensemble en coopération.

Un ouvrier du département des produits d'essai a déclaré: «Durant les heures de travail, il fait si calme que nous n'entendons que le bruit des claviers. Même si je cause un peu avec mon voisin, nous nous ferions tellement remarquer que personne n'ose parler avec personne dans les ateliers. Ainsi, nous ne pouvons pas partager nos opinions». «C'est plus facile de surmonter ma fatigue physique que mentale», a raconté un autre ouvrier, «parce que nous opérons sur l'ordinateur toute la journée et nous devenons très nerveux. Je n'ai pas faim et devient un grand fumeur. Je me sens tout le temps raide dans mes épaules, puis dans mes hanches, dans les genoux. Pourtant, je suis jeune».

2. Les activités de contrôle de la qualité.

La gestion du travail sous l'actuelle «rationalisation» par la microélectronique est principalement basée sur la «gestion par objet» et sur l'activité de petits groupes. Les ouvriers sont divisés en petits groupes de 10 à 20 personnes. On leur demande de proposer et d'appliquer des méthodes pour «améliorer» les conditions de travail. La direction ne reprend pas toute sorte de suggestions à ce sujet, mais uniquement celles liées à la réduction des coûts de production.

Par exemple, au département des produits d'essai des composants pour moteurs de la division R&D, la direction de Mazda Motor Co. a divisé les travailleurs en groupes de neuf personnes chacun. Tous les groupes doivent rapporter les résultats de leurs études au cours de trois meetings tenus annuellement. La direction évalue les comptes rendus des cercles de qualité et félicite les rapports qui sont profitables. Les travailleurs reçoivent 500 yens (125 francs belges) pour assister à ces meetings. Si leurs activités sont louées, ils peuvent obtenir 1.500 yens (375 FB).

Le mouvement des cercles de qualité est destiné à priver les travailleurs de leur conscience de classe et de les transformer en travailleurs dévoués aux intérêts du capital.

Un travailleur raconte: «Le mouvement des cercles de qualité est soi-disant volontaire, mais vous êtes continuellement harcelés par les contremaîtres si vous n'assistez pas aux réunions de ces cercles. En outre, l'évaluation faite sur vous par la direction est moins bonne et cela affecte votre promotion. C'est volontaire, pourtant les réunions sont tenues en dehors des heures de travail, sans aucun paiement (prime)». Comme lui, la plupart des ouvriers s'opposent au mouvement des cercles de qualité. Seuls les contremaîtres sont engagés sincèrement dans cette activité.

3. Le système des heures de travail

Il est bon de noter que l'introduction de la microélectronique a poussé les temps de production à 24 heures dans la plupart des usines. En 1983, par exemple, certains changements furent apportés dans le système des heures de travail par l'introduction de la microélectronique. Parmi ces changements, 70% concernant le travail en équipe. Cela signifie que, pour les monopoles, il est urgent et indispensable de récupérer le plus vite possible les fonds énormes investis dans les appareils extrêmement coûteux de microélectronique.

Dans l'industrie automobile, les sections de la production directe y compris la chaîne ont adopté le système de travail fonctionnant 24 heures sur 24, même avant l'introduction de la microélectronique. L'installation des machines-outils à commande numérique a permis l'introduction de ce système également dans les sections de production indirecte qui ne connaissaient pas le travail de nuit auparavant. En ce qui concerne les heures de travail, les grands constructeurs automobiles ont adopté normalement la semaine des cinq jours, mais les ouvriers sont contraints de faire des heures supplémentaires d'une à deux heures par jour. Cela signifie qu'ils travaillent neuf à dix heures par jour. Le principe de la journée de huit heures est nié dans la réalité. En plus, il y a ce qu'on appelle le travail pendant les jours de congé. Par exemple, cela arrive souvent que des travailleurs doivent travailler durant la journée du samedi et que cela soit considéré comme travail pendant les jours de congé. Cela aussi est une violation de la semaine des cinq jours de travail.

4. La révision de la structure et du système des salaires.

Après la seconde guerre mondiale, la bourgeoisie monopoliste japonaise a réorganisé les syndicats sur base des entreprises, utilisant les sociaux-démocrates et les bureaucrates syndicaux. Cela a créé des relations industrielles patrons-ouvriers, basées sur le concept de l'entreprise d'abord et sur la politique de conciliation entre le travail et le capital. Cette politique de collaboration part de l'idée que les ouvriers et la direction doivent coopérer dans le cadre de l'entreprise. Jusque dans les années 70, la

structure salariale était fondée sur ces relations. Les critères pour la hausse des rémunérations et la promotion étaient principalement la carrière et les études faites.

A la fin des années 70, lorsque la microélectronique fut introduite dans les usines, la bourgeoisie a changé la structure salariale d'un système basé sur l'ancienneté vers un régime basé sur la capacité ou sur la position hiérarchique des ouvriers dans l'usine. De ce fait, elle a créé beaucoup de postes de cadres inférieurs dans les ateliers.

La principale caractéristique de cette révision est que le système des salaires au Japon basé auparavant sur l'ancienneté et secondairement sur la qualification a été remplacé par un système fondé surtout sur la loyauté des travailleurs au capital et sur leurs positions dans l'usine.

Les salaires ont été divisés en deux parties: l'une en fonction du «mérite» et l'autre selon l'ancienneté. Dans la plupart des systèmes, la proportion est 50%-50%. La promotion pour des postes de cadres comme chef de sous-section, de section, directeur général, etc. est décidée par examen. Le critère décisif des examens est basé sur la loyauté des travailleurs. Plus le travailleur a un poste élevé dans l'entreprise, plus le taux de croissance des salaires augmente. Ainsi, les écarts de rémunérations s'approfondissent.

Les revenus annuels du staff d'administration comme les contremaîtres, les chefs de sous-section, de section, le directeur général vont d'environ 7 à 10 millions de yens (1,75 à 2,5 millions de FB), alors que la plupart des ouvriers gagnent de 3 à 4 millions (750.000 à 1 million de FB).

Le nouveau système de salaire a eu les conséquences suivantes pour les travailleurs:

1. La simplification du travail permet l'expulsion par la direction des travailleurs qualifiés et donc abaisse les salaires des travailleurs moins jeunes. De cette façon, le capital a établi une structure de bas salaire pour tous les travailleurs.
2. Le système implante dans l'esprit des ouvriers le sens de l'appartenance à leur entreprise.
3. Cela favorise une division parmi les travailleurs à travers les écarts de salaires. Tous cela forme des obstacles à l'unité de la classe ouvrière.

Un tel travail long et intensif et un tel traitement des travailleurs comme appendice des machines ont accru les griefs et la colère des ouvriers. La direction des syndicats a collaboré étroitement avec le patronat. Les syndicats fonctionnent comme instrument de domination des ouvriers par le capital. Contre une telle situation, les travailleurs ont recours à la résistance personnelle et individuelle. Dans une section de la ligne d'assemblage de l'usine A, par exemple, il y a 30 nouvelles recrues, jeunes. Mais deux ans plus tard, plus de 20 ont quitté leur emploi. A leur place, la direction emploie des travailleurs temporaires, à temps partiel et autres ouvriers occasionnels qui ont toute sorte de contrats de travail. Leur statut est très instable. Mais malgré cela, beaucoup d'ouvriers quittent l'usine automobile, les uns après les autres. De cette façon, la direction engage du personnel presque chaque jour, sans demander ses références scolaires. On peut voir cela dans toutes les usines automobiles. Les ouvriers sont en colère, avant tout contre leur traitement inhumain en tant qu'appendice des machines.

Récemment, ils ont commencé à mener certaines actions pour exprimer leur indignation. Ils commencent à résister à la violation de leurs droits démocratiques par la direction. Selon un sondage effectué par un syndicat, plus de 40% des travailleurs sont mécontents de devoir travailler bon nombre de samedis et de dimanches ainsi que de devoir une foule d'heures supplémentaires. Certains ouvriers se sont plaints à leurs contremaîtres, en disant: «nous sont forcés de faire des heures supplémentaires sauf le jour de paie et de travailler le week-end». Il y a une usine où les travailleurs devaient avertir par note à l'avance lorsqu'ils voulaient prendre des jours de congé. Mais, ils se sont plaints au contremaître et, finalement, celui-ci a admis que les ouvriers pouvaient aussi faire la note après leur absence.

5. L'agression de l'impérialisme japonais à l'étranger

Jusqu'ici, nous avons expliqué quelques caractéristiques de la situation des travailleurs au Japon. Maintenant, voyons l'agression de l'impérialisme japonais à l'étranger, en particulier la relocalisation de la production à l'étranger et la division internationale du travail encouragée par les monopoles automobiles.

L'impérialisme japonais a renforcé sa compétitivité internationale par la «rationalisation» basée sur la microélectronique introduite dans le processus de production dans les années 80. Mais cela a aggravé les conflits commerciaux avec les puissances impérialistes américaine et européenne. Lors des accords de la Plaza en 1985, l'impérialisme japonais a été forcé d'accepter l'appréciation du yen. Cet accord a poussé l'impérialisme japonais à s'étendre économiquement à l'étranger et à mener la «rationalisation» grâce à la microélectronique. L'industrie automobile est la plus typique à cet égard. Afin de régler les conflits commerciaux avec les puissances impérialistes américaine et européenne, les capitalistes de l'automobile ont encouragé la fondation de sociétés locales de production plutôt que de continuer à exporter des voitures finies. Aujourd'hui, les constructeurs automobiles japonais ont érigé des usines dans 39 pays en ce qui concerne les véhicules et dans 31 pays pour les motos.

L'impérialisme japonais a adopté deux méthodes afin d'empêcher le déclin de sa compétitivité internationale et pour gagner la bataille des marchés contre les puissances impérialistes américaine et européenne. Une de ces méthodes est d'abaisser les salaires des travailleurs aux Etats-Unis et en Europe, parce qu'ils sont beaucoup plus élevés que les salaires dans les pays coloniaux. Les monopoles nippons ont lutté durement pour obtenir ce résultat. Un de ces efforts est l'introduction partout du système d'exploitation japonais basé principalement sur la «rationalisation» grâce à la microélectronique. Cela a été le cas par l'adoption du toyotisme dans les filiales locales des constructeurs japonais aux Etats-Unis et en Europe.

L'autre méthode est de revitaliser les investissements en capital dans la région asiatique, en vue de transformer ces autres pays asiatiques en base d'exportations japonaises vers les pays capitalistes avancés. En d'autres termes, l'impérialisme japonais a transformé les pays asiatiques en sous-traitants régionaux.

Par exemple, Toyota Motor Co. projette d'avoir une structure de production des composants dans les pays de l'ASEAN (Association de libre-échange entre six pays de l'Asie du Sud-Est: Malaisie, Singapour, Indonésie, Thaïlande, Philippines, Brunei): moteurs diesel, éléments de presse et équipements électriques seront produits en Thaïlande, moteurs à essence et éléments de presse en Indonésie, transmissions aux Philippines, composants de direction en Malaisie. Les économies des pays de l'ASEAN sont inévitablement modelées pour être monoculturelles et pour approfondir leur subordination avec l'impérialisme japonais. L'impérialisme japonais retire ses usines des pays où le mouvement ouvrier se développe et où les salaires s'accroissent pour d'autres lieux. Récemment, l'impérialisme japonais a déplacé sa production des pays dits «nouvellement industrialisés», y compris la Corée du Sud et Taiwan, vers les pays de l'ASEAN et vers la Chine où les salaires sont meilleur marché.

La lutte de classes qui a permis l'introduction du toyotisme

(Thomas Gounet)

Les noms et termes japonais sont repris dans un lexique à la fin de l'article, à la page 33.

Aujourd'hui, partout en Europe, le patronat implante, dans l'industrie, les méthodes d'organisation japonaises, ce qu'on appelle le toyotisme (par référence au système de production mis en place chez Toyota). Ces méthodes, qui permettent aux entreprises japonaises d'être plus performantes, consistent principalement en un changement dans l'organisation de la production basé sur les cinq points suivants **(1)**:

- la production tirée par la demande;
- le just-in-time;
- le contrôle de la qualité;
- l'autonomation (c'est-à-dire la capacité d'une machine à fonctionner seule, de manière autonome, sans la surveillance permanente d'un ouvrier);
- le recours massif à la sous-traitance.

Ces transformations impliquent des bouleversements dans l'organisation du travail, en particulier rendre les travailleurs plus flexibles et les faire travailler en groupe. De plus, pour introduire le nouveau système et pour le faire fonctionner, il est nécessaire d'obtenir la participation active des ouvriers, ce qu'on appelle le management participatif.

Tout cela ne va pas de soi. Pour opérer les changements rendus indispensables dans un système capitaliste de concurrence, le patronat doit mener une lutte de classes contre les travailleurs. Il met en avant trois arguments:

1. le modèle japonais est favorable aux ouvriers;
2. la compétition entre ouvriers et patrons doit faire place à une coopération profitable à tous; la lutte de classes n'a plus d'objet;
3. les syndicats doivent être associés au processus de changement.

C'est ce qu'on retrouve dans la bouche de la plupart des dirigeants d'entreprise à l'heure actuelle. Ils espèrent qu'ainsi, les ouvriers vont accepter les transformations qui permettront aux patrons européens de battre les concurrents japonais.

Chez beaucoup d'ouvriers, par contre, c'est le scepticisme. Bon nombre d'entre eux ne croient pas le toyotisme applicable en Occident. C'est un système trop imbriqué dans la culture japonaise, correspondant trop à la mentalité orientale. Jamais, pensent-ils, il ne pourra être transféré ici, du moins comme tel **(2)**. Il s'ensuit une minimisation de l'importance des transformations qui se déroulent dans l'industrie automobile et dans d'autres secteurs productifs.

L'article présent veut remonter dans l'histoire du Japon pour montrer que:

1. le modèle se met en place contre la volonté des travailleurs, même au Japon;
2. le syndicat est un élément essentiel pour l'introduction du système et pour son fonctionnement; une bataille de classes s'engage sur le type de syndicat que doivent avoir les ouvriers;

3. il y a une lutte de classes menée par les patrons afin de pouvoir opérer les changements dans le système de production;
4. tout cela n'a rien de spécifique au Japon; ce qu'on appelle aujourd'hui les éléments culturels des relations sociales dans l'archipel nippon est ce que les patrons ont imposé à travers cette lutte de classes.

La bataille essentielle se déroule dans l'industrie automobile car c'est là que s'implante, pour la première fois, le toyotisme. Mais elle a plutôt valeur d'exemple. Une fois introduit dans la production de voitures, le système, présentant des performances supérieures dans un régime capitaliste de concurrence, s'étend dans les autres secteurs: composants automobiles, industrie électronique, construction de machines, sidérurgie, industrie du pneu, secteur du verre, etc. Mais à chaque coup, le patronat doit vaincre les forces ouvrières pour réussir les transformations nécessaires.

1. Le Japon dans l'histoire

Le toyotisme est né juste après la seconde guerre mondiale. C'est à ce moment que les éléments de base ont été introduits, progressivement, pour former le système de production Toyota. Ce n'est pas cette histoire que l'article présent va conter, mais celle des conditions qui ont permis aux dirigeants de la firme automobile japonaise de mettre en place ce système.

Seulement pour comprendre comment on en est arrivé là et pour relever les effets culturels, il faut remonter à la révolution bourgeoise de 1868.

1.1. Le Japon doit rattraper son retard par une accumulation intensive

Le Japon est le dernier pays à devenir une nation riche et puissante grâce à une voie capitaliste. Avant le milieu du XIX^{ème} siècle, c'était un pays encore fort fermé, que les forces impérialistes avaient jusque-là délaissé, attirées davantage par les richesses de la Chine. Le Japon vivait sous un régime de castes, ressemblant par certains côtés au féodalisme européen et dominé par un shogun, chef militaire et politique agissant au nom de l'empereur.

Quand, en juillet 1853, l'amiral américain Perry croise les eaux de l'archipel, à la tête d'une flotte de croiseurs, c'est la panique. Jamais auparavant, les Nippons n'avaient vu une aussi impressionnante puissance militaire sur mer. Perry était venu exiger l'ouverture de comptoirs commerciaux au nom des Etats-Unis. Le shogun n'ose refuser, se rappelant la mise en dépendance de la Chine qui avait tenu tête à l'Angleterre treize ans auparavant **(3)**.

Mais, cette mise en contact brutale avec l'Occident amène une réflexion profonde dans la classe au pouvoir sur les déterminants de leur autorité. Il apparaît rapidement que le système du shogunat est dépassé, qu'il faut un nouveau régime d'inspiration capitaliste, plus efficace, sans quoi le pays sera dominé comme le sont, à ce moment, l'Inde et la Chine. C'est un des éléments importants qui poussent une partie des seigneurs locaux à chasser le shogun, en 1868, et à rétablir l'empereur, Meiji, dans une partie de ses fonctions officielles. En même temps, ces nouveaux dirigeants suppriment une série d'entraves au commerce et instaurent une constitution fortement influencée par celles existant en Occident. C'est la révolution bourgeoise japonaise, une révolution dite «par en haut» parce qu'elle a été menée par des membres de la classe dirigeante sous le shogunat **(4)**.

Le changement de pouvoir ayant pour origine l'incapacité de l'ancien régime de parvenir à concurrencer les Occidentaux, au moins sur le plan militaire, les nouveaux seigneurs veulent au plus vite rattraper leur retard. Cela signifie que le développement japonais va se caractériser par les trois éléments suivants:

1. il doit se faire de façon accélérée, c'est-à-dire accumuler, créer un surplus économique permanent, mais de façon indépendante, sans être soumis aux prêts des puissances occidentales (5);

2. les Japonais se mettent à l'école des maîtres capitalistes d'Europe et des Etats-Unis; ils empruntent à chacun ce qui leur semble le plus efficace pour créer un pays fort et puissant: l'organisation militaire à l'Allemagne, le système éducatif à la France, le régime judiciaire aux pays anglo-saxons,....;

3. l'idéologie nationaliste est omniprésente; le but est de conserver l'intégrité de la nation japonaise; les deux courants qui s'opposent dans la classe dirigeante sont, d'une part, celui qui propose une confrontation directe avec l'Occident et dont le mot d'ordre est «Vénère l'empereur, expulse les Barbares» et, d'autre part, celui qui préfère d'abord d'acquérir le savoir-faire technique des Européens et des Américains et qui se rattache au slogan «Esprit japonais, techniques occidentales» (6).

1.2. Création d'un capitalisme financier et d'un capitalisme monopoliste d'Etat

Le Japon se sent menacé en tant qu'Etat par la force occidentale. D'un autre côté, ayant vécu longtemps sous un régime privilégiant les castes et le travail rural, il n' y avait pas beaucoup de capitalistes individuels prêts à se lancer dans la production. C'est donc au pouvoir politique de prendre en main l'industrialisation du pays.

L'Etat met en place les structures indispensables pour un développement capitaliste. Il s'occupe des mesures que tout Etat dans la même situation prend: construction d'infrastructures, établissement d'une monnaie légale, puis d'un système de banque centrale, etc. Mais il va plus loin. Il envoie des jeunes étudiants à l'étranger afin d'y analyser ce qui a de bon à l'extérieur du Japon. Il crée aussi bon nombre d'entreprises ou en encourage la fondation, notamment dans l'industrie de l'armement, dans la construction navale, dans le textile,...

Une fois le développement lancé, il cède ses participations pour une bouchée de pain à quelques grands capitalistes. Ainsi, il vend pour trois fois rien une firme de construction navale à un ancien samouraï reconverti au commerce, Iwasaki. Cette transaction sera à la base de l'essor du groupe Mitsubishi. De même, l'Etat offre des mines de charbon aux Mitsui et favorise leur commerce de soie. Ainsi, protégés par les pouvoirs publics, ces grandes familles, rapidement transformées en groupes financiers, deviendront extrêmement riches et puissantes. Dans les années 1920, estime Jacques Gravereau, huit de ces groupes contrôlent 50% de l'activité économique et financière du Japon. La famille Mitsui a une fortune d'environ 450 millions de dollars et le baron Mitsui possède personnellement 130 millions de dollars. C'est plus que ce que les capitalistes aisés détiennent aux Etats-Unis, hormis la famille Rockefeller. En comparaison, le revenu moyen d'une famille japonaise ne s'élève qu'à 165 dollars par an (7).

La puissance de ces groupes est telle qu'on les appelle zaibatsus, littéralement cliques financières. Les quatre plus importants sont Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo et Yasuda. Nonobstant de recevoir des cadeaux phénoménaux de l'Etat, ces zaibatsus contrôlent aussi le monde politique. Ainsi, les deux partis qui se partagent le pouvoir en ces années-là sont financés par les deux grandes maisons financières: le Kenseikai-Minseito par les Mitsubishi et le Seiyukai, l'Amicale politique constitutionnelle, par les Mitsui (8).

Mais, le Japon, dernier arrivé sur la scène capitaliste internationale, souffre de cette situation. D'abord, il est obligé de faire venir de l'étranger la technologie. Ensuite, il n'a pratiquement pas de matière première. La surface cultivable occupe à peine 15% de la superficie totale de l'archipel et, en ce qui concerne les minerais, il n'en recèle aucun en grande quantité. Enfin, sa position de retardataire explique la faible compétitivité de son industrie. En d'autres termes, il n'a pas beaucoup de produits

qu'il peut exporter et, donc, sa balance commerciale est constamment déficitaire. Ne pas emprunter dans ces conditions est une politique difficile à tenir.

Ces circonstances poussent le Japon à acquérir, lui aussi, comme les nations occidentales, des colonies. Dès 1874, il s'embarque dans une aventure à Formose. Mais ce qu'il convoite surtout, c'est la Corée et le nord de la Chine, riches en terrains cultivables et en minerais de fer et de charbon. Seulement, ces régions sont sous le contrôle millénaire de l'empereur chinois et vivent sous la menace des armées du tsar, qui viennent d'établir la frontière russe sur les bords du fleuve Amour.

La première confrontation survient avec la Chine en 1894-1895 et tourne rapidement à l'avantage des forces militaires japonaises. Celles-ci en profitent pour demander une forte indemnisation et des concessions territoriales en Chine du Nord et à Taiwan. Seulement, la France, la Russie et l'Allemagne prient la nouvelle puissance impérialiste de renoncer à ses acquisitions. Le Japon garde Formose et l'Allemagne s'approprie les concessions japonaises sur le continent chinois.

Le second affrontement se déroule dix ans plus tard, avec la Russie. Le champ de bataille est la Corée. De nouveau, le Japon l'emporte facilement, à la surprise de toutes les nations occidentales. La Russie est chassée de la région et sa défaite sera une des raisons de la révolte populaire qui a lieu en janvier 1905 à Saint-Pétersbourg. La Corée devient un protectorat japonais, puis sera annexé définitivement en 1910. A ce moment, l'archipel nippon a gagné ses galons de puissance impérialiste au même titre que les pays européens et les Etats-Unis. L'écrivain japonais Okakura Tenshin noiera, en 1906, que l'Occident «avait l'habitude de considérer le Japon comme barbare alors que le pays s'adonnait au noble art de la paix; il l'appelle civilisé depuis qu'il a commencé à perpétrer des massacres sur les champs de bataille de Mandchourie» (9).

Lors de la première guerre mondiale, le Japon établit un rapide calcul des forces en présence. Il estime que les années alliées vont venir à bout des Allemands et se range aux côtés des Franco-Britanniques. Il en profite pour s'emparer des possessions allemandes en Chine. Ce sera la contribution nipponne à la guerre. Cette période d'hostilités est, d'ailleurs, favorable au Japon. Il peut largement exporter ses textiles dans les colonies européennes d'Asie que les métropoles en conflit ne peuvent approvisionner. Pour la première fois, la balance commerciale est durablement bénéficiaire. Mais la guerre ne va pas durer et les puissances européennes vont reprendre en main leurs affaires en Asie. En plus, le Japon, avec plusieurs autres pays impérialistes, va s'attaquer au pouvoir naissant en Union soviétique. Pendant que ses alliés européens tentent d'envahir l'Ouest, il occupe une partie de la Sibérie et s'installe à Vladivostok. Il y restera jusqu'en 1922. Mais cette opération sera extrêmement coûteuse, environ 900 millions de yens, alors que le total des prêts aux gouvernements tsaristes et menchéviks précédents ne s'élevait qu'à 240 millions de yens (10).

Le Japon doit rattraper son retard vis-à-vis des autres nations impérialistes. C'est pourquoi il essaie d'accumuler à un taux plus rapide que ses adversaires. Pour cela, l'Etat joue un rôle primordial afin de mettre en place le système qui permette cette accumulation. Il se lie donc aux grands capitalistes et aux groupes financiers. Cette imbrication de la machine étatique et du capital financier en vue d'accumuler se nomme le capitalisme monopoliste d'Etat, tel que Lénine l'a défini. Et le résultat ne se fait pas attendre: de 1860 à 1913, le taux de croissance du Produit national brut en terme réel est de 4,1 % en moyenne par an. En comparaison, celui de la France est à peine de 1,1% sur la même période, celui de la Grande-Bretagne de 2,4%, celui de l'Allemagne de 3%. Seuls les Etats-Unis ont un taux de croissance plus élevé: 4,3% par an (11).

1.3. Des conditions de vie très dures

La majorité de la population de l'archipel vit de l'agriculture ou de la pêche. Même longtemps après la révolution de 1868, elle est d'origine rurale. En 1920, 82% des Japonais habitent la campagne. En 1940, ils sont encore 63% à le faire (12). L'agriculture et la pêche occupent 84,9% de la population en 1872, 60,8% en 1913, 53,6% en 1920, 49,3% en 1930 et encore 44,1% en 1940, à la veille de la

confrontation avec les Etats-Unis **(13)**. C'est dire si le processus d'industrialisation est assez lent. En termes de contribution à la richesse nationale, la part des activités «traditionnelles» diminue un peu plus rapidement. L'agriculture et la pêche représentent 79,3% de la production en 1890, 54% en 1910, 42,8% en 1920, 29,6% en 1930 **(14)**.

Le fait qu'une grande partie de la population nippone subsiste en milieu rural et vit d'activités primaires est une donnée fondamentale. D'abord, c'est sur la ponction des revenus paysans que l'Etat japonais va tenter d'industrialiser le pays. Rappelons que c'est l'Etat qui est le moteur de la transformation capitaliste de l'économie. En 1868, l'impôt sur la terre représente 63,6% du budget de l'administration centrale. Jusqu'en 1898, cette taxe sera la principale source des revenus des pouvoirs publics, assurant 39,4% de ceux-ci **(15)**. Cette part va décliner assez vite par la suite au profit d'un impôt sur les revenus.

Mais, le paysan restera fortement ponctionné, à la fois par l'Etat et par les propriétaires fonciers. Dans un article daté du 12 juin 1929, le Japan Times écrit: «Sur les 60 sacs de riz qu'un chobou de rizière produit par an, 35 vont habituellement au propriétaire de la terre et 10 autres disparaissent pour acheter des engrais et des outils» **(16)**. S'il vend son sac à 11 yens, son revenu annuel s'élève à 165 yens par an **(17)**, soit 0,45 yen par jour d'un travail acharné d'une famille de six personnes. Et cela pour une bonne année de récolte, celle de 1929. La plupart des ménages paysans ne peuvent s'en sortir et empruntent. En 1920, la dette agricole se monte officiellement à 2,1 milliards de yens, mais elle passe à près de 4 milliards en 1929 **(18)**. Sur ces créances, la famille rurale doit généralement payer des intérêts de l'ordre de 20 à 30% par an sur le montant prêté.

Inutile de dire que le ménage est asphyxié financièrement. Il vend alors ses filles à l'industrie ou à la prostitution. Un fermier raconte en 1935: «Je faisais l'élevage des cochons, mais j'eus à payer une dette de 600 yens. Comme je n'avais aucun autre moyen de la payer, je décidai de vendre ma fille. Au début, j'avais l'intention de la placer comme servante à Tokyo, mais je changeai d'avis en route. Dans mon village, on ne considère pas que c'est mal agir que de vendre sa fille» **(19)**. Cette situation se généralise à travers tout l'archipel.

Le principal secteur bénéficiaire est l'industrie textile qui se développe ardemment depuis la fin du XIXème siècle. Les gains réunis de deux ouvrières dans l'industrie cotonnière équivalent le revenu d'une famille agricole de trois adultes **(20)**. Pour les ménages paysans, c'est la seule façon de survivre. Pour l'industrie textile, c'est l'occasion de rémunérer les travailleurs au plus bas salaire possible. Ainsi, «de 1930 à 1934, les manufactures de coton purent procurer du riz à leurs employés à des prix inférieurs de 18 à 30% à ceux de 1929, tandis qu'elles leur donnaient des salaires inférieurs de 35% (valeur en yen) et qu'elles les obligeaient à travailler beaucoup plus intensément qu'auparavant» **(21)**. Grâce à ces bas salaires, l'industrie textile japonaise est compétitive et peut exporter ses produits. A l'étranger, on commence à parler du dumping nippon et protester des conditions de travail épouvantables dans l'archipel.

On se trouve alors devant un étrange processus d'industrialisation. Les ménages paysans sont ponctionnés largement afin de financer l'Etat et les riches propriétaires fonciers. De ce fait, ils sont obligés de trouver un revenu ailleurs que dans les activités agricoles. En 1941, on a calculé que 60,3 % des familles rurales qui détiennent ou cultivent une superficie inférieure à 2 chô (soit 90% de la population vivant de l'agriculture; 1 chô équivaut à environ 1 hectare) doivent tirer une partie des moyens de subsistance d'une activité connexe **(22)**. En 1952, ce revenu complémentaire représente environ 30% de la rémunération totale de la famille **(23)**. Ce n'est pas négligeable. Sans cet apport, les ménages paysans ne peuvent vivre.

Ils envoient donc leurs filles dans l'industrie textile, la principale branche industrielle du Japon de l'époque, qui les utilisent abondamment. En 1925, le textile représente 47,4% de la valeur produite par l'industrie. En 1929, il occupe 54,7% de la main-d'oeuvre industrielle. 81,6% sont des femmes dans cette industrie et même des jeunes filles: en 1933, 56,9% des travailleurs du secteur sont des femmes

âgées de moins de 24 ans. Si bien qu'on obtient ce phénomène étonnant que jusqu'au début des années 30, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'industrie (24).

Grâce à la situation de bas salaires dans cette branche, le Japon peut exporter ses textiles. Le premier consortium qui en profite, c'est Mitsui: «Les Mitsui tirent une grande partie de leurs profits de la soie et des autres industries domestiques, ainsi que de l'importation des matières premières, du coton, en particulier. Ce sont eux qui vendent les plus grosses quantités de soie aux Etats-Unis et qui y achètent le plus de coton pour l'importer ensuite. Ils contrôlent 40% du commerce extérieur japonais. Ce sont des gros spéculateurs sur le riz, la soie et les changes. (...) Une grande partie de leurs bénéfices provient du financement des petits producteurs des villes et des villages. C'est pour les Mitsui que le petit filateur fait travailler ses ouvrières quatorze heures par jour pendant la pleine saison, c'est pour les Mitsui que les femmes des paysans peinent jour et nuit pour élever les vers à soie; c'est finalement pour le plus grand profit des Mitsui que les banques locales prêtent de l'argent aux dévideurs de soie à des taux d'intérêts excessivement élevés» (25).

Grâce aux colonies et, en particulier à la Corée, le Japon peut abaisser le prix du riz. Ainsi, la Corée, dominée par des capitalistes nippons qui ont évincé les propriétaires locaux, produit du riz bon marché pour l'archipel. La population locale doit se rabattre sur le millet produit en Mandchourie pour manger. Et ce riz moins cher permet de réduire les salaires dans l'industrie textile. De ce fait, les produits de celle-ci deviennent compétitifs sur les marchés internationaux et le Japon peut commencer à équilibrer sa balance commerciale. En 1935, celle-ci est bénéficiaire pour la première fois depuis la fin de la première guerre mondiale. Dans les exportations, le secteur textile représente 52% de la valeur du total (26). Tout cela se fait sous l'égide des zaibatsus, avec à sa tête, le conglomérat Mitsui.

1.4. Une répression du mouvement ouvrier virulente

Dans de telles conditions, l'apparition d'un mouvement ouvrier est particulièrement difficile. D'un côté, trop dépendants du milieu rural, les travailleurs, et surtout les jeunes filles envoyées dans l'industrie textile, ont du mal à s'organiser. De l'autre côté, dès que les ouvriers parviennent à se rassembler ou à mener une action revendicative, ils sont immédiatement réprimés par les capitalistes. Les patrons et leurs hommes de paille au gouvernement savent que leur enrichissement dans le concert des nations impérialistes est étroitement lié avec les conditions de travail établies dans l'agriculture et le textile.

Le premier syndicat apparaît en avril 1897. Il vient de San Francisco, et s'allie avec quelques intellectuels comme Katayama, un chrétien socialiste (27). Ces premières tentatives auront un peu de succès auprès des imprimeurs et des travailleurs des transports publics surtout.

Mais, directement, la répression va s'abattre sur ces premiers essais. En 1900, est même votée une loi, l'Acte de police sur la sécurité publique, pour empêcher toute organisation effective parmi les ouvriers et donner tout pouvoir en cette matière à la police locale. Pour justifier cette mesure, prise très tôt par les capitalistes japonais, le secrétaire du ministère de l'Intérieur déclare devant la Diète (le parlement japonais): «Il est assez probable qu'à l'avenir les associations de travailleurs vont devenir nombreuses. Dans ce cas, comment va-t-on pouvoir maintenir l'ordre et la paix si la dissolution n'est ordonnée qu'après qu'elles aient tenu leurs assemblées?» (28).

Cela n'empêche pas de nouveaux syndicats d'apparaître, même s'ils sont directement pris en charge par les policiers de l'empereur. En février 1909, 1.200 mineurs travaillant dans le cuivre demandent des salaires plus élevés. Ils s'emparent des stocks de la firme qui les emploie. Trois compagnies d'infanterie débarquent pour rétablir l'ordre. Fin 1911, les travailleurs des tramways de Tokyo débraient pour exiger une plus grande égalité dans les traitements. La police intervient, arrête 45 grévistes et les met en prison.

Ces conditions sont favorables au développement d'un mouvement ouvrier radical et, de fait, les principaux meneurs sont influencés soit par le marxisme, soit par l'anarcho-syndicalisme. Mais, en

août 1912, sera fondé un syndicat beaucoup moins revendicatif: le Yuai Kai (qui deviendra Sodomei en octobre 1921). Son programme se base sur l'idée d'intérêt général commun et non sur la lutte de classes comme les autres organisations de cette époque. On peut lire dans sa plate-forme initiale: «Nous voulons l'harmonie chacun avec l'autre et nous efforcer d'atteindre l'objectif d'aide mutuelle à travers l'unité et la coopération» (29). Malgré ces bons sentiments vis-à-vis des patrons, il ne recevra jamais une approbation de la part du patronat et du gouvernement (30).

En 1901, sera créé un premier parti socialiste, notamment par Katayama. Il aura bien des déboires. En 1922, un parti communiste apparaîtra. Ses dirigeants seront immédiatement arrêtés, puis relâchés. Ils seront définitivement emprisonnés en 1928, pour ne plus sortir qu'après la seconde guerre mondiale.

Les conditions d'organisation sont extrêmement précaires. Les fauteurs de trouble sont automatiquement mis en taule. Dans une telle situation, les syndicats n'auront jamais plus de 400.000 membres avant 1940, date de leur dislocation. En 1940, la population active est, pourtant, de 32,3 millions de personnes et celle qui travaille dans les mines, l'industrie et les services, près de 15 millions.

Mais, la répression est partout. En 1924, le ministre de l'Intérieur doit avouer: «En fait, des cas tels que ceux que je vais vous énumérer se sont très fréquemment présentés au cours des élections passées. Les policiers et autres agents officiels demandaient aux électeurs pour qui ils allaient voter et ils suggéraient, aux hésitants, que le mieux était de donner leur voix aux candidats du gouvernement. Les policiers allaient même quelquefois plus loin et faisaient entendre aux électeurs que s'ils portaient leurs voix sur les candidats de l'opposition, ils risquaient fort de se voir soupçonnés par la police de s'être vendus. (...) Les électeurs qui s'employaient en faveur des candidats de l'opposition étaient en butte aux persécutions de la police. La veille de l'élection, les candidats antigouvernementaux et leurs agents électoraux étaient convoqués dans les postes de police et soumis à des interrogatoires prolongés qui les empêchaient de poursuivre leur campagne au moment le plus décisif» (31). Il n'est guère étonnant dans ces conditions que les luttes des travailleurs soient violentes et que la première cible de la fureur populaire soit le commissariat de police.

1.5. La dérive vers le fascisme

La stratégie basée sur le textile fonctionne parfaitement lors de la première guerre mondiale. Elle se poursuit dans les années 20 et toujours avec succès. En 1913, la part de la Grande-Bretagne dans les ventes des vêtements en coton est de 97,1% en Inde. En 1935, cette part n'est plus que de 47,3%. Pendant ce temps, le Japon passe de 0,3% en 1913 à 50,9% en 1935 (32). Et c'est la même chose dans les autres colonies asiatiques. Dans ces conditions, les métropoles européennes prennent des mesures protectionnistes. L'Angleterre impose des quotas et des droits de douane à l'entrée de son Commonweallh.

Pour le Japon, c'est un rude coup. Il doit réorienter ses exportations vers l'Amérique latine. Mais, plus important, il voit l'importance de posséder un marché protégé: à la fois pour écouler ses textiles et pour s'approvisionner en matières premières. Pour l'instant, il détient la Corée et Formose et dispose de concessions en Chine du Nord. Mais, ce n'est pas suffisant.

Son premier objectif est la Mandchourie, vaste territoire appartenant à la Chine et riche en minerai de fer et de charbon. Le 17 septembre 1931, des officiers de l'armée japonaise fomentent un attentat sur la voie ferrée trans-mandchourienne, près de Mukden. Ensuite, ils font porter l'action sur le compte de bandits chinois et prennent ce prétexte pour envahir la Mandchourie (33). Le 1er mars 1932, est institué l'Etat indépendant de Mandchoukouo, une nouvelle nation entièrement sous la coupe des Japonais et dirigé par l'ancien empereur chinois Puyi (34).

Il faut alors organiser le développement du pays en faveur des intérêts nippons. Des spécialistes sont envoyés surplace, notamment des fonctionnaires du ministère du Commerce et de l'Industrie, l'ancêtre

du MITI. Parmi eux, Kishi joue un rôle central. C'est lui qui planifie le développement économique, à partir de 1933. Il invite un de ses amis, Ayukawa (on trouve parfois dans la littérature Aikawa). Celui-ci est le fondateur de la société automobile Nissan. Il s'oppose aux zaibatsus traditionnels, accusés de ne vouloir que les profits financiers et de viser la spéculation. Il veut fonder un nouveau zaibatsu fondé sur l'industrie. Déjà, il a bâti une firme automobile en 1933, Nissan, et contrôle une entreprise électronique, Hitachi. La Mandchourie doit être l'occasion d'étendre ses possessions.

C'est ce qui se passe rapidement. Il obtient le contrôle des Chemins de fer de Mandchourie du Sud (Mantetsu). De ce fait, il met la main sur un véritable empire industriel. Le Mantetsu a, en effet, des charbonnages, des aciéries, des centrales électriques, des usines de métaux légers, des banques, des ports, des usines aéronautiques,... Au total, plus de 80 sociétés **(35)**. L'affaire s'avère également très rentable. Le capital du conglomérat Nissan, qui en profite aussi pour vendre des camions à l'armée japonaise en Chine, passe de 3,6 millions de yens en 1934 à 30,4 millions en 1938 et 79,1 millions en 1944. C'est-à-dire qu'il a été multiplié par 22 en dix ans. Les profits s'élèvent également. Durant cette période, le taux des bénéfices rapportés au capital investi par les actionnaires oscille entre 7,4% et 11 % (sur un capital multiplié par 22) **(36)**.

L'association Japon-colonies est une affaire très profitable, pas seulement pour Nissan. L'économie devient petit à petit une véritable machine de guerre aux mains grands groupes financiers. Ainsi, en 1901, le gouvernement avait fondé la première aciérie japonaise, la fonderie de Yamata. En 1933, il cède cette entreprise au secteur privé. Aussitôt, un consortium se crée pour reprendre les activités de la firme sidérurgique. A sa tête, on trouve les Mitsui et les Mitsubishi. En 1936, l'entreprise fournit 92% de la fonte en gueuse, 51 % des lingots d'acier et 40% des aciers laminés nécessaires à la fabrication du matériel de guerre **(37)**. Le zaibatsu Mitsubishi est le constructeur des avions de combat «Zéro» et Toyota, à l'instar de Nissan, est un important pourvoyeur de véhicules militaires.

La Mandchourie devient un formidable moyen de faire des affaires pour le grand capital japonais. En 1916, la Corée, Formose et la Mandchourie absorbèrent 16% des exportations japonaises. En 1937, cette part atteint 38% **(38)**. Entre 1913 et 1938, le taux de croissance du Japon est de 4,5% en moyenne par an, soit plus que lors de la période 1860-1913 (voir ci-dessus). Il est surtout loin devant la Grande-Bretagne (1% par an), la France (1,1% par an), l'Allemagne (1,3% par an) et même les Etats-Unis (2% par an) **(39)**. Il faut préciser que l'archipel n'a pas dû subir les effets de la seconde guerre mondiale. Mais, l'économie résiste mieux lors de la grande crise déclenchée en 1929.

Cette réussite pousse plus encore les zaibatsus à poursuivre cette stratégie d'agression pour capter de nouveaux marchés protégés, pour s'emparer des matières premières nécessaires à la bonne marche de l'économie japonaise et pour approvisionner l'armée en matériel. Le 25 novembre 1936, le Japon signe le pacte anticommuniste avec les autres puissances fascistes, l'Allemagne et l'Italie. Le 7 juillet 1937, il réédite son «exploit» de la Mandchourie, puisque cela avait si bien marché la première fois. Les militaires de l'armée japonaise, sous prétexte d'escarmouches avec des éléments «incontrôlés» chinois au pont de Marco-Polo, au nord de Pékin, envahissent le reste de la Chine. Le 10 décembre, ils sont à Nankin. Ils y perpètrent un véritable massacre: 200.000 Chinois sont tués à cette occasion et de nombreuses femmes sont violées. Mais, la résistance chinoise empêche les Japonais d'occuper entièrement le pays. Pour eux, la deuxième guerre mondiale est déjà commencée. Ils ne se sortiront jamais du borbier chinois.

A ce moment, la politique agressive du Japon est clairement fasciste. Evidemment, il n'y a pas de parti fasciste à la tête du gouvernement. En fait, cela n'est pas nécessaire. Les militaires et les hommes politiques liés aux zaibatsus font ce travail aussi bien que des représentants officiels de l'extrême droite. Ils arrêtent les communistes et les démocrates en masse. De 1931 à 1933, 46.000 personnes sont emprisonnées pour accointance avec le communisme. Après, le nombre diminue, puisque les principaux dirigeants sont déjà sous les barreaux: 9.000 entre 1934 et 1936, 4.000 entre 1937 et 1942 et 500 entre 1943 et 1945. Au total, pratiquement 60.000 personnes **(40)**.

L'extrême droite peut commettre des assassinats tout à fait impunément. En 1929, un de ses membres tue un représentant du parti socialiste, Yamamoto, pendant une session de la Diète. Il reçoit une légère peine de prison. Un an plus tard, le Premier ministre Hamaguchi est mortellement blessé par un autre fasciste. Il meurt, en août 1931, des suites de cet attentat. Son meurtrier peut passer trois années de liberté sous caution. Puis, il est condamné à mort le 6 novembre 1933, mais amnistié trois mois plus tard **(41)**. Le 15 mai 1932, le Premier ministre Inukai est descendu par des membres d'une société secrète d'extrême droite. Il y aura 54 condamnations prononcées en 1934. Mais, un an plus tard, six seulement sont encore en prison. En 1940, ils sont tous en liberté **(42)**. En août 1932, un nouveau projet d'assassinat du Premier ministre, l'amiral Saito, est déjoué in extremis. Mais les auteurs du plan, des membres d'extrême droite, sont tous acquittés parce qu'ils mettaient en avant des motifs patriotiques à leur action **(43)**. Il faudra attendre le putsch militaire du 26 février 1936 qui tuera deux anciens Premiers ministres, les ministres des Finances et de la Justice et de nombreux officiers supérieurs pour que certains militaires d'extrême droite, responsables de celle boucherie, soient condamnés à mort et exécutés.

Impunité pour l'extrême droite, répression sévère pour les communistes et démocrates, qu'aurait ajouté la direction d'un parti fasciste? D'autant que le gouvernement va accentuer son emprise sur la classe ouvrière. Non content de supprimer les organisations des travailleurs qui ne l'agrèent pas, il va créer, le 30 juin 1938, des Associations industrielles patriotiques (Sanpo) afin de promouvoir l'harmonie entre les représentants du travail et du capital. En 1940, il dissout même d'autorité les syndicats restants pour les fondre dans cette union corporatiste. Le modèle en est le front ouvrier (Arbeitsfront) élaboré par les nazis. Son prédécesseur était le Club industriel du Travail, fondé dès 1933 et dont le thème principal était le patriotisme industriel. Le Sanpo est sous la direction du ministère du Bien-Etre, fondé en 1938. Sa philosophie est de retrouver le vieux système familial traditionnel: «La direction de l'entreprise ou du management était le père de la famille et tous les employés représentaient ses enfants. Tous devaient travailler ensemble en harmonie en vue d'une plus grande productivité et la victoire finale dans la guerre» **(44)**. Lors des rencontres de l'association, les discussions portent essentiellement sur le patriotisme, le soutien au Grand Japon, les méthodes pour accroître la productivité et les améliorations des conditions de travail **(45)**. En septembre, il y a 70.679 associations organisées sur base de l'entreprise individuelle et comprenant 4,2 millions de membres. C'est la première fois que les travailleurs sont rassemblés d'une façon aussi massive **(46)**.

De même, le gouvernement développe une idéologie raciste. Son grand thème, c'est l'Asie aux Asiatiques. Le 22 décembre 1938, le Premier ministre Konoé lance ce mot d'ordre, qui signifie, bien évidemment, l'Orient aux Japonais. Mais, déjà auparavant, ce thème était popularisé. En 1935, le major général Tada, commandant des troupes d'occupation japonaises dans le nord de la Chine, donne une brochure aux journalistes nippons à Tien-Tsin. Dans cet opuscule, il est écrit: «La situation internationale... peut être considérée comme le début d'une guerre de races destinée à émanciper les peuples de couleur qui constituent la majorité de la population du globe, de l'oppression asservissante des Blancs... Elle constitue également le commencement d'une guerre intellectuelle destinée à corriger la civilisation matérielle de l'Occident par la civilisation morale de l'Orient. Ces deux grandes missions envoyées par le Ciel sont des obligations naturelles que notre Empire japonais doit assumer» **(47)**. On peut noter que, dans ce discours, la supériorité du Japonais est reconnue dans ces deux vertus: il appartient à la civilisation spirituelle de l'Orient et il lui est assigné la mission de libérer le globe (ce n'est même pas l'Asie) de l'oppression des Blancs. Ces idées étaient déjà contenues dans les slogans de 1868: «Vénère l'empereur, expulse les Barbares» (blancs) et «Esprit japonais, techniques occidentales» (la supériorité de la spiritualité orientale). On voit également l'utilisation qui est faite par le représentant de l'impérialisme japonais de la lutte de libération correcte contre le colonialisme blanc afin de mettre en place la suprématie nipponne.

En 1916 déjà, Lénine avait noté: «Supposons qu'un Japonais condamne l'annexion des Philippines par les Américains. Se trouvera-t-il beaucoup de gens pour croire qu'il est mû par l'hostilité aux annexions en général, et non par le désir d'annexer lui-même les Philippines? Et ne devra-t-on pas reconnaître que l'on ne peut considérer comme sincère et politiquement loyale la lutte du Japonais contre les

annexions que s'il se dresse contre l'annexion de la Corée par le Japon et réclame pour elle la liberté de séparation d'avec le Japon?» (48).

Ces paroles ont toutes leurs valeurs dans ces années 30. Les Japonais vont mettre en pratique leur sincérité à lutter contre les annexions occidentales, avec le début de la guerre dans le Pacifique. Le 7 décembre 1941, ils détruisent en deux heures la moitié de la flotte américaine dans cette partie du monde (49). Puis, ils se ruent vers le Sud-Est asiatique dans leur mission «libératrice»: en février 1942, Singapour et la Malaisie tombent; en mars, c'est au tour de la Birmanie et de l'Indonésie; en mai, après plusieurs mois de combat, les Philippines se rendent. Partout, les Japonais arrivent avec des promesses d'indépendance, mais placent leurs marionnettes à la tête des Etats conquis. Ces victoires ne dureront pas. Les Etats-Unis vont refaire surface et, avec l'aide des mouvements nationaux anticoloniaux, imposer la capitulation au Japon, le 14 août 1945 (50).

2. L'occupation américaine

Cette défaite est certainement une humiliation pour les nationalistes japonais, qui ont toujours affirmé leur supériorité. Elle est doublement amère car, pour la première fois dans son histoire, le pays est occupé. Vu les méfaits occasionnés par l'armée japonaise à l'étranger, les habitants s'attendent même à une vengeance de la part des troupes alliées. Celle-ci ne viendra pas, les Etats-Unis, la force dominante dans la région et dans le monde, a d'autres projets stratégiques.

Le 14 août 1945, le gouvernement japonais accepte de se rendre. Le lendemain, l'empereur annonce la nouvelle à la radio. C'est la première fois que le Japonais moyen entend la voix du «dieu vivant». Le 28 août, les premières troupes occupent l'archipel. Le 2 septembre, Hirohito signe officiellement la capitulation sur le cuirassé américain Missouri, ancré en rade de Tokyo. Le général Mac Arthur, dont le président Truman a chargé, le 29 août, de prendre en mains la politique américaine applicable au Japon, reçoit le document de reddition. Les Etats-Unis sont prêts à dicter leurs conditions.

2.1. Un pays ravagé

La nation qui vient de se rendre est, avant tout, un territoire complètement dévasté par la guerre. Toutes les grandes villes sont détruites. Certes, les armes atomiques utilisées le 6 août 1945 contre Hiroshima et le 9 août contre Nagasaki et occasionnant respectivement 78.000 et 24.000 morts, sont les plus spectaculaires. Mais, elles ne sont pas les seules à avoir entraîné des dégâts. 160.000 tonnes de bombes se sont abattues sur 119 villes. Tokyo et Yokohama sont rasées à 56%, Osaka et Kobe à 52%, Nagoya à 57%. 2.362.000 maisons ont été détruites (51). Sur les 14,4 millions d'habitants que comptaient les six plus grandes villes en 1940, il n'en reste que 7,1 millions en 1945 (52). Au total, il y a 668.000 victimes civiles dont 300.000 morts, la plupart dans les cités. Tokyo est la plus touchée avec 212.000 victimes dont plus de 95.000 décès (53). C'est plus que Hiroshima. Tokyo avait 6,8 millions d'habitants en 1940; il n'y en a plus que 3,5 millions en 1945. Le désastre humain au Japon n'est pas très éloigné de celui de l'URSS et de celui de l'Allemagne: un Japonais sur 27 est mort entre 1937 et 1945, contre 1 Soviétique sur 22 et 1 Allemand sur 25 (54).

L'équipement a également beaucoup souffert. On estime à plus de 64 milliards de yens la somme totale des dommages matériels, soit plus de 25% de la valeur des biens existants (55). L'indice de production est à 65% de ce qu'il était dans les années 1933-1935. Pour certains secteurs, c'est pire même: en 1946, la production de l'industrie métallurgique est à 15,6% de ce qu'elle était en 1934-1936, celle de l'industrie textile à 12,2%, celle de l'industrie chimique à 26,3% et celle de l'industrie alimentaire à 38,7% (56). 34,3% des machines industrielles ont été détruites.

Le revenu par tête n'est plus que la moitié de ce qu'il était dans les années trente: en 1946, il est à l'indice 52,4 si l'on pose 100 pour les années 1934-1936 (57). Mais le salaire réel est encore plus bas: il est à 30% de son niveau de 1934-1936 (58). Déjà, il n'était pas très élevé durant ces années de préparation de guerre. Maintenant, c'est la famine. Ni plus, ni moins. En juin 1946, chaque habitant de

Tokyo reçoit une ration d'environ 150 calories par jour. C'est le dixième de ce qui est nécessaire pour survivre et c'est à peine 7% des 2.260 calories que le Japonais consommait en moyenne avant la guerre (59). La situation ne s'améliorera pas avant 1948.

Dans ces conditions, rester en ville devient difficile. Plus de 8 millions de personnes quittent le milieu urbain pour regagner la campagne, d'abord à l'abri des bombes, ensuite parce que moins touchée par la disette. C'est cela qui explique la chute de population dans les villes. En 1948, travaillent, dans l'agriculture, 18 millions d'hommes et femmes, soit 4 millions de plus qu'avant la guerre.

En plus de ces problèmes internes, le Japon voit affluer 6,25 millions d'indigènes éparpillés dans les colonies que la défaite a définitivement séparé de la métropole (60). Il y a un important chômage partout dans l'archipel. On estime entre 5 et 10 millions les personnes sans emploi durant la fin des années 40, sur une population active de 35 millions de travailleurs (61).

2.2. Empêcher le Japon de redevenir une puissance militaire

A première vue, si l'on regarde superficiellement ce que les Etats-Unis ont fait au Japon, après la guerre, on peut penser qu'ils ont agi généreusement, apportant à l'archipel liberté et démocratie. Et de nombreux auteurs, à la fois du côté américain et japonais, rapportent cette version des faits.

En effet, les Etats-Unis entreprennent pas de mal de changements au Japon, notamment en matière de libéralisation. Le 10 septembre 1945, Mac Arthur annonce le rétablissement des libertés publiques. Le 22 septembre, ordre est donné de Washington de dissoudre les zaibatsus, responsables de la dérive fasciste du pays. Le 30 septembre, les Sanpo sont supprimés. Le 4 octobre, le SCAP, c'est-à-dire le Commandement suprême des forces alliées (en anglais SCAP), exige la libération des prisonniers politiques. Le lendemain, 16 responsables du Parti communiste sont relâchés. Le 12 octobre, les ordonnances pour le travail forcé en raison de la guerre sont abolies. Le 13, la loi permettant de contrôler les assemblées, les déclarations publiques et la presse est également abrogée. Le lendemain, c'est au tour de la loi du maintien de l'ordre public. Le 4 novembre, le SCAP décrète la dissolution de quatre zaibatsus. Le 21 novembre, l'Acte de police sur la sécurité publique est, lui aussi, éliminé. Le 9 décembre, le SCAP projette une réforme agraire. Le 11, il gèle les avoirs d'onze zaibatsus. Le même jour, 65.000 fonctionnaires sont démis de leur poste de travail. Le 22, l'Acte sur les syndicats est promulgué.

On voit donc une politique de démocratisation. D'abord, suppression des lois oppressives mises en place durant la période fasciste et même avant; dissolution des Sanpo. Puis, libération des prisonniers politiques. Les communistes sortent le 5 octobre 1945, après 17 ans d'incarcération. Ensuite, le SCAP planifie la purge des éléments qui ont participé à la militarisation de l'économie. A ce moment-là, il lance un vaste programme d'investigations qui doit toucher 700.000 Japonais. En même temps, il s'apprête à démanteler les conglomerats financiers, qui ont activement participé à la production militaire et qui se sont enrichis par l'exploitation des colonies asiatiques. Ensuite, il projette une réforme agraire. Celle-ci limite les superficies qu'un propriétaire foncier peut détenir. Elle permet également à de nombreux tenanciers de devenir propriétaires de la terre qu'ils cultivent.

Une nouvelle constitution est promulguée le 3 novembre 1946, entrant en vigueur six mois après (soit le 3 mai 1947). La précédente datait de 1889, sous l'ère Meiji. Elle était jugée trop peu libérale et elle était tenue pour, en partie, responsable de la fascisation de la société japonaise. Les Etats-Unis imposent une nouvelle charte. Celle-ci est surtout célèbre pour son article 9 qui interdit le pays d'avoir une force militaire à l'extérieur de son territoire.

De même, ce qui nous intéresse davantage, un décret est appliqué afin de libéraliser complètement la vie syndicale. Sa formulation définitive date du 26 décembre 1946 et est rédigée par la Commission de l'Extrême-Orient sous le titre «Principes pour les syndicats japonais». L'article 7 de ces principes affirme: «Un encouragement doit être donné pour la participation des syndicats et de ses représentants

dans le processus de démocratisation au Japon et dans les mesures prises pour réaliser les objectifs de l'occupant (c'est-à-dire les Etats-Unis - ndlr), à savoir l'élimination des pratiques militaristes et monopolistiques». L'article 10 déclare: «La formation des syndicats devra être un processus de libre expression et d'initiative démocratique, procédant des travailleurs eux-mêmes. Les employeurs ne pourront prendre part dans l'organisation, ni dans la direction des syndicats et ne pourront les financer». L'article 2 souligne: «Le droit des syndicats et de leurs membres à s'organiser pour leurs objectifs devra être assuré et protégé par la loi. La liberté des travailleurs de rejoindre les syndicats devra être garantie par la loi. Toutes les lois et mesures empêchant les syndicats d'atteindre ces objectifs devront être immédiatement abrogées. Les employeurs ne pourront refuser l'emploi, ou exercer une discrimination à l'encontre, d'un travailleur parce qu'il est membre d'un syndicat» (62).

Généreux, les Américains? Pas vraiment. En fait, ils cherchent à satisfaire deux objectifs tout à fait complémentaires: d'abord, empêcher la résurgence d'une puissance militaire au Japon; ensuite, contrôler la région orientale de l'Asie pour favoriser les intérêts des multinationales américaines, mais surtout pour contenir l'avancée communiste. La première mission est remplie, d'une part, avec le démantèlement des forces qui avaient poussé à la guerre, soit les purges contre les militaires, la dissolution de certains zaibatsus et la réforme agraire contre les trop grands propriétaires terriens. D'autre part, elle s'exprime aussi par la libéralisation de la société nipponne, à savoir la mise en place d'une nouvelle constitution «pacifiste», la suppression des lois répressives, la libération des prisonniers politiques et les mesures prises en faveur de la démocratie syndicale, encourageant la formation d'un contre-pouvoir face aux patrons japonais.

Ce que veulent réaliser les Etats-Unis, c'est le contrôle sur cette partie du monde. Pour cela, ils doivent éliminer leur concurrent nippon. C'est le sens de la démocratisation: entraver le développement du patronat dans l'archipel. Mais, il y a mieux encore. Les Etats-Unis occupent seuls le pays. Le Commandement suprême des forces alliées (SCAP) est un commandement exclusivement américain, malgré les protestations non seulement des Soviétiques, mais également des Britanniques, qui se déclarent toujours intéressés dans cette zone du monde. Ce sont les Américains qui décident de garder le système impérial, alors que Hirohito aurait dû être condamné comme criminel de guerre. Dans une directive interne de Mac Arthur datée de juillet 1946, le SCAP explique: «Une attaque directe contre le système impérial affaiblirait les éléments démocratiques et renforcerait, au contraire, les extrémismes, tant communistes que militaristes. Ordre est donc donné au commandement suprême de contribuer secrètement à populariser et à humaniser l'empereur. Cette directive ne doit pas être portée à la connaissance du peuple japonais» (63). De nouveau, cette décision unilatérale est violemment contestée par l'URSS, la Chine, la Grande-Bretagne, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les nouveaux pays asiatiques issus de la décolonisation.

Mais pour asseoir sa domination dans la région, les Etats-Unis ne font pas confiance au Japon. Leur stratégie est, au contraire, axée sur la Chine. Les Américains soutiennent le dirigeant du Guomindang, Jiang Jieshi (Tchiang Kaichek), dans sa lutte contre le mouvement communiste conduit par Mao Zedong. Ils pensent qu'il est préférable de relever la grande Chine, plutôt que le dangereux Japon. Ils n'ont donc pas une politique vigoureuse pour redresser le pays, en particulier pour endiguer le chômage et la famine qui s'installent. Au contraire, ils se paient sur l'archipel. L'entretien des troupes occupantes (c'est-à-dire américaines) est à charge du Japon. Le budget national consacre un tiers de ses dépenses aux fournitures et services attribués aux forces militaires américaines en 1946 et en 1947 (64). Si cela ne suffisait pas, un homme d'affaires californien, débarqué ambassadeur par Washington, Edwin Pauley, établit la liste des dommages de guerre à payer par le Japon. Le 6 décembre 1945, il annonce que l'archipel devra céder: 27 usines de machines-outils (soit la moitié de sa capacité à ce moment-là), 70.000 machines des arsenaux militaires, toutes les machines de l'industrie aéronautique (environ 220.000), 20 chantiers navals (sur 25), tous les hauts fourneaux (à l'exception d'une capacité de 2,5 millions de tonnes alors que le Japon en possède au total pour 13 millions de tonnes), la moitié des centrales thermiques au charbon, toute l'industrie du magnésium et d'aluminium, toutes les usines d'acide sulfurique, les 20 premières dans la soude caustique et le chlore, etc. La note totale porte sur 126 milliards de dollars. La Commission d'Extrême-Orient radoucit quelque peu ces mesures, mais à peine. Par exemple, au lieu d'exiger 80% de tout l'acier, elle n'en demande que 50% (65). Si le plan est

appliqué, le Japon sera plus endommagé par les réparations que par la guerre elle-même. Par la politique américaine suivie à ce moment, le Japon ne doit plus se relever, en tous les cas, militairement.

2.3. Une situation sociale explosive

Les conditions de vie au Japon sont dramatiques et la politique suivie par les Etats-Unis n'arrange rien. Ces circonstances sont favorables à l'émergence de protestations sociales. Or, maintenant, les syndicats sont libérés du pouvoir et peuvent se développer sans tracasseries de la part des autorités. Dès que les organisations des travailleurs sont autorisées, c'est-à-dire dès l'abolition des lois sur le maintien de l'ordre public en octobre 1945, elles commencent à pulluler. Dès la fin de l'année, il y a déjà 500 syndicats représentant 380.000 travailleurs. En juin 1946, il y a plus de 12.000 organisations ayant 3.678.000 membres. Et à la fin 1946, ils sont 4.926.000 à être inscrits dans un des 17.000 syndicats du pays **(66)**.

Le syndicalisme est un mouvement de masse. A la fin 1946, 41,5% de la classe ouvrière est organisée dans un syndicat. Ils sont dix fois plus nombreux que le meilleur score avant la guerre où il y avait, au maximum, 400.000 militants. La seule fois où les travailleurs étaient aussi nombreux, c'était lors de l'affiliation forcée aux Sanpo, juste avant Pearl Harbour. Pour beaucoup de travailleurs, c'est la seule référence à une organisation de masse. Aussi les syndicats qui se créent en 1945 et 1946 sont souvent la réapparition des anciennes associations industrielles patriotiques. Ils en ont quelques-unes de leurs caractéristiques. Ils sont créés sur base des entreprises. Ils associent ouvriers et employés dans la même organisation. Ils véhiculent des idées souvent similaires sur la collaboration de classe. Dans certains cas même, le patron aide à la formation de l'organisation des travailleurs, malgré les directives des «Principes» **(67)**.

Néanmoins, deux grandes fédérations tentent de regrouper les syndicats locaux. La première est la résurgence de l'organisation d'avant-guerre, le Sodomei. Dès octobre 1945, celle-ci essaie de se reformer et, lors de son congrès le 1er août 1946, un millier de délégués affirment représenter 850.000 travailleurs. Cette organisation se déclare proche du parti socialiste et est surtout active dans l'industrie textile et celle du tabac. La seconde fédération se déclare beaucoup plus à gauche. Elle veut créer un front démocratique populaire dirigé par les ouvriers pour s'opposer au sabotage des bureaucrates et des capitalistes et veut mener la lutte de classes pour donner la direction de la révolution démocratique aux ouvriers. Le Sanbetsu (abréviation japonaise de Congrès industriel) débute en février 1946 et, lors de son congrès le 19 août, 1.094 délégués se réunissent au nom de 1.631.500 ouvriers, soit le double du Sodomei **(68)**. La fédération de gauche est mieux assise dans le secteur public (en particulier, dans les chemins de fer) et dans la métallurgie.

Le Sanbetsu est indiscutablement influencé par les communistes. Ceux-ci connaissent, en effet, une extension formidable. A peine sortis de prison, ils s'implantent parmi les travailleurs. Il faut dire que le contexte de disette et de chômage leur est favorable. En décembre 1945, ils sont 1.180. C'est déjà mieux que n'importe quand avant la guerre. Persécutés, ils n'avaient jamais pu se développer. En février 1946, ils sont 7.500 et, en décembre 1947, ils sont 70.000 **(69)**. Au milieu de l'année 1947, alors que 15% des dirigeants du Sanbetsu sont affiliés à un parti, une majorité le sont au Parti communiste: 8,8% contre 5% au Parti socialiste. En comparaison, 20% des dirigeants du Sodomei sont membres d'un parti, 18,1 % au Parti socialiste, aucun au Parti communiste **(70)**.

La montée des conflits a aussi un rôle important dans la percée du Parti communiste japonais (PCJ). Les travailleurs luttent généralement pour des salaires plus élevés, pour relancer la production contre le malthusianisme des capitalistes nippons. Les actions sont parfois très dures. De janvier à juillet 1946, il y a, en moyenne, 102 disputes sociales impliquant 50.246 travailleurs par mois **(71)**. Lors du 1er mai 1946, 250.000 personnes défilent à Tokyo à l'appel des syndicats. Ces chiffres, à eux seuls, devraient faire voler en éclat l'image de l'ouvrier japonais passif, soumis, coopératif avec son patron.

Mais, la situation va s'échauffer durant la seconde moitié de l'année 1946. D'abord, en septembre, le gouvernement nippon décide de supprimer 130.000 des 550.000 travailleurs des chemins de fer impériaux. Aussitôt, c'est le mot d'ordre de grève. Les autorités publiques reculent une première fois, en réduisant le nombre des licenciements à 75.000 personnes, ensuite, une seconde fois, en abandonnant le projet. De même, le pouvoir politique nippon veut démettre 60.000 marins. Les syndicats appellent à débrayer et le gouvernement retire son plan. En octobre, le Sanbetsu veut unifier toutes les luttes concernant l'amélioration du niveau de vie. Il veut lancer contre le gouvernement une grève pour demander des salaires plus élevés, ainsi qu'une égalisation de ceux-ci vers le haut. Le 19 octobre, les travailleurs du syndicat de l'électricité commence à couper le courant sur une base tournante, par région. De nouveau, les patrons concèdent des hausses des rémunérations.

Devant ces succès, le Sanbetsu va plus loin. Il veut organiser une grève nationale pour exiger la démission du gouvernement dirigé par Yoshida, un ami des Américains. Il parvient à gagner des dirigeants du Sodomei à cette cause. L'arrêt est prévu pour le 1er février 1947 et doit mobiliser 6 millions de travailleurs. C'est alors que Mac Arthur intervient. Prétextant que la grève va troubler l'ordre public et surtout le bon fonctionnement des troupes occupantes, il prévient, neuf heures et demie avant le début de l'action, les organisateurs du débrayage que les forces armées américaines s'attaqueront aux grévistes si la grève est maintenue. Cette fois-ci, les syndicats flanchent. Ils annulent au dernier moment leur manifestation. C'est un mauvais coup pour les communistes. Aux élections qui suivent, il y a un raz-de-marée en faveur des partis de gauche, mais essentiellement pour le Parti socialiste. Le Parti communiste ne gagnera que 4 sièges à la Diète. Le Parti socialiste formera le gouvernement, pour la première et, jusqu'à aujourd'hui, la dernière fois dans l'histoire du Japon.

Le Sanbetsu repart vers des actions plus limitées, sur un terrain plus local. Il prend conscience de l'importance de l'union des syndicats. Il s'associe avec le Sodomei dans le Zen Roren, le Conseil national de liaison des syndicats du travail, créé pour l'occasion le 10 mars 1947. Le Zen Roren s'affilie à la Fédération Syndicale Mondiale, l'organisation qui regroupe alors la plupart des syndicats dans le monde à ce moment.

2.4. Le revirement américain

Deux événements vont changer, au début de 1947, la politique américaine en Asie orientale, deux événements liés: le commencement de la guerre froide et la victoire des communistes en Chine. Le 12 mars 1947, le président américain lance ce que l'on va appeler la doctrine Truman, appelant à lutter contre le communisme. Puis, le secrétaire d'Etat, c'est-à-dire l'équivalent du Premier ministre en Europe, Alfred Marshall annonce un plan de reconstruction pour l'Europe dévastée par la guerre, libre à chaque pays d'être aidé, mais aux conditions fixées par les Etats-Unis. Ces deux déclarations, qui marque le début de la guerre froide, sont directement en relation avec ce qui se passe en Asie orientale. En effet, juste avant de présenter son plan, Marshall revient de Chine. Or, là-bas, il devient clair depuis août 1946 que les hommes de Mao Zedong vont l'emporter (72). Il est donc capital de réorienter la stratégie suivie par Washington au Japon.

La Chine ne peut plus être la tête de pont des Etats-Unis dans la région. Ceux-ci ne peuvent laisser la situation économique du Japon se détériorer, sans quoi celui-ci deviendrait une proie facile pour les communistes, de plus en plus forts grâce aux luttes sociales. En mai 1947, le sous-secrétaire d'Etat, Dean Acheson affirme à Cleveland dans le Mississippi que le Japon et l'Allemagne doivent devenir «deux des plus grands ateliers d'Europe et d'Asie» (73). Plus précisément pour le Japon, en janvier 1948, le secrétaire d'Etat à la Guerre, Kenneth Royal, définit la nouvelle politique américaine: «L'objectif de base de la politique américaine suivant immédiatement la capitulation du Japon était d'empêcher de futures invasions japonaises. La stabilisation réelle du Japon, ou le renforcement du Japon comme nation, était considérée comme une matière de seconde importance. Depuis lors, une nouvelle situation s'est développée dans la politique et l'économie mondiales et dans les différents problèmes de défense et les idées humanitaires. Les Etats-Unis sont déterminés à empêcher le Japon de s'engager dans une guerre agressive, d'un côté. Mais, d'un autre côté, les Etats-Unis ont comme

objectif l'établissement d'une démocratie forte et stable au Japon afin de permettre à celui-ci de se suffire à lui-même et de remplir le rôle d'une barrière de protection contre une agitation possible en Asie orientale dans le futur» (74).

Immédiatement, cette politique prend ses effets. D'abord, les Etats-Unis décident d'arrêter le programme de pillage de l'économie japonaise et de fournir même une aide économique. En mai 1948, la demande d'indemnisation des dommages causés par la guerre est réduite à un quart de ce qu'elle était au début. Le 12 mai, les Américains stoppent les réquisitions industrielles. Le 8 juin, ils déclarent accorder un emprunt de 60 millions de dollars de coton brut (75). L'aide alimentaire s'élève à 780.000 tonnes en 1948. Elle double en 1949. Dans le même temps, la fourniture de matières premières en provenance d'Amérique passe de 97 à 229 millions de dollars (76). De septembre 1945 à décembre 1946, le Japon aura reçu 193 millions de dollars d'aide de la part des Etats-Unis. En 1947, ce montant passe à 404 millions de dollars, puis à 535 millions en 1949. Au total, de 1945 à 1951, l'archipel accueillera 2,1 milliards de dollars de soutien (77). En comparaison, l'Allemagne sera gratifiée de 4,4 milliards de dollars et le reste de l'Europe de 12,8 milliards de dollars, par le plan Marshall.

Les purges sont également arrêtées car, du nouveau point de vue américain, on détruit l'élite du pays, la seule qui peut mener bien le renforcement économique. Au total, 210.288 personnes auront subi les foudres du SC AP, mais 80% sont des militaires et 16,5% des hommes politiques. A peine 1.898 hommes d'affaires seront inquiétés, bien que les Américains aient affirmé, dès le départ, le lien étroit qui existait entre les zaibatsus et la dérive militariste. Et seulement 1.809 fonctionnaires seront démis. C'est 1,9% des tous les hommes de l'administration, alors que celle-ci avait également joué un rôle fondamental dans le fascisme japonais (78). Un exemple parmi d'autres: celui de Kishi. C'est lui qui définit la politique économique en Mandchourie. Il est ministre du Commerce et de l'Industrie (le prédécesseur du MITI) durant la guerre avec les Etats-Unis. Ceux-ci classent Kishi criminel de guerre de rang A, le degré le plus élevé. Pourtant, le fonctionnaire nippon échappe à la purge et il deviendra même Premier ministre de février 1957 à juillet 1960.

Pareillement, la dissolution des zaibatsus est suspendue. Quelques conglomérats sont dissous, comme Mitsubishi Heavy Industries qui est divisé en trois entreprises ou Japan Iron and Steel scindée en deux. Les grands zaibatsus (Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo et Yasuda) ne peuvent plus se comporter comme holding d'un groupe financier. Mais cela ne va guère plus loin. Les groupes se reforment, non plus sur base des participations financières verticales contrôlées par la banque, mais en fonction de participations croisées, de relations personnelles entre les dirigeants et d'une politique d'achat et de vente à l'intérieur des groupes. Plusieurs années après, ces grandes sociétés émietées refusionneront. Il en est ainsi de Mitsubishi Heavy Industries et du géant de l'acier qui donnera naissance, en 1969, à Nippon Steel, l'actuel numéro un de la sidérurgie dans le monde.

Ce n'est pas tout. Les Etats-Unis pensent maintenant à redresser économiquement le pays occupé. Il y a un problème de misère, d'approvisionnement des biens, d'augmentation de la production. En plus, l'inflation sévit à grande échelle: l'indice des prix fixé à 1 pour les années 1934-1936 passe à 43,5 en 1946, 109,9 en 1947, 190,9 en 1948 et 230,3 en 1949, c'est-à-dire qu'entre 1946 et 1948, les prix sont multipliés par 4,4 (79). Le yen perd continuellement sa valeur: en août 1945, un dollar vaut 13,6 yens; en mars 1947, il vaut 99 yens; en septembre de la même année, 190 yens; en décembre 1948, il atteint 324 yens. Sur la période, le yen a perdu 96% de sa valeur par rapport au dollar (80).

Washington dépêche alors un homme «providentiel»: Joseph Dodge, directeur à la Banque de Detroit. Il a des références. Il a déjà appliqué un plan de redressement en Allemagne, en mai 1946, basé sur le gel des opérations bancaires, l'impôt sur le capital et la stabilisation monétaire. Il arrive à Tokyo, le 1er février 1949. Il ne restera que trois mois au Japon. Sa première affirmation est que l'économie nipponne est un malade soutenu par deux béquilles dont l'une est l'aide américaine et l'autre les subventions gouvernementales versées par le biais de la Banque du Japon. Sa politique? Retirer les béquilles afin que le malade puisse marcher tout seul (81).

Aussitôt, il se met à l'ouvrage. Il supprime toutes les subventions. Il restructure la Banque du Japon de telle façon qu'elle ne puisse plus prêter abondamment aux entreprises.

Il propose d'orienter l'économie japonaise vers les exportations, de telle sorte qu'il ne favorise nullement la consommation intérieure par une hausse des salaires, mais plutôt il abaisse encore le yen. Cette fois, le dollar vaut 360 yens, un taux qui subsistera jusqu'en 1971, au moment où Nixon supprimera la convertibilité or de la monnaie américaine. Le plan Dodge est donc un plan de déflation destiné à stimuler la production pour l'étranger et à relancer la machine économique de cette façon. Mais, la première conséquence concrète de ces mesures est que les firmes vont licencier massivement. Les entreprises subsistaient, dans cet univers contrôlé par les Américains, essentiellement grâce aux crédits bancaires garantis, en dernière instance, par la Banque du Japon. Dodge supprime cet ultime recours. Les banques arrêtent les prêts. Les sociétés sont étranglées financièrement. Dès lors, elles suppriment des emplois en masse. Quel coup du sort pour cette population qui vit déjà au bord de la misère la plus noire!

2.5. La chasse aux communistes

A ce moment, les communistes semblent avoir le vent en poupe. Les membres affluent. Le Zen Roren, regroupant Sanbetsu et Sodomei, atteint les 5 millions d'affiliés. Les luttes se poursuivent assidûment tout au long de l'année 1948. Aux élections du 24 janvier 1949, le PCJ obtient 35 sièges à la Diète, contre 4 en 1947. Le Parti socialiste, discrédité par sa participation au gouvernement, passe, quant à lui, de 143 à 48 sièges. De plus, il n'y a jamais eu autant de travailleurs syndiqués: en 1948 et 1949, ils sont plus de 6,6 millions, soit quelque 56% de l'ensemble des travailleurs **(82)**.

Les Etats-Unis vont attaquer patiemment toutes les positions des communistes, à commencer par celles dans le syndicat. En premier lieu, ils vont créer une division dans le monde syndical. En février 1948, une nouvelle confédération est fondée avec l'aide du SCAP, le Mindo, la Ligue pour la démocratisation du Sanbetsu. Le terme «démocratisation» n'a pas d'autre sens que de chasser les communistes de tous les postes clés de l'organisation syndicale. En juin 1948, le Sodomei décide de se retirer du Zen Roren.

Mais le Sanbetsu dispose encore d'une base large et combative, en particulier dans les services publics. Plusieurs fois, il tente de lancer une grève générale dans les entreprises publiques et, surtout, dans les chemins de fer. Chaque fois, Mac Arthur interdit la grève. Le 22 juillet 1948, il envoie une lettre au gouvernement japonais lui intimant de supprimer le droit d'action pour la majorité des travailleurs des services publics. Une semaine plus tard, une ordonnance des autorités nippones exécute le souhait du SCAP. Sont, avant tout, visés par le décret les cheminots, les travailleurs des communications et les marins, les plus turbulents de la classe ouvrière japonaise. Ce sont, en outre, trois syndicats appartenant au Sanbetsu. Par cette mesure, les forces d'occupation américaine essaient de couper la combativité des travailleurs du public dont se nourrit le PCJ.

Troisièmement, le plan Dodge entraîne des licenciements massifs dans tous les secteurs. Le SCAP et les patrons japonais en profitent pour démettre de leurs fonctions la plupart des communistes et autres «activistes». En 1949, 436.000 travailleurs perdent ainsi leur emploi **(83)**. Un tiers dans le public, deux tiers dans le privé. Les communistes subissent un fameux revers. Le Sanbetsu n'est plus que l'ombre de lui-même, au début de 1950, avec ses 250.000 membres.

Mac Arthur est prêt à lui porter le coup de grâce. Il favorise, avec l'aide de l'AFL et de la CIO, les syndicats américains, la création d'un nouveau syndicat de masse. En février 1950, 17 syndicats, représentant 3 millions d'affiliés, décident de former le Sohyo. Ses positions se fondent sur le refus de coopérer avec les communistes. Il ne s'associe pas avec la Fédération Syndicale Mondiale, mais avec la toute nouvelle Confédération internationale des syndicats libres (CISL), issue de la scission voulue par les Américains pour isoler les syndicats communistes. Le premier congrès a lieu le 11 juillet 1950. George Meany, président de l'AFL-CIO, écrit en 1965, en connaissance de cause: «L'histoire de la

fondation du Sohyo est étroitement liée au combat contre la domination des syndicats japonais par le Parti communiste» (84). Avec cette création, le Sanbetsu n'est plus que moribond. Il n'a plus que 43.000 membres. La fédération disparaîtra définitivement le 15 février 1958.

2.6. La guerre de Corée

Un événement va justifier toutes les actions des Américains: selon la version des Nations unies, dominées par les Etats-Unis (l'URSS est à ce moment absente et la Chine de Mao pas représentée), le 25 juin 1950, la Corée du Nord envahit son voisin du Sud. Mais, vu du Japon, cette affaire est une aubaine à la fois pour les forces occupantes et les capitalistes japonais. Le Premier ministre nippon, Yoshida, déclarera: «C'est un don du Ciel». Et David Halberstam qui rapporte ces paroles précise en quoi la guerre de Corée est un heureux événement: «cela fixe la politique américaine dans une position permanente d'anticommunisme et, en même temps, développe l'économie japonaise à un moment critique» (85).

Nul ne sait ce que serait devenu le Japon sans la guerre de Corée. Avec les hostilités à quelques centaines de kilomètres de l'archipel, le Japon sert d'arsenal aux forces américaines bataillant dans la péninsule coréenne. Les Etats-Unis passent au Japon, de 1950 à 1954, pour 1,6 milliards de dollars de commandes d'armes et autres services pour ses troupes (86). Cela donne un élan formidable à l'industrie lourde japonaise. L'indice de production rattrape, enfin, son niveau d'avant-guerre en 1950. Et en 1952, il est de 18% plus élevé. Les entreprises quasiment en faillite reprennent leurs activités, renouent avec les profits.

Mais la guerre de Corée au Japon n'est pas qu'une affaire économique. Elle justifie toute la politique engagée par le SCAP contre les communistes locaux. Avec la guerre, Mac Arthur déclenche ce qu'on va appeler la «purge rouge», c'est-à-dire le licenciement de tous les communistes restant dans les entreprises. Mais, il lance l'opération le 3 juin 1950, soit trois semaines avant le début du conflit officiel coréen.

La nouvelle purge fait autant de dégâts. Au total, sur les deux années, 1949 et 1950, 700.000 personnes sont démisées de leurs fonctions. 100.000 cheminots restent sur le carreau, 220.000 postiers (87). C'est infiniment plus que la purge des criminels de guerre. Comme quoi, aux yeux de Washington, il vaut mieux être un assassin fasciste qu'un simple ouvrier réclamant un salaire décent. Le 30 juillet 1950, Mac Arthur franchit un nouveau pas, en interdisant tout simplement le Zen Roren. C'en est fini de l'influence majeure des communistes sur les syndicats.

Mais pas avec les syndicalistes combatifs. Il en reste encore dans le Sohyo. La nouvelle fédération commence à comprendre que l'amitié américaine est subordonnée à l'anticommunisme virulent et à la défense du système capitaliste dominé par les Etats-Unis. Lorsque le gouvernement nippon veut, suite à la prospérité retrouvée, augmenter les salaires et relancer la consommation, les Etats-Unis interviennent pour annuler cette disposition et pour continuer l'encouragement de l'industrie lourde qui approvisionne l'armée américaine en Corée. Le Sohyo comprend que, lorsque les Américains auront terminé de chasser les communistes des entreprises, leur prochaine cible, ce sont ses membres. Le nouveau syndicat se détache de l'influence des forces occupantes. Il critique la CISL et veut trouver une troisième voie entre la FSM, rattachée au monde communiste, et la CISL, dominée par les Américains. Il se rapproche même de la FSM. Mais, plus important encore, il établit un programme en quatre points contre la participation du Japon à la guerre de Corée: paix avec tous les pays; neutralité absolue; pas de bases militaires au Japon (les Etats-Unis sont occupés à en installer dans les îles Ryukyu); pas de réarmement du Japon.

Décus par un tel retournement, les Etats-unis vont continuer dans la voie de trafiquer, en secret, un mouvement syndical favorable à leurs thèses. En 1954, ils vont favoriser l'éclosion d'un nouveau syndicat, le Zenro. Celui-ci fusionnera avec des groupes épars, comme des restes du Sodomei, pour former le Domei en avril 1962. Les positions fondamentales de ces organisations sont les plus

agréables aux yeux des capitalistes japonais et de Washington: affiliation à la CISL, abandon du principe de la lutte de classes, refus de coopération avec les communistes, soutien à l'idée que le syndicat est une organisation économique dévouée à l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs (88). Les Américains ont donc créé des organisations des travailleurs chaque fois plus à droite, en vue de contrer un mouvement ouvrier naissant et combatif. Ce sont principalement eux qui ont forgé la physionomie du paysage syndical au Japon. Ce sont principalement eux qui sont responsables de la domination progressive des syndicats de droite.

3. Les conflits dans l'industrie automobile

L'industrie automobile japonaise s'est développée dans les années trente. Auparavant, elle était complètement dominée par les firmes américaines, Ford, General Motors et Chrysler. Elle a pris son essor avec la dérive fasciste.

L'industrie automobile japonaise est née avec la production de véhicules militaires pour les troupes coloniales, avec l'expansion nippone en Mandchourie et avec le protectionnisme qui a permis d'éliminer les concurrents américains du marché japonais.

3.1. Une situation économique dramatique après la guerre

Les conglomérats automobiles étaient fortement impliqués dans la colonisation japonaise. En particulier, le président de Nissan, Ayukawa, détenait un véritable empire avec le Mantetsu, le groupe financier qui dominait la vie économique en Mandchourie. En plus, le développement de la production de voitures avait été favorisé par la loi du 25 mai 1936, interdisant tout simplement les constructeurs non agréés par le pouvoir de produire. Cette loi avait été écrite par un ami de Ayukawa, Nobusuke Kishi (dont il est question ci-dessus). Cette loi fut utilisée pour réquisitionner les usines que Ford, General Motors et Chrysler avaient implantées dans les années 20 dans l'archipel. Les firmes automobiles japonaises avaient pu prospérer dans un climat protégé par la puissance militaire.

La défaite est une catastrophe pour ces sociétés. D'abord, elles perdent tous les avantages établis pendant la période fasciste. Ensuite, elles ont subi les bombardements et les usines sont bien souvent détruites en partie. Enfin, elles font l'objet d'une attention toute particulière en matière de purge et de réquisitions. Une majorité de dirigeants de Nissan, dont Ayukawa, doivent démissionner de tous leurs postes. Chez Toyota, moins impliquée, ce n'est pas le cas, mais l'usine est désignée comme équipement servant aux réparations de guerre.

C'est donc pratiquement une industrie qui repart de zéro en 1945, lorsque les troupes américaines d'occupation débarquent dans l'archipel. Le SCAP fixe immédiatement un contingentement dans la production de voitures particulières. Celle-ci n'atteint, en 1949, pour toute l'industrie, que 1.070 voitures (89). Après 1949, le quota sera levé. En 1949, l'ensemble du secteur fournit seulement 28.700 véhicules, dont 78,6% sont produits par Nissan, la première firme automobile à ce moment, et Toyota, la seconde (90). Avec une aussi faible production, les entreprises ne survivent que grâce à des prêts bancaires. En 1948, Nissan a une dette de 82 millions de yens vis-à-vis de l'Industrial Bank of Japan (Banque industrielle du Japon), 317 millions vis-à-vis de la Banque de Reconstruction et de Finance (qui sera supprimée par Dodge parce qu'elle prêtait trop aux sociétés), 44 millions vis-à-vis de la Banque Fuji et 15 millions à d'autres institutions de crédit (91). Soit au total, 458 millions de yens, alors que le capital n'était que de 72 millions en 1945.

Mais la situation est difficile surtout pour les travailleurs. Le 15 août 1945, Toyota, qui a 11.000 travailleurs dans son usine de Koromo (actuellement Toyota-City), veut liquider la moitié de son personnel et appelle ses employés à se retirer volontairement. Mais, il n'y a que 3.700 ouvriers qui le font, étant donné les conditions précaires du Japon à ce moment.

C'est 800 trop peu pour la direction qui n'ose les licencier. Ce sont ces travailleurs menacés qui créent un syndicat chez Toyota le 19 janvier 1946.

Les entreprises automobiles n'avaient pas connu d'organisation syndicale avant la guerre. Les seules associations qu'elles avaient vu naître étaient les Sanpo: chez Toyota en 1939 et chez Nissan en 1941. Aussi le syndicat de Toyota possède certaines caractéristiques de l'union corporatiste fasciste, notamment d'être également accessible aux ouvriers et aux employés. L'idéologie qui l'anime est un curieux mélange entre une stratégie d'opposition et une politique de coopération avec la direction. D'un côté, les travailleurs de Toyota exigent des salaires plus élevés et la reprise de la production pour donner un revenu à chacun. D'un autre côté, ils demandent l'établissement de conseils paritaires avec la direction pour élaborer les orientations de la firme dans un esprit d'égalitarisme et de démocratie **(92)**.

Le syndicat chez Nissan apparaît quelques semaines plus tard, en février, par la réunion de 4.800 ouvriers. Au printemps 1946, les syndicats des trois entreprises automobiles les plus importantes à l'époque, Nissan, Toyota et Isuzu, rejoignent le Sanbetsu. Mais, il apparaît que cette fédération est trop proche des thèses communistes. Les représentants de Toyota demandent à leurs collègues de Nissan et d'Isuzu de sortir du Sanbetsu et de former une association professionnelle. Les délégués d'Isuzu refusent, mais ceux de Nissan, après insistance, acceptent. En avril 1947, ils forment le Zenji, l'union des travailleurs de l'automobile de l'ensemble du Japon. Les ouvriers d'Isuzu y adhéreront un an plus tard. Il y a 108 syndicats locaux représentant près de 45.000 travailleurs. Le Japon possède alors un puissant syndicat professionnel dans l'industrie automobile. Chez Nissan, les ouvriers élisent Tetsuo Masuda, un travailleur de 34 ans, comme président de leur association. Il va devenir l'homme clé du Zenji.

3.2. Les luttes sociales contre les licenciements

Les motifs d'avoir un syndicat professionnel bien organisé vont tout de suite apparaître en 1949. A ce moment, le gouvernement japonais applique la ligne Dodge, c'est-à-dire une politique déflationniste basée sur la stimulation à l'exportation, le découragement des dépenses intérieures et l'arrêt des prêts à l'industrie. Or, l'industrie automobile est justement fort endettée. Elle est donc directement touchée par les mesures dictées par le banquier américain. Pour survivre dans ce monde capitaliste, les firmes automobiles doivent licencier.

Mais chez Nissan, ce n'est pas ainsi que la direction le présente. Le nouvel homme fort de la plus importante entreprise automobile à l'époque, Katsuji Kawamata, est un envoyé des banques, en particulier de l'Industrial Bank of Japan. Il est arrivé chez le constructeur début 1947 pour remplacer les cadres «purgés» pour avoir trempé dans la colonisation de la Mandchourie et dans la collaboration avec le pouvoir fasciste. En octobre 1949, Kawamata décide une baisse générale des salaires de 10%, pour faire face aux conséquences de la politique Dodge. Dans un pays où le revenu par tête à ce moment est encore à 69 % de ce qu'il était dans les années 1934-1936, c'est inacceptable. C'est d'ailleurs ce que répond le syndicat de Nissan conduit par Masuda. Kawamata prend l'initiative alors de licencier 1.826 travailleurs. Chez Nissan, il y a environ 8.500 employés. C'est donc un cinquième de la force de travail que le banquier veut renvoyer. Le syndicat part immédiatement en grève. Celle-ci dure 40 jours, mais la direction demeure inflexible. Elle le peut, elle a reçu un prêt de l'Industrial Bank of Japan (et de deux autres banques) de 80 millions de yens pour résister à la pression des travailleurs **(93)**. Finalement, l'organisation ouvrière cède et le dégraissage peut avoir lieu.

Le conflit commence un peu de la manière chez Toyota. Suite au plan Dodge et les difficultés financières qui s'ensuivent pour le constructeur, les salaires ne sont pas payés régulièrement. Le 23 décembre 1949, la direction décide, elle aussi, de couper dans les rémunérations de 10%. Cette mesure est approuvée au conseil central du travail, où siègent représentants du patron et des travailleurs. Mais, cette réduction salariale ne suffit pas à réinsuffler la rentabilité dans l'entreprise. Elle doit, de nouveau,

recourir au crédit. Le consortium bancaire, mené par la Banque du Japon, impose des conditions drastiques pour son prêt de 188 millions de yens. Elles sont au nombre de trois:

1. création d'une société de distribution autonome et distincte des unités de production;
2. réduction importante des effectifs;
3. ajustement de la production sur les quantités vendues (principe de base du just-in-time: Toyota ne peut produire que ce qu'elle vend).

Suivant ce plan, la direction propose de diminuer le personnel d'environ 1.600 personnes en avril 1950. Sur un effectif de 7.067 personnes, cela fait presque 23%. Déjà, au cours de l'année 1949, les effectifs sont passés de 7.457 à 7.067, soit une baisse de 390 personnes (5% du personnel de 1949).

Cette fois-ci, le syndicat de Toyota ne peut accepter le plan patronal. Il se lance dans une grève qui durera deux mois. Mais, comme chez Nissan, la direction ne bougera pas et les licenciements auront lieu à partir du 10 juin 1950, date à laquelle le syndicat cède. Toyota renvoie 1.700 ouvriers. Au total, Toyota perdra, sur les deux ans presque 29% de sa force de travail, soit 2142 personnes (94).

Une procédure identique se déroulera chez Isuzu qui abandonnera 1.271 travailleurs, soit aussi environ un cinquième de son personnel. Au total, de 1949 à fin 1950, le Zenji verra ses membres fondre de 45.000 à environ 30.000. Ces pertes d'emploi sont l'occasion pour les employeurs d'éliminer les forces communistes dans l'entreprise. Ainsi, chez Toyota, Reiko Okayama rapporte: «Ces licenciés incluaient tous les communistes et beaucoup d'activistes. Quelques mois plus tard, les milieux du travail au Japon faisaient l'expérience d'une «purge rouge» ordonnée par le quartier général des forces alliées à cause de la guerre de Corée (95). Toutefois, personne ne fut renvoyé chez Toyota, à ce moment, sous le prétexte d'être communiste déclaré. Le sureffectif de 1.700 personnes avait déjà permis à la direction de se débarrasser de ceux qui se trouvaient dans cette voie» (96).

L'industrie automobile est particulièrement redevable à la guerre de Corée. C'est elle qui lui permet de se redresser, de refaire des affaires et de prospérer. L'armée américaine passe d'importantes commandes aux constructeurs. Ainsi, de juillet 1950 à février 1951, l'administration américaine demande aux firmes automobiles 7.079 camions d'une valeur de 13 millions de dollars (4.680 millions de yens) (97). En 1950, l'industrie produit 26.500 camions. La commande correspond à 27% de cette production. De même, les 4,7 milliards de yens équivalent à plus de six mois de chiffres d'affaires de Toyota, à ce moment. C'est dire l'importance de ces livraisons. Comme le note David Halberstam: «Six mois avant la guerre de Corée, Toyota était déficitaire, et six mois après son déclenchement, elle était bénéficiaire. Et pratiquement la même chose pour Nissan» (98). De novembre 1949 à mars 1950, Toyota fait, en effet, 76,5 millions de pertes. D'octobre 1950 à mars 1951, elle réalise 249,3 millions de yens de profit (99).

En 1950, les travailleurs de l'industrie automobile japonaise sont loin d'être les ouvriers soumis et coopératifs que l'on nous présente aujourd'hui. Lorsqu'une attaque patronale est lancée, ils se mobilisent et luttent farouchement comme partout ailleurs. Il y a, certes, des tendances à la collaboration, mais ni plus ni moins qu'en Europe ou qu'aux Etats-Unis à la même époque. La grève de 1953 va changer tout cela.

4. Le conflit chez Nissan

La lutte qui se déroule en 1953, essentiellement dans les usines de Nissan, est essentielle. Elle est la base sur laquelle a pu s'établir définitivement le syndicat d'entreprise dans l'industrie automobile japonaise. Et c'est ce syndicalisme de collaboration entre ouvriers et patron qui a permis l'instauration progressive des éléments du toyotisme.

En 1964, la direction fera publier un premier volume sur son histoire. Voilà comment elle présentera les événements de cette année 1953: «Il y a eu plusieurs grèves avant 1953 et la formation d'un nouveau syndicat. Toutefois, l'employé moyen ne se détourna pas de l'objectif final de construire l'industrie automobile japonaise à travers une coopération entre la direction et le travail. Les employés, depuis le début de la création de la société, ont déployé cet effort et une attitude positive devint enracinée dans leur esprit traditionnel. Les travailleurs ont continué cet effort après la guerre dans un processus de renouveau lorsqu'ils créèrent une union. Bien que cela devint plus tard une union ouvrière et la section Nissan du Zenji, les bases de leur esprit sont restées. Les conditions politiques et économiques instables et la non-familiarité avec un mouvement ouvrier démocratique influencèrent le cours du premier syndicat de Nissan. En raison d'une direction erronée de certains de ses leaders, le syndicat devint impliqué temporairement dans un mouvement ouvrier idéologique lorsque des syndicats extrêmement radicaux se sont créés à travers le pays. Mais comme les activités syndicales devinrent pi us radicales et dévièrent des relations normales entre direction et travailleurs, un nombre croissant d'employés commencèrent à réfléchir sur ces développements. Bien qu'il fût mêlé dans ce tourbillon d'activités indisciplinées, l'esprit de Nissan qui avait été cultivé depuis tant d'années réapparut dans les coeurs des employés moyens. Les membres du syndicat réalisèrent que l'amélioration de leur situation économique reposait sur le progrès des opérations de la société et que cela viendrait comme résultat de la coopération et de la confiance mutuelle entre la direction et le travail. Ces conclusions se répandirent alors que le premier syndicat de Nissan devenait plus radical. Les éléments opposés aux activités de celui-ci se regroupèrent et organisèrent de nouveau le syndicat d'origine» **(100)**. On va voir comment cette présentation, qui met l'accent sur l'aspect séculaire des relations sociales baignant dans la coopération et la confiance mutuelle, c'est-à-dire sur le facteur culturel de l'ouvrier aimant son patron, n'est qu'un tissu de mensonges.

4.1. La lutte de Masuda

On a laissé Tetsuo Masuda à la tête du syndicat de Nissan, après son échec d'empêcher le licenciement d'un cinquième de la force de travail. Il réfléchit sur les causes de cette incapacité à défendre l'emploi. Pour lui, le défaut principal des luttes sont l'absence de coordination entre les syndicats d'entreprise. Il appelle donc les travailleurs à grouper leurs revendications, à créer des comités de lutte par atelier et à mener une grève commune si le dégraissage du personnel se poursuit. Sur base de cette plate-forme, il est élu président du Zenji en avril 1950.

Il met aussitôt son programme en pratique. Il monte des comités d'atelier partout où il peut. Chaque atelier comprend 50 à 100 travailleurs. Pour chaque comité, il y a un délégué pour 10 ouvriers. Les comités sont donc composés de 5 à 10 hommes. Le modèle de Masuda est le syndicat américain. Mais cela ne fonctionne que dans sa firme d'origine, Nissan. Ni chez Toyota, ni chez Isuzu, les comités se répandent. Et Toyota parvient encore à licencier 1.700 personnes en juin (voir ci-dessus). C'est un nouvel échec.

Qu'à cela ne tienne, Masuda revient avec une nouvelle stratégie. Ce qu'il faut, prétend-il, c'est le soutien d'une organisation plus solide et plus puissante. Il prend contact avec le Sohyo, la fédération dominante à ce moment. Celui-ci est de plus en plus impliqué dans des actions contre la guerre de Corée et la participation des entreprises japonaises à l'approvisionnement des troupes américaines. Il lutte également contre les lois restreignant la liberté syndicale, prise par le gouvernement japonais. L'année 1952 connaît une série de lutte sur ce plan. Le 7 juin, 3,2 millions de travailleurs arrêtent le travail pour protester contre les mesures gouvernementales. En juillet, certains secteurs, comme le charbon et l'électricité, lancent des grèves nationales. Masuda doit penser que la solution doit résider dans l'appartenance à une telle fédération assez combative. Le Zenji rejoint le Sohyo en octobre 1952.

En 1953, c'est la prospérité retrouvée qui est à l'ordre du jour. Par exemple, le bénéfice opérationnel de Toyota passe de 17 millions de yens en 1951 à 1,2 milliard en 1952 **(101)**.

C'est à peu de choses près la même progression pour Nissan. Les travailleurs désirent obtenir une partie de ce magot par des augmentations de salaire. Masuda élabore donc un plan d'attaque avec le Sohyo. Il propose de fixer le salaire de base minimum à 10.000 yens par mois, augmenté de 1.000 yens par année de service. A ce moment, le salaire moyen (salaire de base + primes) payé par les firmes est 24.368 yens par mois. La revendication de Masuda doit normalement amener une hausse significative des salaires. Les dirigeants syndicaux ne pensent pas qu'elle sera, en tant que telle, acceptée, mais elle permet la négociation.

En mai 1953, les exigences salariales sont remises en commun aux patrons de l'industrie automobile. Les directions des entreprises refusent de discuter. Celle de Nissan se montre d'accord d'élever le salaire moyen de la firme à 29.775 yens (ce n'est pas une augmentation phénoménale, Nissan paie, en général, 25% de plus que la moyenne du secteur), mais affirme en retour que les réunions syndicales se déroulant durant les heures de travail ne soient plus payées. Les délégués des travailleurs ne peuvent se contenter de la mauvaise volonté patronale. Ils décident donc de lancer des actions conjointes.

Le mouvement débute le 25 mai. Masuda, qui avait été élu à la tête du Zenji pour trois ans, revient dans son syndicat d'origine, chez Nissan. Il tient une série de meetings au cours desquels il explique sa position. Le 11 juin, des arrêts de travail commencent chez Toyota. Les autres syndicats, ceux de Nissan et d'Isuzu, vont suivre. Le 14 juin, un comité de grève pour les trois firmes est créé. Il lance des actions de débrayage d'une heure ou d'un jour. Vu le peu de succès dans les négociations avec la direction, le syndicat de Nissan se décide, le 16 juillet, d'aller plus loin et d'entamer une grève générale dans plusieurs des usines du groupe.

Alors que le mouvement se radicalise chez Nissan, la lutte se termine dans les deux autres grandes entreprises. Le 4 août, les syndicats de Toyota, renonçant à leurs exigences salariales, concluent un accord avec la direction. Le lendemain, c'est au tour des travailleurs d'Isuzu de jeter l'éponge. Le syndicat de Nissan est, désormais, seul dans l'action.

On peut s'étonner de la plus grande combativité des travailleurs de Nissan par rapport à ceux de Toyota. Il y a plusieurs raisons à cela. D'abord, Toyota recrute des ouvriers dans le milieu rural. Dans les années d'après-guerre, le constructeur est centré autour d'une usine d'assemblage de 6.000 travailleurs (depuis les licenciements de 1950), située à Koromo (30.000 habitants en 1950), c'est-à-dire en pleine campagne. Les travailleurs qui viennent à cette usine sont d'anciens fermiers ou fils de fermiers de la région, non qualifiés, plus malléables pour le patron. Ils n'ont pas de tradition industrielle, encore moins d'expérience syndicale. Ensuite, Toyota recrute surtout des apprentis, avant de les engager définitivement. Il a confié le recrutement à deux officiers spécialisés dans la formation. Ceux-ci, ayant en charge ces jeunes ouvriers, les assomment, chaque soir après le travail, des bonnes paroles: «les relations harmonieuses entre employeurs et employés et la compréhension mutuelle sont un prérequis indispensable pour la survie de l'entreprise. Si les choses continuent comme cela, l'avenir de la société sera en danger» (102). Petit à petit, ils gagnent les groupes d'apprentis à leurs idées de collaboration et ce sont ces jeunes qui vont être l'élément déterminant pour arrêter la grève du syndicat, le 4 août. Enfin, la direction de Toyota a licencié, en 1950, davantage de personnel que Nissan en 1949. Elle en a profité pour extirper mieux que son concurrent les communistes et autres militants syndicaux combattifs.

Nissan, par contre, a une localisation beaucoup plus urbaine et est implantée dans des zones industrielles de longue date. La firme est organisée en huit unités (contre une pour Toyota). Elle aurait voulu se centrer sur l'usine de Yokohama, mais le SCAP l'a toujours interdit. La plus grande usine est celle de Yokohama (le port de Tokyo), qui fabrique les camions Nissan et emploie 3.800 travailleurs, près de la moitié de la force de travail du groupe (7.700 en 1954). La seconde est l'usine de Yoshiwara, près de Shizuoka (sur la côte est), qui réalise des voitures Datsun et occupe 1.700 personnes. Les six autres unités ne fonctionnent qu'avec une centaine de travailleurs chacune. Mais, cinq d'entre elles sont implantées dans la région de Tokyo-Yokohama, si bien qu'à peu près trois quarts des ouvriers se trouvent concentrés dans cette zone (103). Cette localisation peut expliquer le plus grand radicalisme

chez les travailleurs et dans le syndicat de Nissan. Elle peut aider à comprendre pourquoi les comités d'atelier ont fonctionné dans cette entreprise et pas chez Toyota.

La grève se durcit donc chez le numéro un de l'automobile japonaise de l'époque. Le ton monte aussi dans la direction. Kawamata, l'homme fort de Nissan, ferme, le 21 juillet, l'usine de Tsurumi, une petite unité dans la banlieue de Yokohama. Le 4 août, le syndicat décide d'obliger toutes les unités qui ne sont pas encore dans l'action de faire grève la première heure de chaque jour. Pour Kawamata, c'est une déclaration de guerre. Il fait placer des barricades autour de chaque usine. Il dépense 2,5 millions de yens pour ce faire. Il interdit l'accès des bâtiments à tout le personnel, puis engage des hommes de surveillance au passé louche pour garder les lieux. C'est le lock-out complet. Il n'y a même aucun moyen de reprendre les négociations. Kawamata fait le mort. La confrontation dure et violente intervient rapidement. Le 7 août, des travailleurs tentent d'entrer dans les usines. Ils sont expulsés. Masuda et six autres dirigeants de la grève sont arrêtés par la police de Yokohama. Ils sont accusés d'encourager la violence et d'être responsables de dégâts matériels. Le 14 août, trois autres syndicalistes sont emprisonnés à Shizuoka, à la seconde usine du groupe. Le 20, la direction licencie ces travailleurs turbulents.

A ce moment, le syndicat organise un référendum parmi ses membres pour savoir s'il faut continuer l'action ou non. Sur les 6.091 travailleurs qui votent (soit 83% des syndiqués), 5.230 sont favorables à la poursuite de la grève. C'est 86%. Même en prenant le total des travailleurs de Nissan (7.700), il y a donc 68% qui décident l'action la plus dure: la continuation de la grève générale **(104)**. Et cela, après deux mois de conflit. Ceci est démenti flagrant des affirmations patronales comme quoi la volonté fondamentale des travailleurs de Nissan est le développement d'une collaboration harmonieuse avec les patrons, sous la direction de ceux-ci.

4.2. Le second syndicat

Kawamata joue alors son va-tout. Depuis le début de la grève, il a adopté une position dure. Il refuse de payer tout salaire. Il entame un lock-out début août. Il fait intervenir la police et l'armée pour arrêter les «meneurs» syndicaux. Il utilise des individus peu recommandables, et même des yakuza (des maffiosi japonais), pour protéger «ses» biens. Il va ajouter une nouvelle tactique: celle de déstabiliser le syndicat lui-même. Il tente, dans un premier temps, de retirer des forces à l'organisation des travailleurs, en forçant les cadres et employés supérieurs de ne plus s'associer avec le reste du personnel. Il y parvient fin juin. Mais l'effet est plutôt limité.

Il recourt alors à l'emploi d'un nouveau syndicat. Ce n'est pas une méthode originale. Elle a déjà été utilisée par d'autres firmes japonaises à la même époque, dans d'autres secteurs. Avec des succès variables. Il faut trouver un homme qui puisse représenter le nouveau syndicat. Il le trouve en la personne de Masaru Miyaké, un employé qui est passé un temps très court à l'extrême gauche avant de devenir un opposant farouche au syndicat. Sa position fondamentale est: «Les travailleurs sont payés pour douze mois de travail, mais avec tous ces arrêts et grèves sauvages, ils ne travaillent actuellement que pour neuf mois. (...) Masuda est un fanfaron» **(105)**.

Miyaké réunit rapidement quelques amis, comme lui franchement antisyndicaux, et se nomme syndicat de Nissan. Son programme? Il est établi en huit points essentiels **(106)**:

«- Ceux qui aiment le syndicat aiment l'entreprise.

- Un syndicat gai, une vie gaie.

- Un syndicat vraiment libre et démocratique ne produit pas des dictateurs (il est fait allusion ici à Masuda - nldr).

- Eviter dans une rationalisation complète des opérations de la société de faire porter la charge sur les travailleurs.

- Combattre pour des salaires qui encouragent le désir de travailler.

- Renforcer le conseil de direction et utiliser les individus capables.
- Garantir un salaire basé sur l'accroissement de la productivité.
- Détruire le syndicat existant lié au Parti communiste japonais».

C'est un mélange de positions mensongères (comme celle affirmant que le syndicat de Masuda est lié au PCJ, puisque les communistes ont été purgés en 1949 et 1950) et d'attitudes favorables à la direction. Fondamentalement, cette organisation, encore fantomatique, défend le point de vue de la position concurrentielle de l'entreprise: les ouvriers ne peuvent améliorer leur sort qu'à travers celui de la firme («ceux qui aiment le syndicat aiment l'entreprise»).

Il faut, évidemment, légitimer le syndicat. Ce n'est pas une mince affaire étant donné le référendum réalisé dans le premier syndicat. Il est clair que les ouvriers sont, dans cette lutte, derrière Masuda. La première tactique est de faire connaître l'organisation. Miyaké organise un grand meeting à Tokyo, retransmis à la radio. Il attend 500 personnes. Il n'en vient que 400. Deux mille militants syndicaux attendent le «syndicat jaune» à la sortie. La police protège la diffusion du meeting. Ainsi, l'organisation de Miyaké trouve une large publicité parmi les auditeurs de Tokyo. Rappelons que les trois quarts des ouvriers de Nissan habitent la région.

Le 30 août, Miyaké tient la première réunion du nouveau syndicat, l'assemblée de fondation. C'est là qu'il présente le programme entièrement favorable à la direction. Il y a 506 membres. Par rapport aux 6.000 affiliés au syndicat de Masuda, c'est faible. En plus, ces membres sont tous des cadres ou des employés. Il n'y a pas d'ouvriers. Pourtant, deux jours plus tard, le 1er septembre, c'est avec ce syndicat que Kawamata signe une nouvelle convention. La direction de Nissan ne reconnaît plus que cette organisation-là.

Le syndicat de Miyaké va alors jouer sa carte maîtresse pour défaire Masuda. Grâce à l'appui de la direction et à l'argent de celle-ci, le groupe de cadres et d'employés baptisés syndicat va voir un par un les ouvriers de Nissan dans leur habitation dans les cités dortoirs. Les «jaunes» ont dressé une liste de tout le personnel avec en tête ceux qui sont opposés à la grève, puis ceux qui sont favorables à la grève, mais sans être partisans acharnés de Masuda, puis, enfin, les grévistes actifs. Miyaké et ses hommes vont rendre visite les travailleurs dans cet ordre pour leur demander de renoncer à leur action. Ils arrivent dans les maisons par groupe de cinq ou six, armés. Devant l'épouse inquiète de la prolongation d'une grève et donc d'une absence de rémunération pour faire vivre la famille, ils menacent: si tu viens dans notre syndicat, tu as un emploi et 60% du salaire de garanti pendant la grève; si tu restes avec Masuda, tu n'auras rien et tu risques de perdre ton job à la fin de la lutte. Puis, ils diffament: Masuda, c'est un communiste; c'est donc un Russe; ce n'est pas un Japonais; en plus, c'est un intellectuel, pas un ouvrier; il ne doit pas avoir peur de perdre son emploi, alors que toi... Ils font référence au fait que Masuda est sorti de l'université de Todai (à Tokyo), la plus prestigieuse du pays. Mais, ils omettent de dire qu'eux sont tous cadres ou employés supérieurs, donc universitaires aussi, et que les ouvriers font confiance à Masuda.

Cette bataille dans les dortoirs, Miyaké et ses acolytes la gagnent. Les conditions économiques du Japon restent extrêmement difficiles. L'ouvrier japonais gagne un salaire de misère et la grève pèse lourdement sur les budgets. Les bandits qui assaillent les maisons ouvrières jouent sur la psychologie de la carotte et du bâton. Ils espèrent que, dès qu'ils auront quitté les lieux, la conversation va se poursuivre entre l'ouvrier et sa femme, celle-ci soulignant la nécessité de nourrir la famille. Le 23 septembre, après plus de trois mois de conflits, Masuda cède. Lui aussi, comme les délégués de Toyota et d'Isuzu, renonce sur tout.

4.3. Les conséquences de la grève

Le premier effet, et le plus immédiat, est la baisse salariale. La direction de Nissan va profiler de sa victoire pour réduire les rémunérations de 16%. Nissan était la firme qui payait le mieux ses ouvriers.

Elle devient celle qui les rémunère les moins bien. Ce n'est pas avant 1964, soit dix ans plus tard, que les travailleurs gagneront en moyenne davantage que ce qu'ils recevaient en valeur nominale en 1953.

La seconde conséquence de la défaite est l'élimination de tous les « activistes ». Deux mille personnes perdront leur emploi. Le cas le plus dramatique est celui de Masuda lui-même. Il ne trouvera plus d'emploi stable. Il essaiera de réclamer des indemnités pour son licenciement, mais la justice japonaise est basée sur la fidélité à la classe capitaliste. Il n'obtiendra rien. Finalement, il mourra, abandonné de tous, en 1964. Il a, à ce moment, 50 ans.

Le syndicat de Masuda connaît le même sort misérable que son président. Pendant ce temps, le syndicat maison, le seul encore reconnu par la direction, prend son véritable essor. Le 5 octobre, l'organisation de Miyaké a 3.072 membres. A la fin de 1953, 5.063. A cette époque, le premier syndicat possède encore 2.186 affiliés. Mais, ils ne sont plus que 300, un an plus tard (107).

Le nouveau syndicat dominant devient une organisation complètement intégrée dans la politique de l'entreprise. Un membre influent de cette organisation, Ichiro Shioji, qui va en devenir président dès 1956, s'occupe de l'embauche des jeunes recrues. Il veille à ce que celles-ci soient bien disposées vis-à-vis de Nissan et qu'elles ne sympathisent aucunement avec les gens de Masuda. Sur cette base, le constructeur fonde une division « jeunes » le 1er mars 1955. Il y a 500 volontaires à l'usine de Yokohama. En ces années-là, la firme engage mille personnes. L'effectif passe de 7.700 en 1954 à 6.700 en 1956. Mais, cette baisse se déroule par un mécanisme de renouvellement des effectifs: deux mille militants combattifs sont remplacés par mille jeunes dévoués au syndicat collaborateur. En plus du recrutement sur base de la fidélité à l'entreprise, le nouveau syndicat assure également la promotion dans les usines. Personne ne peut grimper les échelons de la hiérarchie sans l'approbation, au moins implicite, de l'organisation dirigée d'abord par Miyaké, puis par Shioji. Si quelqu'un reçoit un veto de la part du syndicat, il est bloqué dans sa promotion. Miyaké lui-même va abandonner ses fonctions syndicales en septembre 1962 pour devenir directeur du département commercial pour les ventes au Japon, puis directeur du département personnel (108).

Enfin, dernière conséquence, sans doute la plus importante, le Zenji va disparaître. La grève aura coûté 400 millions de yens à Nissan. Mais, ce coût sera de peu d'importance eu égard au résultat final. En plus, des banques lui avaient prêté 540 millions de yens au début du conflit afin de pouvoir résister. Nissan n'a donc pas pleinement utilisé son crédit. Par contre, pour le syndicat, l'affaire financière est beaucoup plus délicate. Dès le coup d'envoi des hostilités, Kawamata refuse de payer les salaires. Les travailleurs doivent vivre uniquement des allocations de grève du syndicat. L'organisation locale ne peut payer de sa poche ces indemnités. Elle fait appel au Zenji qui va lui donner 106 millions de yens. La fédération automobile devra, elle-même, demander 160 millions de yens au Sohyo, le syndicat interprofessionnel. L'idée de Masuda était de rembourser les dettes lorsque le conflit serait terminé, avec les nouveaux revenus des travailleurs de Nissan. Mais, son syndicat devient pratiquement hors-la-loi et c'est le second groupe, celui de Miyaké, qui récolte les cotisations des ouvriers. Il faut alors que ce soient les syndicats d'Isuzu et de Toyota qui compensent les pertes. Mais, ceux-ci refusent. Lors de la grève, des délégués de Toyota, sous la pression des apprentis, avaient déjà exigé la dissolution du Zenji car il soutenait les actions chez Nissan. Le Zenji est alors en faillite: il est incapable de rembourser la dette vis-à-vis du Sohyo. En décembre 1954, les représentants de Toyota et d'Isuzu votent la dissolution de la fédération contre l'avis du syndicat de Nissan (qui ne représente plus grand-chose). Le Zenji a vécu.

Miyaké essaie de fonder une nouvelle fédération professionnelle, mais sur une base de collaboration de classe, le Jidosha Roren, en janvier 1955. Mais, il n'arrive à regrouper que les syndicats appartenant au groupe Nissan. Chez Toyota, il y aura également la création d'une fédération syndicale pour le groupe automobile. Ainsi, sont apparus les syndicats maisons dont l'idéologie dominante est le soutien de la position concurrentielle de leur groupe. Cette caractéristique n'est donc pas le propre de la culture ou de la tradition japonaise, mais d'une lutte de classes gagnée par les patrons. David Halberstam, relatant cette grève de 1953, s'étonnera de l'importance de cette victoire, qui, finalement, va

conditionner tout le reste: «Des années plus tard, lorsque, finalement, le Japon va concurrencer les industries occidentales, il est clair qu'un des facteurs les plus essentiels de ses succès a été la création des seconds syndicats et l'élimination des organisations radicales» (109). Et, dans sa conclusion: au moment où j'ai commencé ma recherche, «je n'avais absolument aucune idée, par exemple, que l'élément critique de l'histoire moderne de Nissan était le règlement de la grève de 100 jours en 1953» (110).

5. Le toyotisme et la lutte de classes

La grève de 1953 a des conséquences fondamentales pour l'introduction du toyotisme au Japon, d'abord dans l'industrie automobile, puis dans le reste du pays. Il est bon d'en tirer les leçons pour la manière dont cela se passe ou pourrait se dérouler, ici, en Europe. Il y a quatre points qui méritent d'être soulignés.

5.1. L'introduction du toyotisme

C'est Toyota qui a commencé à appliquer les nouvelles méthodes de production et non Nissan. Mais il a bénéficié largement des conséquences de la grève de 1953, en supprimant le syndicat professionnel basé sur la solidarité de classe, en limitant les organisations des travailleurs à des associations qui défendent ouvertement la position concurrentielle des groupes automobiles et qui protègent les travailleurs fixes dans l'entreprise. Taiichi Ohno, qui est l'artisan du nouveau système chez Toyota, déclarera à ce propos: «il est possible aussi que le système de représentation syndicale propre à l'Amérique n'ait pas encouragé la flexibilité du travail en usine» (111). Sous-entendu: comme le système japonais l'a permis. En effet, le syndicat aux Etats-Unis est organisé au niveau professionnel, par l'United Automobile Workers (U.A.W.). Durant l'après-guerre, l'UAW a imposé, aux constructeurs américains, des conditions d'amélioration continue des salaires basée sur l'indice des prix et de fixation rigide des postes de travail. Exactement le contraire des syndicats japonais. De ce point de vue, c'est bien la défaite syndicale qui a ouvert la voie au toyotisme.

Masaaki Imai, un autre chantre nippon de la méthode japonaise, explique la même idée dans son explication du kaizen, c'est-à-dire la stratégie managériale de demander aux travailleurs d'augmenter sans cesse la productivité: «Une telle flexibilité et une telle adaptabilité, ainsi que la volonté des travailleurs de prendre en charge n'importe quelle affectation, sont l'une des forces de l'économie japonaise. Ceci est renforcé par le fait que la plupart de ces travailleurs sont organisés sur la base de syndicats d'entreprises et non de syndicats par corporations (c'est-à-dire professionnels - nldr)» (112). Kaoru Ishikawa, celui qui a promu les cercles de qualité au Japon, exprime un autre avantage: les syndicats japonais ont permis l'implication des travailleurs dans les objectifs de l'entreprise, ce qui est impossible avec des organisations basées sur la solidarité de classe (corporatiste, dit-il). Il souligne: «En Occident, le syndicalisme s'organise souvent au niveau des professions. En Angleterre, par exemple, on peut compter environ 45 syndicats: le syndicat des soudeurs, le syndicat des plombiers, ... Un de ces syndicats se met en grève sans aucune coordination: tout un chantier de construction navale peut en être paralysé sans que les 44 autres syndicats soient d'accord. Je pense que ce système syndical est un vestige du corporatisme moyenâgeux. Au Japon, le syndicat se forme le plus souvent au niveau de l'entreprise. Les ouvriers polyvalents peuvent donc recevoir une formation de contrôle de la qualité. Ceci n'est guère faisable dans les pays où l'organisation syndicale se fait par unité professionnelle» (113).

Que ce soit Ohno, Imai ou Ishikawa, tous ces auteurs qui ont introduit et théorisé le modèle japonais sont d'accord sur un point: les syndicats par entreprise, «à la japonaise», sont un élément essentiel de l'introduction et du fonctionnement des méthodes flexibles et de l'implication des travailleurs; d'autres formes d'organisation, basées sur la solidarité de classe, auraient empêché ces mesures patronales. Voyons comment cela s'est passé chez Toyota.

Premièrement, Ohno introduit un nouveau système d'utilisation des machines dès 1948. Ohno est un ingénieur qui a travaillé onze ans dans la firme originelle de Toyota, Toyoda Spinning and Weaving, une firme de production de métiers à tisser (114). Dans l'industrie textile, une ouvrière travaille avec plusieurs machines à la fois. Lorsque Ohno passe comme directeur à l'atelier de fabrication des moteurs, une unité qui emploie beaucoup de machines, il imagine un système qui permette à un ouvrier de s'occuper de plus d'un appareil à la fois. En 1948-1949, il demande à chaque employé d'opérer chacun avec deux machines, plutôt qu'une. Pour ce faire, il dispose les engins de façon à ce que l'ouvrier fasse le moins de mouvements possibles. Puis, en 1950, il augmente ses exigences: chaque homme doit utiliser trois machines. De cette façon, graduellement, il hausse la productivité. En 1953, un ouvrier peut s'occuper jusqu'à 17 machines, bien que la moyenne en soit à cinq (115).

Cette transformation est essentielle dans les changements dans l'organisation de la production. D'abord, en élevant ainsi constamment la productivité, il baisse les besoins de main-d'oeuvre. Une des raisons des luttes ouvrières chez Toyota en 1950 contre les licenciements est que le nouveau système exige moins de travailleurs. Que la direction ait réussi à imposer ses vues dans cette grève a permis à Ohno de poursuivre ses expériences. Ensuite, pour pouvoir traiter plusieurs machines à la fois, le travail de l'ouvrier change de nature. L'ouvrier ne surveille plus ce que la machine fait, il s'occupe essentiellement du travail préparatoire pour qu'au moment où l'appareil a terminé ses opérations, il puisse la décharger et la recharger le plus rapidement possible. De même, il peut consacrer du temps à d'autres fonctions, comme le contrôle de la qualité ou la maintenance des équipements. Ohno s'emploie activement à introduire ces notions de veiller à la qualité de ce qui est produit, dès le début. La machine fonctionne de façon autonome et l'ouvrier est continuellement sur la brèche. Une autre conséquence est que la charge de travail est variable. Un ouvrier, qui traite plusieurs machines, peut avoir des périodes creuses ou d'autres d'activité intense. Il faut alors qu'il aide ses collègues lorsqu'ils sont débordés et qu'il soit soutenu par eux lorsque lui-même ne peut réaliser seul son boulot. La relation homme - une machine se change en un rapport un ensemble d'équipement - une équipe d'hommes. C'est le début du «teamwork». Ces bouleversements dans le travail ont été rendus possibles par l'absence, comme aux Etats-Unis, de réglementations, demandées par les syndicats, qui fixent, dès l'embauche, les tâches à faire par chaque ouvrier. Ohno, lui-même, le souligne: «aux Etats-Unis, le système «un opérateur - plusieurs machines» ne peut être mis en oeuvre aisément. Le fait que cela a été rendu possible au Japon, non sans difficultés d'ailleurs (dues au tempérament des compagnons) (il fait allusion aux grèves de 1950 - ndlr), résulte probablement de l'absence de syndicats par métier, tels qu'ils existent en Europe et surtout aux Etats-Unis» (116).

Deuxièmement, Ohno introduit un second élément essentiel de son système: l'usine minimum. C'est lié à l'augmentation continue de la productivité et aux transformations qu'il a adoptées dans les rapports homme - machine. Il explique son souci fondamental: «Il y a deux façons d'accroître la productivité. L'une est d'accroître les quantités produites, l'autre est de réduire le personnel de production. La première façon est évidemment la plus populaire. Elle est aussi la plus facile. L'autre, en effet, implique de repenser, dans tous ses détails, l'organisation du travail» (117). Toyota a clairement choisi la seconde possibilité. Cette solution de diminuer constamment les effectifs pour augmenter la productivité a, sans aucun doute, une origine dans la victoire de 1950. Mais, elle trouve un appui dans le syndicat d'entreprise. Celui-ci ne représente que les travailleurs fixes réguliers. L'organisation des travailleurs ne défend que l'intérêt de ceux-ci. A eux, Toyota peut offrir emploi à vie, salaires élevés, promotion, etc. Mais, ces avantages sont refusés aux autres travailleurs: les saisonniers, les temporaires, les ouvriers à temps partiel, les stagiaires, ceux qui sont employés par un sous-traitant. Or, Toyota va engager massivement ceux-ci et profiter de leur absence de droit pour les exploiter à fond (118). En 1956, la firme commence à engager 233 ouvriers temporaires. A partir de ce moment, elle n'embauche pratiquement plus que ce genre de travailleurs. En 1961, les effectifs fixes ne représentent plus que 43,2% de l'ensemble du personnel de Toyota (119). De nouveau, ceci est possible grâce à l'existence d'un syndicat d'entreprise, qui défend la position concurrentielle de la firme et qui protège les travailleurs fixes, non les autres. Un syndicat de solidarité de classe, comme pouvait l'être le Zenji, aurait essayé d'empêcher que les quelques avantages concédés à une catégorie d'ouvriers soient accordés grâce à la surexploitation d'une masse de travailleurs sans droit.

Troisièmement, Ohno obtient l'implication des travailleurs aux objectifs de la firme, ce qu'on appelle chez nous le management participatif. Cela ne va pas sans mal, mais la formation d'un syndicat d'entreprise, sa conquête par des hommes favorables à la coopération avec la direction et la disparition des organisations combattives (le syndicat de Masuda et le Zenji) ont favorisé cette évolution. En 1963, Toyota introduit les cercles de qualité. De nouveau, cela peut se faire que grâce à l'appui que leur apporte le syndicat maison. Or, ces cercles de qualité sont surtout l'occasion de contrôler l'idéologie des ouvriers et de les convaincre à participer à l'effort d'augmenter sans cesse la productivité au profit de l'entreprise. Cusumano, qui a étudié l'industrie automobile japonaise de façon approfondie, note: «Les officiels chez Nissan et Toyota concède aussi que les cercles de qualité ont fonctionné originellement en vue d'augmenter la participation des employés dans les opérations de la société et de développer leur morale en les faisant travailler dans des groupes pour résoudre les problèmes» (120).

Quatrièmement, grâce au syndicat coopératif et à l'implication des travailleurs, il n'y a pratiquement plus de grèves dans l'industrie automobile. Et c'est capital car, avec le just-in-time, les stocks sont réduits au minimum. Tout accroc social bloque l'ensemble de la chaîne. De même, la répression empêche l'arrivée d'éléments radicaux dans les rangs ouvriers. Par exemple, jusqu'au début des années 80, les jeunes recrues chez Nissan devaient déclarer s'ils appartenaient ou non au Parti communiste ou à l'un ou l'autre groupe opposé au Parti libéral ou au Parti social-démocrate (121). De ce fait, la direction n'engage pas d'indésirables capables de perturber la production.

Bref, les éléments essentiels du toyotisme sont expérimentés dans ces années turbulentes de l'après-guerre, au moment où le patron remporte des victoires sur le mouvement ouvrier japonais. En 1948, Ohno a inauguré un système où c'est la demande qui tire la production dans son atelier de fabrication des moteurs. A ce moment, il applique la politique un homme - plusieurs machines. En 1950, une méthode de just-in-time est imposée par les banques (voir plus haut). L'objectif est de réduire les stocks. La même année, Toyota s'appuie sur l'usine minimum pour élever la productivité, encouragée par la victoire qu'elle a obtenue de renvoyer près de 30% de sa main-d'oeuvre initiale. En 1953, Ohno introduit, dans l'atelier moteurs, le kanban, cette plaquette qui sert de moyen pour faire fonctionner le just-in-time. Il est promu directeur général de la production, département moteurs, transmissions et assemblage du véhicule. Un an plus tard, il est directeur d'entreprise. Il peut généraliser son système aux principaux ateliers de la production. En 1955, Toyota synchronise les activités des différents départements, carrosserie, moteurs, assemblage final. Le constructeur place des boutons permettant aux ouvriers d'arrêter la ligne de production s'il y a un problème. 1955 est aussi l'année où Toyota lance son premier modèle de voiture de masse, la Toyopet Crown. C'est à ce moment que le saut de productivité chez Toyota se réalise. Le nombre de voitures fabriquées par ouvrier en moyenne triple de 1955 à 1957. Par la suite, il augmentera encore de 60% en 1964 (122). Tout cela n'est possible qu'avec l'aide du syndicat coopératif.

Et contre la volonté des travailleurs. Dans les années 70, suite à la publication du livre de Kamata Satochi sur Toyota, l'usine du désespoir (voir note 118), il y a beaucoup de critiques au Japon sur le système Toyota. Ohno est mis sur la sellette. Dans une interview, il reconnaît une série de phénomènes contraires aux intérêts des travailleurs. Il avoue que «les directeurs d'atelier ont été lents d'ajouter des travailleurs sur les lignes lorsque les ordres de production augmentaient; à la place, ils réduisaient généralement les temps de cycle et accroissaient le taux de changement des kanbans (bref, ils élevaient la productivité - ndlr)». Ohno se rappelle: «Les travailleurs haïssaient cela et les techniques de travailler sur plusieurs machines en une fois». Il n'a jamais essayé, lui-même, de s'occuper de plusieurs appareils «pour voir si c'était aisé ou facile». Il se souvient qu'il y eut beaucoup de résistance de la part des ouvriers durant les années 50, «lorsqu'il commença à implanter le nouveau système, parce qu'ils avaient été formés à se spécialiser sur une machine et qu'ils voyaient la requête d'opérer sur plusieurs machines différentes comme une rétrogradation». C'est cela qui a provoqué les grèves du début des années 50. Mais ce qui a sauvé Ohno et son système, c'est le syndicat maison. Dans la même interview, Ohno poursuit ses confidences: «Si j'avais été en face du syndicat des chemins de fer japonais ou un syndicat américain, j'aurais pu être tué». A la place, il a pu contrôler le syndicat de Toyota, en partie parce que la direction a menacé de licencier tous les dissidents, ce qu'elle a fait en 1950, en partie, parce que Ohno était proche des dirigeants syndicaux locaux. Cusumano, qui rapporte

l'interview, conclut: «Mais, en dépit de son génie évident en tant que directeur de la production, Ohno considère toujours son succès dans le contrôle du syndicat comme ayant été l'avantage le plus important gagné par Toyota sur ses concurrents domestiques et étrangers» (123).

De tout ceci, on peut tirer quelques conclusions simples:

1. Pour introduire le toyotisme et le faire fonctionner, les patrons ont besoin de gagner une lutte de classes contre les ouvriers.

2. Dans cette lutte de classes, le syndicat, son programme et son orientation sont des éléments clés. C'est finalement parce qu'ils ont pu tourner les organisations des travailleurs dans le sens qu'ils voulaient que les patrons japonais de l'automobile ont pu changer l'organisation du travail. Le syndicat ne s'y est pas opposé. Il a même donné son accord. Il a permis que les constructeurs parviennent à impliquer les ouvriers. Il a participé à ces transformations parce que lui-même est passé d'une altitude de solidarité de classe fondée sur l'appartenance à des fédérations professionnelles ou interprofessionnelles à une défense de la position concurrentielle de sa firme, symbolisée par l'organisation par entreprise et l'intériorisation de l'esprit maison.

3. Il n'y a rien de culturel dans l'adoption des ouvriers japonais de ce système. Il y a seulement une défaite face aux forces patronales. Le travailleur nippon n'est pas naturellement plus soumis que son homologue européen. Le patronat japonais a pu imposer des conditions de répression et, de là, d'exploitation plus forte grâce à une situation économique de misère et de chômage généralisée à travers le pays et avec l'appui des forces d'occupation américaines, qui luttaient contre le communisme. Il a alors utilisé le passé traditionnel du Japon pour justifier ces conditions. Deux spécialistes des relations sociales dans l'archipel, les professeurs Karsh et Levine, écrivent à ce sujet: «ce que l'on a souvent pris pour des traditions anciennes étaient en fait des innovations sociales ou des réactions nouvelles au processus d'industrialisation lui-même. Il ne déplait pas aux Japonais, comme à d'autres peuples, d'inventer des traditions» (124).

5.2. Le patronat mène la lutte

Michael Cusumano, dans la conclusion de son étude sur l'industrie automobile japonaise, écrit: «Mais l'effondrement du syndicat industriel dans l'industrie automobile japonaise en 1954 n'était pas un accident culturel; il était planifié et bien orchestré» (125). Qui avait intérêt à organiser le démantèlement des syndicats combattifs? Le patronat. C'est lui qui a pris l'initiative de mener le combat jusqu'à la disparition de son ennemi.

Les années d'après-guerre sont assez mouvementées. La défaite a ébranlé la puissance des hommes d'affaires: soit ils sont démis de leurs fonctions, soit ils sont discrédités aux yeux de la population. Un mouvement ouvrier important se crée. En plus, il semble trouver appui chez l'occupant américain qui voit l'occasion de démocratiser la société japonaise.

Le patronat nippon décide de réagir et de s'organiser lui-même. En 1946, il crée le Keidanren, la Fédération des organisations économiques. Mais, le SCAP, qui contrôle la vie économique, politique et sociale dans l'archipel à ce moment, interdit à l'association patronale de s'occuper des relations entre le monde du travail et celui du capital. C'est pourquoi les patrons nippons fondent un second organisme en avril 1948, le Nikkeiren, la Fédération japonaise des associations patronales. Ce nouveau groupe a deux fonctions majeures: d'abord, exercer une pression sur les autorités politiques, qu'elles soient américaines ou japonaises; ensuite, assister les entreprises qui s'opposent aux syndicats.

Au sein du Nikkeiren, apparaît un nouveau groupe, l'Institut pour la démocratie mondiale. Celui-ci se propose d'éduquer des hommes dans trois domaines: la critique du marxisme et des principes communistes; la manière pour casser les syndicats de gauche; le moyen de créer un second syndicat,

favorable à la direction, lorsqu'une grève se déclenche. La formation est donnée par trois anciens membres du Parti communiste japonais, qui avaient démissionné du PCJ avant la guerre.

L'idée de former un nouveau syndicat était donc venue dans les cercles patronaux pour combattre les militants combattifs dans les usines. C'était une politique générale qui a été utilisée, avec plus ou moins de succès, dans d'autres firmes que Nissan. La justification était d'unir le désir des Américains d'avoir des syndicats démocratiques et celui des patrons japonais de garder l'idéologie corporatiste des anciennes associations patriotiques, les Sanpo. C'est également le plan de Kawamata, l'homme fort de Nissan: «Les Américains ont décrété dans la nouvelle constitution que les travailleurs avaient le droit de s'organiser et menaient des négociations collectives. Les Américains ont encouragé l'idée des syndicats parce qu'ils voulaient une société plus égalitaire, mais ils n'ont pas décrété quelle sorte de syndicat il fallait, ou quels buts et idéaux des syndicaux devaient être vrais. Donc, il n'y avait rien qui empêchait les entreprises de créer leurs propres syndicats, plus loyaux, plus complaisants, partageant les objectifs de la firme elle-même. S'il y a compétition entre les deux syndicats dans l'entreprise, un hostile et un amical, alors ce serait la chose la plus naturelle d'aider le syndicat amical» (126).

Chez Nissan, un groupe d'études est fondé dès 1949, au moment des licenciements, par une quarantaine d'intellectuels qui s'opposent à la ligne Masuda. La direction prend rapidement contact avec cette association dissidente afin d'analyser comment briser le syndicat combattif. Ils reçoivent immédiatement l'aide de l'Institut pour la démocratie mondiale, qui juge le syndicat de Masuda extrêmement dangereux, entre autres parce que celui-ci est défavorable à la fabrication par Nissan d'armes au napalm pour l'armée américaine en Corée. L'Institut les forme dans l'esprit anticommuniste et propose donc de créer un second syndicat, amical celui-là. Au début de 1953, le groupe est composé d'environ 200 personnes.

Un des moyens utilisés pour casser l'organisation de Masuda est de recruter des personnes dont on sait qu'elles combattront les militants ouvriers combattifs et, pourquoi pas, des participants aux cours de l'Institut pour la démocratie mondiale. Shioji, le futur président du syndical, est une de ces nouvelles recrues qui assistaient aux formations anticommunistes de l'Institut. Il est chaudement recommandé par la firme Nippon Oil and Soap, où il a aidé à combattre le syndicat radical local. Il arrive au printemps 1953 chez Nissan et est affecté, d'abord, à la comptabilité. Puis, il est dirigé vers le département personnel, où il peut sélectionner les nouveaux travailleurs. Shioji est partisan de la confrontation physique avec les hommes de Masuda. Il va être un des principaux organisateurs de l'ancrage du second syndicat dans l'entreprise.

Mais, le Nikkeiren ne va pas se contenter d'offrir un soutien de formation. Il va également appuyer financièrement et sur le plan de la logistique les actions de la direction de Nissan. D'abord, il prend contact avec Toyota et Isuzu. Normalement, lorsqu'il y a une grève, et plus particulièrement lorsqu'elle est longue, un des éléments qui poussent le patron à céder est la perte de marchés et de profit. Ici, le Nikkeiren s'arrange avec les deux concurrents de Nissan pour éviter que cela soit le cas et que Nissan puisse continuer son combat jusqu'à la défaite du syndicat combattif. De même, il réorganise les sous-traitants du constructeur afin que, pendant toute la durée du conflit, ceux-ci aient une occupation et ne soient pas mis en faillite par manque de commandes de la part de Nissan. L'Industrial Bank of Japan et la Banque Fuji prêtent à la firme automobile 540 millions de yens pour affronter financièrement la grève. C'est davantage que les bénéfices d'octobre 1952 à septembre 1953. C'est un montant énorme, qui permet de voir venir et qui ne sera utilisé, en fin de compte, qu'à concurrence de 74%. Dans la bataille financière qui se jouera entre Nissan et le syndicat de Masuda, l'avantage sera nettement du côté de la direction.

Il est intéressant de voir que, dans cette histoire, c'est le patronat qui mène la lutte de classes. C'est lui qui cherche le conflit et la campagne de Masuda, du Zenji et du Sohyo pour augmenter les salaires n'est finalement qu'un prétexte pour les capitalistes pour déclencher le combat qu'ils voulaient gagner de toute façon. Ceci devrait nous faire réfléchir sur ceux qui nous racontent que la lutte de classes est terminée, en particulier ceux qui sont favorables aux méthodes japonaises. Dire que la lutte de classes

est finie a pour but d'abaisser la vigilance des ouvriers afin d'introduire des méthodes d'exploitation pires encore que celles qui existent actuellement. Et pendant que certains crient à la fin de la lutte de classes, les patrons, eux, la poursuivent sans défaillir. Ils rencontreront d'autant moins d'opposition dans leur politique de régression sociale que l'idéologie de la fin de la lutte des classes a été intériorisée par les travailleurs. L'exemple de la grève chez Nissan, dans un pays réputé sans luttes ouvrières, montre que la lutte de classes est le phénomène le plus essentiel de l'histoire du capitalisme. L'histoire de toute société jusqu'à nos jours, disait Marx, est l'histoire de la lutte de classes.

5.3. Le syndicat, enjeu fondamental de la lutte de classes

Le conflit de 1953 montre l'importance capitale de l'organisation des travailleurs et du programme revendicatif qu'elle adopte. Il y a clairement deux types de syndicats qui s'affrontent dans cette grève.

Le premier, né spontanément de la volonté des travailleurs de s'organiser, est fondé sur la solidarité de classe. Il est structuré en fédérations professionnelles et interprofessionnelles. Il veut exprimer les exigences des travailleurs et les défend contre les licenciements et la politique anti-ouvrière des patrons. C'est ce qu'on peut dire du syndicat de Masuda.

Le second est une pure création patronale. Il ne s'impose que par l'intimidation, la terreur et la répression. C'est une organisation de collaboration de classe. Elle est fondée sur l'entreprise ou le groupe afin de soutenir les stratégies particulières des patrons auxquels elle est associée. Elle est intégrée à la firme, s'occupant, par exemple dans le cas de Nissan, de l'embauche et de la promotion. C'est un syndicat de contremaîtres et de briseurs de grève. Tous les permanents syndicaux dans les années 70 sont des agents de la maîtrise (127). Ils ne s'occupent pas des travailleurs de la société qui ne sont pas réguliers (temporaires, saisonniers, stagiaires, sous-traitants, etc.). Eux-mêmes cherchent à gravir les échelons de la hiérarchie de l'entreprise. Il y a l'exemple de Miyaké, qui devient directeur du département personnel. Mais, en 1979, dix membres du conseil de direction de Nissan sont des personnes qui faisaient partie du groupe d'études de Miyaké, qui s'opposait à Masuda et qui a formé le second syndicat. Cinq autres membres de ce groupe sont présidents de filiales de Nissan (128).

Le facteur de différence le plus important est celui de la défense de la position concurrentielle. Le second syndicat fonde toute sa justification sur l'identification avec les intérêts de la direction: une entreprise forte donnera un syndicat fort. C'est ce qu'exprime clairement Shioji: «Si une entreprise ne croît pas d'une manière saine, alors l'influence des dirigeants syndicaux dans cette firme s'affaiblira... Puisque ma compagnie est Nissan, si elle ne progresse pas comme prévu, alors je perds le soutien des travailleurs et la base de ma propre influence» (129). Avec cette conception, Shioji deviendra directeur du Centre de productivité au Japon, regroupant des personnalités des affaires et du monde du travail. Il aura aussi une grande influence sur l'UAW. En 1960, il passera cinq mois à Détroit, dans les quartiers généraux de la fédération syndicale de l'automobile américaine.

Dans toutes les brochures distribuées par ce syndicat de collaboration, le point souligné de façon capitale est le soutien à la politique de croissance de l'entreprise, par exemple, dans l'une d'entre elles, on peut lire: «Pour être un bon employé, il vous faut avant tout être fier d'appartenir au syndicat Nissan. Notre but est la stabilité et la prospérité de l'entreprise. Nous voulons rendre heureux et améliorer la vie de ceux qui travaillent ici, offrir plus d'avantages au consommateur et fournir à la société où nous vivons des véhicules toujours meilleurs. Face à la concurrence internationale, il y a encore beaucoup à faire pour renforcer le système. Pour rattraper et dépasser les autres sociétés de l'industrie automobile, tout notre effort doit se porter sur le renforcement de notre entreprise» (130).

On retrouve ce genre de dispositions dans les autres syndicats des principaux constructeurs. Chez Toyota, direction et syndicat signent, en 1962, une déclaration de principe qui est encore d'actualité aujourd'hui. La déclaration s'appuie sur la confiance mutuelle comme base des relations de travail. Dès 1954, le mot d'ordre de l'organisation des travailleurs de Toyota est: «Protéger notre entreprise pour défendre la vie» (131).

Les représentants syndicaux s'occupent également de la répression dans l'entreprise, contre ceux qui s'opposent ou même résistent à la volonté de la direction. Ainsi, Nissan veut, au milieu des années 60, fusionner avec Prince, un petit constructeur, et, de cette façon, éliminer un concurrent. Le problème réside dans le syndicat de cette firme, qui appartient au Sohyo et qui est constitué de 7.300 membres. Shioji lente, d'abord, de négocier la fusion avec les délégués locaux. Comme ceux-ci estiment que la reprise de leur société est un plan gouvernemental en vue de supprimer à la fois Prince et son syndicat, les pourparlers ne donnent rien. Shioji interpelle alors directement les travailleurs par tract. Puis, il obtient un vote de défiance de la part de ceux-ci vis-à-vis de leurs représentants syndicaux. Enfin, il crée un second syndicat, qui, lui, ne s'affilie plus au Sohyo, mais au Jidosha Roren, la fédération des syndicats du groupe Nissan. Cette seconde organisation prend progressivement le pas sur la première. La fusion peut avoir lieu. Shioji a répété le coup du second syndicat pour éliminer une organisation plus radicale.

Un autre exemple est le conflit qui se déroule à l'usine de Kyoto en 1971. La direction de l'unité décide de changer les conditions de travail des saisonniers. Cette modification entraîne une baisse de salaire de 4.000 à 6.000 yens par mois. Elle suscite immédiatement la révolte des intéressés, qui, rappelons-le, ne sont pas syndiqués et pas protégés. Les autres travailleurs non réguliers rejoignent la lutte contre le travail asservissant. La direction fait alors appel au syndicat Nissan pour réprimer le mouvement. Celui-ci envoie 300 «syndicalistes» en uniforme pour s'attaquer physiquement aux ouvriers en révolte. Dans l'entreprise, ils sont appelés les SS de Nissan **(132)**. Vu les problèmes d'agitation posés par ce genre de main-d'oeuvre, Nissan décide d'arrêter l'embauche de saisonniers.

Avec un tel syndical, il est clair que les intérêts fondamentaux des ouvriers ne sont pas défendus. Les travailleurs ne font pas confiance à ces organisations pour résoudre leur problème. Une étude du Sohyo datant de mars 1986 a montré que sept pour-cent d'entre eux à peine vont voir leur délégué pour s'occuper de leurs difficultés **(133)**. Dans ces conditions, le syndical, comme organisation de défense des travailleurs, n'est plus guère utile. La chute des affiliés en est la preuve. En 1949, lorsque les syndicats proches du Parti communiste dominaient, près de 56% des travailleurs étaient syndiqués. Aujourd'hui, ce chiffre représente encore 25 à 30% de la population laborieuse.

5.4. L'opportunisme et l'anarcho-syndicalisme

Si la responsabilité principale des événements de 1953 et de ce qui va suivre comme mouvement syndical incombe au patronat, il n'en reste pas moins que des erreurs ont été commises dans les milieux ouvriers japonais. Ce sont ces fautes qui ont permis aux forces bourgeoises d'imposer leurs vues. Elles ont été l'oeuvre, d'abord, du Parti communiste japonais, ensuite, de l'équipe de Masuda.

Le Parti communiste japonais a été décapité, avant la guerre, par les forces fascistes. Ses dirigeants ont passé 17 ans dans les geôles de Hirohito. Ils sortent de prison, le 5 octobre 1945, dans un nouveau Japon, un pays occupé par les Américains. Ils situent correctement qu'il y a des potentialités de conflits sociaux étant donné la situation générale de misère et de chômage. Par contre, leur ligne politique fondamentale est opportuniste ultra-droitière. Leur thèse est que le Japon a connu une révolution bourgeoise incomplète, qui a laissé des éléments de féodalité intacts. Il faut, disent-ils, d'abord compléter cette révolution démocratique bourgeoise avant d'entamer des étapes ultérieures. Dans ce cadre, les forces d'occupation américaines font partie de la bourgeoisie progressive dont la mission historique est de favoriser cette révolution démocratique bourgeoise. Nosaka, un des dirigeants du PCJ et l'auteur de la ligne politique à ce moment, salue MacArthur comme un «libérateur» **(134)**.

Ce qu'il faut alors, c'est un front uni avec les éléments de gauche du Parti socialiste. La voie de la révolution pacifique est tout à fait possible dans l'archipel. Dans le texte pour le congrès de début 1946, Nosaka écrit qu'il y a une nouvelle situation au Japon, après 1945: «Quelle était la nouvelle situation? Le capitalisme mondial et l'impérialisme ont été grandement affaiblis, alors que la force socialiste s'élevait. Le pouvoir militaire et celui de la police au Japon avaient été écrasés. Les conservateurs pouvaient être battus par l'activité politique, puisque leurs sources de soutien, y compris

les capitalistes monopolistes, avaient été détruites. Le Japon avait maintenant la liberté et les forces progressistes, y compris le Parti communiste, pouvaient parler librement. Les conditions au Japon étaient donc fondamentalement différentes de celles de l'époque de Lénine» (135).

Cette politique, basée comme tous les opportunistes sur la différence de situation avec celle de l'époque de Lénine (ou de Marx), a comme conséquence que les communistes ne sont pas préparés aux grandes luttes, ni aux licenciements massifs, ni aux «purges rouges». Ils sous-estiment le caractère réactionnaire de Mac Arthur et de ses hommes du SCAP. Lorsque les Américains interdisent la grève du 1er février 1947, qui devait arrêter six millions de travailleurs, les communistes cèdent. Ils n'arrivent pas à contrer les stratégies conjointes des capitalistes nippons et celles des forces militaires américaines de les anéantir comme influence majeure des syndicats. Ils ne parviennent pas à mobiliser le front uni, qui devait réaliser la révolution démocratique bourgeoise. Ils perdent tous leurs postes dans les entreprises, dans les syndicats. En 1950, ils sont une force marginalisée.

Début de cette année, un article anonyme (mais dont l'auteur serait Staline, d'après Khrouchtchev) paraît dans l'organe du Cominform, critiquant la ligne suivie par le PCJ. Dans la conclusion, l'auteur s'attaque vivement à la politique prônée par Nosaka, l'idéologue du PCJ: «La théorie de Nosaka est la théorie de l'embellissement de l'occupation impérialiste du Japon, la théorie du développement de l'impérialisme américain et, par conséquent, une théorie de déception pour les masses populaires au Japon. Comme nous le voyons, la théorie de Nosaka n'a rien de commun avec le marxisme-léninisme. Actuellement, la théorie de Nosaka est une théorie antidémocratique, antisocialiste. Elle sert seulement les occupants impérialistes au Japon et les ennemis de l'indépendance au Japon» (136). Cet article a un grand retentissement auprès des dirigeants du PCJ. Ils font leur autocritique et changent radicalement leur position. Mais, de l'ultra-droite, ils vont tomber dans l'ultra-gauche, déclarant, lors de la guerre de Corée, que la situation au Japon est propice à la guérilla populaire. Ils ne regagneront aucun des postes qu'ils occupaient dans les années 40 avec une telle politique.

Si le PCJ a commis l'erreur de sous-estimer le danger venant des Américains et des capitalistes nippons, jugés anéantis en 1945, c'est une bévue du même type que Masuda et ses fidèles vont réaliser, lors de la grève de 1953. Mais, cette fois-ci, cette faute de sous-estimer les forces de l'adversaire et de surestimer les siennes a un nom précis: l'anarcho-syndicalisme. Chez Masuda, celui-ci prend la forme suivante:

1. il veut un mouvement ouvrier vraiment ouvrier, sans domination d'un parti politique, en particulier celle du parti communiste;
2. il veut rester strictement sur le plan des luttes économiques;
3. malgré les discours ronflants sur un mouvement réellement aux mains des travailleurs, il ne s'appuie pas sur les masses pour prendre les décisions, il ne les consulte pas; ses adversaires auront beau jeu d'opposer les décisions «autocratiques» de l'intellectuel Masuda à la réalité concrète des ouvriers de Nissan;
4. une fois la grève déclenchée, il n'essaie pas d'obtenir un mouvement de solidarité nationale pour lutter contre un patronat qui, lui, dispose du soutien de l'ensemble de sa classe;
5. la lutte se développe de manière spontanée et la conscience des travailleurs ne doit nullement être éduquée; c'est, d'ailleurs, pourquoi il n'est nul besoin de la domination d'un parti sur le syndicat.

Concrètement, Masuda ne s'oppose pas vraiment à l'épuration des communistes dans l'entreprise. En fait, cela l'arrange. Il peut avoir ainsi une meilleure mainmise sur son syndicat. Et il élimine aussi ceux qui défendent le lien d'une lutte économique et d'une lutte politique, contre sa position anarcho-syndicaliste. Dans un débat face au secrétaire du PCJ, Kyuichi Tokuda, il déclare que «les communistes voulaient utiliser les travailleurs et le syndicat pour leurs propres objectifs, qui sont premièrement et avant tout politiques. Lui voulait maintenir le syndicat sur la voie où il était, au

service des travailleurs. A cette occasion, leurs objectifs pouvaient se croiser, mais le syndicat était pour les travailleurs, non pour une cause politique plus large» (137). Mais, en même temps, il se prive de précieux alliés dans sa lutte contre le patronat. Le syndicat qui combat en 1953 est une organisation affaiblie.

Malgré cela, Masuda se gargarise devant le succès de foule qu'il obtient lors de ses interventions. Au moment de partir en grève, il tient une série de meetings pour expliquer les raisons de la lutte. Après l'une d'entre elles, il dit à l'un de ses collaborateurs: «Regarde mes gens. Avez-vous déjà vu un tel enthousiasme? Doutez-vous de qui va gagner?» (138). Lorsqu'il revient de prison, en août, et que le second syndicat a été créé, au moment où le conflit bascule, il affirme à propos de cette seconde organisation qu'elle «n'avait aucune légitimité auprès des travailleurs. Ses dirigeants étaient des agents de la direction. Les travailleurs verraient cela» (139).

La conséquence en sera que Masuda ne sera pas préparé, lui non plus, aux attaques patronales. Il opposera à la stratégie orchestrée par la bourgeoisie nippone uniquement le rejet spontané de ses travailleurs. Il sera dépassé par les événements. Il perdra.

L'opportunisme de droite du PCJ et l'anarcho-syndicalisme ont permis au patronat japonais de modeler le mouvement syndical à sa guise. Ils ont entraîné une sous-estimation des forces de l'adversaire et surestimation de la conscience spontanée des travailleurs. Les communistes et les travailleurs ont combattu, largement sans plan bien clair et surtout sans une idée exacte des attaques patronales. C'est ce qui, en partie, explique leur défaite. Masuda, en particulier, est à critiquer ici, car il est prévenu par ses amis que Kawamata, l'homme de la direction de Nissan, veut le conflit, qu'il a reçu des appuis financiers des banques. Mais, l'anarcho-syndicaliste néglige complètement ces informations.

Le patronat peut alors procéder à l'élimination des forces de gauche, suivant le procédé des nazis décrit par Bertold Brecht: d'abord, les communistes, puis les militants de gauche dans le syndicat, enfin les démocrates. Il ne reste alors que les briseurs de grève et les contremaîtres pour former une organisation des travailleurs.

5.5. Les leçons

En Europe aujourd'hui, le patronat tente d'implanter le toyotisme, dans la plupart des industries (pas seulement dans l'industrie automobile). Si on veut apprendre comment il pourrait s'y prendre et quelles sont les conséquences du modèle japonais, nous avons tout intérêt à étudier ce qui s'est passé au Japon lorsque les méthodes ont été introduites, c'est-à-dire après la seconde guerre mondiale. Que peut-on en tirer comme grandes leçons pour faire face à la vague de japonisations en Europe?

1. Le toyotisme s'implante contre la volonté des travailleurs. C'est le patron qui veut la nouvelle organisation du travail, pas les ouvriers. Tous les discours sur un progrès social par rapport au taylorisme sont des écrits élaborés au service de la bourgeoisie qui veut introduire le système. Mais, il s'agit de mensonges plus ou moins délibérés. Le toyotisme est fondamentalement un système qui requiert moins de main-d'oeuvre (l'usine minimum) et des conditions de travail plus pénibles. Au Japon, il s'est clairement développé sur la base d'une défaite de la classe ouvrière et du mouvement syndical.

2. Pour implanter et faire fonctionner le toyotisme, les patrons ont besoin de la participation des travailleurs, c'est-à-dire le management participatif. Ils ont donc besoin d'éliminer tous les éléments hostiles à leur politique, les communistes, les militants combatifs, les fortes têtes. Il leur faut une main-d'oeuvre jeune et malléable, qui peut intérioriser leurs préceptes sur la défense de la position concurrentielle de la firme.

3. Les patrons racontent que la lutte de classes est terminée, car il ne peut y avoir de participation de l'ouvrier s'il y a lutte de classe. Lorsqu'ils ont réprimé tous les éléments hostiles, terrorisé les autres, les amenant à défendre la position concurrentielle, ils peuvent prétendre que la nouvelle configuration est celle de la confiance et du respect mutuels à l'intérieur de l'entreprise: tous unis contre les concurrents.

Ils peuvent, enfin, affirmer que cette grande union de tous les employés d'une firme suivant le principe d'une grande famille est un modèle culturel tout à fait original. En réalité, c'est ce que les fascistes de tous bords ont toujours voulu mettre en place, dans n'importe quel pays capitaliste. Que ce soient l'Arbeidsfront, les Sanpo ou les associations actuelles.

4. Les capitalistes mènent la lutte en cachette. Si la lutte de classes est terminée, c'est pour les ouvriers. Pour les patrons, elle commence. Et entre deux adversaires, dont l'un s'active et prépare ses coups et l'autre ne combat pas, qui peut gagner? La lutte de classes et la solidarité de classe doivent demeurer la base essentielle de la politique syndicale.

5. Dans cette lutte de classes, un élément essentiel est la lutte pour quel syndicat on veut. Ou bien, le syndicat est l'instrument de la classe ouvrière pour mener la lutte de classes et imposer les vues conformes à la volonté et aux intérêts des travailleurs: pas de pertes d'emploi, pas d'augmentation du rythme de travail, pas d'accroissement du stress de travail, pas de flexibilité horaire, pas de management participatif. Ou bien, le syndicat devient l'instrument du patronat pour conduire la collaboration de classe et avaliser les attaques patronales sur l'emploi, sur les conditions de travail plus pénibles, sur la flexibilité, sur le management participatif. Chez Nissan, cette opposition de syndicat était claire: le premier syndicat est celui de Masuda, le second, celui de Miyaké.

6. Dans la lutte de classes, tout ce qui amène à sous-estimer les forces patronales et leurs attaques et qui, d'un autre côté, provoque une surestimation du soutien spontané ouvrier conduit à la défaite. L'anarcho-syndicalisme, c'est-à-dire la lutte économique sur le plan de l'entreprise seule, ne peut que mener à la déception des travailleurs. La stratégie des occupants américains au Japon et celle des capitalistes nippons ont montré clairement que la force la plus dangereuse pour eux était le PCJ. Eliminer les communistes et tout devient possible. A contrario, c'est sur le Parti communiste (ou son équivalent) que doivent se fonder les travailleurs dans leur lutte contre le toyotisme. C'est le seul qui peut analyser la véritable nature des attaques patronales et organiser une riposte digne de l'ampleur de la lutte que mène le patronat nationalement et internationalement.

Que l'on ne croie surtout pas que ce qui s'est passé au Japon ne peut pas être reproduit ailleurs. Rien qu'ici, en Belgique, des attaques patronales fondamentales ont été menées. A General Motors Anvers, la direction et les organisations syndicales ont signé une déclaration de principe pour défendre la position concurrentielle de l'entreprise. Cette chartre ressemble, à peu de choses près, ce qui aurait pu être écrit au Japon. Le syndicat s'est réorganisé sur la base technique de l'organigramme de l'entreprise. La direction partage avec les représentants syndicaux la gestion de l'organisation de la production et du travail. Ce syndicat-là a permis l'introduction de bon nombre des méthodes japonaises.

L'expérience de GM Anvers est à la pointe de ce que veut le patronat aujourd'hui. Mais il peut aller encore plus loin. A Eisenach, en reprenant la firme est-allemande qui fabriquait les Wartburg, GM veut construire une usine modèle où le toyotisme intégral sera appliqué. Les méthodes introduites là-bas seront alors généralisées dans les autres unités du groupe. Le danger est donc bien réel.

Le patronat tente d'obtenir des syndicats de se trouver favorable à la défense de la position concurrentielle. Il peut le faire grâce au réformisme profondément enraciné chez les dirigeants syndicaux. Sur cette base, il peut faire basculer les syndicats belges (et européens, car la situation ailleurs n'est pas radicalement différente). C'est loin d'être impossible. Et cela passera, en même temps, par l'élimination des communistes et des autres membres combattifs dans les syndicats. Mais, si cela rate, il est toujours possible que le patronat utilise la tactique d'un nouveau syndicat, un syndicat maison. Certains milieux capitalistes y ont déjà songé. Le Japon n'est pas aussi éloigné culturellement de l'Europe que l'on pense généralement.

Que la défaite (provisoire) du mouvement ouvrier au Japon dans les années 50 nous serve de leçon. C'est en apprenant des erreurs que l'on pourra progresser et éviter ce qui s'est passé là-bas.

Notes :

- (1) Pour une explication plus complète du système de production chez Toyota, voir Thomas GOUNET, «Luttes concurrentielles et stratégies d'accumulation dans l'industrie automobile», Etudes marxistes n°10, mai 1991.
- (2) On retrouve une position pareille chez le syndicat français CGT, proche du PCF, par exemple dans l'article de Renato di RUZZA, «Le modèle japonais est-il un modèle pour la France?», Analyses et documents économiques (revue de la CGT), décembre 1991, p.76 à 82.
- (3) C'est la guerre de l'opium de 1840-1842 au terme de laquelle l'Angleterre a imposée la Chine d'échanger l'opium qu'elle cultivait dans ses colonies d'Inde contre les richesses produites dans l'empire chinois (soie, porcelaine,...).
- (4) Cela n'empêche pas cette époque d'être féconde en luttes paysannes, indiquant que le shogunat était aussi un système dépassé pour faire face aux problèmes posés par la paysannerie.
- (5) Les officiels de l'empereur Meiji voient à ce moment l'exemple de l'Egypte, endettée et colonisée de ce fait par l'Angleterre en 1882. A la même époque, l'empire ottoman (Turquie) noyé sous les emprunts doit accepter la création d'une commission de remboursements établie par les nations européennes et qui prélèvent jusqu'à un quart des recettes de l'Etat au paiement de la dette. Les ministres japonais en concluent: «Emprunter à l'étranger, c'est vendre le pays» (Robert GUILLAIN, Le Japon, troisième grand, éd. Seuil, Paris, 1969, p.47).
- (6) Endymion WILKINSON, Le Japon face à l'Occident, éd. Complexe, Bruxelles, 1992, p.80.
- (7) Jacques GRAVEREAU, Le Japon. L'ère de Hirohito, Imprimeries nationales, Paris, 1988, p.42-43.
- (8) De 1900 à 1932, le Seiyukai a dirigé le gouvernement pendant 23 ans et le Minseito durant 9 ans. Ce dernier s'appelait d'abord Kenseikai, mais changea de nom en 1927.
- (9) Cité dans Endymion WILKINSON, op. cit., p.97.
- (10) Jon HALLIDAY, A political history of Japanese capitalism, Panthéon Books, New York, 1975, p.98.
- (11) G.C. ALLEN, A short economic history of modern Japan, The Macmillan Press Ltd, Londres, 1981, p.285.
- (12) Ayanori OKASAKI, Histoire du Japon: l'économie et la population, éd. PUF, Paris, 1958, p.59.
- (13) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.86, et G.C. ALLEN, op. cit., p.250-251.
- (14) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.87.
- (15) Jon HALLIDAY, op. cit., p.48-49.
- (16) Freda UTLEY, Le Japon aux pieds d'argile, éd. Payot, Paris, 1937, p.160-161.
- (17) Il reste au paysan 15 sacs; multiplié par 11 yens, cela donne 165 yens par an.
- (18) Freda UTLEY, op. cit., p.161.
- (19) Freda UTLEY, op. cit., p.215.
- (20) Freda UTLEY, op. cit., p.225.
- (21) Freda UTLEY, op. cit., p.226.
- (22) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.68.
- (23) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.71.
- (24) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.88, 95, 100, 102 et 106.
- (25) Freda UTLEY, op. cit., p.297.
- (26) G.C. ALLEN, op. cit., p.269 et 271.
- (27) Il est intéressant de noter que, face à la répression, Katayama fuiera son pays et mourra, en 1933, à Moscou.
- (28) Iwao F. AYUSAWA, A history of Labor in modern Japan, East-West Center Press Honolulu, Kingsport (Tennessee), 1966, p.70.
- (29) Iwao F. AYUSAWA, op. cit., p.99.

(30) Par exemple, à la conférence inaugurale du Bureau international du Travail fondé après la première guerre mondiale, le Japon aura pour représentant des travailleurs, un homme désigné par le gouvernement, non un représentant syndical envoyé par les travailleurs, comme dans les autres délégations. Il sera condamné par les autres nations capitalistes pour cela.

(31) Freda UTLEY, *op. cit.*, p.333.

(32) Jon HALLIDAY, *op. cit.*, p. 128.

(33) Il est intéressant de noter ici que bon nombre de médias officiels à l'époque n'ont jamais reproduit que la version japonaise. Les militaires japonais avaient assassiné pour l'occasion deux bandits, accusés d'avoir accompli leur forfait et qui, ayant explosé avec la bombe, n'étaient plus en mesure de contester le récit de l'armée nipponne. Seulement, un troisième bandit avait pu s'échapper et a immédiatement raconté la tromperie organisée par les Japonais. Son avis fut systématiquement passé sous silence. Ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que l'on a «découvert» ces faits (Edward BEHR, Hirohito, l'empereur ambigu, éd. Robert Laffont, Paris, 1989, p.125).

(34) Les derniers empereurs chinois étaient d'origine mandchoue. Mais, ils avaient été destitués en 1912 par les républicains chinois, ayant à leur tête Sun Yat-sen.

(35) Karel van WOLFEREN, *L'énigme de la puissance japonaise*, éd. Robert Laffont, Paris, 1990, p.414.

(36) Michael CUSUMANO, *The Japanese Automobile Industry, Technology and Management at Nissan and Toyota*, The Harvard University Press, Cambridge (Massachusetts), 1989, p.44 et 50.

(37) Ayanori OKASAKI, *op. cit.*, p.85.

(38) Endymion WILKINSON, *op. cit.*, p.220.

(39) G.C. ALLEN, *op. cit.*, p.285.

(40) Jon HALLIDAY, *op. cit.*, p. 158.

(41) Edward BEHR, *op. cit.*, p. 155.

(42) Edward BEHR, *op. cit.*, p. 188.

(43) Edward BEHR, *op. cit.*, p. 189.

(44) Robert SCALAPINO, *Labor and politics in postwar Japan*, in William LOCKWOOD (éd.), *The State and economic enterprise in Japan. Essays in the political economy of growth*, Princeton University Press, Princeton (New Jersey), 1965, p.680.

(45) Iwao F. AYUSAWA, *op. cit.*, p.230.

(46) Robert SCALAPINO, *op. cit.*, p.680.

(47) Freda UTLEY, *op. cit.*, p.47-48.

(48) LENINE, *L'impérialisme, stade suprême du capitalisme*, in *Oeuvres complètes*, tome XXII, éd. sociales, Paris, 1960, p.321.

(49) A partir de 1938, le Japon va attaquer plusieurs fois l'Union soviétique, mais chaque fois, il sera rapidement repoussé. Ces échecs l'ont certainement orienté à chercher à percer vers le Sud et l'Est plutôt que vers le Nord. Le Japon n'entrera plus en conflit contre l'URSS. Et ce n'est que le 8 août 1945, soit six jours avant la capitulation, que Staline déclarera la guerre au Japon.

(50) On aurait pu aussi ajouter que les Japonais n'ont rien à envier aux nazis dans les horreurs de la guerre. En Mandchourie, sévit l'unité 731, aux budgets immenses et dont le rôle est de tester les années bactériologiques sur des cobayes humains. Les estimations des morts en ces circonstances varient de trois à dix mille personnes. Le plus étonnant et grave, c'est qu'aucun des responsables de cette unité 731 n'a été condamné pour ces méfaits. Mieux: ils ont obtenu, après la guerre, des postes dans des laboratoires des universités et de certaines firmes chimiques. Le plus haut responsable de l'unité, Ishii, donnera même des cours à l'armée américaine, dans les QG pour la guerre chimique (Edward BEHR, *op. cit.*, p.273 à 283 et 559-560).

(51) Jacques GRAVEREAU, *op. cil.*, p. 138.

(52) Ayanori OKASAKI, *op. cit.*, p.61.

- (53) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 137.
- (54) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.138.
- (55) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 121.
- (56) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 127.
- (57) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 129.
- (58) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.141.
- (59) Théodore COHEN, *Remaking Japan, The American Occupation as New Deal*, TheFree Press, New York, 1987, p. 142.
- (60) Avec la capitulation, le Japon est réduit à quatre îles: Honshu (la principale avec toutes les grandes villes), Hokkaido (au nord), Kyushu (au sud) et Shikoku (au sud-est). Il récupérera quelques îles avec la restitution de Ryukyu par les Etats-Unis en 1972 (sur laquelle se trouve la base militaire d'Okinawa).
- (61) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 143.
- (62) Iwao F. AYUSAWA, op. cit., p.243-244.
- (63) Edward BEHR, op. cit., p.573.
- (64) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p. 142.
- (65) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.142, et Théodore COHEN, op. cit., p. 148.
- (66) Iwao F. AYUSAWA, op. cit., p.257,258, 361.
- (67) Robert SCALAPINO, op. cit., p.681.
- (68) Robert SCALAPINO, op. cit., p.683.
- (69) Robert SCALAPINO, *The Japanese Communist Movement, 1920-1966*, University of California Press, Los Angeles, 1967, p.67.
- (70) Robert SCALAPINO, in William LOCKWOOD, op. cit., p.687.
- (71) Calculé d'après Iwao F. AYUSAWA, op. cit., p.259.
- (72) Walter LAFEBER, *American policy-makers, public opinion, and the outbreak of the Cold War, 1945-1950*, in Nagai YONOSUKE et Iriye AKIRA (éd.), *The origins of the Cold War in Asia*, Columbia University Press, New York, 1977, p.57.
- (73) Nagai YONOSUKE, *The roots of Cold War doctrine. The Esoteric and the Exoteric*, in Nagai YONOSUKE et Iriye AKIRA, op. cit., p.28.
- (74) Mikio SUMIYA, *Contemporary Arrangements: an Overview*, in Kazuo OKOCHI, Bernard KARSH et Solomon LEVINE, *Workers and Employers in Japan. The Employment in Japan*, University of Tokyo Press, Tokyo, 1973, p.67.
- (75) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.123.
- (76) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.220.
- (77) G.C. ALLEN, op. cit., p.270.
- (78) Jon HALLIDAY, op. cit., p. 173-174.
- (79) Ayanori OKASAKI, op. cit., p.129.
- (80) Théodore COHEN, op. cit., p.465.
- (81) Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.218.
- (82) Iwao F. AYUSAWA, op. cit., p.361.
- (83) Jon HALLIDAY, op. cit., p.218.
- (84) Jon HALLIDAY, op. cit., p.220.

- (85) David HALBERSTAM, *The Reckoning*, Avon Books, New York, 1986, p.146-147.
- (86) Ayanori OKASAKI, op. cit., p. 124.
- (87) Jon HALLIDAY, op. cit., p.218, et Jacques GRAVEREAU, op. cit., p.221.
- (88) Lors d'une rencontre en France, en 1987, le président du Domei relate les événements d'après-guerre de la façon suivante: «Simultanément, nous avons dû lutter contre un adversaire: le communisme, afin de protéger l'indépendance et la démocratie à l'intérieur des syndicats. Les communistes comptant, en effet, utiliser les syndicats comme moyen de réaliser leur objectif. Cette influence des communistes sur le mouvement syndical du Japon date de la Révolution soviétique. D'ailleurs, c'est cette même influence qui ne cesse d'être l'obstacle le plus important à l'unification du mouvement syndical japonais» (Japon France-Europe, La maîtrise du changement technologique par la formation, Formation et Gestion, numéro spécial, publié avec le soutien de la CEE, 1987, p.90).
- (89) William Chandler DUNCAN, *US-Japan Automobile Diplomacy, A Study in Economic Confrontation*, Ballinger Publishing Company, Cambridge (Massachusetts), 1973, p.70.
- (90) Michael CUSUMANO, op. cit., p.75.
- (91) Michael CUSUMANO, op. cit., p.76-77.
- (92) Reiko OKAYAMA, *Industrial relations in the Japanese automobile industry 1945-70: the case of Toyota*, in Steven TOLLIDAY et Jonathan ZEITLIN, *The Automobile Industry and its Workers, Between Fordism and Flexibility*, Polity Press, Cambridge (U.K.), 1986, p.172-173.
- (93) David HALBERSTAM, op. cit., p. 136.
- (94) Reiko OKAYAMA, op. cit., p. 180.
- (95) On a vu que la «purge rouge» avait été lancée par Mac Arthur avant la guerre de Corée.
- (96) Reiko OKAYAMA, op. cit., p. 175.
- (97) Chalmers JOHNSON, *MITI and the Japanese miracle, The growth of industrial policy, 1925-1975*, Stanford University Press, Stanford (Californie), 1982, p.200.
- (98) David HALBERSTAM, op. cit., p. 147.
- (99) Michael CUSUMANO, op. cit., p.81.
- (100) Michael CUSUMANO, op. cit., p. 141-142. On notera déjà que l'esprit de collaboration cultivé chez Nissan ressemble furieusement à celui de la Sanpo, l'organisation corporatiste fasciste.
- (101) Reiko OKAYAMA, op. cit., p.180.
- (102) Reiko OKAYAMA, op. cit., p.176.
- (103) Michael CUSUMANO, op. cit., p.221.
- (104) Michael CUSUMANO, op.cit., p.157.Seulement 650 travailleurs votent contre la grève, soit 11%. Et il y a 211 votes nuls (3%).
- (105) David HALBERSTAM, op. cit., p.155.
- (106) Michael CUSUMANO, op. cit., p.156.
- (107) Michael CUSUMANO, op. cit., p.157.
- (108) Michael CUSUMANO, op. cit., p.172.
- (109) David HALBERSTAM, op. cit., p.181.
- (110) David HALBERSTAM, op. cit., p.749.
- (111) Taiichi OHNO, *L'esprit Toyota*, éd. Masson, Paris, 1989, p.110.
- (112) Massaki IMAI, *Kaizen. La clé de la compétitivité japonaise*, éd. Eyrolles, Paris, 1989, p.166.
- (113) Kaoru ISHIKAWA, *Le TQC ou la qualité à la japonaise*, éd. Eyrolles, Paris, 1981, p.32.

- (114) Toyoda est la famille qui contrôle Toyota. Elle était célèbre pour avoir inventé un métier à tisser extrêmement efficace, capable de concurrencer les machines occidentales.
- (115) Michael CUSUMANO, op. cit., p.274.
- (116) Taiichi OHNO, op. cit., p.26-27.
- (117) Taiichi OHNO, op. cit., p.71.
- (118) Kamata Satochi décrit l'enfer d'être saisonnier chez Toyota. Engagé comme tel en 1972, il explique que beaucoup d'entre eux partent après quelques jours, épuisés par le travail harassant et par la pression du groupe qui oblige chaque travailleur à être présent chaque jour, même lorsqu'on est malade (Kamata SATOCHI, Toyota, l'usine du désespoir, éd. ouvrières, Paris, 1976).
- (119) Reiko OKAYAMA, op. cit., p.181.
- (120) Michael CUSUMANO, op. cit., p.334.
- (121) Michael CUSUMANO, op. cit., p.165.
- (122) Michael CUSUMANO, «Manufacturing Innovation: Lessons from the Japanese Auto Industry», MIT Sloan Management Review, automne 1988, p.35.
- (123) Michael CUSUMANO, The Japanese Automobile Industry, op. cit., p.306-307.
- (124) Cité dans G.C. ALLEN, Le défi économique du Japon, éd. Armand Colin, Paris, 1983, p. 172.
- (125) Michael CUSUMANO, The Japanese Automobile Industry, op. cit., p.381.
- (126) David HALBERSTAM, op. cit., p. 152.
- (127) Jon HALLIDAY et Gavan Mc CORMACK, Le nouvel impérialisme japonais, éd. Seuil, Paris, 1973, p.211.
- (128) Michael CUSUMANO, The Japanese Automobile Industry, op. cit., p.1 59.
- (129) Michael CUSUMANO, The Japanese Automobile Industry, op. cit., p.174.
- (130) Jon HALLIDAY et Gavan Mc CORMACK, op. cit., p.208-209.
- (131) Benjamin CORIAT, Penser à l'envers, éd. Christian Bourgois, Paris, 1991, p.37.
- (132) Jon HALLIDAY et Gavan Mc CORMACK, op. cit., p.209.
- (133) Cité dans l'avant-propos de Victor Reuther in Mike PARKER et Jane SLAUGHTER, Choosing sides: unions and the team concept, Labor Notes, Détroit, 1988, p.V.
- (134) Jon HALLIDAY, op. cit., p.237.
- (135) Robert SCALAPINO, The Japanese Communist Movement, 1920-1966, op. cit., p.56.
- (136) Robert SCALAPINO, The Japanese Communist Movement, 1920-1966, op. cit., p.61.
- (137) David HALBERSTAM, op. cit., p.142.
- (138) David HALBERSTAM, op. cit., p. 163.
- (139) David HALBERSTAM, op. cit., p. 178.

LEXIQUE

Pour faciliter la lecture, voici un lexique des mots particuliers au Japon ou des hommes qui ont joué un rôle important dans l'histoire contée dans l'article. Nous les avons disposé par thème:

1. Monde politique
2. Monde financier
3. Monde syndical
4. Toyotisme.

Notons qu'au Japon, lorsque l'on cite quelqu'un, on donne d'abord son nom et puis son prénom; par exemple, Masuda Tetsuo. Dans le lexique, nous pratiquerons de même. Par contre, dans l'article, c'est l'inverse qui a été fait, d'abord le prénom et puis le nom: Tetsuo Masuda. (Mais, il est malaisé pour un Occidental souvent de distinguer nom et prénom, des erreurs ont pu être commises. Nous prions le lecteur de bien vouloir nous en excuser).

1. Monde politique

Acheson Dean: Né en 1893, cet Américain est un homme important de la guerre froide. Il est assistant secrétaire d'Etat, pendant la guerre (1941 -1945), puis devient sous-secrétaire d'Etat (1945-1947). Il remplace Marshall comme secrétaire d'Etat (sorte de Premier ministre aux Etats-Unis) en 1949. Il le restera jusqu'à la défaite des démocrates en 1953. Sous Kennedy et Johnson, il présidera le groupe de travail sur l'OTAN.

Dodge Joseph: Directeur de la Banque de Détroit, il va se faire une spécialité dans le redressement des pays dévastés par la guerre. En 1946, il pratique un plan de rationalisation en Allemagne. C'est à ce titre qu'il débarque le 1er février 1949 au Japon. Il va appliquer une politique déflationniste de relance économique par les exportations, connue sous le nom de «ligne Dodge». C'est une politique qui ne connaîtra qu'un plein succès qu'avec la guerre de Corée.

Diète: C'est le Parlement japonais. Les premières élections ont lieu le 1er juillet 1890.

Katayama Sen: Chrétien d'origine, il va participer à la création des premiers syndicats et des premiers partis socialistes au Japon. Persécuté dans son pays, il mourra en URS S en 1933.

Kenseikai: Parti politique fondé en 1916, il succède au Doshikai créé lui trois ans plus tôt. Ce sont des organisations qui ont pour but de faire face au parti le plus puissant à l'époque, le Seiyukai. Il est soutenu par les Mitsubishi.

Kishi Nobosuke: C'est un des hommes forts du ministère du Commerce et de l'Industrie dans les années trente. Il organise la colonisation de la Mandchourie. Il devient ministre du Commerce et de l'Industrie durant la guerre. Classé criminel de guerre de rang A par les Américains, il échappera à la purge. Il reviendra comme principal dirigeant du Parti libre et démocrate (PLD), qui gouverne le Japon sans discontinuité depuis sa fondation en 1955. Il sera Premier ministre de février 1957 à juin 1960, chassé par des émeutes contre le traité de sécurité avec les Etats-Unis. Il restera un des hommes les plus influents du PLD jusqu'à sa mort en 1987.

Mac Arthur: Général qui a mené la guerre du Pacifique pour le compte des Etats-Unis, il deviendra une espèce de gouverneur dans le Japon occupé. Son autorité sera telle et son désir d'en finir avec les communistes en Corée qu'il sera démis de ses fonctions par le président Truman le 10 avril 1951 et sera remplacé par le général Ridgway.

Marshall George: C'est un militaire américain de carrière, chef d'état-major en 1939 et à la retraite en 1945. Il devient secrétaire d'Etat en 1947. Il est célèbre pour avoir lancé le plan de reconstruction de l'Europe sous aide américaine, le 5 juin 1947. Il se retirera en 1949, puis sera rappelé lors de la guerre de Corée pour devenir secrétaire à la guerre. Il mourra en 1959. Il sera prix Nobel de la Paix en 1953.

Meiji: L'empereur qui, en 1868, ouvre l'ère du capitalisme au Japon. En réalité, il s'appelle Mutsuhito. Mais à sa mort, on lui donne le nom qu'il s'est choisi pour décrire l'époque de son règne. Meiji, c'est l'ère du Gouvernement éclairé. Il meurt le 30 juillet 1912. Lui succédera son fils, Yoshihito qui prend le nom de Taisho, ou ère de la Grande Justice. Le 25 décembre 1926, il décède à son tour et Hirohito prend sa place, sous le nom de Showa ou ère de la Paix rayonnante (il a particulièrement bien choisi son nom).

Minseito: C'est le nom que prend le Kenseikai en 1927 (voir à ce nom).

MITI: C'est le nom du ministère du Commerce international et de l'Industrie (en anglais Ministry of International Trade and Industry). Il fut créé en 1949 et prit la suite du ministère du Commerce et de l'Industrie, devenu ministère des Munitions durant la guerre. C'est lui qui fixe la politique industrielle au Japon.

SCAP: C'est le Commandement suprême des forces alliées (en anglais Suprême Commandement for the Allied Powers). C'est Mac Arthur et l'équipe dirigeante qui l'entoure dans l'occupation du Japon de 1945 à 1952. Le terme forces alliées est impropre, il s'agit exclusivement de forces américaines.

Seiyukai: Parti politique dominant depuis sa création en 1900 jusqu'à sa dislocation en 1940, il se nomme littéralement parti des amis politiques. Il est financé par les Mitsui.

Truman Harry: Vice-président des Etats-Unis en 1944, il prend la succession de Franklin Roosevelt lorsque celui-ci meurt le 12 avril 1945. Il sera réélu en 1948 et prendra sa retraite en 1953. C'est sous sa présidence que naîtra la guerre froide, dont le début remonte à son discours du 12 mars 1947 devant le Congrès américain, connu sous le nom de doctrine Truman.

Yoshida Shigeru: C'est l'homme politique japonais le plus important de l'après-guerre. C'est lui qui va appliquer les politiques voulues par les Américains. Il sera Premier ministre, une première fois de mai 1946 à mai 1947. Il y aura l'intermède socialiste avec Katayama (rien à voir avec le Katayam du lexique) de mai 1947 à mars 1948, puis social-démocrate avec Ashida jusqu'à octobre 1948. Puis, Yoshida redeviendra Premier ministre d'octobre 1948 à décembre 1954.

2. Monde financier

Ayukawa Yoshisuke: Fondateur de Nissan en 1933, il est le symbole des nouveaux zaibatsus industriels liés au fascisme. Il sera l'artisan de la colonisation économique en Mandchourie. Il sera démis de ses fonctions après la guerre et passera 21 mois en prison. Il ne passera jamais devant les tribunaux. Par après, il sera député pour le PLD jusqu'en 1959. Il mourra en 1967.

Iwasaki Yataro: Ancien samouraï s'occupant de commerce, il se voit confier par le gouvernement Meiji un chantier naval, qui sera la base de la prospérité du zaibatsu Mitsubishi. Il meurt en 1885.

Kawamata Katsuji: C'est l'homme des banques envoyé par l'Industrial Bank of Japan chez Nissan en 1947. C'est lui qui mène le conflit de 1953 au nom des patrons. Sa victoire va le propulser président de Nissan de 1957 à 1973. Puis, il sera chairman (président représentatif de la société) de la firme automobile jusqu'en juin 1985, moment où il se retire.

Mantetsu: Il s'agit du groupe financier des Chemins de fer de Mandchourie, disposant de plus de 80 sociétés importantes dans la colonie japonaise de Chine du Nord. Le Mantetsu fut contrôlé par le holding de Ayukawa en 1937.

Mitsubishi: C'est un des quatre zaibatsus les plus importants du Japon. Mitsubishi signifie les trois diamants et se réfère aux trois losanges rouges qui se trouvaient sur les drapeaux flottant sur les navires de commerce aux mains d'Iwasaki. Aujourd'hui, Mitsubishi reste un des groupes les plus puissants de l'archipel et même du monde. Le conglomérat est implanté dans l'industrie automobile par le biais de Mitsubishi Motors. La firme la plus importante du groupe est Mitsubishi Heavy Industries, implantée dans l'industrie lourde et dont dépend la filiale automobile.

Mitsui: On serait tenté de dire que c'est l'autre grand zaibatsu. Les Mitsui ont pour origine le commerce de la soie au XVIIème siècle. En 1683, ils établirent des organismes de prêt afin d'assurer les paiements entre les trois

villes où ils faisaient du commerce, Kyoto, Tokyo (Edo à l'époque) et Osaka. Aujourd'hui, c'est toujours un groupe très important. Mitsui a des liens étroits avec Toyota et Toshiba.

Samouraï: Il s'agit de tout chevalier qui avait le droit de porter deux sabres, sous le shogunat. En réalité, c'est la classe des seigneurs les plus pauvres sous la féodalité. Certains d'entre eux, comme Iwasaki, devinrent des capitalistes avec l'ère Meiji.

Sumitomo: C'est le troisième zaibatsu, un peu moins puissant que Mitsui et Mitsubishi. Lui aussi s'est reformé après l'ordre de dissolution. Dans l'industrie automobile, Sumitomo est associé à Mazda.

Yasuda: Quatrième zaibatsu, il n'a pas repris son nom d'origine après la guerre. Mais les liens de groupe sont restés. On l'appelle aujourd'hui le groupe de la banque Fuji. Dans l'industrie automobile, ce conglomérat est lié à la firme Fuji Heavy Industries qui produit les Subaru. Il s'est également attaché à la firme Nissan, après la guerre, notamment par les crédits importants qu'il lui a accordés.

Zaibatsu: Littéralement, cela signifie clique financière, nom péjoratif qui donne bien une idée de la puissance de ces groupes avant la guerre. Ces groupes étaient organisés, à ce moment, comme les holdings belges. Les Américains ont ordonné leur dissolution, plusieurs fois de 1945 à 1948. Les groupes ont démantelé les holdings de tête, ont changé de nom. Mais, ils ont bien vite repris leurs anciennes activités. Aujourd'hui, le contrôle se déroule de trois manières: d'abord, par des participations croisées entre firmes du groupe; ensuite, par des liens personnels entre les dirigeants des principales filiales du groupe; des réunions régulières se tiennent entre ces personnes afin de définir des politiques du groupe ou pour régler certaines affaires; enfin, par une stratégie d'achat à l'intérieur du groupe, entre filiales. Aujourd'hui, on appelle ces groupes des keiretsus, nom qui désigne ces groupes d'entreprises liées par des directions communes et par des investissements croisés (nom moins péjoratif aussi).

3. Monde syndical

AFL-CIO: Organisations syndicales américaines, elles ont fusionné en 1955. L'AFL (American Fédération of Labor) représentait une organisation plus corporatiste. La CIO (Committee for Industrial Organization) était plus combative et s'opposait au corporatisme de l'AFL. L'UAW (United Automobile Workers) était, à l'origine affiliée à la CIO. Mais, il y avait aussi beaucoup d'éléments anticommunistes à la tête de la CIO.

CISL: Confédération internationale des syndicats libres, c'est la fédération mondiale créée en 1949, sous l'instigation des Américains, pour s'opposer à la Fédération mondiale des syndicats dans laquelle il y avait un certain nombre de syndicats communistes.

Domei: Syndicat fondé en avril 1962, regroupant certains unions opposées au «radicalisme» du Sohyo. Le Domei est un syndicat de collaboration de classe et est membre de la CISL.

FSM: Fédération mondiale des syndicats, elle a été créée juste après la guerre pour rassembler tous les syndicats dans le monde. Mais, les Américains, dans leur lutte anticommuniste, ont jugé qu'une telle association était impossible. Ils ont provoqué une scission et regroupé les principaux syndicats non communistes dans la CISL. La FSM est restée principalement avec les syndicats des pays de l'Europe de l'Est et avec la CGT française.

Jidosha Roren: C'est la fédération des syndicats de l'industrie automobile liés au groupe Nissan. Il s'agissait d'une tentative, menée par Miyaké et Shioji, de fédérer les syndicats de l'automobile sur une base de collaboration de classe. Mais elle a échoué.

Keidanren: Première association patronale créée après la guerre par les capitalistes japonais, elle est officiellement le porte-parole du patronat nippon.

Masuda Tetsuo: C'est l'homme qui conduit le conflit de 1953. Il est président du syndicat Nissan depuis avril 1947, puis du Zenji en avril 1950. Il sera licencié avec la défaite de 1953. Il mourra en 1964, à l'âge de 50 ans.

Mindo: C'est la Ligue pour la démocratisation du Sanbetsu créée en février 1948. Il s'agit d'un mouvement orchestré par le SC AP afin de détacher le Sanbetsu des éléments communistes qui le dirigent. Le Mindo sera exclu du Sanbetsu.

Miyaké Masaru: C'est l'individu que la direction de Nissan choisit pour former le syndicat de «jaunes». Il sera président de ce syndicat jusqu'en 1956, moment où il prendra la tête de Jidosha Roren. A partir de 1962, il fera partie de la direction de Nissan.

Nikkeiren: C'est l'organisation de combat du patronat japonais, créé en 1948. C'est lui qui a pour but de casser le mouvement syndical radical dans l'archipel.

Sanbetsu: Conseil national des syndicats dans le cadre des secteurs d'industrie, c'est la fédération radicale fondée en février 1946. Ayant plus d'effectifs que sa concurrente, elle sera pourchassée par les autorités américaines et par les capitalistes nippons du fait de l'influence du Parti communiste japonais sur sa direction. Elle sera réduite à presque rien en 1950 à cause des purges et se disloquera en 1958.

Sanpo: Associations industrielles patriotiques, elles sont l'équivalent des Arbeitsfronts dans l'Allemagne nazie. Ce sont des organisations basées sur l'entreprise, mises sur pied dès 1938, afin de développer une idéologie corporatiste, chez les travailleurs, de soutien à la politique d'agressions menées par les capitalistes japonais.

Shioji Ichiro: C'est un des hommes clés du conflit de 1953. Il deviendra président du syndicat «jaune» de Nissan en 1956, puis du Jidosha Roren dès 1962. Il y restera jusque dans les années 1980. On le décrit comme l'«empereur Shioji». On dit de lui que pas un modèle dans l'industrie automobile n'est conçu sans son approbation. Il est le symbole du syndicalisme de collaboration de classe.

Sodomei: Ancien syndicat modéré créé en 1912 et dissous en 1940, il se reforme après la guerre et devient un moment le principal soutien syndical à l'opposition au Sanbetsu. Mais, il ne parviendra pas à liquider cette dernière organisation. Le Sodomei s'intégrera dans le Domei.

Sohyo: Fondé en février 1950 avec l'aide des Américains pour éliminer définitivement le Sanbetsu et l'influence de la FSM au Japon, ce syndicat dévia quelque peu vers la gauche par après. Il fondera une politique pacifiste en quatre points et, bien qu'affilié à la CISL, il se rapprochera de la FSM. Après les années 60, il évoluera de nouveau vers la droite. Au début des années 80, il sera essentiellement implanté dans le secteur public alors que le Domei, encore plus à droite, sera surtout présent dans le privé. En novembre 1989, le Sohyo s'autodissoudra pour rejoindre le Rengo, formé en novembre 1987 et regroupant aussi le Domei. Les éléments de gauche refuseront cette adhésion et (re)formeront le Zenroren.

Yuai Kai: Premier syndicat «modéré», il fut fondé en 1912. En 1921, il devint Sodomei.

Zenji: C'est la fédération des syndicats de l'automobile, équivalent de l'UAW aux Etats-Unis. Fondée en 1947, elle subira de plein fouet l'échec de la grève de 1953. Endettée, elle se dissoudra en décembre 1954.

Zen Roren: Créé en mars 1947 afin de promouvoir l'union des syndicats japonais, il deviendra la bête noire de Mac Arthur et des capitalistes japonais, parce que l'influence du Sanbetsu, des communistes et des militants combattifs y était prépondérante. Mac Arthur finira par l'interdire en juillet 1950.

4. Toyotisme

Andon: C'est la direction par les yeux. Ce sont des lumières vertes, oranges et rouges disposées au-dessus des ateliers et qui permettent à la direction de voir s'il y a des difficultés sur les chaînes de production. Le but est de faire fonctionner celles-ci au maximum de leur capacité, c'est-à-dire lorsque les lumières oscillent entre le vert et l'orange.

Autonomation: C'est la capacité d'une machine à fonctionner seule et à s'arrêter dès qu'elle rencontre un problème. Cela permet de détacher l'ouvrier de sa surveillance directe. D'une part, le travail de l'ouvrier change: il fait davantage des tâches de préparation au travail de la machine même; il incorpore d'autres activités comme le contrôle de la qualité, la maintenance, la réparation des petites erreurs de l'appareil,...; bref, il est davantage occupé qu'auparavant; l'intensité de son travail s'accroît. D'autre part, il faut moins d'hommes par machine. Un ouvrier peut s'occuper de plusieurs machines à la fois. L'usine minimum est possible.

Just-in-time (JIT): C'est le principe que les pièces arrivent au moment désiré, en quantité voulue et en qualité souhaitée. Le JIT fonctionne à l'envers de la production fordienne car, en principe, on ne produit que ce qui est vendu.

Kaizen: C'est l'augmentation continue et progressive de la productivité. L'idée de base est que la productivité s'améliore principalement par des progrès légers, mais continus que proposent les ouvriers. D'un côté, cela conduit à la formation de cercles de qualité. D'un autre côté, cela permet de concentrer l'effort des travailleurs à intérioriser le souci permanent de la firme d'accroître la productivité.

Kanban: c'est une plaquette liée au produit. Lorsqu'une pièce est nécessaire à l'assemblage d'une voiture, l'ouvrier prend dans le stock le composant désiré. Il détache le kanban de la pièce. Ce kanban retourne à la production des pièces, qui sait alors qu'elle doit fournir un nouveau composant à l'assemblage. Le kanban fait fonctionner le JIT chez Toyota. Il est souvent associé au JIT: on dit indifféremment système de JIT ou système kanban.

Koromo: C'est un village campagnard, non loin de Nagoya. Dans les années trente, la famille Toyoda décide d'y implanter l'usine automobile et d'utiliser la main-d'oeuvre des environs. En 1959, la ville deviendra Toyota-City. Elle a actuellement plusieurs centaines de milliers d'habitants.

Ohno Taiichi: Comme Taylor, Ohno est ingénieur. Entré en 1943, dans la firme automobile et venant de la filiale textile, il impose l'essentiel des changements qui vont devenir le toyotisme: l'autonomie, le just-in-time, la réduction des stocks, l'usine minimum, l'andon, le contrôle de la qualité,...

Team work: C'est le travail en équipe, en groupe. Pour gérer les machines, les ouvriers doivent travailler en groupe afin de s'entraider si l'un a davantage de travail alors que d'autres en ont moins. Le teamwork devient l'organisation du travail dominante sous le toyotisme. Elle permet de rendre responsables les travailleurs de l'équipe, tout en gardant la pression de la direction sur le groupe.

Toyoda: La famille qui contrôle la firme automobile Toyota s'appelle Toyoda. Originellement, elle s'occupait de la fabrication de métiers à tisser. Le fondateur de l'entreprise automobile est Kiichiro. Actuellement, c'est son fils qui dirige la compagnie, Shoichiro.

Toyotisme: C'est le nom général donné aux changements apportés au fordisme par la firme Toyota de 1948 à 1973 et qui concernent l'organisation de la production et, par là, à l'organisation du travail.

Rapport le mouvement ouvrier au Japon

(Tsugio Takaichi, membre du Parti communiste japonais (gauche), rédacteur en chef du Bulletin des Travailleurs)

Aujourd'hui, le mouvement ouvrier au Japon se trouve à un nouveau tournant.

Dans la lutte pour des salaires plus élevés ce printemps, beaucoup de travailleurs sont partis en grève (suivant une tradition établie dans les années 60, les syndicats japonais lancent une action chaque année au printemps pour demander une hausse salariale; cette action n'est pas nécessairement suivie de grève, mais elle est le prélude à des négociations avec le patronat sur les rémunérations; cette action est appelée «shunto», offensive du printemps - note de la traduction). Cela n'était plus arrivé depuis plus de dix ans. Le syndicat national des cheminots (Kokuro, 40.000 membres) a débrayé 24 heures pour demander le retrait des licenciements. 7.300 travailleurs du rail des trois syndicats affiliés à la confédération japonaise des syndicats ouvriers des chemins de fer (JR-soren) ont arrêté le travail 48 heures pour exiger une hausse salariale et pour s'opposer aux pratiques de travail déloyales. La fédération générale des syndicats ouvriers des chemins de fer privés (Shitetsu-soren, 189.000 membres) a fait grève depuis les premiers trains du matin. Ces grèves ont paralysé temporairement le trafic des grandes villes comme Tokyo et Osaka. Les travailleurs des autres sections comme les travailleurs des préfectures et des municipalités et les conducteurs de taxi, qui étaient encouragés par ces grèves, ont aussi organisé des arrêts de travail et des manifestations. Ces actions sont l'expression des plaintes et de la colère accumulées par les strates inférieures des travailleurs contre la longue oppression de la bourgeoisie monopoliste et de la bureaucratie syndicale.

Les travailleurs des petites et moyennes entreprises s'efforcent de s'organiser en syndicat et commencent à se battre contre la bourgeoisie dans des conditions difficiles. L'effondrement de l'Union soviétique, la guerre du Golfe et les autres grands changements dans le monde ont poussé les jeunes travailleurs à chercher la vérité sur la société et à s'engager dans une voie où, à l'avenir, la population laborieuse sera le maître de la société. Ils viennent sur le front de la guerre contre les patrons comme une nouvelle force du mouvement ouvrier.

Voyons la situation du mouvement ouvrier au Japon avec une attention particulière pour ces couches inférieures du mouvement ouvrier.

1. L'impérialisme japonais en déclin

L'impérialisme japonais, qui s'est revivifié durant la deuxième moitié des années 60, est déjà corrompu. La bourgeoisie monopoliste japonaise possède les moyens de production, exploite la classe ouvrière, pille les nations opprimées, augmente ses superprofits impérialistes, utilise une puissance économique énorme pour dominer et contrôler la petite et moyenne bourgeoisie aussi bien que les paysans et les pêcheurs.

La «haute croissance économique» des années 60 s'est arrêtée avec la crise de 1975. La bourgeoisie monopoliste japonaise a licencié beaucoup de travailleurs et s'est déplacée des industries lourdes et chimiques vers les secteurs de haute technologie. Dans les années 80, elle a introduit les robots industriels, les ordinateurs personnels, etc., dans les usines et les bureaux. Ultérieurement, elle a automatisé toutes les industries grâce à la microélectronique. Dans les ateliers, le nombre des travailleurs est réduit à un minimum. Pendant ce temps, les patrons sont obligés d'engager des ouvriers pour un travail long et intensif à cause de l'adoption de la microélectronique. Les monopoles ont augmenté le nombre d'emplois instables, attribués à de tels travailleurs mal payés, comme les travailleurs des entreprises affiliées, les temporaires, les travailleurs à temps partiel, les journaliers, le personnel intérimaire et les travailleurs immigrés. Dans ce processus, la bourgeoisie monopoliste a radicalement augmenté l'exploitation des travailleurs pour obtenir des profits monopolistes élevés.

Cela a considérablement accru l'investissement direct à l'étranger grâce à ces profits devenus capital pour la circonstance.

L'impérialisme japonais a établi sa sphère économique, basée sur le yen, dans les nouvelles économies industrialisées de F Asie et dans les pays de l'ASEAN. Il tient à constituer la «sphère économique des côtes de la mer du Japon», incluant la partie orientale de l'ex-URSS, le nord-est de la Chine et la Corée du Nord et du Sud. Il a établi ses bases de production aux Etats-Unis et dans la Communauté européenne. S'appuyant sur ses usines à travers le monde, les firmes japonaises établissent un réseau de production par lequel ces usines se fournissent les unes les autres en composants, en produits et en software. Ce faisant, elles essaient de gagner un profit maximum. En conséquence, le Japon a étendu ses intérêts si largement qu'il est devenu, dans le monde, le plus grand exportateur net de capitaux à l'étranger (239 milliards de yens en 1989, soit environ 60 milliards de FB).

Tout cela a aggravé la contradiction entre l'impérialisme japonais et les puissances américaine et européenne. Jusqu'ici, l'impérialisme japonais a érigé une puissance militaire et développé une industrie d'armements. Maintenant, il projette d'envoyer ouvertement des troupes militaires japonaises à l'étranger, grâce aux opérations de maintien de la paix coordonnées par l'ONU. Il veut utiliser les Nations unies comme prétexte pour intervenir dans l'offre de paix au Cambodge. Ceci a pour projet de défendre et d'étendre ses intérêts à l'étranger, en gagnant la compétition inter-impérialiste et en supprimant le mouvement anti-impérialiste de libération nationale et les forces socialistes.

Accumulant des fonds par l'exploitation des travailleurs et empochant de l'«argent facile» de la spéculation, la bourgeoisie monopoliste japonaise a corrompu le gouvernement, la bureaucratie, les membres de la Diète (le Parlement japonais - note de la traduction), y compris les partis gouvernementaux et d'opposition, et les gangs (qu'on appelle «yakuza»). Les scandales sont révélés les uns après les autres. Le phénomène décadent dans le pays peut être vu non seulement dans la partie centrale de la classe dirigeante comme les capitalistes et les politiciens, mais aussi dans toute la société incluant l'éducation, la culture, la morale, les moeurs et les coutumes.

2. La société japonaise et le mouvement ouvrier divisé en couches inférieure et supérieure

L'impérialisme japonais accorde une portion de ses superprofits prélevés sur les travailleurs japonais des strates inférieures et les peuples opprimés à l'étranger à la couche supérieure de la classe ouvrière et à la petite bourgeoisie comme les intellectuels, les hommes de culture, les journalistes et les autres qui encouragent l'aristocratie ouvrière. Dans ce contexte, la société japonaise est divisée en couches inférieure et supérieure. Le mouvement ouvrier dans le pays est aussi divisé en mouvement bourgeois de l'aristocratie ouvrière qui cherche une vie stable sous le capitalisme et le mouvement prolétarien principalement mené par les travailleurs des couches inférieures dont le but est le changement fondamental de la société.

Suivant les statistiques gouvernementales de 1990, la classe ouvrière au Japon est environ 48,35 millions en nombre. Parmi ceux-ci, environ 10%, soit 4,83 millions, sont des travailleurs de la couche supérieure, des personnes dont les revenus annuels sont supérieurs à 7 millions de yens (1,75 millions de francs belges). Ce genre de travailleurs est une strate supérieure de travailleurs réguliers (il s'agit des travailleurs qui sont engagés par un contrat à durée indéterminée à temps plein - note de la traduction) dans les grandes entreprises et les services publics. Environ 40% de tous les travailleurs appartiennent aux couches inférieures. Leurs revenus annuels ne dépassent pas 3 millions de yens (750.000 francs). Il y a une couche inférieure de travailleurs réguliers dans les grandes entreprises et dans les services publics. Ce sont les travailleurs des petites et moyennes entreprises, les travailleurs à temps partiel, les temporaires, les journaliers, les intérimaires, les immigrés, etc. Il y a environ 5,22 millions de travailleurs à temps partiel, 1,5 million de travailleurs dans les petites et moyennes entreprises comptant moins de 30 employés et 200.000 travailleurs immigrés. Prenons une usine de 1.000 personnes au Japon. En général, les effectifs sont composés de la manière suivante: 100 cadres moyens et inférieurs, 400 travailleurs réguliers, 300 travailleurs venant des sociétés de sous-traitance,

200 temporaires, ouvriers à temps partiel et immigrés. Il y a une discrimination dans les conditions de travail telles que les salaires, les heures de travail, les avantages divers, entre les travailleurs réguliers, d'une part, et les travailleurs de la sous-traitance, les temporaires, les «temps partiel» et les immigrés, d'autre part. Ces derniers emplois sont instables du fait qu'ils sont facilement engagés ou licenciés en fonction du cycle des affaires.

Les travailleurs de la couche inférieure sont appauvris. Ils sont contraints de faire des heures supplémentaires, 50 à 100 heures par mois, et ne peuvent pas survivre si leurs femmes ne travaillent pas.

Prenons le cas d'une famille ouvrière moyenne dans une ville de province, composée d'un travailleur de 40 ans, de son épouse et d'une fille étudiant dans une école supérieure. Il gagne environ 180.000 yens par mois (45.000 FB), un salaire incluant les primes d'heures supplémentaires pour 50 heures. Sa femme gagne 100.000 yens (25.000 FB) pour un temps partiel. De ce fait, le revenu net du ménage est de 280.000 yens par mois (70.000 FB). Les dépenses principales du ménage sont d'environ 80.000 yens (20.000 FB) pour la nourriture, 44.000 yens (11.000 FB) pour la location de la maison, 25.000 yens (6.250 FB) pour l'électricité et le chauffage, 6.000 yens (1.500 FB) pour le téléphone, 37.000 yens (9.250 FB) pour l'éducation et 40.000 yens (10.000 FB) pour les soins des parents. Ils paient aussi 45.000 yens (11.250 FB) pour l'assurance-vie. Et, en plus, le travailleur doit payer le repas de midi et les cigarettes. Dans ces conditions, le budget familial est toujours dans le rouge (les dépenses principales se chiffrent déjà à 277.000 yens par mois, alors que le revenu mensuel de la famille est de 280.000 yens - note de la traduction). Comme le montre ce cas, les salaires des travailleurs japonais sont très bas.

Le long travail intensif est imposé aux ouvriers dans presque toutes les industries. Ils doivent travailler continuellement 10 à 11 heures par jour. Le système de travail de 8 heures par jour que la classe ouvrière partout dans le monde a conquis au prix de nombreuses vies humaines est actuellement démolé. Etant donné la réduction des travailleurs par la «rationalisation» capitaliste due à l'introduction de la microélectronique, on voit très peu d'ouvriers dans les usines, si bien que celles-ci paraissent fonctionner sans travailleur. Mais, dans le même temps, un travail intensif terrible est imposé aux travailleurs jour et nuit. Il y a beaucoup d'accidents sur les lieux de travail. En 1990 seulement, 2.550 travailleurs ont été tués au travail.

Beaucoup de travailleurs des couches inférieures n'ont aucun droit, puisqu'ils ne sont pas syndiqués. De ce fait, s'ils sont licenciés à cause de la baisse dans la production, ils n'ont pas le droit de se battre contre cette décision. S'ils essaient de mettre sur pied un syndicat, la direction recourt généralement à des pratiques antidémocratiques contre les dirigeants de ces ouvriers afin d'anéantir cette velléité. Par exemple, la direction les transfère dans une filiale éloignée, en milieu rural, ou les isole des autres ouvriers, sans leur donner de travail ou en les confinant dans un coin de l'atelier.

Le gouvernement a aggravé les lois du travail en imposant aux femmes le travail prolongé et de nuit. Il réduit le budget des soins de santé pour les enfants, au nom de la réforme administrative. Les charges du travail ménager, de l'éducation des enfants, du soin des personnes âgées sont supportées par les femmes, il y a une délinquance qui s'étend rapidement dans la jeunesse, la scolarité baisse, il y a beaucoup de divorces et la famille s'effondre, tout cela reflète la corruption sociale.

Les travailleurs immigrés n'ont aucun droit à la protection légale. La bourgeoisie japonaise les exploite comme une force de travail bon marché. Ces travailleurs immigrés ont rapidement crû ces dernières années. Ils sont ouvriers d'usine, ouvriers de construction ou amuseurs publics. A peine 50.000 des 200.000 travailleurs immigrés possèdent un visa qui leur permet de travailler légalement au Japon. Les autres sont traités comme des employés illégaux, exposés au contrôle de la police. Etant donné l'actuelle crise économique, beaucoup de travailleurs nippon-brésiliens, philippins et iraniens et les autres travailleurs venant d'Asie, du Moyen-Orient et d'Amérique latine ont été mis à la porte et jetés à la rue.

Par contre, les aristocrates de la classe ouvrière ont des maisons luxueuses, des demeures secondaires, des voitures de haut de gamme et des voiliers privés. Ils jouent au golf et voyagent à l'étranger. Ils estiment qu'aucun autre pays n'est plus libre et plus riche que le Japon. Ils n'hésitent pas à bâtir leur prospérité sur le dos des autres ouvriers. Au même moment, en vue de conforter leur actuelle vie douillette, ils propagent le chauvinisme, en autorisant l'impérialisme japonais de mener des agressions économiques à l'étranger et de projeter des guerres agressives militaires.

Les bureaucrates syndicaux japonais représentent les intérêts de cette aristocratie ouvrière. Les fédérations nationales des syndicats au Japon sont la Confédération japonaise des syndicats (Rengo, 8 millions d'adhérents) et la Confédération nationale des syndicats (Zenroren, 1,5 million de membres). La direction du Rengo est composée de sociaux-démocrates de l'aile de droite, alors que celle du Zenroren est liée aux révisionnistes modernes (le Parti communiste japonais - note de la traduction). Ces deux fédérations jouent le rôle de soutien social et politique au contrôle des travailleurs par la bourgeoisie monopoliste. En plus, il y a une organisation pour la coordination des luttes communes des syndicats, appelée le Conseil national des syndicats (500.000 affiliés).

Lorsque la guerre du Golfe a éclaté, les bureaucrates du Rengo ont organisé des manifestations pour que les résolutions de l'ONU soient complètement exécutées, permettant le bombardement de l'Irak. Aujourd'hui, ils n'hésitent pas à dire: «Nous devons adopter aussi vite que possible, à la Diète, le projet de loi permettant de participer aux opérations des Nations unies de maintien de la paix afin d'apporter notre contribution vis-à-vis de la communauté internationale» (d'après la constitution japonaise, adoptée sous l'occupation américaine en 1946-1947, le Japon ne peut avoir de force militaire à l'étranger - note de la traduction). Face à la crise politique du gouvernement du Parti libéral et démocratique (PLD, au pouvoir depuis sa formation en 1955 - note de la traduction), ils proposent aussi la réorganisation des sections et des cercles politiques par l'annexion par le PLD des partis d'opposition. Le Rengo veut absolument scinder les mouvements ouvriers dans les pays du tiers monde, y compris en Asie, et détruire les mouvements ouvriers combattifs. Cela signifie que le Rengo soutient l'agression des impérialistes japonais à l'étranger. Les bureaucrates du Zenroren étaient aussi partisans de «sanctions contre l'Irak» et de «la solution pacifique à travers l'ONU» dans la guerre du Golfe. Il a une couleur différente que le Rengo, mais il n'en reste pas moins un soutien de l'agression des impérialistes japonais.

La proportion des travailleurs syndiqués est seulement de 25,2%. La plupart de ces travailleurs syndiqués sont des travailleurs réguliers dans les grandes entreprises et dans les services publics. En outre, il arrive souvent qu'une entreprise a plusieurs syndicats. Suivant la Loi syndicale, les conditions de travail telles que les salaires doivent être fixées après une négociation entre la direction et le syndicat majoritaire. Ainsi, si celui-ci (un syndicat d'entreprise) est d'accord avec les propositions de bas salaires, le syndicat minoritaire (un syndicat de militants) est obligé de reconnaître ce règlement.

3. Le processus historique du mouvement ouvrier japonais après la guerre

Abordons maintenant le processus historique du mouvement ouvrier d'après-guerre au Japon.

En 1945, après la dévastation de la seconde guerre mondiale, la classe ouvrière japonaise a mené des actions pour l'établissement d'une nouvelle société. A ce moment, la direction du Parti communiste japonais (PCJ) n'a pas voulu combattre l'impérialisme américain, parce qu'elle était profondément influencée par le révisionnisme moderne. Elle considérait les forces d'occupation américaines comme des forces de libération. Toutefois, les membres du parti à la base et la classe ouvrière ont combattu en fonction de l'attitude suivante: gagner l'indépendance du Japon contre l'impérialisme américain; ériger le gouvernement des travailleurs et des paysans en opposition à la classe dirigeante; défendre la paix contre les Etats-Unis, qui lançaient des guerres d'agression contre les pays d'Asie et qui utilisaient, pour ce faire, le Japon comme base aérienne militaire; et améliorer la vie de la population face à l'exploitation et au pillage de la bourgeoisie. La classe ouvrière et la population japonaise ont combattu

une série d'attaques venant de l'impérialisme américain et de la classe dominante au Japon. Ces luttes ont débouché sur l'opposition historique à la révision du Traité de sécurité Japon-Etats-Unis en 1960.

Cette action dénonçait l'impérialisme américain et la renaissance de l'impérialisme japonais. Les Etats-Unis projetaient de former une alliance militaire tripartite avec le Japon et la Corée du Sud et ils ont lancé des guerres d'agression en Asie, en utilisant ses bases du Japon. La classe ouvrière a combattu ce traité. Ce fut la plus importante lutte politique de l'après-guerre. Six à huit millions de travailleurs ont mené des grèves politiques nationales au cours de 22 vagues. Les étudiants et les intellectuels ont lancé des actions de protestation près de la Diète malgré une répression sanglante. Cette lutte a abouti à la chute du cabinet Kishi (le Premier ministre de l'époque et ancien criminel de guerre - note de la traduction) et a empêché le président américain Dwight Eisenhower de rendre visite au Japon. Le mouvement d'opposition était également mené conjointement au niveau international avec les peuples asiatiques, y compris ceux de Chine, de Corée du Sud et des Philippines.

Après la lutte, la bourgeoisie monopoliste a réprimé complètement les activités ouvrières dans les usines. Elle a été obsédée par la destruction du mouvement ouvrier, en utilisant l'aristocratie ouvrière. Elle a procédé à des licenciements massifs à travers la rationalisation capitaliste. En conséquence, des couches inférieures de travailleurs comme ceux de la sous-traitance ou les ouvriers à temps partiel ont été constituées.

A ce moment, la direction du PCJ a renié la position de renverser l'impérialisme et d'établir une société socialiste. Il a commencé à prêcher une révolution pacifique à travers la voie parlementaire et à s'opposer à l'internationalisme prolétarien en prônant le slogan nationaliste d' «auto-indépendance». Dans ce contexte, il a détruit les mouvements de masse révolutionnaires les uns après les autres et est devenu une force s'opposant à la classe ouvrière et à la population.

Toutefois, les larges masses des couches inférieures des travailleurs ont commencé à se battre de nouveau à partir de la période de la seconde moitié des années 60 jusque dans les années 70. Elles ont poursuivi la lutte contre la guerre d'agression des Etats-Unis au Vietnam, contre l'extension automatique du Traité de sécurité Japon-Etats-Unis en 1970 et l'accord sur le retour d'Okinawa au Japon. Elles ont lutté en faveur d'augmentations salariales et du droit de faire grève. Ces actions furent complétées par celles des étudiants qui s'opposaient partout dans le pays à la réorganisation impérialiste des universités. Néanmoins, le mouvement ouvrier japonais a reculé au début des années 70.

La stagnation du mouvement ouvrier actuel s'explique par deux facteurs. Le premier est que la couche supérieure des travailleurs et les dirigeants syndicaux ont été corrompus par la bourgeoisie monopoliste et se sont transformés en aristocratie ouvrière. Le second est que le révisionnisme moderne a abandonné la lutte contre l'impérialisme et en faveur du socialisme. Il a scindé le mouvement ouvrier en implantant le réformisme et l'opportunisme parmi les travailleurs pour aider l'aile droite de la social-démocratie.

Brisant cette léthargie, la lutte de la classe ouvrière s'est à nouveau développée comme on l'a vu avec les grèves des travailleurs des chemins de fer cet avril.

4. La nature réelle de l'offensive antisocialiste devient plus claire

Durant la période commençant par les incidents de la place Tiananmen et se terminant avec l'effondrement de l'Union soviétique, l'impérialisme japonais a intensifié sa propagande antisocialiste. Il a utilisé les mass média et les intellectuels pro-gouvernementaux pour diffuser des slogans au-dessus des classes pour «la démocratie, la liberté et les droits de l'Homme». Les directions centrales des syndicats, qui avaient soutenu les slogans de classe, ont appuyé la propagande antisocialiste en disant que la vision d'une contradiction entre socialisme et capitalisme était dépassée. Elle a repris les slogans au-dessus des classes pour «la démocratie, la liberté et les droits de l'Homme» comme position

fondamentale des syndicats. Les révisionnistes de Miyamoto (nom du président du PCJ - note de la traduction) ont affirmé lors du XIXème congrès qu'ils ne désiraient plus un Japon socialiste, mais un pays capitaliste dans lequel la population pourrait vivre pacifiquement, décemment et librement. Ils ont même salué favorablement l'effondrement de l'Union soviétique. Ces faits ont découragé les travailleurs de la nécessité du socialisme et des perspectives du mouvement ouvrier.

Actuellement, l'ex-Union soviétique et l'Europe de l'Est se plaignent des faillites des entreprises, du chômage, de la ruine des paysans, des coupes sombres dans le bien-être social et de l'aggravation des conflits nationaux. Les pays capitalistes, dans lesquels les impérialistes ont chanté «la fin du socialisme» et «la supériorité du capitalisme», sont maintenant touchés par une profonde crise de surproduction. Les travailleurs de ces contrées doivent faire face à la pauvreté et à la fatigue. Ceci révèle la nature de classe des slogans tels que «la démocratie, la liberté et les droits de l'Homme» avancés par la bourgeoisie impérialiste.

Dans ce contexte, les travailleurs d'avant-garde et les intellectuels conscients commencent à chercher leur espoir dans le socialisme. Cette tendance est un des fondements actuels des nouvelles luttes.

5. Les tâches du mouvement ouvrier au Japon

Ce qui est important dans le mouvement ouvrier japonais, c'est le développement des nouvelles luttes naissantes des couches inférieures des travailleurs à travers la stratégie de renverser l'impérialisme japonais et d'établir une société socialiste. Pour cela, nous devons maintenir la position: remplacer la propriété privée des moyens de production de la bourgeoisie monopoliste par la propriété publique de la société; abolir le système esclavagiste du salariat et combattre en unité avec les paysans, les pêcheurs, les petits commerçants, les petits industriels et les nations opprimées d'Asie.

Les couches inférieures des travailleurs dans les grandes entreprises et les services publics, les travailleurs des sous-traitants, les ouvriers occasionnels, les journaliers, les «temps partiel», les intérimaires et les immigrés, toutes ces couches inférieures doivent combattre leur appauvrissement et le travail intensif prolongé, se battre pour l'acquisition et l'augmentation des droits des travailleurs, condamner les classes politiques dirigeantes pour leur corruption et organiser les luttes économiques et politiques, y compris la lutte contre les mesures de coopération avec les opérations de maintien de la paix menées par l'ONU. Ils doivent intégrer ces luttes sous la direction de la stratégie mentionnée ci-dessus.

La victoire de la lutte de la classe ouvrière japonaise pour renverser l'impérialisme et réaliser le socialisme doit reposer sur la victoire du mouvement ouvrier international.

Avant tout, nous devons défendre et soutenir Cuba, le Vietnam, la Corée du Nord et la Chine qui se tiennent au socialisme. En plus, nous devons renforcer la lutte anti-impérialiste par la mise en place d'une unité révolutionnaire avec la classe ouvrière et les peuples des pays coloniaux et dépendants, ainsi qu'avec la classe ouvrière des pays capitalistes avancés.

Il est particulièrement indispensable que la classe ouvrière japonaise s'unisse avec les travailleurs d'Asie et développe une lutte commune contre l'ennemi commun, c'est-à-dire l'impérialisme japonais. Cet impérialisme s'est engraisé des superprofits extorqués aux nations opprimées dans le monde, surtout en Asie. Il a encouragé l'aristocratie ouvrière, grâce à une partie de ces superprofits pour conduire le mouvement ouvrier à l'indolence. Les mouvements ouvriers progressistes dans le tiers monde, y compris le KMU (syndicat appartenant à la mouvance des forces nationales et démocratiques - note de la traduction) aux Philippines et le Conseil national des syndicats en Corée du Sud, exercent une influence déterminante dans la destruction du système impérialiste dominant. Ils sont des forces alliées très importantes du mouvement ouvrier japonais.

La classe ouvrière japonaise doit consolider l'unité de classe fraternelle avec les immigrés au Japon et se battre pour la défense de leurs droits, pour une application normale de toutes les lois japonaises, en opposition avec la discrimination et les préjudices commis à leur égard.

Les impérialismes américain, européen et japonais aggravent la lutte pour la répartition des marchés et des sphères d'influence. Pour ce faire, ils essaient de lancer une compétition entre ouvriers et d'activer ce conflit parmi les travailleurs pour introduire la rationalisation capitaliste dans chaque pays respectif. La classe ouvrière dans les pays capitalistes avancés doit se battre ensemble contre l'impérialisme.

Afin de développer les luttes ouvrières croissantes sur base de la stratégie mentionnée ci-dessus, les travailleurs d'avant-garde s'efforcent de diffuser un journal politique national, d'aider les travailleurs à bâtir leur unité et leur mouvement depuis la base et de développer une campagne pour étudier le marxisme-léninisme.

Ils attachent de l'importance aux activités menées dans les usines et les lieux de travail. Ils travaillent à ces endroits grâce au journal politique national. Plus concrètement, en relation avec ceci, nous encourageons aussi les activités basées sur un journal d'entreprise. Par ce journal d'entreprise, les ouvriers d'avant-garde essaient de comprendre les demandes et les plaintes des travailleurs dans les ateliers, d'apprendre leurs expériences historiques de travail et de vie (expliquant leurs exigences et leur mécontentement) et d'analyser et de propager ces expériences en vue de renforcer la volonté et la confiance de ces travailleurs dans le rétablissement de l'unité de classe du mouvement ouvrier.

En combinaison avec toutes ces activités, les travailleurs d'avant-garde organisent des rencontres de discussion et d'études pour les ouvriers, constituent des syndicats et adoptent les méthodes qui s'imposent en fonction des conditions. Ce faisant, ils donnent naissance à plusieurs mouvements. Ils essaient aussi d'organiser la collaboration des travailleurs engagés dans ces mouvements dans leurs usines et ateliers respectifs en vue de les intégrer dans des sections par région et par industrie.

Analyse de secteur de la Commission Automobile du Parti du Travail de Belgique

Partie 1. L'analyse économique

A. La crise capitaliste

1. La crise dans l'industrie automobile s'insère dans la crise économique générale du capitalisme.

Depuis 1973, il y a un arrêt dans la croissance de la production.

C'est le cas aussi dans l'industrie automobile. En 1953, on produisait 10,5 millions de véhicules dans le monde. En 1973, cette production était passée à 39 millions. Cela signifie que, sur ces vingt ans, la progression annuelle de la production de voitures était en moyenne de 6,8%. En 1974, le monde ne fabriquait plus que 34 millions de véhicules et, en 1988, cette production n'avait atteint que 48 millions. De 1973 à 1988, la progression annuelle moyenne n'était plus que de 1,4%. En Europe, le nombre de voitures vendues a augmenté de 35% dans les années 80. Pour les années 90, on ne prévoit plus qu'un accroissement de 20%.

Ce sont les travailleurs et le tiers monde qui sont les principales victimes de cette crise économique.

2. La crise dans l'industrie automobile est basée sur deux éléments: la surproduction et la saturation du marché.

Au sujet du premier, Harold Poling, président de Ford, a déclaré au périodique américain *Automotive News*, le 7 janvier 1990, que la surcapacité dans l'industrie automobile atteignait 8,4 millions de véhicules dans le monde dont 6 millions pour l'Amérique du Nord. Cela veut dire que les constructeurs peuvent produire 56 millions de véhicules environ, mais qu'ils n'en vendent que 48 millions. Cette surcapacité provient du fait que chaque constructeur veut réaliser le profit le plus grand possible. Dans ces conditions, ils investissent tous dans de nouvelles capacités et, comme la demande est incapable de suivre le même rythme, ils restent avec ces capacités improductives qui leur coûtent de l'argent et grignotent leurs bénéfices. En Europe, la surcapacité était estimée en 1989 à 800.000 véhicules. Avec la baisse des ventes en 1990 et en 1991, ces capacités excédentaires sont passées à 1,3 million d'automobiles. Avec les investissements des constructeurs japonais débarquant en Europe et les projets des firmes comme Volkswagen, Fiat et GM dans les pays de l'Est, on pense qu'en 1995, il y aura 2,9 millions de capacités en trop.

En ce qui concerne la saturation du marché, elle provient de ce que, dans les pays industrialisés, la plupart des ménages possèdent déjà une automobile. Dans les années à venir, que ce soit en Amérique du Nord, en Europe ou au Japon qui représentent ensemble près de 80% du marché mondial, l'achat de voitures devrait être essentiellement une opération de remplacement de l'ancien véhicule. D'autres éléments concourent à cette situation: le niveau d'encombrement des routes atteint une limite, de même que le degré de pollution occasionnée par l'automobile.

Si la consommation devait croître prochainement, cela ne pourrait être que dans des pays du tiers monde ou dans les pays de l'Est, étant donné le faible taux de motorisation de ces pays. Mais, deux facteurs empêchent un essor dans ces régions: d'abord, les populations de ces nations, bien souvent surendettées, n'ont pas les moyens financiers d'acheter une voiture; ensuite, suite à ces circonstances économiques désastreuses, un certain nombre de ces pays sont sujets à une grande insécurité politique, proche de la guerre civile.

3. La crise économique montre l'anarchie du système capitaliste.

D'un côté, il y a des besoins non satisfaits par manque de pouvoir d'achat des travailleurs et du tiers monde. Les transports pourraient être beaucoup plus développés dans les pays pauvres. Mais, ils ne le sont pas parce que ces nations ne peuvent pas se les payer.

De l'autre côté, il y a des capacités de production inutilisées par les capitalistes. Ces capacités augmentent parce que chaque patron veut accroître sa production et ses parts de marché, pour obtenir un bénéfice plus élevé.

Cette contradiction entre, d'une part, les possibilités de production et, d'autre part, la capacité financière des populations à acheter toute cette production indique que le capitalisme est un système dépassé. Il ne remplit plus sa mission historique de fournir à ces populations davantage de biens et une vie meilleure.

4. Pour les constructeurs, la crise économique signifie une concurrence à mort.

Puisque le marché ne croît plus, chaque multinationale essaie de gagner des parts de marché sur le dos des autres firmes. Elle continue à investir largement, estimant que ce sera le rival qui devra baisser la production. De ce fait, la situation de surcapacité persiste. Pour essayer quand même d'écouler les véhicules fabriqués, les constructeurs se lancent dans une bataille de réduction de prix. Mais qui dit baisse des prix, dit aussi baisse de profit. Ainsi, sur les marchés européens, il y avait, par pays, des constructeurs qui contrôlaient les prix et s'octroyaient des profits de monopole: Ford en Grande-Bretagne, Fiat en Italie, Renault en Espagne, Renault et Peugeot en France,... Etant donné la diminution des profits et l'arrivée imminente des concurrents japonais, Ford a lancé une vaste attaque sur les marchés latins en réduisant substantiellement ses prix. En Italie, il est parvenu à acquérir 11,1% en 1991 contre à peine 3,7% en 1988. En France, il a bondi à 8,6% en 1991 contre 6,9% un an auparavant. La contrepartie est que Ford Europe grignote ses marges bénéficiaires pour mener une telle stratégie: en 1991, la firme américaine a perdu 36 milliards de FB en Europe. Mais d'un autre côté, Fiat qui contrôlait 60,5% du marché italien en 1988 n'en dispose plus aujourd'hui que de 46,7% en 1991. Pour les deux premiers mois de 1992, cette part est même descendue à 43,4%.

Cette guerre entraîne la liquidation des concurrents les plus faibles. Déjà, le constructeur britannique, British Leyland, n'est plus aujourd'hui qu'un appendice du constructeur japonais, Honda. Chrysler est au bord de la faillite et tout le monde prévoit que l'un ou l'autre des constructeurs européens devrait disparaître à terme. On songe à Renault, à Peugeot et à Fiat, retranchées sur leur marché national ou d'autres marchés protégés. Mais les autres constructeurs ne sont pas à l'abri. Même certaines entreprises japonaises sont en difficulté. Ainsi, Fuji Heavy Industries, qui fabrique les Subaru, est incapable de générer des profits et est reprise en main par Nissan. Nissan, elle-même, connaît une baisse des ventes et va réduire ses effectifs de 1.000 à 2.000 personnes par an. Isuzu, un autre constructeur, lié à General Motors (celle-ci détient environ 36% du capital), demande l'aide du géant américain pour surmonter les pertes occasionnées par la diminution des ventes.

Pour tenter d'échapper à cette élimination, les constructeurs ont deux grandes possibilités:

- trouver de nouveaux marchés,
- augmenter leur rentabilité.

5. En ce qui concerne les nouveaux marchés, les entreprises automobiles n'ont guère de perspectives.

D'un côté, ils peuvent fabriquer un nouveau produit. Mais la voiture électrique, seule perspective dans ce domaine, n'est pas encore au point pour être assemblée massivement. Elle coûte plus chère qu'une voiture propulsée par essence. Par exemple, le modèle électrique de Peugeot, le plus opérationnel à l'heure actuelle, revient à 30% plus cher et l'autonomie de la voiture est extrêmement limitée. Il faut souvent recharger les batteries.

D'un autre côté, il y a les nouveaux marchés géographiques. De ce point de vue, l'ouverture des pays de l'Est pouvait paraître comme un nouvel Eldorado. Selon leurs estimations, la demande devait passer, là-bas, de 2 millions de véhicules aujourd'hui à 4 millions à la fin du siècle. Aussi ont-ils investi (ou ont-ils l'intention d'investir) plusieurs centaines de milliards de francs dans de nouvelles capacités, surtout Volkswagen et Fiat, pour porter celles-ci en Europe de l'Est et en URSS de 2,5 à 4 millions de voitures. De plus en plus, on se rend compte que les habitants de ces pays ne pourront pas acheter les voitures qu'ils produiront. Elles seront donc destinées au marché occidental. De ce fait, ces investissements vont accroître encore la surcapacité qui existe sur ce marché (2,9 millions de véhicules pour 1995) et donc la concurrence vive qui se joue entre constructeurs. Au lieu d'être une chance pour les constructeurs, l'Europe de l'Est risque d'être un facteur aggravant la crise de surproduction.

6. La lutte pour les marchés est tellement intense qu'elle ne se déroule pas seulement pour en acquérir de nouveaux, mais également pour protéger les marchés qui existent.

Il y a actuellement trois grands blocs, trois grands marchés, relativement autonomes, qui se forment: celui de l'Europe (13,5 millions de voitures, 16 millions avec les pays de l'Est), celui de l'Amérique du Nord (13 millions d'automobiles pour les Etats-Unis, Canada et Mexique) et celui du Japon (8 millions de véhicules). Chaque bloc tente que son marché soit réservé autant que possible à ses constructeurs nationaux. Comme celui du Japon est deux fois moindre que celui des deux autres, cela pousse les constructeurs nippons à se montrer agressifs pour gagner des parts de marché dans les autres régions du monde. Ils ont déjà entre 29 et 34% des ventes de voitures aux Etats-Unis (la différence entre les deux chiffres se situe si on prend en compte comme production américaine ou japonaise les joint venture 50%-50%, soit la NUMMI entre G M et Toyota, Fiat Rock entre Ford et Mazda et Diamond Star entre Chrysler et Mitsubishi Motors). En Europe, leur part de marché atteint 12,3% en 1991. Le président de Toyota Allemagne a annoncé que sa firme voulait doubler sa part de marché à moyen terme, c'est-à-dire dans trois à cinq ans, soit passer d'une part de 2,7% à 5,4% pour 1997 au plus tard. De même, Nissan tient à acquérir 5% du marché européen d'ici à 1995, contre 3,3% en 1991. Plus ils prennent des positions sur les marchés étrangers, plus leurs rivaux américains et européens voient les leurs se réduire. Les profits des firmes américaines et européennes sont menacés et donc leur survie.

Un fort courant protectionniste voit jour aux Etats-Unis et en Europe, tenant des propos incendiaires contre le Japon et soutenu par les patrons de l'automobile. Aux Etats-Unis, ce courant prend une connotation nettement nationaliste et raciste. Il dénonce le système socio-économique japonais, avance le fait que le Japon s'est développé sous un couvert protectionniste et lance le slogan: «Achetez Américain!». Il accuse le Japonais d'être le responsable de tous les maux aux Etats-Unis. En Europe, Jacques Calvet, le patron de Peugeot, reprend certaines argumentations de ce type sur l'arriération du système social japonais ou sur le protectionnisme qui sévit au Japon même. Il prône la fermeture des frontières européennes aux investisseurs nippons. Sans aller jusque là, la CEE a, sous la pression des autres patrons européens, conclu un accord avec les constructeurs japonais pour limiter les importations de voitures venant de l'archipel.

Cette montée du protectionnisme entre blocs ne peut qu'aviver encore davantage les tensions entre les constructeurs, c'est-à-dire la guerre économique. Couplée avec le nationalisme et le racisme antijaponais, cette dérive peut mener au fascisme et à la guerre militaire, prolongement de la lutte des multinationales pour conquérir des parts de marché dans d'autres régions que les siennes.

7. L'autre grande possibilité pour survivre dans la crise capitaliste est d'accroître la rentabilité des multinationales automobiles. C'est la restructuration.

Les firmes peuvent le faire de deux manières:

a) en fermant des outils; General Motors a décidé de fermer 21 de ses usines en Amérique du Nord pour 1995; déjà, de 1985 à 1990, elle avait arrêté plus d'une douzaine d'unités; Chrysler procède de même aux Etats-Unis; on peut imaginer que la même frénésie de fermetures se déroulera en Europe;

en Belgique, déjà, on a fermé la filiale de Citroën à Forest en 1980 et celle de Fiat à Seneffe, la même année; de même, en 1988, GM Anvers a arrêté une de ses deux usines, la plus petite, pour transférer toute la production sur l'unité la plus moderne; Renault arrête son usine de Billancourt; Ford Europe va délocaliser une partie de sa production de l'Angleterre vers l'Allemagne afin de profiter d'une meilleure productivité et de perspectives de marché plus prometteuses au centre de l'Europe que dans les îles britanniques;

b) introduction des méthodes de production qui permettent d'être plus performant; seuls les plus performants survivront à la crise; une rentabilité moyenne est insuffisante car elle empêche d'accumuler au rythme des plus compétitifs et donc met la firme en retard par rapport à ceux-ci; l'essentiel du profit passe dans cette course contre les concurrents.

8. Une première technique pour accroître la rentabilité est d'investir dans les nouvelles technologies, robots, informatique, ...

Depuis quelques années, on voit les constructeurs dépenser des sommes colossales pour s'équiper d'un matériel ultramoderne: un nouvel atelier peinture à GM Anvers, une nouvelle tôlerie à VW Forest,... Ces investissements coûtent très cher, même s'ils sont payés en majeure partie (plus de 50%) par les Centres de coordination, qui bénéficient d'importantes exemptions fiscales. De 1979 à 1990, GM Anvers a dépensé ainsi 30 milliards de FB. De 1989 à 1992, Ford Genk doit investir 25 milliards de FB pour moderniser ses installations.

9. Pour rentrer dans leurs frais, les patrons de l'industrie automobile allongent le temps de production: cela leur permet d'amortir plus rapidement les machines.

GM Anvers a introduit en août 1988 un système de deux équipes de 10 h par jour, en plus du travail le samedi matin. Elle fut imitée par Peugeot à Poissy. VW Forest a préféré une équipe de nuit. Quant à Renault, elle tente de faire travailler les ouvriers en deux équipes de 9h par jour. VW Forest est en activité également épisodiquement le samedi, en fonction des commandes.

Une récente enquête menée sur les quinze plus grandes usines d'assemblage d'Europe a montré que la filiale belge de V W venait en troisième position dans le total d'heures en activité (pendant lesquelles les machines tournent): 5.198 heures par an. Et celle de GM en quatrième place: 5.160 heures par an. En tête était l'usine de GM à Saragosse avec 5.336 heures par an, c'est-à-dire pas tellement loin devant. Mais Ford Genk, classée onzième seulement, s'apprête à entrer dans le tiercé de tête. La direction a décidé de passer au travail de nuit pour 1993. Elle prévoit d'engager 1.500 ouvriers pour ce faire et de déroger à la loi sur le travail de nuit pour les femmes (à moins que celle-ci ne change avant).

La tactique patronale pour introduire le travail de nuit est d'utiliser des volontaires. Comme il y a un fort taux de chômage, il n'est pas difficile de trouver des ouvriers qui acceptent ce système. Les patrons peuvent alors argumenter: mais ce sont les travailleurs qui le veulent. Ensuite, ils lancent une campagne contre la discrimination envers les femmes qui ne peuvent travailler la nuit. Au lieu d'interdire tout simplement le travail pour éliminer la discrimination réelle, les patrons profitent de la situation installée pour passer à l'étape suivante: le travail de nuit obligatoire et généralisé. C'est de cette manière qu'a procédé Ford à Genk.

Pour introduire l'allongement du temps de production, les patrons argumentent que cela va augmenter l'emploi. Par exemple, Ford Genka l'intention d'engager 1.500 personnes pour introduire le travail de nuit en 1993. Mais ces créations d'emploi sont une illusion d'optique. Ils n'accroissent pas l'emploi global. A production inchangée, ce qui est la situation actuelle à cause de la crise économique, ce qu'on produit à Genk n'est pas produit ailleurs, par exemple à Dagenham (dans la banlieue londonienne). Ford aurait pu réaliser de nouveaux investissements et créer alors davantage d'emplois. Mais il a préféré utiliser les installations existantes, détruire la santé des travailleurs de Genk en instaurant le travail de nuit et créer un minimum d'emplois dans le Limbourg au détriment de

l'Angleterre. A GM, on a réduit légèrement le temps de travail en passant à la journée de 10 heures. Cela n'a créé aucun emploi, sauvé aucun et, par contre, cela nuit à la vie sociale, professionnelle et familiale de l'ouvrier.

B. Le toyotisme, base de la compétitivité des constructeurs japonais

10. La technologie est loin de procurer au constructeur un avantage décisif sur ses concurrents.

En initiant une **nouvelle organisation de la production**, les firmes automobiles japonaises, et surtout Toyota qui en a été l'initiateur, ont acquis une technique qui s'avère plus efficace dans le capitalisme d'aujourd'hui. Cette nouvelle technique, que certains appellent toyotisme en raison de son origine, se compose de deux éléments:

- une gestion de la production,
- une organisation du travail.

C'est l'utilisation de cette méthode de production qui donne aux constructeurs japonais leur avantage compétitif par rapport aux firmes européennes et américaines.

11. La nouvelle gestion de la production s'appuie essentiellement sur les techniques suivantes:

- la production tirée par la demande; l'idée est celle du supermarché; dans un tel magasin, les consommateurs achètent les produits présentés sur un étalage; au bout de la journée, la firme de distribution réapprovisionne les rayons pour le lendemain; au niveau de l'automobile, le client achète une voiture chez le concessionnaire; celui-ci en recommande une du même type au constructeur qui la lui fournit; la multinationale automobile assemble une nouvelle pour son stock; mais pour cela, elle a besoin de pièces; elle s'approvisionne dans le stock réservé à cet effet, passant commande aux sous-traitants de suppléer le composant manquant; ainsi de suite; toute la production est alors aux ordres des impératifs commerciaux;

- le just-in-time (JIT); c'est l'approvisionnement des produits et des pièces là où ils sont nécessaires, en quantités et en qualité désirées, au moment attendu; le JIT requiert les «cinq zéros»: zéro stock (flux continu), zéro défaut, zéro délai, zéro panne et zéro papier;

- l'autonotation; c'est la capacité des machines à fonctionner seule, de façon autonome; à cela, deux conséquences; d'abord, il faut un nombre réduit d'ouvriers pour surveiller les machines; ensuite, le travail de l'ouvrier change; au lieu de travailler en même temps que la machine, la chargeant et la déchargeant lorsqu'elle a fini son opération, l'ouvrier prépare ce travail de chargement pendant que la machine est encore en fonctionnement; de cette façon, la machine est à l'arrêt un temps minimum; mais l'ouvrier est occupé au maximum, préparant le travail pour plusieurs machines, le plus possible; ce n'est d'ailleurs plus une relation entre un ouvrier et une machine, mais entre une équipe (un team) et un système d'équipement, les ouvriers les moins occupés aidant ceux qui sont débordés; l'intensification du travail est ainsi fortement augmentée;

- la qualité totale; pour produire en just-in-time, il faut que les produits et les composants soient de qualité irréprochable (zéro défaut); s'il y a un défaut, il y a une perte d'efficacité dans le système de production; et plus la découverte de ce défaut intervient loin dans la chaîne, au niveau du produit fini par exemple, plus cela coûte; aussi, la direction impose à chaque ouvrier de vérifier la qualité de sa propre production et celle de son prédécesseur qui fournit la pièce en construction;

- la sous-traitance; pour baisser le coût des composants et pour augmenter la flexibilité de la production, le constructeur cède des activités de fabrication de pièces à des sous-traitants, se concentrant pour sa part sur l'assemblage; il peut ainsi imposer à ses fournisseurs des conditions de délai, de coût et de qualité toujours plus sévères et faire porter par ceux-ci l'effort de restructuration; le

constructeur met en concurrence plusieurs **sous-traitants** afin d'obtenir les meilleures conditions de ceux-ci; le sous-traitant est, sauf exceptions, sous la dépendance totale du constructeur.

12. La nouvelle organisation du travail se base sur les éléments suivants:

- une usine minimum; c'est un effectif de travailleurs le plus réduit possible qui assure la production minimale, le surcroît étant réalisé soit grâce aux heures supplémentaires, soit par des ouvriers temporaires; ainsi, si la conjoncture est basse, la direction supprime les heures supplémentaires ou ne renouvelle plus les contrats des temporaires;

- le management by stress; il s'agit d'accélérer continuellement les cadences pour découvrir les points forts et les points faibles du système de production; ensuite, on élimine les inconvénients et les points trop forts; de cette façon, on améliore sans cesse la productivité;

- l'exploitation féroce des travailleurs de la sous-traitance et des échelons inférieurs de la hiérarchie sociale, particulièrement les femmes et les immigrés.

13. Le toyotisme exige toujours davantage des ouvriers.

Le système Toyota est, en soi, plus performant, parce qu'il élimine les stocks, il parvient à supprimer un certain nombre de gaspillages, il n'a plus besoin de la fonction de contrôle vis-à-vis des ouvriers et il augmente sans cesse la qualité des produits. Mais surtout, il demande davantage de l'ouvrier, à la fois à celui qui se trouve dans la chaîne d'assemblage et à celui qui travaille dans la sous-traitance, il l'oblige à apporter davantage: un travail plus intensif, un travail incorporant de nouvelles tâches comme l'entretien des machines, la surveillance de la propreté ou le contrôle de la qualité, un travail faisant appel à des facultés intellectuelles. De ce fait, il permet au capitaliste d'accroître le rythme de la production et d'éliminer beaucoup de temps morts. Ainsi, le patron dégage un taux de profit supérieur en accélérant la récupération des mises et donc en diminuant le capital initial nécessaire. Le patron obtient un profit supplémentaire parce qu'il exploite davantage les travailleurs.

14. Le toyotisme est aussi particulièrement adapté au capitalisme de faible croissance qui règne actuellement.

La grande question de Taiichi Ohno, qui est celui qui a mis en place la nouvelle organisation chez Toyota, est: «quoi faire pour élever la productivité quand les quantités n'augmentent pas?» C'est cette question qui l'a amené à mettre au point le système, en partant d'un niveau faible d'ouvriers, en les poussant continuellement à hausser la productivité et donc exigeant leur implication pour le faire, pour un coût le plus bas possible. De même, le système Toyota a été mis sur pied pour répondre à une demande variée et diversifiée, en flexibilisant au maximum la production, mais par là même, également le travail. Le toyotisme est la réponse des capitalistes pour accroître la rentabilité des entreprises dans une situation de crise. Ce n'est pas une réponse à la crise de surproduction elle-même.

15. Pour rester compétitif dans le système capitaliste, les patrons de l'automobile introduisent le toyotisme en Amérique du Nord et en Europe.

Aux Etats-Unis, c'est par le biais des «team concept» (le travail en équipes) que les constructeurs américains, en particulier GM, adoptent les méthodes d'organisation japonaises.

En Belgique aussi, le toyotisme fait son apparition. A GM Anvers, on a préparé cela dès 1985. A ce moment, l'atelier peinture a commencé à travailler en équipe. Puis, ce fut, l'année suivante, la carrosserie. En même temps, a été inauguré la polyvalence. GM a cédé sa division sellerie (fabrication des sièges) à une firme sous-traitante, Johnson Controls à Geel. Il y a eu alors la migration de l'usine 1 vers l'usine 2 en 1988 et le changement horaire (4 jours de 10 heures par semaine en moyenne). La direction de la filiale anversoise a changé les classifications des ouvriers afin de payer des primes en

fonction de la polyvalence. Enfin, elle a introduit le kaizen, c'est-à-dire la chasse au gaspillage: par exemple travailler dans une équipe de dix hommes alors que celle-ci peut tourner avec neuf hommes.

A Volvo Gand, c'est par le biais de la chasse à la qualité que l'on a impulsé les méthodes japonaises. Depuis 1984, on fonctionne en just-in-time avec les fournisseurs. On a introduit, en 1987, l'idée des Vec-teams, des équipes de travail autonomes. Ces équipes devraient s'occuper d'abord de la propreté des installations, puis de l'entretien des machines, enfin passer à l'amélioration continue. Mais, pour cela, il faut une qualité parfaite. C'est là que Volvo consacre la majeure partie de ses efforts. Elle a déjà gagné un prix japonais, le «Total Productive Maintenance-Award», pour avoir utilisé des méthodes efficaces dans la gestion de la qualité. La production de voitures sans défaut est passée de 50% en 1983 à 90% en 1991. L'usine de Gand est la plus efficace du groupe Volvo. Aussi a-t-elle l'honneur d'assembler le nouveau modèle, la 850.

A Renault Vilvorde, les méthodes japonaises ont progressé petit à petit à partir de l'idée de «Total Productive Maintenance» (TPM). En fait, les trois concepts clés sont just-in-time (JIT), contrôle intégral de la qualité (IKZ) et le TPM. Ce dernier a été introduit après des formations sur les 5 «O»: contre les gaspillages (Overbodig wëg), rangement (Ordenen), nettoyage (Opruimen), entretien (Onderhoud) et suivi (Opvolgen). Puis, la direction a commencé avec le travail en groupes, 19 au total dont les six derniers ont été mis en place fin 1991.

A VW Forest, on est en retard. Mais l'idée était d'introduire le concept du just-in-time en un bloc et non petit bout par petit bout. Début 1991, la direction a signé une convention collective avec les syndicats pour commencer des groupes de travail sur les trois matières suivantes: just-in-time (JIT), qualité totale (QUASI) et teamwork (travail en équipes). L'application concrète a débuté en 1992 à la nouvelle tôlerie où les ouvriers travaillent en équipe avec quelque 85 robots de soudage.

Toutes ces stratégies patronales qui peuvent apparaître différentes par leur forme ou leur approche proviennent toutes d'une même constatation: pour être compétitif sur le marché capitaliste aujourd'hui, pour survivre, il faut introduire et appliquer le toyotisme (JIT, contrôle de la qualité, travail en équipe, amélioration continue,...). Tous les ouvriers de l'industrie automobile en Belgique, en Europe et dans le monde sont confrontés prioritairement avec ce problème.

C. Le management participatif, outil indispensable aux patrons pour faire fonctionner le toyotisme

16. Pour réussir l'introduction du toyotisme dans les usines et le faire fonctionner efficacement, les patrons ont besoin de l'implication du travailleur, c'est-à-dire le management participatif.

Comme le système est fragile, une simple grève peut arrêter toute l'usine, voire la production de tout le groupe. La grève de Renault à Cléon, usine de fabrication de moteurs et de transmissions, en octobre et novembre 1991 a bloqué la moitié du groupe automobile français, par manque d'approvisionnement en blocs moteurs.

De plus, c'est la coopération des travailleurs qui va permettre aux firmes d'être encore plus productives en aidant la direction à déceler les gaspillages et les difficultés à accélérer encore la chaîne. Toyota a reçu, en 1989, 1,9 million suggestions de ses travailleurs pour améliorer la productivité ou la qualité. Les constructeurs japonais estiment que ce sont ces petites améliorations continues, venues des ateliers, qui leur permet d'être compétitifs et non les grands changements issus de la technologie.

A Renault Vilvorde, la direction tente d'obtenir la participation des ouvriers par le biais du programme de qualité totale. 95% des travailleurs (94,6% des ouvriers et 98,1% des employés) ont reçu le label RIB propre (RIB pour Renault Industrie Belgique) Ils ont obtenu en prime un T-shirt où il est inscrit "Total Quality" (qualité totale).

AGM Anvers, la direction essaie d'impliquer le personnel par le kaizen, qui signifie amélioration continue. Pour atteindre l'objectif désiré, le patron réunit des travailleurs par atelier afin de les inciter à discuter sur les questions de l'accroissement de la productivité, la chasse aux gaspillages, l'abaissement des coûts de production. Son but est d'avoir la moitié des effectifs dans ces groupes de kaizen. Pour l'instant, participent à cette initiative, d'après la direction, 30 à 40% des membres du département carrosserie, près de 30% à la division peinture et un peu plus de 10% seulement à l'assemblage.

17. Le management participatif signifie, en tout premier lieu, que l'ouvrier renonce à sa position de classe pour appuyer son patron dans sa lutte contre la concurrence.

Participer veut dire avoir la volonté d'augmenter la productivité, de mener la chasse aux gaspillages, de réduire les coûts, c'est-à-dire tout ce qui peut améliorer la rentabilité de l'usine. En clair, la participation veut faire de l'ouvrier un petit manager. De ce fait, le travailleur suit l'intérêt de son patron de battre les concurrents. C'est donc contre les ouvriers des autres usines. En soutenant son patron, l'ouvrier abandonne le principe de solidarité avec les travailleurs des autres usines, des autres entreprises.

Inutile de dire que cette attitude ne vient pas naturellement. Aussi les capitalistes enrobent-ils leur appel au soutien des travailleurs dans le plus bel emballage possible. Les principaux arguments patronaux pour obtenir le management participatif (MP) sont:

- enrichissement des tâches,
- valorisation personnelle (au travers d'un travail de qualité, par exemple),
- une plus grande responsabilité,
- un travail autonome, moins de contrôle,
- renforcement du sentiment de travailler en équipe,
- primes et augmentation de salaires.

18. Le MP, c'est une qualification bidon.

L'enrichissement des tâches est provoquée, dit-on, par la rotation des postes et par l'acquisition de la polyvalence par les travailleurs. Fini le travail répétitif et lassant de la chaîne. Mais rien n'est moins vrai. Les ouvriers tournent, c'est vrai mais les tâches ne changent pas. Elles restent spécifiques. Aux Etats-Unis, on note même que les tâches sont encore plus contrôlées qu'avant afin d'être standardisées et exécutées avec le plus de facilité par le voisin. En plus, le but est d'augmenter sans cesse le rythme. Cela n'a rien de très enrichissant.

La formation est propre à l'entreprise. La formation personnelle est découragée. A VW Forest, le patron lance régulièrement des campagnes contre les crédits d'heure. Il essaie d'éliminer ceux qui sont en formation extérieure des postes de la nouvelle tôlerie, qui fonctionne suivant les principes du teamwork. Avec la «formation maison», si on est licencié, on n'est pas plus qualifié.

La formation est, avant tout, l'occasion pour les patrons d'abrutir les ouvriers idéologiquement avec les notions favorables à l'entreprise: les cercles de qualité. Toyota et Nissan, au Japon, ont reconnu que les cercles de qualité avaient introduit, à l'origine, pour augmenter la participation de l'employé dans les opérations de la firme et pour développer la morale en permettant le personnel à travailler en groupe pour résoudre des problèmes.

Derrière l'argumentation de l'enrichissement des tâches, il y a la volonté du patronat de pousser, avant tout, le travailleur à accepter la polyvalence et la rotation des postes.

19. Le MP, c'est davantage de stress.

Le patronat raconte que les nouvelles méthodes sont plus valorisantes au niveau individuel: c'est plus intéressant d'avoir un boulot où il faut réagir face à une situation changeante, régler un problème, faire travailler ses méninges qu'un travail répétitif, toujours le même huit heures par jour, cinq jours par semaine.

Mais, la première réalité à laquelle l'ouvrier doit faire face grâce au système Toyota, c'est l'augmentation de la productivité, c'est-à-dire que chaque travailleur produit individuellement davantage. Ceci est d'abord réalisé par l'effectif minimum et, ensuite, par l'intensification du travail. A GM Anvers, la direction tente de faire fonctionner les équipes avec un homme en moins. Elle va ainsi éliminer 1.400 postes de travail en deux ans. Au lieu d'avoir 9.200 ouvriers pour assembler 400.000 voitures, il n'y en aura plus que 7.800 qui auront la «satisfaction» d'avoir un travail «plus valorisant», mais surtout plus intense.

C'est aussi ce qui se passe à l'usine de Flat Rock aux Etats-Unis, gérée par Mazda et un des modèles du toyotisme en Amérique du Nord. Là, on a calculé que l'ouvrier était en moyenne occupé 57 secondes par minute contre 45 secondes dans les usines américaines contrôlées par GM, Ford et Chrysler.

Le MP, c'est le management by stress. Comment valoriser son travail dans ces conditions? Derrière cette idée, les patrons veulent que les ouvriers acceptent le surcroît d'activités exigé par le toyotisme. Le MP, c'est 8h d'aérobics, comme le disait un travailleur de Nissan aux Etats-Unis.

Du point de vue de la recherche de productivité, il n'y a pas de différence fondamentale avec le taylorisme. Le but est toujours d'obtenir plus d'un ouvrier en une minute. Le toyotisme se caractérise simplement par le fait que ses performances en cette matière sont supérieures à celles du taylorisme. A GM Anvers, on a d'ailleurs réintroduit le chronométrage pour mesurer l'efficacité de plusieurs travaux.

20. Le MP, c'est être plus responsable pour augmenter la productivité.

Les nouvelles méthodes requièrent une plus grande responsabilité de la part des travailleurs. C'est un fait. Mais qu'est-ce que cela veut dire concrètement? Quelles nouvelles responsabilités détiennent les ouvriers?

Toutes les grandes décisions sont prises par la direction. C'est elle qui décide des investissements et qui touche les bénéfices. C'est elle qui fixe les cadences et les conditions de la production. C'est elle qui introduit le toyotisme et les «teams». Sur ces questions, les travailleurs n'ont rien à dire, sinon de faire grève.

Là où les travailleurs obtiennent une responsabilité, c'est au niveau des conditions de travail. Mais, d'abord, ces conditions de travail sont elles-mêmes subordonnées aux conditions de la production, c'est-à-dire combien de voitures l'usine va produire pour répondre à la demande. Ensuite, le patronat exerce un chantage pour obtenir les résultats qu'elle désire comme à GM Anvers: ou les travailleurs acceptent la flexibilité horaire ou la direction licencie les 3.000 ouvriers de l'usine 1.

Une fois ces limites fixées, les travailleurs peuvent avoir, dans certaines usines, une relative autonomie. Mais quand la vitesse de la chaîne est déterminée, l'essentiel de leur réflexion va porter sur la manière de s'organiser pour parvenir à suivre le rythme, c'est-à-dire comment travailler plus efficacement. Exactement ce que la direction veut: faire de l'ouvrier un petit manager d'atelier, donnant des conseils sur comment augmenter la productivité. Et c'est une spirale sans fin: le but sera toujours d'accroître l'efficacité, en travaillant plus rationnellement avec moins de personnel pour produire individuellement davantage de voitures.

21. Le MP, c'est le contrôle des conditions de la production.

Avec les nouvelles méthodes, le patron peut éliminer les contremaîtres et les pointeuses. Alors finis les contrôles? Que non! Le premier impératif reste celui de la production dicté par la direction. Cet ordre est transmis aux équipes qui doivent s'organiser de façon autonome pour atteindre l'objectif fixé. Ainsi, l'équipe est responsable, mais sous les ordres de la chaîne et des commandes.

A l'intérieur du groupe, l'autonomie est totalement déplacée. L'équipe fait pression pour que tout le monde soit présent, à l'heure et qu'il fasse parfaitement son boulot. Tout manquement est critiqué dans l'équipe, parce que la direction sermonne le chef d'équipe et qu'elle enlève les primes de l'équipe pour mauvais rendement. AGM Anvers, lorsqu'un client se plaint d'un défaut dans la voilure, le travailleur ou l'équipe fautifs sont prévenus afin que cela ne se reproduise plus.

En outre, comme l'usine fonctionne en JIT, toute équipe qui est en retard ralentit les autres ateliers. Elle reçoit les réprimandes des autres travailleurs. En clair, au lieu d'avoir l'autonomie, l'ouvrier se voit, grâce au MP, mis en concurrence permanente avec ses camarades d'usine. Un ouvrier spécialisé (O.S.) de Peugeot Sochaux relève: «Maintenant le gars qui se rebelle un peu, il est en fait obligé de suivre parce que si t'as trente gars qui marchent dans la combine de la direction, le trente et unième est obligé de suivre. (...) Le gars qui va avoir un boulot un peu plus facile qu'un autre, il va être déclaré au chef d'équipe: «celui-là, il a pas assez de boulot par rapport à nous». Ils ne disent pas: «moi, j'ai trop de boulot», ils disent: «celui-là, il a pas assez de boulot». C'est dingue quoi!».

22. Le MP, c'est l'équipe contre les autres travailleurs.

Un autre argument du patron, c'est qu'avec les nouvelles méthodes, l'ouvrier fait partie d'une équipe qu'il soutient et qui le soutient. Immédiatement, on fait référence au sport avec ses images positives de dynamisme, de dépassement de soi et d'entraide dans l'équipe. La plupart des entreprises s'engagent dans du mécénat sportif pour entretenir cette image positive. VW Forest soutient une expédition pour escalader l'Himalaya. Renault était transporteur officiel des jeux olympiques d'hiver à Albertville(France 1992). Jacques Calvet, le patron de Peugeot, a donné la relation entre cet aspect sportif et l'entreprise: «L'idée d'être le premier en Europe passionne les ouvriers. Comme les passionnaient hier nos victoires en championnat du monde des rallyes». L'idée de vaincre dans le sport doit amener les travailleurs à vouloir gagner au niveau de l'entreprise.

Mais, cette association entre le sport et l'entreprise se fonde sur une double mystification. D'abord, en sport, perdre n'a qu'une conséquence légère. On peut se relever et gagner la prochaine fois. Au niveau des entreprises, perdre, c'est le chômage pour les travailleurs et la perte de revenus. Ensuite, en sport, on peut se fixer un objectif par rapport à soi-même, lutter contre la nature et être ravi de sa performance. Dans le monde de l'entreprise, c'est la concurrence qui règne. Cela signifie que, si une firme gagne, une autre perd nécessairement.

Mis ensemble, ces deux points montrent le danger de l'identification de l'entreprise au monde du sport: les entreprises luttent les unes contre les autres et, le résultat de cette compétition, c'est le chômage, la perte de revenus, la misère pour un certain nombre d'ouvriers. La mystification des patrons dans la référence au sport est qu'on a l'impression qu'on joue contre personne. En réalité, on joue contre les autres travailleurs. Et on n'a aucune assurance dans ce jeu meurtrier d'être du côté des vainqueurs. On peut rester sur le carreau. Même le MP n'est pas une garantie.

23. Le MP, c'est la baisse de salaire.

Pour faire accepter certaines méthodes, les patrons utilisent parfois le vieil instrument de l'appât pécunier: l'augmentation de salaires ou la prime spéciale. Par exemple, pour faire entrer les ouvriers dans la combine de l'amélioration continue, la direction de GM Anvers ristourne 10% des gains de productivité aux travailleurs concernés par ce gain. Mais ces avantages financiers cachent en fait une vaste tentative patronale de réduire de manière globale les coûts salariaux.

Les capitalistes essaient de flexibiliser au maximum les rémunérations.

D'abord, ils recourent davantage à la sous-traitance où l'on paie des salaires moindres. Ces dix dernières années, on a vu pratiquement tous les constructeurs en Belgique céder leurs activités de sellerie à des sociétés extérieures: Renault à Joroca, Volvo à Eca et General Motors à Johnson Controls. VW songe aussi à se débarrasser de sa fabrication de sièges.

Ensuite, les patrons tentent de diviser le salaire en deux: une partie fixe, une partie mouvante en fonction des résultats. Le but est de diminuer la partie fixe par rapport à l'ancien salaire et de faire dépendre les rémunérations davantage des résultats de l'entreprise et des performances individuelles et des équipes. Ce système est occupé à être implanté au Japon. Actuellement, là-bas, le salaire est versé à 80% sur base de l'ancienneté et 20% sur base du mérite. L'objectif des capitalistes japonais est de renverser cette proportion. Dans l'usine de Saturn, la nouvelle filiale de GM aux Etats-Unis, cette séparation entre salaire fixe et flexible est déjà appliquée: 80% pour le premier et 20% pour le second. Comme l'usine produit pour l'instant à la moitié des prévisions (74.000 voitures par an pour un objectif de 150.000), on peut craindre des prélèvements sur la partie mouvante.

Enfin, les heures supplémentaires tendant à se généraliser ne sont plus payées en extra. Ou alors elles ne sont pas récupérées. Au Japon, plusieurs enquêtes récentes montrent que la moitié des heures supplémentaires déclarées ne sont pas payées au taux requis légalement: la loi nipponne impose qu'elles soient rémunérées 25% au-dessus du salaire habituel (c'est surtout le cas dans les services financiers). De même, beaucoup de congés ne sont pas pris dans l'archipel. Une enquête du ministère du Travail japonais a relevé que, dans l'industrie manufacturière, alors que les jours de congé annuel légaux étaient en moyenne de 15,3 jours, les travailleurs n'en prenaient en moyenne que 9,7.

De toute façon, l'accroissement de salaire ou de primes d'équipe est inférieur à la hausse de la productivité, inférieure à la surcharge de travail demandé à l'ouvrier, inférieure aux nouvelles capacités exigées des travailleurs. De ce point de vue, l'exemple de GM Anvers est éclairant. La direction ristourne 10% aux travailleurs, mais donc garde 90% en poche. Sur les deux premiers mois de 1992, la direction a épargné 29 millions de francs. Elle a ristourné 3 millions de francs aux ouvriers, sous forme de primes. Bref, elle a gagné 26 millions de francs.

D. Le toyotisme, c'est licenciement pour les uns, exploitation accrue pour les autres

24. Le toyotisme signifie, contrairement à ce que racontent les patrons, une augmentation de l'exploitation des travailleurs. Leur travail s'intensifie.

Ils doivent faire davantage d'opérations dans le même laps de temps. Ces opérations sont plus complexes, requérant une attention plus soutenue de leur part. Ils incorporent de nouvelles fonctions comme celles de l'entretien de l'équipement, du contrôle de la qualité, de la réparation des petites pannes,... D'une manière générale, ils produisent davantage de véhicules avec moins d'effectifs. La productivité augmente et leurs salaires et autres avantages financiers n'augmentent pas en proportion, souvent n'augmentent pas du tout, parfois diminuent. Bref, ils créent davantage de plus-value. Cela veut dire qu'ils créent une valeur de plus en plus grande, mais que leur rémunération se réduit relativement par rapport à la richesse créée. Sur une journée de travail, la part qui rémunère l'ouvrier diminue, alors que la part que le patron empoche et dépense en investissements, en dividendes et en intérêts financiers s'accroît. C'est cet accroissement qui fonde le succès des firmes qui utilisent le système Toyota.

25. Les projets patronaux de restructuration signifient pour les travailleurs perte d'emploi.

Cette menace sur l'emploi provient de deux causes. D'une part, le système Toyota exige moins de travailleurs. On estime qu'il faut à peu près un tiers d'ouvriers en moins dans une usine qui fonctionne suivant la nouvelle organisation venue du Japon par rapport à une usine qui est toujours de type

fordien (c'est-à-dire qui suit les principes de la production de masse indifférenciée). Suivant cette évaluation, il y aurait en Europe entre 300.000 et 600.000 travailleurs «en trop» dans une industrie automobile qui emploie aujourd'hui environ 2 millions de personnes. La plus grande catastrophe sociale de l'après guerre, affirme un périodique économique français.

D'autre part, la crise économique amenant les constructeurs à se rationaliser, ou même à disparaître, la saturation du marché automobile entraînent aussi la disparition de postes de travail. Par exemple, General Motors en Amérique du Nord peut produire 7 millions de voitures avec ses capacités de production. Mais, il ne peut en vendre que 5 millions à cause de la crise et de la concurrence. C'est pourquoi il essaie de supprimer 74.000 emplois sur trois ans. En Belgique, GM Anvers a déjà réduit ses effectifs de 11.921 en 1982 à 9.244 en 1991 (en partie, par la mise en sous-traitance de la sellerie). Aujourd'hui, grâce au kaizen, il se propose de diminuer encore le personnel de 1.400 personnes en deux (1.500 ouvriers et 500 employés). A VW Forest, après avoir accru le personnel de 2.000 hommes ces dernières années, la direction veut inverser la vapeur et éliminer 880 emplois en 1992 et continuer sur cette voie par la suite.

Cette situation incite les patrons à exercer le chantage: appliquer les méthodes japonaise ou fermer l'entreprise. Mais, rien ne garantit qu'en adoptant le système Toyota, les ouvriers vont sauver leur emploi. Comme la production automobile n'est pas appelée à croître dans les prochaines années, elle ne procurera pas de nouveaux emplois. Dès lors, le passage d'une organisation fordienne à une inspirée par le système Toyota va amener de nombreuses suppressions d'emploi. Et comme le nouveau système stimule les firmes à continuellement hausser la productivité, ces pertes seront permanentes et se poursuivront à l'avenir. Ceux qui auront accepter le chantage patronal n'auront aucune garantie de se préserver de cette menace. Au contraire, les patrons en profiteront pour leur demander de nouveaux sacrifices, déclenchant ainsi une spirale sans fin.

26. Pour rattraper leur retard par rapport aux constructeurs japonais, les patrons européens veulent accroître encore cette exploitation.

D'un côté, les capitalistes européens s'attaquent aux salaires jugés trop élevés par rapport à ceux pratiqués chez les concurrents. Le patron qui aura appliqué les méthodes japonaises et qui pourra payer les coûts salariaux les moins élevés risque, à l'avenir, d'être le plus compétitif. Les constructeurs belges, dans une note au Premier ministre, écrivent: face à la restructuration qui attend l'industrie automobile européenne, «la seule arme sur laquelle nous pouvons agir est d'obtenir une position concurrentielle favorable. (...) La position concurrentielle des constructeurs automobiles belges est encore toujours fortement influencée par les coûts salariaux». Et de proposer:

- d'arrêter la progression salariale,
- de supprimer l'indexation automatique des salaires,
- de réduire les charges sociales patronales et
- de n'accorder aucun autre avantage en matière de réduction de temps de travail et de crédits d'heure.

Mais, ce n'est pas une particularité des patrons belges. En Allemagne, les constructeurs se sont plaints aussi des hauts coûts salariaux dans leur pays: ils sont d'un tiers supérieur à ceux du Japon, racontent-ils, et même de deux tiers par rapport à ceux de France et d'Italie, alors que l'écart de productivité n'est pas aussi élevé. Eux aussi réclament des limitations au niveau des salaires. En s'attaquant aux revenus des travailleurs, les patrons européens montrent que, malgré leurs beaux discours sur le respect de l'ouvrier et sur la grande famille que constitue l'entreprise, ils restent parmi les plus rétrogrades et les plus antisociaux des capitalistes. D'un autre côté, les patrons européens font la chasse à l'absentéisme et aux malades. A Volkswagen Forest, la direction essaie, à chaque convention collective, d'insérer une clause pour faciliter le renvoi d'un travailleur trop souvent absent. Jusqu'ici, les organisations syndicales ont bloqué les attaques patronales sur ce point. Par contre, à GM Anvers, la direction a mis au point un régime de surveillance des absences: plus d'une période ou plus de quatre jours d'absence

par an et l'ouvrier doit en discuter avec son supérieur; à partir d'une absence de trois périodes ou de onze jours par an et il peut être soumis aux sanctions disciplinaires. En s'attaquant aux malades, le patronat européen veut réduire au maximum les effectifs nécessaires à la production de voitures. En même temps, il essaie d'accroître la pression sur les travailleurs qui restent afin qu'ils acceptent les restructurations.

27. Dans cette lutte contre les constructeurs japonais, les patrons européens obtiennent le soutien de leur Etat.

Au niveau européen, la Commission européenne les aide surtout par le biais d'aides à la recherche, à la formation. Les instances européennes fournissent également des subsides lorsque les investissements des multinationales automobiles sont dépensés dans des régions défavorisées, à fort taux de chômage. C'est le cas, par exemple, de la future usine conjointe Ford-Volkswagen, construite au Portugal. L'Europe a aussi négocié, en juin 1991, l'accord avec le Japon pour limiter les importations de voitures nippones. Mais, cela semble encore insuffisant. Les patrons veulent obtenir un vaste plan de restructuration pour amortir les dégraissages d'emploi (30 à 40% prévus). Raymond Lévy, patron de Renault, a demandé, dans ce cadre, 710 milliards de francs. Melchior Wathelet, ministre belge des Affaires économiques, lui a emboîté le pas et propose d'accorder à l'industrie automobile européenne 150 milliards de francs, bien qu'il n'y ait pas encore d'unité à ce sujet dans la Commission européenne.

Au niveau des Etats, le soutien aux constructeurs est également important. Il n'est pas rare que les investissements sont payés par les pouvoirs publics à concurrence de 30%. C'est le cas de l'usine portugaise de Ford-VW. Fiat va implanter deux usines dans le Sud de l'Italie, Sur une dépense estimée à 200-220 milliards de francs, elle va recevoir de l'Etat italien 84 milliards de francs (un subside contesté par la Commission européenne).

En Belgique aussi, l'Etat défend les constructeurs implantés sur son territoire. Il le fait par trois moyens essentiels. Le premier, en autorisant les Centres de Coordination. Ce sont des sociétés créées dans des zones spéciales et qui peuvent financer les investissements des firmes, moyennant une exemption fiscale pratiquement complète sur ces dépenses. En 1990, ces Centres assuraient 56% des investissements de l'industrie automobile, soit 8 des 14,6 milliards de francs dépensés. Le second, ce sont les lois et mesures favorisant la flexibilité. Il y a eu, d'abord, les expériences Hansenne, autorisant par dérogation le travail de plus de huit heures, le travail de week-end et de nuit. Le gouvernement a alors encouragé la généralisation de ces expériences au travers d'une convention collective signée par les patrons et les syndicats permettant les entreprises de faire travailler le personnel 12 heures par jour, de l'occuper le week-end et d'autoriser de façon plus large le travail de nuit pour les hommes, la CCT 42. Le gouvernement s'apprête à supprimer également les entraves actuelles en ce qui concerne le travail de nuit pour les femmes. Le troisième moyen, c'est la modération salariale. Les gouvernements Martens successifs ont occasionné un blocage des coûts salariaux: suppression temporaire de l'adaptation des salaires à l'index, baisse des cotisations patronales à la sécurité sociale (Maribel),... Depuis, on a inventé la loi sur la compétitivité qui permet aux autorités d'intervenir sur les coûts salariaux lorsque ceux-ci croissent plus rapidement que ceux des partenaires commerciaux les plus importants de la Belgique.

28. Le nouveau système de production apparaît dans l'évolution du capitalisme comme un événement inéluctable. Mais cela ne l'est pas.

Il correspond à la volonté des patrons d'exploiter davantage les travailleurs. Mais son introduction dépend d'un rapport de forces entre patrons et ouvriers. Il a été mis en place dans des conditions défavorables aux travailleurs par Toyota après la seconde guerre mondiale. A ce moment, les conditions de vie pour les ouvriers japonais étaient très pénibles: les salaires étaient bas et il y avait beaucoup de chômage. En plus, les syndicats dirigés par les communistes et les syndicalistes combattifs ont été éliminés des entreprises les plus importantes. Les patrons de l'industrie automobile, dont Toyota, ont mené une lutte pour la réduction des effectifs et contre les augmentations de salaires.

C'est durant cette lutte qu'ils ont imposé les syndicats maisons, composés à l'origine de briseurs de grève.

Actuellement, les circonstances sont moins bonnes pour les patrons: le pouvoir d'achat des travailleurs a augmenté, les salaires sont plus élevés, il y a moins de chômage (2,1% de la population active),... Résultat: les jeunes japonais ne veulent plus travailler en usine. Et certainement pas dans l'industrie automobile qui est vue comme salissante, fatigante et dangereuse. Les constructeurs nippons qui faisaient travailler leurs effectifs 2200-2300 heures par an sont obligés de réduire le temps de travail pour attirer les jeunes. Toyota a même construit une nouvelle usine, près de Tokyo, où il n'y a pas de just-in-time, où les ouvriers travaillent 2000 heures par an, où l'équipe de nuit doit être supprimée.

En plus du dégoût que donne aux travailleurs le nouveau système, il y a d'autres problèmes. Le just-in-time entre sous-traitants et constructeurs entraîne la multiplication des livraisons par camion entre les deux usines. Mais cela provoque un encombrement des routes, une augmentation de la pollution. Il y a une pénurie de chauffeurs de camion. Les livraisons ne peuvent plus être fournies à temps du fait de ces problèmes. Ce qui fait le succès du just-in-time devient, pour l'instant, un obstacle à son développement.

Ce phénomène passager montre que le nouveau système n'est ni naturel, ni propre à la culture japonaise. Il a été imposé par les patrons nippons dans un rapport de forces contre les travailleurs.

En Europe, les patrons profitent de la situation économique de crise pour imposer à leur tour le toyotisme. Ils affirment que ce système est inévitable, afin de gagner le rapport de forces face aux ouvriers. Mais, si ceux-ci luttent avec fermeté et conséquence contre l'introduction des méthodes japonaises, les capitalistes ne pourront pas obtenir gain de cause. Tout dépend donc du rapport de forces.

E. Pour faire fonctionner le toyotisme en Europe, les patrons ont besoin des syndicats

29. En Europe et aux Etats-Unis, pour gagner ce rapport de forces, pour introduire les nouvelles méthodes, le patronat essaie d'attirer les syndicats dans son jeu.

Pour faire fonctionner le toyotisme, le management participatif est indispensable. Or, il est difficile en Europe et aux Etats-Unis d'appliquer une méthode qui demande l'implication du travailleur à l'encontre des organisations syndicales. Celles-ci représentent directement une grande partie des travailleurs: c'est particulièrement le cas en Allemagne, en Suède, en Belgique. De même, elles forment une force d'opposition qui pourrait annihiler toutes les tentatives de les court-circuiter, si les patrons essayaient d'introduire le toyotisme directement en s'adressant au travailleur en passant par-dessus les syndicats. C'est la conclusion que les capitalistes ont tiré de l'expérience des cercles de qualité: sans la participation des syndicats, le nouveau système ne fonctionne pas. Un article d'un périodique français de gestion, *L'Expansion* (7-20 mars 1991), explicite ce désir des patrons: «Beaucoup de patrons vont plus loin: il n'y a pas d'entreprise compétitive, expliquent-ils, sans salariés motivés, responsabilisés, capables d'initiative». «Les patrons ne craignent rien tant que les actions inorganisées, les mécontentements non canalisés». D'où l'importance des syndicats: «Les syndicats deviennent donc - c'est l'idée nouvelle - les pivots de la transformation de l'entreprise taylorienne en entreprise ouverte et participative», c'est-à-dire flexible. Le titre de l'article est d'ailleurs révélateur: «Les patrons veulent des syndicats forts».

Aux Etats-Unis, c'est à une solution identique qu'est arrivée General Motors. D'abord, dans les années 70, elle a tenté quelques expériences de collaboration avec le syndicat américain de l'industrie automobile (U.A.W.), notamment à l'usine de Tarrytown. En 1981, elle a commencé, pour la première fois, à travailler en teamwork, à l'unité de Shreveport. Deux ans plus tard, Toyota reprend une ancienne usine de GM en Californie, la NUMMI, et y introduit la plupart des méthodes japonaises. En préalable, elle conclut un accord de coopération avec l'UAW. Enfin, à l'usine de Saturn qui devait

encore être créée à l'époque, en 1985, GM va plus loin encore puisqu'il met l'UAW dans une série d'organes de direction et lui fait signer une déclaration de principe pour défendre l'entreprise.

En Europe, des mécanismes identiques sont mis en place, en particulier à G M Anvers. A Anvers, la direction a créé des nouvelles structures de gestion dans lesquelles elle collabore avec les cinq organisations syndicales de la métallurgie (ouvriers-employés).

30. Les patrons veulent des syndicats forts et qui ont de l'influence parmi les travailleurs, pour combattre toute opposition ouvrière.

Le nouveau syndicat pour les capitalistes doit être une organisation:

- qui (co)gère l'organisation de la production et du travail,
- qui gère les rapports sociaux, les conflits avec le personnel,
- qui assure la promotion sociale.

Le syndical devient alors un syndicat:

- défendant les intérêts de l'entreprise comme étant ceux des ouvriers,
- intégré dans la structure de l'entreprise,
- réduisant l'importance, voire éliminant, les organes syndicaux professionnels et interprofessionnels,
- développant une nouvelle couche de l'aristocratie ouvrière; par exemple, chez Toyota, beaucoup de délégués sont contremaîtres; les syndicats japonais sont pratiquement réservés aux salariés fixes des grandes entreprises et pas pour les ouvriers de la sous-traitance, ni pour les temporaires; certains délégués passent hauts responsables dans la direction de l'entreprise;
- relativement faible en membres; les syndicats japonais ne cessent de perdre des membres; les affiliés sont passés de 54% des travailleurs actifs en 1949 à quelque 25% aujourd'hui; une enquête de l'ancien syndicat japonais Sohyo a révélé que seulement 7% des travailleurs allaient voir leur délégué lorsqu'ils avaient un problème.

Le combat du management participatif, de l'introduction du toyotisme est aussi un combat sur le point: quel syndicat veut-on?

31. On ne peut pas exclure que, si les organisations syndicales refusent la collaboration ou ne correspondent pas au profil voulu par les patrons (comme la CGT en France), ceux-ci passent outre et implantent le système en appelant directement à la participation des ouvriers individuels.

C'est le cas, par exemple, des «transplants» japonais aux Etats-Unis qui n'ont pas de syndicats dans leur usine. Ceci montre que les mêmes capitalistes qui peuvent se montrer «ouverts au dialogue» avec les syndicats d'un côté peuvent aussi présenter un visage résolument antisyndical d'un autre côté. Il n'y a pas de bons ou de mauvais patrons, mais des patrons qui essaient d'éliminer le syndicalisme de combat, en suivant deux tactiques différentes: soit en amadouant l'organisation des travailleurs pour en faire un instrument de gestion des rapports sociaux dans l'entreprise, soit en l'éliminant purement et simplement. Pour l'instant, en Belgique, dans l'industrie automobile, c'est la première tactique qui est privilégiée.

F. Le toyotisme approfondira la crise

32. Le nouveau système de production ne permettra pas au capitalisme de sortir de la crise.

Le problème sur lequel il bute est celui de la demande. Le nouveau système ne va pas résoudre ni la surproduction, ni la saturation du marché, à la base de la crise actuelle. Au contraire, son objectif est de rentabiliser la production dans cette situation de croissance lente. Mais, par ce fait, il provoque un enchaînement de luttes et de restructurations dans l'industrie. La faiblesse de la demande atteint la plupart des constructeurs, mais surtout les moins performants. Tous sont amenés à se rationaliser et à adopter les méthodes japonaises de production. Mais cela signifie moins de travailleurs, donc une baisse du pouvoir d'achat. Il s'ensuit une nouvelle réduction de la demande entraînant une nouvelle récession. Dans ces conditions, pour chaque constructeur, s'en sortir veut dire éliminer ses concurrents et prendre leur part de marché. Seulement, aujourd'hui, la suppression d'une entreprise automobile, c'est la mise au chômage de plusieurs dizaines de milliers d'ouvriers. La crise capitaliste occasionne donc une concurrence à mort entre constructeurs avec une destruction immense de capitaux et de ressources humaines.

33. La crise économique montre que le capitalisme est un système dépassé et pourri.

Elle indique que le but de la production est le profit des patrons et non la satisfaction des besoins de la population. C'est la recherche du profit (de l'accumulation) qui pousse les entreprises à investir, à accroître les capacités de production. C'est ce phénomène qui provoque la crise. Le résultat en est des millions de chômeurs, la misère pour un grand nombre de travailleurs, mais aussi un gaspillage très important d'outils et de produits qui ne trouvent pas d'acheteurs. On jette ces marchandises, on démantèle ces usines alors qu'environ un milliard de gens sur terre ne disposent du minimum vital, alors que des millions de personnes sont sans emploi.

Le nouveau système de production, le toyotisme, ne peut contourner les deux problèmes de la surproduction et de la saturation du marché. Il ne fait qu'aviver la concurrence entre constructeurs. En fait, il pose immédiatement deux questions: que va-t-on faire avec les exclus de plus en plus nombreux du système? en particulier, quel est encore la place du tiers monde dans une économie dominée par les mécanismes de marché? qui va acheter les marchandises s'il y a de plus en plus de chômeurs? A ces questions, le capitalisme n'a pas de réponse et, sans réponse, la crise économique ne peut que s'aggraver.

Le toyotisme est le système trouvé par les capitalistes pour les enrichir, en période de crise, sur le dos des travailleurs et du tiers monde. En tant que tel, il doit être refusé. C'est aux patrons de payer la crise économique, non aux travailleurs. Sur cette base de qui va payer la crise se joue une lutte de classes intense. Les patrons, bien qu'ils soient engagés dans une guerre économique impitoyable entre eux, s'accordent pour imposer les nouvelles méthodes japonaises partout dans le monde. Il n'y a que sur base d'une solidarité internationale que les travailleurs du monde entier pourront repousser cette attaque et avancer leurs propres alternatives.

La véritable alternative qui se présente aux travailleurs, c'est de transformer l'économie basée sur le profit en économie fondée sur les besoins des gens. Seul un système basé sur la satisfaction des besoins de la population, y compris ceux des personnes les plus pauvres, peut répondre aux problèmes posés par la crise capitaliste: en produisant ce qui est nécessaire au plus grand nombre et en offrant un emploi à tous. C'est le socialisme.

Partie 2. Les syndicats et la production flexible

34. Une lutte se déroule actuellement dans les syndicats sur le rôle de ceux-ci.

Le toyotisme est un système efficace, mais aussi vulnérable. Chaque ralentissement, chaque panne, chaque grève entraîne l'arrêt du fonctionnement du système. De là, la nécessité pour les patrons de convaincre les ouvriers et leurs représentants à plus d'implication, à plus de responsabilité envers «leur» entreprise (voir le point E: les patrons ont besoin des syndicats).

Quel point de vue adopter vis-à-vis de la production flexible et du management participatif (MP)? Pour certains dirigeants syndicaux, la situation de changement dans l'industrie automobile est l'occasion de poser la dernière pierre pour atteindre la démocratie économique. Au nom de la position concurrentielle de l'entreprise, ils prétendent qu'il n'y a pas de place dans le syndicat pour les militants combatifs qui s'opposent par principe à la flexibilité et au MP. D'autres luttent contre ces dangers, mais sont d'avis que, face aux changements dans l'industrie automobile, on peut rien faire, parce que le rapport de forces est en défaveur des travailleurs et que les ouvriers veulent le MP. Enfin, il y a les syndicalistes de combat qui soutiennent et organisent la résistance des travailleurs aux différentes expériences de flexibilité et de MP.

La lutte entre ces différentes tendances est encore en cours actuellement dans le syndicat. Mais, déjà, une partie importante des dirigeants syndicaux participent à l'exécution des plans patronaux. «De Nieuwe Aanpak» à General Motors Anvers (La nouvelle approche, c'est-à-dire la déclaration de principes signée entre la direction et les représentants syndicaux pour organiser la collaboration de classes) en est l'exemple le plus significatif.

35. Plusieurs responsables syndicaux deviennent les managers de leur entreprise.

Il y a une tendance à la collaboration de classe au nom du principe suivant: ce qui est bon pour l'entreprise est bon pour les ouvriers. De ce fait, ils rejoignent le souhait des patrons d'intégrer les syndicats dans des organes de management afin d'introduire et de faire fonctionner le toyotisme. C'est ainsi qu'aux Etats-Unis, General Motors a entamé le projet Saturn, projet de construction d'une petite voiture sur une base productive aussi efficace que celle des constructeurs japonais. Les responsables syndicaux ont été associés depuis quasiment le début.

Cette coopération est devenu un modèle pour le groupe. A l'usine d'Anvers de GM, un accord similaire a été signé, en 1989, à l'origine dans le plus grand des secrets, avec les secrétaires provinciaux du secteur métal. Ce pacte comprend deux volets essentiels. Le premier porte sur une philosophie générale de défense de la position concurrentielle de la firme contre la concurrence japonaise (De Nieuwe Aanpak). Le second met en place de nouveaux organes de gestion de la production dans lesquels les responsables syndicaux sont intégrés à tous les niveaux.

Les ouvriers et leurs patrons ont les mêmes intérêts: c'est l'idée de base du corporatisme. C'est ce que l'on retrouve dans l'accord de collaboration signé à GM Anvers: «La survie de General Motors Continental dans cette lutte dépend dans une grande mesure de la manière dont chaque organisation et chaque individu concerné par l'entreprise collaborera de façon poussée pour combattre l'industrie automobile japonaise sur son propre terrain. Les syndicats qui représentent les travailleurs à General Motors Continental se sont engagés à soutenir l'entreprise dans ce combat, par une collaboration intensive entre direction et syndicats».

Deux grands arguments sont avancés pour justifier cette collaboration.

D'abord, le management participatif est une manifestation de la démocratie économique. En fait, les responsables syndicaux embarqués dans cette aventure deviennent des managers de l'entreprise. A GM Anvers, l'entreprise a été divisée en cinq divisions: carrosserie, peinture, garnissage, assemblage final et services divers. A la tête de chacune d'entre elles, il y a, à côté du directeur responsable, deux délégués pour gérer les problèmes sociaux et l'organisation du travail à l'intérieur du département. Mais, en fait, le pouvoir de décision reste entièrement dans les mains de la direction.

Ensuite, la collaboration syndicale est du contrôle ouvrier. C'est ce qu'affirment les responsables syndicaux de la CMB d'Anvers. Mais que contrôlent les délégués syndicaux engagés dans le processus de coopération? Si on est d'accord pour soutenir l'entreprise, les délégués qui participent à la collaboration ne contrôlent pas leur entreprise, mais les ouvriers qui y travaillent: sont-ils adaptés à l'entreprise? travaillent-ils convenablement? sont-ils bien intégrés? ne sont-ils pas des trouble-fête? Au

Japon, certains syndicats ont cette fonction de surveillance. Le contrôle ouvrier se transforme en contrôle des ouvriers.

36. Ces responsables syndicaux mènent, avec les patrons, la répression contre les syndicalistes de combat.

La position concurrentielle sert d'argument principal pour éliminer toute résistance aux conséquences de l'introduction des nouvelles technologies, des nouvelles organisations du travail et des horaires de travail flexibles. A GM Anvers, avant de faire voter sur la nouvelle convention collective qui devait introduire les 10 heures de travail par jour, la direction a licencié, début 1988, le délégué CSC Terence Harvey qui s'opposait à un tel horaire. Vis-à-vis de tels délégués, les patrons laissent tomber le masque.

Ainsi, confronté à plusieurs arrêts de travail contre l'augmentation des cadences, Alain De Smedt, l'ancien président administrateur délégué de VW Forest, s'écria: «Ce que je ne peux accepter, c'est une dictature de la base. (...) Il y a deux syndicats en Belgique et ce n'est plus possible. Un syndicalisme moderne dans les textes et les doctrines, un syndicalisme de choc sur le terrain. Les permanents syndicaux sont totalement isolés de leur base, où l'on fait les choses comme au far-west. Il faut que cesse cette dichotomie du discours conciliant dans les centrales et du chantage permanent dans les entreprises».

C'est très grave de constater à quel point certains dirigeants syndicaux appliquent cette instruction patronale à la lettre et font le sale boulot pour les patrons. Après un arrêt de travail à GM, les délégués qui avaient soutenu le mouvement ont reçu de leurs dirigeants syndicaux l'avertissement suivant: «nous constatons qu'il y a eu quelques actions dans l'entreprise; celles-ci ont été reconnues et soutenues par certains de nos délégués sans que toutes les possibilités de concertation aient été épuisées. (...) Les délégués qui ne suivraient pas les règles de la concertation seront sanctionnés par leur organisation. Pour rappel, cela peut aller jusqu'à la suppression du mandat de délégué».

Le secrétaire de la FGTB-Limbourg est allé plus loin, joignant le fait à la parole. Après les élections sociales de juin 1991, il a refusé de reprendre dans la délégation syndicale quatre délégués de Ford Genk, qui avaient obtenu le plus grand nombre de voix de préférence. Sa principale raison: leur refus lors de la grève de 1990 de défendre les propositions de flexibilité. A VW, le délégué Pablo De Moor a été rayé comme mandataire syndical à cause de son opposition à la flexibilité. Ces derniers mois, plusieurs militants syndicaux ont été menacés de licenciements, par lettre écrite venant de la direction, en raison de leur soutien et de leur participation à des arrêts de travail. Le patron n'a pu mettre sa menace à exécution uniquement parce qu'un certain nombre de délégués de gauche s'y sont opposés. A Volvo, le patron a conclu un accord secret avec les organisations syndicales afin de pouvoir désigner directement les délégués. C'est évidemment beaucoup plus simple pour éliminer tout délégué non coopératif.

37. Il y a trois grandes justifications dans les syndicats pour accepter le management participatif et la collaboration avec les patrons:

- «on ne peut pas arrêter le progrès»;
- la défense de la position concurrentielle de l'entreprise;
- le rapport de forces nous est défavorable.

38. Pour accepter l'introduction du toyotisme et des nouvelles technologies, plusieurs responsables syndicaux argumentent que le nouveau système s'inscrit dans le progrès inévitable des forces productives et que les travailleurs ne peuvent donc s'y opposer.

C'est oublier que les rapports de forces entre ouvriers et patrons sont déterminants pour l'application de la technologie. En apparence, les patrons ne font qu'introduire les principes les plus rationnels; en réalité, ils mettent en place des méthodes qui leur permettent de gagner davantage de profits. Dans ces conditions, les nouvelles technologies, la nouvelle organisation du travail est au service des riches et non de l'ensemble de la population, des travailleurs. Le tiers monde est exclu de ce progrès; la technologie des patrons sert à détruire (GM était un des plus grands fournisseurs de la guerre du Golfe, par sa filiale Hughes Aircraft); elle aide à réduire le coût du travail, à augmenter les horaires journaliers, à détériorer les conditions de travail pour battre les concurrents ou pour tirer le plus grand profit possible; elle sert à manipuler idéologiquement la population, à contrôler les forces de gauche.

De ce fait, les capitalistes ne sont plus à même d'assurer le développement du bien-être d'ensemble de la société. Ils consacrent essentiellement leur attention à développer des méthodes et des technologies plus productives. Une plus grande quantité de voitures est produite avec une quantité toujours moindre de forces de travail. Les ouvriers voient leur pouvoir d'achat baisser. L'accroissement de la productivité causé par les nouveaux systèmes de production entre inévitablement en conflit avec la stagnation ou la baisse du pouvoir d'achat global. C'est la crise de surproduction, la stagnation économique. Ce déséquilibre entre la production et le pouvoir d'achat, fondement du système capitaliste, est le principal frein au progrès technique. Exactement le contraire de ce qu'avancent certains syndicalistes.

Le Parti du Travail n'est évidemment pas opposé au progrès scientifique et technique. Il s'oppose à l'utilisation qui en est faite par les capitalistes et qui occasionne, pour les travailleurs, chômage et augmentation de l'exploitation. Dans ce sens, il appelle tous les travailleurs à se mobiliser contre les conséquences de ce soi-disant progrès.

39. Certains responsables syndicaux affirment aussi: il faut défendre l'emploi. Au nom de l'emploi, ils en viennent à défendre la position concurrentielle de l'entreprise.

Avec une telle mentalité, on en arrive à ce que les entreprises belges sont parmi les plus flexibles, les plus productives en Europe.

La logique de la position concurrentielle est terriblement néfaste pour les travailleurs.

D'abord, il y a deux points de départ radicalement différents, inconciliables: la défense de la position concurrentielle de l'entreprise et les besoins et intérêts de la classe ouvrière

Deuxièmement, tout acquis du passé a été combattu par le patronat avec la menace de la fermeture et de la faillite.

Troisièmement, l'enjeu de la position concurrentielle est l'exploitation maximale.

Quatrièmement, s'identifier aux intérêts patronaux est une déclaration de guerre aux autres ouvriers. Par leur complaisance extrême envers le travail du samedi et de nuit, les dirigeants syndicaux de Ford Genk ont réussi à dérober la production du modèle qui doit succéder à la Sierra (nom de code: CDW 27) à Ford Dagenham en Grande-Bretagne (Londres). Tous les ouvriers y perdent par cette attitude: à Dagenham, 500 ouvriers perdent leur emploi; à Genk, le travail de nuit est introduit pour 1993; dans toutes les autres filiales du groupe, le travail en trois équipes (shift) devient la norme à suivre sans quoi les investissements sont abandonnés et l'usine délaissée.

Cinquièmement, la position concurrentielle conduit à une plus grande soumission du tiers monde. Les ouvriers défendent leur usine et luttent contre les autres filiales dans le tiers monde. Ainsi, lorsque les ouvriers de l'usine de Cuautitlan de Ford au Mexique partent en grève pour protester contre l'assassinat d'un des leurs, leurs collègues américains de l'UAW n'apportent pas leur solidarité.

Enfin, les capitalistes utilisent la sauvegarde de l'emploi garanti par une meilleure position concurrentielle. Le patronat organise la concurrence entre ouvriers afin de faire une percée antisociale sur le maillon le plus faible et puis de la généraliser dans les autres usines. De cette façon, on se lance dans une spirale sans fin. Pour sauvegarder l'emploi à Anvers, les dirigeants syndicaux de GM ont accepté la collaboration de classe et l'horaire journalier de dix heures. A Saragosse, la direction a introduit le travail de nuit ainsi que dans une autre filiale allemande de Bochum. A Eisenach (ex-Allemagne de l'Est), elle veut introduire les méthodes de production japonaises et en faire un modèle pour les autres filiales. Ces conditions de travail sont montrées maintenant en exemple aux Etats-Unis, à GM qui doit liquider 74.000 emplois. A Lordstown (dans l'Etat de New York), l'usine tourne 24 heures sur 24. La direction locale affirme avoir pris exemple sur la filiale d'Anvers. On a donc un retour des choses: en 1988, pour introduire les 10 heures par jour à Anvers, le patron a envoyé les délégués syndicaux aux Etats-Unis pour montrer que c'est possible; aujourd'hui, l'usine anversoise sert de modèle pour les firmes américaines. Ainsi, se crée la spirale de la dégradation sociale. Sans que cela assure l'emploi, au contraire. A GM Anvers, pendant tout le temps de la collaboration, de 1985 à 1992, l'entreprise a perdu plus de 1.000 emplois (y compris avec la cession de la sellerie à la sous-traitance). Et aujourd'hui, la direction annonce la suppression de 1.400 nouveaux postes de travail.

Avec le soutien de la position concurrentielle, on brise la solidarité entre ouvriers d'usines différentes et même celle entre travailleurs d'une même usine (par exemple, dans l'argument: mieux vaut 500 personnes licenciées que l'usine ferme). Les syndicalistes qui défendent seulement leur entreprise sont des pantins pour les groupes internationaux qui opèrent par-dessus les frontières. Ils ne peuvent éviter que la collaboration avec leurs patrons nuit aux intérêts des ouvriers des autres pays, en premier lieu à ceux du tiers monde, y compris aux immigrés et les réfugiés politiques.

Dans une économie de plus en plus internationalisée, dans laquelle les firmes sont interdépendantes, le mouvement syndical ne peut entreprendre d'autre action que de lancer le plus vite possible une contre-stratégie basée sur la solidarité internationale, c'est-à-dire organiser par multinationale une délégation syndicale qui:

- se réunit fréquemment afin d'organiser un mouvement de lutte commune lorsqu'un conflit social se déroule dans une des filiales;
- refuse tout transfert de production d'une filiale à une autre pour éviter le dumping social ou pour empêcher de nuire à une grève;
- établit un plan de lutte commun à tout le groupe afin de généraliser les meilleures conditions de travail.

Ceci ne doit pas être un prétexte pour ne rien faire si cette solidarité internationale n'est pas mise en place. Au contraire, cette stratégie internationale ne sera véritablement efficace que si, dans chaque pays, les travailleurs combattent le toyotisme, le teamwork, le management participatif. Ce n'est que sur base de cette lutte que la solidarité internationale pourra être fondée.

40. Défendre «notre usine d'abord» est une étape vers le nationalisme et le fascisme.

La défense de la position concurrentielle débouche sur un soutien à son patron dans sa guerre contre les autres entreprises. C'est une attitude qui nie les différences de classes et propose la collaboration de tous en vue d'un intérêt commun: l'entreprise. Mais, dans celle-ci, c'est le patron qui tire toutes les ficelles et les bénéfices.

Défendre «notre usine d'abord» est une variante de «noire peuple d'abord», slogan nationaliste et raciste. Il s'agit de la même conception élitiste de supériorité. «Nous produisons les meilleures voitures», «nous avons la meilleure qualité», «nous sommes les meilleurs», etc. Cela débouche sur une agressivité de plus en plus violente pour parvenir et se maintenir en tête.

Un syndicat dont le mot d'ordre est la défense de la position concurrentielle n'a plus de sens au niveau professionnel et interprofessionnel. Il se transforme en corporation, préoccupée par l'augmentation de la productivité dans la société. Or, la corporation est la forme syndicale préconisée par les fascistes.

Il y a donc un passage logique d'une position basée sur le slogan «notre usine d'abord» vers un nationalisme teinté de racisme, fondé sur le sentiment de supériorité, et vers une attitude tout à fait fasciste.

41. La base rejette la production flexible et le management participatif, contrairement à ce qu'avancent les responsables syndicaux qui prétextent le manque de rapport de forces pour s'opposer.

Ceci va à rencontre directe des déclarations du secrétaire provincial de la CMB-Anvers, Karel Jonckheere, qui déclare au congrès du syndicat socialiste de la métallurgie sur le MP en 1990: «Nous avons essayé de rejeter ce système (en parlant du MP). Mais au bout d'un certain temps, on s'est aperçu que les travailleurs et une partie de nos membres ne refusent pas complètement ce système» (CMB-*Inform*, avril-mai 1990, p.26). C'est avec une telle position que son organisation a signé l'accord de collaboration à GM-Anvers. Mais, dans les faits, cela cache la capitulation de ces dirigeants devant le chantage patronal pour introduire le toyotisme.

A GM Anvers, l'opposition au MP et à la flexibilité était plus visible que l'adhésion. Par trois fois, la direction avait tenté d'introduire le travail le samedi. Par trois fois, cela a été refusé par les ouvriers. Cela n'a pas empêché le patron aidé des dirigeants syndicaux régionaux de revenir à la charge pour le référendum sur le nouvel horaire de travail. Lors du vote, plus d'un quart des ouvriers votant ont refusé de choisir entre les alternatives laissées par le patron: des journées de 10 heures ou le travail de nuit. La convention collective qui accompagne ce référendum a été rejeté par 58% des travailleurs. Néanmoins, les permanents syndicaux ont poursuivi la coopération avec les patrons de GM. Ils ont signé un pacte officiel pour défendre l'entreprise contre les Japonais et permettant l'introduction du JIT, du teamwork et de l'implication du travailleur. Une vaste campagne d'intoxication, ponctué par des séminaires et des journées de formation, s'ensuivit. Lors des neuf journées qui devaient clôturer en beauté cette opération, la direction avait fait venir chaque fois 1.000 ouvrier dans une des plus grandes salles d'Anvers. C'était l'apothéose de l'endoctrinement de la défense de la position concurrentielle de la filiale d'Anvers et du MP. Néanmoins, au cours de trois de ces journées, les représentants syndicaux furent ouvertement chahutés. Lors du sondage d'opinion mené par *Solidaire*, l'hebdomadaire du Parti du Travail de Belgique, en 1990, trois quart des ouvriers qui y ont répondu ont revendiqué le retour à la journée de 8 heures.

Dans d'autres usines, la résistance au MP s'est aussi manifestée. A Renault, le patron essaie d'in traduire la journée de 9 heures. Pour l'instant, c'est un échec, les ouvriers ayant toujours refusé d'y adhérer. A VW, les travailleurs ont accroché un pantin pendu par une corde en agrafant une note dessus: voilà l'ouvrier qui applique le management participatif. La CMB (FGTB - métal) de la région de Gand a rejeté le MP.

Dans ces circonstances, prétexter l'attachement des ouvriers au MP masque sa propre collaboration aux objectifs des patrons.

42. Néanmoins, dans les textes syndicaux, il y a des points de vue permettant de refuser le MP.

Dans le texte préparatoire au congrès de la CMB de mars 1990, on peut lire: «Si nous analysons plus fondamentalement le management participatif par rapport aux finalités du système capitaliste, il nous faut consulter que celui-ci ne modifie en rien les données fondamentales du problème: l'entreprise reste toujours ce lieu d'exploitation où les travailleurs sont exclus des véritables choix économiques et stratégiques. Il faut donc que les choses soient bien claires dès le départ: le management participatif n'est pas un cadeau que nous offrent gracieusement les entreprises» (p.33). Dans le texte, il est dit que le MP n'est nullement une étape vers la démocratie économique. Le pouvoir de décision demeure

complètement dans les mains des propriétaires des moyens de production. Le progrès qualitatif des forces productives n'est nullement accompagné d'un progrès qualitatif des rapports sociaux de production.

Dans le texte, on peut lire aussi: «La crainte de voir le management participatif utilisé comme amie antisyndicale est profondément ressentie au sein de notre organisation» (p.33). «L'une des finalités du management participatif n'est-elle pas de créer un esprit d'entreprise, une culture d'entreprise? Mais ne s'agit-il pas là du pire danger pour l'organisation efficace des travailleurs? n'est-ce pas la fin de toute action sectorielle ou interprofessionnelle? Nous devons être conscients que le management participatif peut avoir des effets désolidarisants et élitissants au sein même des entreprises» (p.33).

Tout cela sont des critiques correctes. Mais la question suivante reste posée: comment est-il possible que, dans l'organisation syndicale, on puisse développer une pratique en contradiction directe avec les textes du congrès, comme à GM? La raison en est que le rejet du MP n'est pas affirmé sur base d'une position de principe. Au contraire, on peut voir dans le texte que ce refus du MP sur le plan théorique n'est pas suivi d'un rejet dans la pratique. Cela permet au syndicalisme de gestion de s'épanouir.

43. Pour adhérer quand même au MP, la CMB a développé la thèse de la participation conflictuelle.

Dans le texte préparatoire au congrès, il est écrit: «Par cette forme de participation conflictuelle au management participatif, c'est notre fidélité à une vision socialiste de la société que nous réaffirmons» (p.36). «Une détermination précise des missions, des objectifs, des méthodes de travail devra faire l'objet d'une convention d'entreprise calquée sur le modèle de la CCT n_42 quant aux conditions de validité» (p.35-36).

A VW Forest, les délégations syndicales ont signé une convention collective, le 8 janvier 1991, pour permettre à la direction d'introduire des groupes de travail sur les sujets du just-in-time, du contrôle de la qualité et du teamwork. Le premier résultat concret de cette élude est la mise en place du travail en groupe dans la nouvelle tôlerie. L'argument avancé par la délégation de VW est qu'elle ne peut pas faire autrement.

En général, face au rapport de force, deux raisons sont avancées: a) «ne pas rester hors du jeu». Cette motivation part d'une mauvaise évaluation des rapports de forces. Ce sont avant tout les patrons qui ont besoin de la collaboration des travailleurs et des syndicats pour atteindre leurs objectifs, b) «les ouvriers le veulent»; «Une tendance très nette à un plus grand individualisme se dégage comme un élément non négligeable de cette problématique» (p.34). Avec un tel argument, on peut mettre sur le dos du «nouvel ouvrier» la responsabilité des instances syndicales dans l'introduction du MP. Qui a poussé les travailleurs de GM à accepter l'horaire de 10 heures par jour? Et le travail du samedi à Ford Genk? Qui essaie de convaincre les travailleurs de Renault Vilvorde d'être au boulot 9 heures par jour? Qui permet que des ouvriers à VW Forest soient obligés de s'intégrer dans l'équipe de nuit, au départ constituée seulement par des volontaires? Le syndicat n'a-t-il pas là une lâche de protection et d'éducation vis-à-vis des travailleurs?

Si la fracture entre les dirigeants syndicaux et la base s'approfondit encore, cela sera provoqué parce que les ouvriers ne reçoivent pas de réponse syndicale adéquate et qu'ils sont livrés, la plupart du temps, au chantage patronal sur l'emploi. Le texte de la CMB parle d'un chômage élevé persistant et de la crainte que les ouvriers avec peu de qualifications soient complètement exclus. Va-t-on résoudre ces problèmes avec davantage de collaboration de classe. Ou au contraire par une lutte conséquente en faveur d'une diminution radicale du temps de travail (32 heures sans perte de salaire et sans flexibilité), par un refus de principe de l'esprit d'entreprise et par le développement de la solidarité internationale. Dans le premier cas, l'indifférence des travailleurs envers leur syndical risque encore d'augmenter. Et cela va conduire à l'affaiblissement des syndicats.

44. Les positions officielles des syndicats évoluent d'un «non, mais» à un «oui, mais».

Le texte du congrès de la FGTB de novembre 1990 est encore plus vague que celui du congrès de la CMB.

- le MP est tromperie, le pouvoir de décision reste dans les mains des patrons.

«Que le patron décide n'est pas non plus une fatalité, même s'il possède une incontestable avance sur les plans du pouvoir, du savoir et de l'initiative» (FGTB, congrès 1990, p.21). «La reconnaissance, par l'employeur, du travailleur en tant que personne créative et l'ouverture à l'exercice de cette créativité, rencontre indéniablement une revendication syndicale historique» (FGTB, congrès 1990, p.41).

Selon le congrès de la FGTB, il y a de bonnes et de mauvaises choses dans le MP. Il faut alors reprendre les bonnes et délaissier les mauvaises. Il y a aussi de bons et de mauvais patrons. Il y a ceux qui acceptent le dialogue avec les syndicats et ceux qui le refusent. Ces derniers peuvent être sûrs «de notre opposition». De cette manière, on masque le caractère inconciliable des contradictions de classes entre ouvriers et patrons et entre la nouvelle organisation du travail et les intérêts des ouvriers. De cette façon, on donne une carte blanche aux managers syndicalistes de GM Anvers.

Dans les textes du congrès de la CSC, on va encore un peu plus loin: il n'est nullement question d'une quelconque prudence, mais d'«une collaboration positive aux nouveaux projets de concertation sociale».

«Ces initiatives correspondent en grandes lignes aux propositions de concertation au travail que la CSC fit en 1971: de petits groupes qui travaillent en autonomie partielle, qui organisent eux-mêmes le travail, en contrôlent eux-mêmes les résultats et prévoient une rotation des tâches. Pareille concertation au travail serait bénéfique à l'enrichissement des tâches et à des rapports d'autorité plus humains et servirait d'école d'apprentissage à la démocratisation de l'entreprise» (Un syndicat pour l'avenir, document préparatoire du congrès, p.23).

Les dirigeants de la CSC n'ont jamais abandonné leur idée de réconciliation des classes entre le capital et le travail par une coopération et un partage du pouvoir dans l'économie. Dans cette voie, ils considèrent le MP comme une conquête sur le patronat et estiment les patrons de GM et de Toyota comme l'avant-garde dans la lutte pour la démocratie économique.

45. Il faut introduire le MP non dans l'entreprise, mais dans le syndicat.

Le but final du MP est la suppression de tout réflexe de classe (et de lutte syndicale, c'est-à-dire le démantèlement de fait du pouvoir syndical) et son remplacement par une implication totale et une fidélité à l'entreprise, qui en profite pour tirer du travail ouvrier une exploitation maximale. C'est pourquoi il faut rejeter le MP au nom des principes. Les accords d'entreprise déjà existant, comme «De Nieuwe Aanpak» à GM Anvers, doivent être immédiatement annulés.

C'est l'ensemble de la classe ouvrière qui est concernée. Il est contradictoire de consulter que toute la discussion est centrée sur le point d'accorder aux travailleurs plus de pouvoir, plus de responsabilité dans l'entreprise, mais que, dans les syndicats, il n'y a eu aucune tentative d'organiser un débat pour ou contre le MP parmi les ouvriers. Sur ce plan, on laisse l'initiative au patron, qui ne se prive pas de donner sa vision aux ouvriers au travers de journaux d'entreprise.

Dans le texte préparatoire au congrès de la CMB, on peut lire: «c'est au sein de son organisation syndicale que le travailleur doit trouver le lieu idéal pour s'exprimer et être entendu. Celle-ci doit être, plus que jamais, à l'écoute des travailleurs, de leurs revendications quantitatives et qualitatives, collectives et individuelles. (...) Il nous faut donc mériter la confiance que nous font les travailleurs et ainsi faire la preuve, par nos actes, du bien fondé de leur choix. Les différentes instances syndicales, particulièrement au sein de l'entreprise, doivent être les lieux où tous les travailleurs peuvent s'exprimer pleinement et participer à la définition de la politique syndicale» (p.35).

C'est un plaidoyer pour le MP au sein de l'organisation syndicale. Grâce à ces bonnes propositions, on peut prendre des initiatives concrètes.

- Quel est l'apport des membres dans les décisions du congrès?
- Quand une vaste campagne d'informations sur les buts réels et les dangers du MP?
- «laisser pleinement les travailleurs participer à la détermination de la ligne syndicale» signifie qu'ils doivent pouvoir choisir eux-mêmes leurs délégués syndicaux, que chacun doit pouvoir devenir candidat sans restriction (excepté la participation active à des organisations racistes ou fascistes), que régulièrement des assemblées générales sont organisées avec les militants où ils ont le droit de décision.
- La démocratie dans le syndicat signifie la pénalisation des responsables syndicaux qui organisent la répression envers les syndicalistes qui soutiennent les revendications correctes des ouvriers.

46. Que faire concrètement dans une situation de collaboration positive ou de participation conflictuelle? C'est le cas des syndicalistes forcés de travailler dans l'esprit des textes des congrès.

D'abord, il faut exiger un débat fondamental sur le MP dans les syndicats. Les délégués de la FGTB peuvent se baser sur les points positifs du texte de la CMB pour réunir une majorité en vue de rejeter le MP. Cette discussion doit être ouverte et accessible aux masses.

Ensuite, il faut montrer que la collaboration positive est contradictoire avec la fidélité à une conception socialiste de la société.

Les syndicalistes qui sont contraints de se rendre dans les organes de management participatif doivent exiger de ne participer qu'en tant qu'observateur et non comme collaborateur actif. Les thèmes propres au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène, à la délégation syndicale ne peuvent être traités dans ces nouveaux organes de gestion, mais dans les anciennes structures de concertation.

Puis, il faut poser des revendications qui vont à rencontre de l'exploitation de plus en plus intensive des travailleurs comme:

- refuser toute diminution de l'emploi; exiger la semaine de 32 heures sans perte de salaire et sans flexibilité, soit 4x8h;
- revendiquer une amélioration des conditions de travail: non au travail de nuit, non à l'allongement de la journée de travail et au travail de week-end, davantage de remplaçants et de pauses, non à la polyvalence, maintien des travaux moins fatigants pour les ouvriers plus âgés, aucune sanction contre les malades, contre les travailleurs qui suivent des formations extérieures (comme la loi le permet d'ailleurs), baisse des cadences et interdiction d'accroître le rythme de la chaîne, etc.

On peut mener un combat pour une démocratie la plus grande possible dans les équipes (teams), c'est-à-dire contre les manipulations des cadres et des contre-maîtres pour faire passer coûte que coûte les décisions patronales: par exemple, contre la désignation du chef d'équipe lorsque celui-ci ne convient pas à la direction; pour que les équipes décident aussi du rythme de travail; etc. Le but est de montrer qui garde les rênes dans l'entreprise et que le MP n'est qu'une illusion de démocratie.

Partie 3. Notre alternative socialiste

47. Notre mission est de propager l'alternative socialiste et la lutte de classes contre le toyotisme.

Le toyotisme et l'introduction de nouvelles technologies vont conduire à un accroissement de l'exploitation des travailleurs. Ils vont avoir un effet catastrophique sur l'emploi. Ils vont aiguiser la

concurrence entre firmes et, par ce fait, approfondir encore la crise économique. Ces systèmes dans les mains des capitalistes doivent donc être rejetés.

Mais ce que les ouvriers doivent combattre, c'est avant tout les conséquences néfastes que ces méthodes et technologies leur apportent: en d'autres termes, l'utilisation qu'en font les patrons. Le travail en équipes (teamwork) n'est pas en soi une nouvelle aliénation des travailleurs. Il le devient lorsque les patrons l'emploient pour augmenter à tout prix la productivité et subordonnent les décisions «autonomes» du groupe (team) aux impératifs de la production et de la vente de voitures. De même, le robot permet d'effectuer des tâches répétitives, lassantes ou dangereuses. Cela peut représenter un progrès technique ou social. Dans les mains des capitalistes, il est utilisé pour accélérer les cadences, pour faire travailler la nuit ou 10h par jour, pour remplacer le travail humain et jeter des ouvriers à la rue.

Combattre les effets néfastes des nouveaux systèmes de production pose immédiatement la question de la propriété des moyens de production et du problème connexe de la production au service de qui, au service de quoi. C'est pourquoi tant que le capitalisme sévira, les ouvriers devront lutter contre la rapacité des patrons qui dégradent les conditions de travail et licencient pour être plus productif.

L'introduction du toyotisme nécessite une lutte de classes menée par les patrons. Ceux-ci la dirigent dans trois grandes directions:

- 1- pour mettre en place la nouvelle organisation de la production et du travail;
- 2- pour impliquer le travailleur dans la défense de la position concurrentielle de l'entreprise (le MP);
- 3 - pour transformer l'organisation syndicale d'un organe d'opposition basé sur la solidarité de classe en un instrument de collaboration avec le patronat.

Face à ces attaques, il est nécessaire d'avoir une alternative claire, radicale et anticapitaliste pour souder les ouvriers dans le rejet du toyotisme et de ses conséquences. Cette alternative part de la question: dans cette crise, qui doit payer? les travailleurs ou les capitalistes? Il est clair que, pour le Parti du Travail de Belgique, les ouvriers ne doivent pas faire les frais des restructurations.

Sous le capitalisme, il y a moyen d'obtenir, grâce à la lutte radicale des ouvriers, des avantages non négligeables qui restreignent le pouvoir des capitalistes au niveau de la dégradation des conditions de travail et de l'emploi. Ces acquis peuvent être un pas vers l'abolition des systèmes de production qui exploitent le travail ouvrier. C'est pourquoi le Parti du Travail de Belgique propose de lutter pour les points qui suivent. Ces points pourraient être réunis dans une convention collective (CCT) signée pour l'ensemble du secteur automobile en Belgique et pourraient servir de base en vue d'un programme commun de lutte pour toute l'industrie automobile européenne, voire mondiale. Cette CCT devrait donc revendiquer (point 48 à 56):

48. Maintien de tous les emplois dans le secteur, soit 58.000 personnes selon la FEBIAC et 36.400 dans les cinq unités d'assemblage (Ford Genk 12.600, GM Anvers 9.500, VW Forest 7.500, Renault Vilvorde 3.800, Volvo Gand 3.000).

Ce n'est pas aux ouvriers à supporter les effets négatifs de la crise économique et de l'introduction des nouvelles méthodes plus productives. Le taux chômage en Belgique s'élève à déjà plus de 10% de la population active. C'est pourquoi un mot d'ordre comme «non à tout licenciement» est insuffisant. Un emploi perdu, par des formes comme la prépension ou le départ «naturel» doit être immédiatement compensé par la création d'un nouvel emploi dans l'entreprise. C'est l'emploi global qui doit être maintenu.

49. Semaine de 32 heures sans perte de salaire et sans flexibilité. En d'autres termes, une semaine de 4x8h.

La diminution radicale du temps de travail est le moyen le plus efficace pour assurer la première revendication de maintien de tous les emplois. A VW Forest, la direction veut supprimer 11% des emplois, à GM Anvers, 15% environ. Seule une réduction dans le même sens d'une dizaine de pour-cent du temps de travail pourrait répondre directement à ces attaques patronales. Or comme dans l'industrie automobile on travaille 37 heures, une baisse du temps de travail de 5 heures représente une diminution de 13,5%, soit exactement ce qu'il faut pour compenser les pertes d'emploi prévues à VW et GM.

Les 32 heures sont également une réponse à l'augmentation du stress et des cadences. Avec des embauches compensatoires, le travail deviendrait moins intensif. Pour augmenter la production, le patron devrait procéder à des investissements créateurs d'emploi (ou compensant les pertes ailleurs) et ne pourrait plus s'appuyer sur l'accroissement de la productivité des ouvriers.

Les 32 heures permettraient de réintroduire dans le cadre des travailleurs fixes tous ceux qui ont des contrats précaires: temporaires, stagiaires, temps partiel,... C'est un moyen de lutter contre la division de la classe ouvrière.

En plus, c'est une solution pour combattre le chômage à un moment où le gouvernement belge, dans le cadre des mesures de restrictions budgétaires imposées par Maastricht, s'apprête à s'attaquer aux chômeurs.

La diminution du temps de travail doit être complètement à charge des patrons, c'est pourquoi elle doit être revendiquée sans perte de salaire.

50. Non à toutes les formes de flexibilité. En particulier, la journée de travail doit être strictement limitée à 8 heures par jour. Le travail de nuit et de week-end doit être interdit dans l'industrie automobile, excepté pour la maintenance des équipements.

Il n'y a aucune raison technique pour travailler davantage que les jours en semaine. Si les patrons tentent d'étendre la journée à la nuit et au week-end, c'est uniquement pour des raisons purement économiques de rentabiliser au maximum leurs investissements sur le dos des travailleurs. De même, les heures supplémentaires doivent être strictement interdites (sauf raisons de sécurité). De nouveau, la prestation de ces heures se justifient essentiellement par le fait d'impératifs commerciaux. On a alors la situation, absurde d'un point de vue social, où les ouvriers réalisent des heures supplémentaires lorsque les commandes sont élevées et sont contraints au chômage technique en période de baisse des ventes. Celle situation convient parfaitement aux patrons, mais pas aux ouvriers.

En ce qui concerne les congés, il y a une tendance à les éparpiller tout au long de l'année et de faire tourner l'usine le plus longtemps possible. Il y a une tentative en ce sens de la part de la direction de VW Forest, qui veut passer d'une période de six semaines de congé fixe à une période de quatre semaines de vacances fixes et deux libres sur l'année. Les congés sont alors renvoyés aux équipes (teams) qui déterminent qui va en congé et quand. Le risque est grand, puisque ces équipes travaillent toujours à la limite, de voir les ouvriers privés de vacances (ou bien l'ouvrier est obligé de les retarder) parce que les impératifs commerciaux exigent que les teams travaillent à plein régime. De nouveau, l'ouvrier se conforme aux exigences de rentabilité maximale des patrons. Pour respecter la vie privée et familiale du travailleur, il faut maintenir la période de vacances fixes pour l'ensemble de l'usine.

51. Refus de principe du teamwork.

Le teamwork est la forme la plus concrète pour introduire le toyotisme dans les usines américaines et européennes. C'est la manière de changer le travail fordien, individualisé, parcellisé, répétitif en travail responsabilisant, flexible, dicté par les impératifs commerciaux. Dans les mains des patrons, le teamwork est utilisé pour imposer leurs vues d'augmenter la productivité sans cesse et de lutter contre toutes les oppositions conscientes et inconscientes chez les ouvriers.

C'est la direction qui introduit le teamwork, pas les ouvriers. Et comme l'écrivent des membres d'une opposition de gauche dans le syndicat américain de l'automobile: «Le team concept (le concept du teamwork) prétend fournir aux travailleurs dignité, sécurité et contrôle sur leur travail. Alors pourquoi n'est-ce pas les travailleurs qui demandent d'une manière agressive le teamwork? Dans la plupart des cas où le teamwork a été introduit, ce fut une proposition de la direction qui a rencontré l'opposition de la force de travail. En fait, usine après usine, la direction a ouvertement menacé de déplacer le travail ou même de fermer des usines pour convaincre les ouvriers d'adopter les teams» (p.5). C'est la même spirale en Europe où, à GM Anvers, on a menacé de fermer la filiale et agiter la perte de 3.000 emplois de l'usine 1 pour imposer les teams, la flexibilité horaire, puis la collaboration de classe.

C'est pourquoi il faut refuser les teams comme on l'a fait à l'usine de transmission de Warren (Michigan) de GM ou à celle de construction de véhicules utilitaires de Pontiac (également Michigan). Refuser le teamwork ne signifie pas préférer le travail taylorien ou le travail avec défauts. Il signifie refuser les conditions dans lesquelles les teams sont inaugurés:

- soumis aux impératifs commerciaux, c'est-à-dire à la flexibilité pour fournir les produits en juste à temps,
- dominés par l'optique patronale d'augmenter sans cesse la productivité,
- sans réel pouvoir sur les conditions de la production toujours sous la direction des patrons,
- soumis au stress du groupe pour parvenir aux objectifs fixés par la direction.

52. Refus de principe du management participatif.

Le MP est un appel à la collaboration de classe; il doit donc être rejeté sans autre forme de procès. Tous les accords passés entre les syndicats et les patrons dans ce sens doivent être annulés. En premier lieu, l'accord conclu à GM Anvers doit être dénoncé et supprimé. Mais également, le pacte signé par les organisations syndicales à V W Forest pour introduire le just-in-time, la qualité totale et le teamwork doit être éliminé.

53. Amélioration des conditions de travail. Non à l'augmentation du stress dans l'usine.

Le toyotisme exige une augmentation de la productivité, de l'intensité du travail, du stress dans l'entreprise. Même si les travailleurs arrivent à empêcher l'introduction des nouvelles méthodes de travail ou les entraver, il n'en reste pas moins que la compétition capitaliste, aiguisée par la crise, pousse les patrons à demander toujours davantage de leurs travailleurs. Il est donc indispensable d'avoir un programme pour limiter cette volonté patronale de tirer davantage de leurs ouvriers pour leur profit. Un tel programme doit comprendre:

- équipes de travailleurs suffisamment fournies pour pouvoir répondre aux problèmes de l'absentéisme (si une équipe fonctionne normalement avec 10 hommes et que le taux d'absentéisme moyen est de 10%, l'équipe doit être composée de 11 hommes),
- interdiction de la chasse aux malades et aux absents ou à ceux qui suivent une formation extérieure,
- augmentation des pauses (fixes et collectives),
- baisse des cadences (par exemple refus total du passage d'une cadence de 76 à 81 voilures par heure à GM Anvers),
- non à la polyvalence, mais possibilité (sans prime) d'alterner le travail s'il y a une réelle volonté chez les travailleurs pour le faire,
- maintien de postes de travail moins pénibles pour les travailleurs plus âgés,
- possibilité de suivre des formations à l'extérieur en respect avec la loi actuelle,

- suppression des pointeuses et de toute forme de chronométrage des opérations,
- droite un arrêt fixe d'une demi-heure pour s'alimenter en même temps pour tout l'atelier (contre l'arrêt progressif pour continuer à faire tourner la chaîne),
- prestation des heures comptées à l'entrée et à la sortie de l'usine et non en fonction de la prise en charge de son boulot sur la chaîne.

54. Non à toute forme de division et de segmentation de la classe ouvrière.

Suppression de tous les contrats temporaires. Arrêt de l'extension du recours à la sous-traitance. Retour des divisions sellerie chez les constructeurs automobiles. Même salaire pour qualification et ancienneté égales, même protection sociale et syndicale, interdiction pour tous de travail flexible, interdiction de travail plus pénible ou plus dangereux que celui effectué par les ouvriers de l'usine automobile sous le contrôle de la délégation syndicale.

Pour les sous-traitants travaillant à plus de 60% pour un constructeur et employant moins de 1.000 personnes, il faut une collaboration entre les délégations syndicales pour établir un programme de revendications communs. Pour les sous-traitants trop petits pour avoir des représentants syndicaux (moins de 50, moins de 100 personnes), la possibilité doit exister d'être incorporés dans les instances syndicales du groupe automobile et être reconnus comme tel par le constructeur. Comme premier pas de la réintégration de la sous-traitance dans le groupe automobile sous contrôle syndical, la présente CCT devrait être appliquée non seulement aux constructeurs, mais également à toutes les sociétés qui vivent dans le giron des firmes automobiles.

55. Contre toute discrimination sur base raciale.

Combattre les conditions plus pénibles chez les sous-traitants est également un moyen de lutter contre la discrimination dans la classe ouvrière. Il faut exiger des sanctions contre les cadres, les contremaîtres qui pratiquent la discrimination sur une base raciste ou qui tiennent des propos anti-immigrés. Il s'agit d'intégrer les immigrés dans la vie sociale, politique (par le droit de vote) et professionnelle, sans qu'ils aient à renoncer à leurs croyances, à leurs valeurs, à leur culture. La CCT peut se prononcer en faveur de toute initiative pour faire de chaque entreprise automobile une usine sans racisme.

56. Augmentation de salaire. Maintien du salaire actuel fixe. Non à la flexibilité salariale. Pas touche à l'index. Non à la diminution des charges patronales à la sécurité sociale.

Non au remplacement du salaire par des chèques repas et autres formes de paiement sur lesquelles les patrons ne paient pas ou peu d'impôts et de cotisations à la sécurité sociale. Transformation des chèques repas, des primes actuelles en augmentation de salaires fixes. Refus de nouvelles classifications salariales. Refus d'un salaire différencié dont les divergences sont liées à la rentabilité de l'entreprise, à la productivité de l'équipe ou à l'apprentissage de la polyvalence. Mise à niveau des salaires des temporaires et des travailleurs de la sous-traitance sur ceux des travailleurs fixes de l'industrie automobile.

57. Sur tous ces points, cela doit être les travailleurs eux-mêmes qui décident.

La CCT doit prendre en compte leurs aspirations réelles. Il faut condamner tous les accords secrets existants comme l'a été longtemps celui de GM Anvers ou celui de Volvo. Et les supprimer.

Penser à l'envers... le capitalisme

La vision réformiste de Benjamin Coriat et d'Alain Lipietz sur le Toyotisme

(Thomas Gounet)

Le modèle japonais fait actuellement recette chez les patrons européens. Dans deux interviews récentes, les patrons de Ford Genk et de Volkswagen Bruxelles avouent avoir lu le livre *The Machine that Changed the World*, publié par le Massachusetts Institute of Technology (1), dans lequel il est expliqué pourquoi les constructeurs d'automobile japonais sont plus performants que leurs concurrents occidentaux. Les conclusions qu'ils en tirent sont qu'ils doivent appliquer les méthodes inaugurées chez Toyota afin de rattraper leur retard de compétitivité face aux firmes nippones.

Mais, appliquer le «toyotisme», c'est-à-dire le système de production en vogue chez Toyota, exige un bouleversement de l'organisation de la production et du travail. Pas évident à introduire si l'on sait que cela implique une plus grande flexibilité pour l'ouvrier. Si les travailleurs refusent le système, il ne peut pas fonctionner. Alors les patrons racontent que les nouvelles méthodes sont favorables aux travailleurs, que le travail sera plus enrichissant, plus responsabilisant. Ils envoient des délégations ouvrières au Japon, comme celle que Volkswagen Bruxelles a expédiée début 1992. Malgré cela, il y a encore beaucoup de réticences à vaincre, beaucoup de critiques à réfuter, notamment en milieu syndical.

C'est alors qu'apparaît la version de gauche de la nécessité du changement, celle qui n'est pas directement commandée par les capitalistes, mais qui, finalement, envient au même but: introduire le nouveau système, le faire fonctionner. De quoi museler les plus virulentes oppositions à la nouvelle organisation du travail. Cette version de «gauche», c'est celle qu'ont concoctée Benjamin Coriat et Alain Lipietz, à partir de positions originellement marxistes. D'après eux, ce serait peine perdue de lutter contre l'introduction du système qu'ils appellent post-fordisme. Si des luttes doivent se mener, c'est afin d'orienter le nouveau régime de production dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Vu l'influence de Coriat et de Lipietz dans certains milieux de gauche et parmi certains syndicalistes, il nous a paru important de discuter leurs thèses. Celles-ci sont parues essentiellement dans trois livres récents, deux de Coriat, *L'Atelier et le robot* (1990) et *Penser à l'envers* (1991) et un de Lipietz, *Choisir l'audace* (1989) (2). Nous commencerons par exposer ce qu'ils défendent, puis nous critiquerons systématiquement leur argumentation dans une seconde partie (Pour la facilité du lecteur et pour éviter que celui-ci ne doive à chaque citation vérifier la source en fin d'article, nous désignerons le livre de Coriat, *L'Atelier et le robot*, par C1, celui sur les méthodes de production japonaises, *Penser à l'envers*, par C2 et celui de Lipietz par L).

1. Le fordisme

1.1. L'école de la régulation

Benjamin Coriat et Alain Lipietz appartiennent tous deux à ce qu'on appelle l'école de la régulation. C'est un courant essentiellement développé en France à la suite du livre de Michel Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme*, paru en 1976 (3). Il veut interpréter le capitalisme d'une manière dynamique, sur une longue période, à la différence des doctrines économiques bourgeoises traditionnelles qui ont une démarche presque exclusivement statique et de court terme. Il prend également son origine dans le marxisme, en centrant son analyse sur les rapports salariaux et en s'intéressant aux stratégies d'accumulation. Il insiste sur l'importance des formes institutionnelles, c'est-à-dire le cadre dans lequel le système de production peut se développer. C'est pourquoi, l'école de la régulation en vient à la notion de régulation qui donne son nom au courant théorique: la régulation sert à faire d'un modèle d'accumulation un tout cohérent qui se reproduit et s'épanouit.

Dans son livre, Lipietz résume de façon succincte les points cardinaux sur lesquels repose l'approche régulationniste. L'interrogation de départ porte sur ce qu'est un modèle de développement: «Tel qu'il se réalise au niveau national dans les pays où il est dominant, un modèle de développement peut être analysé sous trois aspects différents, il repose sur un trépied.

* Un modèle d'organisation du travail (ou paradigme technologique ou modèle d'industrialisation, selon les auteurs, et sous des angles légèrement différents). Il s'agit de principes généraux qui gouvernent l'organisation du travail et son évolution pendant la période de suprématie du modèle. Ils englobent non seulement les formes d'organisation du travail au sein des entreprises, mais les formes de division du travail entre les entreprises. Bien sûr, des secteurs entiers, ou des régions, peuvent rester à l'écart du modèle, mais c'est bien un modèle en ce sens que les secteurs les plus «avancés» selon ces principes inspirent l'évolution des autres.

* Un régime d'accumulation. C'est la logique et les lois macroéconomiques qui décrivent les évolutions conjointes, sur une longue période, des conditions de la production d'une part (productivité du travail, degré de mécanisation, importance relative des différentes branches) et, d'autre part, des conditions d'usage social de la production (consommation des ménages, investissements, dépenses gouvernementales, commerce extérieur).

* Un mode de régulation. C'est la combinaison des mécanismes réalisant l'ajustement des comportements contradictoires, conflictuels, des individus aux principes collectifs du régime d'accumulation. Ces formes d'ajustement sont d'abord, tout simplement... les habitudes, la disponibilité des entrepreneurs, des salariés, à se conformer à ces principes, parce qu'ils les reconnaissent (même de mauvais gré) comme valables ou logiques. Et puis il y a surtout des formes institutionnalisées: les règles du marché, la législation sociale, la monnaie, les réseaux financiers. Ces formes institutionnalisées peuvent être étatiques (les lois, les circulaires, le budget public), privées (les conventions collectives) ou semi-publiques (la sécurité sociale à la française)» (L, p. 16-17).

Comment s'articulent ces trois niveaux? «Ainsi, un régime d'accumulation apparaît comme le résultat macroéconomique du fonctionnement du mode de régulation, sur la base d'un modèle d'organisation du travail. Et c'est l'ensemble qui constitue un modèle de développement. (...) Un modèle de développement ne tient que pour autant que ses promesses coïncident avec une certaine conception possible du bonheur. Cette idée du bonheur peut s'effondrer, soit que le modèle ne parvienne manifestement plus à la garantir, soit que les inconvénients du modèle apparaissent de plus en plus éclatants. Les peuples s'engagent alors dans une période de recherches, d'hésitations (où peuvent proliférer les monstruosité!). Les luttes sociales et politiques, sur les lieux du travail, dans la vie quotidienne, dans l'Etat, dégagent alors progressivement les conditions d'un nouveau trépied» (L, p.17).

Ainsi, en schématisant, on peut dire qu'à un certain moment du développement du capitalisme, une organisation du travail particulière apparaît. Elle s'impose parce qu'elle correspond à cette époque à la meilleure efficacité possible, étant les conditions sociales et techniques. Mais pour qu'elle fonctionne efficacement, il faut qu'elle soit encadrée par des formes institutionnelles adéquates. Ces formes sont l'objet d'une négociation sociale, en particulier entre patrons et ouvriers. En ce sens, la mise en place du système se fonde sur une régulation qui définit les rôles de chaque partenaire et qui s'avère performante. En d'autres termes, la nouvelle organisation du travail permet de dégager d'importants gains de productivité. La régulation, d'une part, élimine les éléments sociaux et institutionnels qui empêchent la nouvelle organisation du travail d'être efficace et, d'autre part, codifie comment les gains de productivité vont être partagés entre les différents acteurs. Ce «modèle» devient dominant dans certains secteurs d'activité (historiquement, l'industrie automobile joue un rôle pionnier dans ce mécanisme). Lorsqu'il passe au niveau de toute une société, qu'il se généralise, devenant la norme pour la croissance économique de plusieurs pays, l'école de la régulation parle de modèle de développement.

1.2. Le compromis fordien

Un peu compliqué, un peu abstrait? Prenons la situation de l'après 1945. A ce moment, le mode de régulation fordien (le fordisme comme l'appelle l'école de la régulation, à la suite de Gramsci et d'Henri De Man) devient dominant. Qu'est-ce que le fordisme? Avant tout, c'est une nouvelle organisation du travail qui repose sur deux éléments: le taylorisme et la mécanisation. Le taylorisme, que l'on a nommé à l'époque de son apparition au début du XXème siècle organisation scientifique du travail, est un mouvement de rationalisation du travail basé sur la séparation de plus en plus nette entre concepteurs et organisateurs de la production (ingénieurs et techniciens) d'un côté et, de l'autre, les exécutants, les ouvriers

Le système taylorien est efficace parce qu'il rationalise le travail individuel, permettant une production de masse, à un niveau inégalé jusqu'alors. Mais pour que cela fonctionne véritablement, il faut qu'il y ait une demande capable d'absorber cette augmentation de la production, c'est-à-dire une consommation de masse. Spontanément, le système ne met pas en place cette condition. Il faut la régulation. La lutte pour imposer le nouveau modèle de développement se déroule durant l'entre-deux-guerres, entre 1920 et 1940. D'un côté, on a les «modernistes», Henry Ford, John Maynard Keynes, Franklin Delano Roosevelt, président américain de 1932 à 1945 et père du New Deal, et les syndicats. De l'autre, les forces conservatrices ultra-libérales représentées dans des hommes comme le président américain Herbert Hoover (de 1928 à 1932), David Lloyd George, premier ministre britannique de 1916 à 1922 et Pierre Laval, président français en 1931 et en 1935. Au niveau microéconomique, Henry Ford, qui applique dans ses usines le taylorisme, le travail à la chaîne et l'automatisation, double les salaires de ses ouvriers. C'est la journée à cinq dollars. Le doublement de la paie agrandit automatiquement le marché, mais elle ne peut être efficace qu'au niveau global. Aussi s'établissent trois formes différentes de régulation possibles à partir de la nouvelle organisation du travail. Lipietz écrit: «En réalité, face à ce problème incontournable de l'organisation de la demande sociale par-delà la concurrence des entreprises, trois alternatives au conservatisme libéral étaient en compétition (avec des passerelles entre les trois, qu'empruntèrent bien des théoriciens, des politiciens, et même des syndicalistes). Les fascismes et le stalinisme: tous deux proposaient une organisation étatique de la demande, avec de sérieuses divergences quant à son orientation. Et enfin la social-démocratie, version «de gauche», de ce que Keynes et Ford proposaient «depuis la droite»: un compromis global et organisé entre patronat et syndicat permettant la redistribution des gains de productivité aux salariés. Heureusement, la coalition de tous les autres permit la défaite des fascismes durant la seconde guerre mondiale. Et, en moins de dix ans, la confrontation entre le stalinisme et ce que nous appelons dorénavant compromis fordien tourna à l'avantage du second. Ce compromis se matérialisa dans un régime d'accumulation et un mode de régulation» (L, p. 19).

Les fondements du nouveau modèle de développement, qui a eu son origine en Amérique du Nord et qui se répand après 1945 dans tous les pays industrialisés, sont donc:

- le fordisme, en tant que nouvelle organisation du travail,
- le compromis fordien basé sur la croissance presque parallèle entre les salaires et la productivité,
- les politiques keynésiennes d'encouragement des investissements par l'Etat et de travaux publics,
- les politiques de sécurité sociale et, plus généralement, d'Etat-providence,
- l'hégémonie américaine, qui se traduit entre autres par la domination du dollar sur les marchés internationaux et l'influence prépondérante des Etats-Unis dans les organismes internationaux, comme la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'assemblée du GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, organisme qui est chargé des règles de commerce international).

Lipietz résume sa position: «En d'autres termes, le compromis fordien réalisait une correspondance entre production de masse croissante et consommation de masse croissante. Il fut reçu dans le monde entier à l'issue de la guerre comme l'américan way of life, un modèle productiviste et «hédoniste»,

c'est-à-dire fondé sur la recherche du bonheur à travers la croissance des marchandises consommées par tous» (L, p.20).

1.3. La crise du fordisme

Ce qui fait le succès d'un modèle de développement correspond à un moment du capitalisme. Mais celui-ci poursuit sa route grâce aux nouvelles possibilités offertes par le modèle. Au bout d'un temps, ce qui a concouru à l'efficacité du système devient de moins en moins performant. Le modèle entre en crise. C'est ce qui arrive au fordisme à la fin des années 60.

Au coeur de la récession, il y a d'abord une perte d'efficacité. Benjamin Coriat explique qu'avec le développement d'une consommation de masse, les acheteurs potentiels supplémentaires se raréfient et ceux qui font déjà partie des demandeurs chevronnés deviennent plus exigeants, insistant sur la possibilité d'avoir un choix plus varié de produits: «dans le temps même où les offreurs réels ou potentiels se multiplient, et où se complexifient les conditions de concurrence, la croissance mondiale devient à la fois plus lente et plus instable. Pour tous les grands fabricants de produits industriels, les biens destinés à l'exportation occupent une part, sans cesse croissante, de l'activité intérieure. Il en résulte que la stratégie de croissance des firmes, par abaissement des coûts, au moyen d'effets de dimension et de recherche systématique d'économie d'échelle, touche ici une limite véritable. Alimenter un marché, en conquérir un nouveau, exigent désormais de concilier moindre coût avec une politique de produits permettant, par adaptation ou par anticipation, de capter des cercles de consommateurs désormais spécifiés et dont les demandes sont déterminées. C'est que, pendant la période de l'âge d'or du fordisme et de la croissance régulière du pouvoir d'achat, le salariat s'est étendu et complexifié, amenant une multiplication des catégories et des segments du marché du travail, façonnant ainsi une demande elle-même bien plus différenciée que par le passé» (C1, p.22). Croissance plus lente, limite dans l'abaissement des coûts unitaires de production, changement dans les conditions de la demande, tout cela concorde pour affirmer que le fordisme ne correspond plus au développement du capitalisme actuel.

Dans la même lignée, Lipietz souligne une autre source d'improductivité croissante du fordisme: la séparation entre concepteurs et exécutants. Il précise: «Puisque la grande majorité des producteurs se trouvait formellement exclue de la bataille pour la productivité et pour la qualité du produit, puisque leur implication même était déniée, alors une minorité de plus en plus restreinte de techniciens et d'ingénieurs se trouvait seule investie de la tâche de faire progresser le savoir-faire collectif. Et cette fraction minoritaire ne pouvait plus accroître la productivité des autres que par le biais de machines de plus en plus complexes et coûteuses qu'elle concevait pour eux» (L, p.29). Lipietz poursuit, en montrant que la crise du fordisme se transforme en dépression économique généralisée: «Face à cette crise de la rentabilité, les firmes avaient réagi en augmentant la marge bénéficiaire qu'elles apposaient sur leurs prix de vente, accélérant ainsi progressivement une inflation par les coûts qui s'entretenait d'elle-même. Car bien sûr les mécanismes de régulation fordienne répercutaient ces hausses de prix en hausses de salaires, et ainsi de suite. Et quand la hausse des prix dépassait la hausse des salaires, le pouvoir d'achat baissait, donc la demande, déclenchant des chutes de l'activité dans certains secteurs (le bâtiment, l'automobile), avec le risque de récession généralisée que justement la régulation fordienne avait eu, jusque-là, pour effet d'éviter. De fil en aiguille, c'était tout le miraculeux équilibre du compromis fordien qui se trouvait mis en cause» (L, p.29). Le taux de profit baisse, les investissements aussi. Le pouvoir d'achat se réduisant pour garantir le taux de profit, les marchés se compriment. Le chômage augmente. Mais, grâce à la sécurité sociale, les sans emploi bénéficient d'indemnités, ce qui accroît les déficits des Etats. «Finalement, ce fut la légitimité même de l'Etat-providence et des transferts sociaux qui fut attaquée. Et, au bout du compte, avec elle, tout le compromis fordien» (L, p.30).

La perte d'efficacité s'accompagne donc d'autres inconvénients du fordisme qui viennent renforcer l'idée de dépasser l'actuel modèle de développement. D'abord, la contestation sociale. Ce sont les révoltes estudiantines de 1968, les mouvements pour demander une autre qualité de la vie, l'essor des

organisations écologistes, mais également les luttes ouvrières durant les années 70 surtout en Italie, en Espagne et en Grande-Bretagne. Ensuite, l'impossibilité des politiques keynésiennes de résoudre la crise et la faillite de l'Etat-providence, dont il est fait écho ci-dessus. Enfin, la contestation des Etats-Unis comme première puissance économique mondiale. Le Japon et l'Allemagne rattrapent progressivement l'Amérique du Nord, fondant leur croissance sur de nouveaux modèles de développement et sur d'autres compromis sociaux.

Si le fordisme est en crise, c'est qu'il doit être remplacé par un nouveau modèle de développement, comme d'ailleurs le laissent suggérer les succès de l'Allemagne et du Japon. Cela suppose d'abord une nouvelle organisation du travail et une nouvelle négociation sur les partages des gains de productivité. Coriat ne dit pas autre chose lorsqu'il écrit: «De fait, disons-le nettement, la fin du fordisme signifie aussi l'entrée dans une nouvelle grande transition des sociétés, de nouveaux ressorts et de nouveaux équilibres. (...) Des solidarités nécessaires et intimes ne peuvent que résulter des compromis multiples qui s'établiront» (C1, p.267).

2. Le modèle de développement japonais

2.1. Le ohnisme

C'est à ce stade qu'intervient l'étude que Benjamin Coriat a consacrée à la nouvelle organisation de la production japonaise et qu'il a systématisée dans son livre *Penser à l'envers*. Avant tout, cette analyse se fonde sur les méthodes développées par Taiichi Ohno, un ingénieur de Toyota qui est devenu vice-président du constructeur automobile japonais. Ohno a rassemblé, en 1978, son expérience dans un livre *L'esprit Toyota* (4). D'emblée, Coriat accorde une importance toute particulière à cet ouvrage. Cherchant la clé pour comprendre la performance de l'économie japonaise, il écrit: «Un jour elle (c'est-à-dire la clé - ndlr) vint: sous la forme de la traduction - d'abord en anglais, puis en français - du livre de Ohno, ingénieur en chef chez Toyota, inventeur et concepteur de la fameuse méthode kanban. Je me retrouvais alors quelque quinze ans en arrière, lorsque pour la première fois je lus Taylor, Ford, les maîtres américains. L'impression, le choc furent de même nature. J'avais le sentiment de lire enfin, et pratiquement en toutes lettres, ce que depuis plusieurs années je cherchais à comprendre» (C2, p.10).

Pour Coriat, les nouvelles méthodes mises en place par Taiichi Ohno sont les bases de la nouvelle organisation du travail qui va succéder au fordisme. Le «ohnisme», néologisme créé à partir de Ohno comme le taylorisme l'était de Taylor ou le fordisme de Ford, va servir au nouveau modèle de développement du capitalisme. Coriat est très explicite là-dessus: «La thèse générale que j'entends soutenir est que le système Toyota, ou si l'on préfère le ohnisme, constitue un ensemble d'innovations organisationnelles dont l'importance est comparable à ce que furent en leur temps les innovations organisationnelles apportées par le taylorisme et le fordisme» (C2, p.12). Pourquoi? Parce qu'il est particulièrement adapté au développement actuel du capitalisme. «Dans un univers internationalisé, si les leçons japonaises sont partout copiées et recopiées, c'est qu'elles correspondent à la phase actuelle d'un capitalisme caractérisé par la montée de la concurrence, par la différenciation et la qualité, condition originelle, on s'en souvient, de la constitution de la méthode ohnienne, et sur laquelle, pour cette raison même, les théoriciens japonais en gestion de production disposent de quelque avance. Si de partout on cherche à l'imposer, c'est que dans son principe elle est porteuse du mode d'extraction des gains de productivité qui correspond aux normes actuelles de concurrence et de compétition entre firmes» (C2, p. 162).

En quoi consiste le ohnisme? La question centrale de Taiichi Ohno est la suivante: «quoi faire pour faire s'élever la productivité alors que les quantités n'augmentent pas?» (C2, p.20 et OHNO, p.27). C'est le problème de l'efficacité en croissance lente. Le fordisme pouvait se développer dans une économie en plein essor. Il était particulièrement adapté pour augmenter les quantités. Mais lorsque la demande ne s'accroît plus ou alors faiblement, il devient peu performant. Les stocks s'accumulent, ne pouvant plus être vendus. Et ces réserves coûtent. Le ohnisme est une réponse à cette nouvelle situation de croissance lente.

Coriat montre que cette interrogation aboutit à deux conséquences: l'usine minimum et la direction par les yeux. Pour Ohno, il faut éliminer les stocks car, derrière eux, il y a le sureffectif, le suréquipement. Le ohnisme, c'est donc d'abord travailler avec un nombre réduit d'ouvriers et un nombre réduit de machines. Coriat souligne, et ce n'est pas un de ses moindres mérites, que, contrairement aux présentations traditionnelles des méthodes japonaises, le système du kanban n'est pas d'abord un moyen pour réduire les stocks. Il écrit: «il ne s'agit pas d'une méthode de gestion des stocks, mais bien d'une méthode de gestion des effectifs par les stocks. Le stock a une valeur chez Ohno d'instrument méthodologique. On peut au demeurant ici tenter un parallèle avec Taylor et dire que le stock chez Ohno tient la même place heuristique que la «one best way » de Taylor (la meilleure manière de faire - ndlr). Partir des mille façons d'exécuter le même travail, pour en extraire la one best way, constitue chez Taylor, on s'en souvient, l'angle d'attaque de la rationalisation et de l'intensification du travail. Partir du stock pour déceler le sureffectif et rationaliser la production est l'angle d'attaque découvert de son côté par Ohno» (C2, p.23).

La direction par les yeux procède d'une même idée d'éliminer rapidement les gaspillages. Chez Toyota, le système s'appelle andon et il est représenté par des feux au-dessus de chaque atelier. Ces lampes peuvent être allumées au vert, à l'orange ou au rouge: vert, il n'y a pas de problème; orange, il y a surchauffe dans l'atelier, des difficultés surgissent; rouge, il faut arrêter la ligne pour résoudre le problème. Coriat explique que ce système permet un meilleur contrôle de la part de la direction sur les ouvriers. Mais il omet le principal: cette méthode sert à élever continuellement la vitesse de la chaîne, le but n'étant pas que les ateliers fonctionnent avec une lumière verte, mais avec un feu qui oscille entre le vert et l'orange; de cette façon, la direction peut déceler les problèmes et les supprimer pour accélérer la cadence jusqu'à la difficulté suivante (5).

Il y a deux techniques pour obtenir le résultat de rationaliser la production en période de croissance lente: le just-in-time et l'autonotation. C'est ce qu'écrit Ohno lui-même dans sa présentation: «L'idée de base du système Toyota est l'élimination totale des gaspillages. Les deux piliers sur lesquels repose cette idée, et qui permettent de la concrétiser, sont: (1) la production juste à temps et (2) l'auto-activation de la production» (OHNO, p.16 et C2, p.18). Derrière le just-in-time, il y a d'abord une organisation de la production fonctionnant à l'inverse du fordisme. Sous celui-ci, une firme produit le plus possible, accumulant des stocks. Puis, elle vend ses produits, profitant de l'extension du marché. Mais cette méthode s'avère inefficace si les demandes stagnent. Le ohnisme permet de produire uniquement ce qui est demandé. Le principe est celui du supermarché. Là un consommateur prend sur les rayons les articles qui lui conviennent. Par après, le magasin remplit de nouveau les étagères et ainsi de suite. Cette méthode est étendue à la filière automobile: le client achète une voiture de type A; la société commerciale commande un tel véhicule au constructeur qui l'assemble; celui-ci utilise les pièces nécessaires qui sont aussitôt remplacées, fournies par les ateliers en amont, etc. Il y a donc un flux d'ordre de fabrication de l'aval vers l'amont de la filière. C'est penser à l'envers, une idée que Coriat a reprise pour le titre de son ouvrage.

L'autonotation ou auto-activation est la capacité d'une machine de fonctionner seule, de manière autonome, et de s'arrêter automatiquement dès qu'un problème surgit. L'avantage de cette technique est double. D'un côté, elle permet un accroissement important de la productivité, chaque travailleur gérant toujours davantage de machines. En d'autres termes, il faut moins d'hommes par machine. D'un autre côté, elle diminue le travail direct au profit d'un travail indirect de préparation pour qu'un minimum de machines soient à l'arrêt et qu'elles soient oisives un minimum de temps. C'est ici qu'intervient l'intensification du travail: d'abord, l'ouvrier est occupé plus longuement à ses tâches, plus intensément; ensuite, à ses tâches de production lui sont ajoutées des opérations de contrôle de la qualité, de maintenance des équipements, de propreté des lieux de travail; l'ouvrier accomplit plus seulement un travail manuel, mais également mental. La gestion de ces appareils se transforme d'ailleurs d'un rapport un homme-une machine à une équipe-un système, soulignant que c'est un ensemble d'hommes qui maintenant sont responsables du fonctionnement d'un groupe de machines.

Il y a d'autres inventions propres au ohnisme, mais Coriat y attache une importance moindre. Ce qui est plus intéressant, c'est de relever que la nouvelle organisation du travail correspond mieux au niveau d'efficacité requis par le capitalisme actuel. On avait noté que le fordisme échouait essentiellement sur deux points: la satisfaction d'une demande diversifiée et le manque de participation des ouvriers aux tâches de gestion de la production. Le ohnisme remplit ces deux conditions. D'une part, son système de supermarché rend ses méthodes de production flexibles aux variations du marché. D'autre part, son organisation du travail se fonde sur une plus grande responsabilité des équipes de travailleurs dans la production, notamment pour faire face aux fluctuations de la demande et pour gérer les machines sous leur contrôle.

2.2. Le mode de régulation japonais

L'organisation du travail seule ne peut assurer le développement d'un modèle efficace. Il faut que l'organisation sociale soit adaptée à l'obtention d'un système performant. En d'autres termes, le ohnisme permet de dégager d'importants gains de productivité. Mais si ces gains ne sont pas partagés, le modèle risque de s'enrayer, causant des troubles sociaux ou une démotivation des ouvriers. Il faut un mécanisme qui suscite l'adhésion des travailleurs, de telle façon que non seulement il ne soit pas un grain de sable qui fasse dérailler la machine, mais qu'en outre, il apporte un plus à la recherche des gains de productivité. C'est ce que Benjamin Coriat appelle un cercle vertueux.

Et c'est ce qu'il trouve en étudiant le Japon. L'organisation sociale est fondée sur trois éléments: le syndicat d'entreprise, l'emploi à vie et le salaire à l'ancienneté. Par l'emploi à vie, l'ouvrier est attaché à une grande entreprise. Par le salaire à l'ancienneté, il sait qu'il peut monter dans la hiérarchie. A la fin de sa carrière, un travailleur gagne bien davantage que lorsqu'il est jeune. Un salarié d'une grande entreprise travaillant 27 ans dans la même grande société peut espérer voir sa rémunération de début de carrière multipliée par près de 3,5 fois (6). Grâce à la formation fournie par la firme, il peut gravir les échelons et obtenir des postes toujours plus intéressants. Les employés quittent entre 55 et 60 ans, laissant la place aux plus jeunes, et même s'il n'y a pas de perspectives de ce côté, les firmes nippones créent de nouveaux emplois pour aider leur personnel à monter. Enfin, le syndicat balise ce système «méritocratique». Chez Nissan, aucune promotion d'un employé ne peut être accordée si le syndicat émet un veto à l'encontre de cette personne. Le syndicat du numéro deux de l'industrie automobile japonaise est également un excellent moyen pour grimper dans la hiérarchie de la firme.

Coriat explique alors qu'il se forme une structure d'implication incitée. L'ouvrier s'implique dans la production, comme le lui suggère la direction. Mais, en échange, il reçoit une formation qui lui permet de s'élever dans la hiérarchie. S'établit alors un cercle vertueux parce que la formation accroît les gains de productivité et que ces gains supplémentaires peuvent être investis dans un supplément de formation. Coriat décrit le mécanisme: «On peut alors représenter les choses comme suit: Les investissements en ressources humaines garantissent un haut niveau de polyvalence et de plurifonctionnalité des salariés, lesquels rendent possible l'efficacité des innovations organisationnelles; à leur tour, ces dernières permettent des dégagements de gains de productivité tels qu'ils permettent de réalimenter les investissements en ressources humaines... le principe vertueux est ainsi sans cesse reproduit. Si l'on cherche à pénétrer plus avant dans les ressorts qui tendent cette chaîne vertueuse, il faut relever que le salaire à l'ancienneté et le marché interne qui lui sert de fondement tiennent une place clé, - et doublement. Pour l'entreprise: le marché interne est la garantie de fixation à long terme de l'ouvrier dans son espace, ce faisant il garantit aussi que l'entreprise tirera elle-même et directement les bénéfices de ses programmes de formation. Pour le salarié: le marché interne est la contrepartie obtenue en échange de l'implication générale qui lui est demandée, sur les quantités, mais aussi la qualité et les temps, plus généralement pour ce qui concerne l'activité de régulation d'ensemble des flux que l'on attend de lui. Autrement dit encore: d'un côté, c'est parce qu'il y a investissement massif en ressources humaines que le kanban ou l'auto-activation sont possibles, dans la mesure où sont systématiquement valorisés les savoir-faire des salariés; de l'autre, c'est parce qu'il y a salaire à l'ancienneté et marché interne, c'est-à-dire encore fixation à long terme dans

l'entreprise du salarié, qu'elle peut sans risques investir lourdement et distribuer les savoir-faire qui fondent sa compétitivité» (C2, p.98-99).

En résumé, pour Coriat, le ohnisme dégage des gains de productivité indispensables pour la croissance d'une économie. Mais ces gains sont partagés entre les actionnaires de la firme et les salariés. En contrepartie d'une implication accrue dans les objectifs de l'entreprise, l'ouvrier reçoit des avantages. L'emploi à vie et la formation sont les principales concessions fournies par la compagnie à ses employés. En même temps, ces avantages se transforment en gains à long terme pour la firme. D'abord, ils permettent le bon déroulement d'un processus efficace de création de profits. Ensuite, ils sont eux-mêmes porteurs de futurs gains de productivité, dans la mesure où la formation dispensée servira l'entreprise. Il y a un cercle vertueux qui se fonde et qui propulse le Japon à l'état de modèle pour les autres pays industrialisés.

3. Un nouveau compromis

3.1. La transférabilité du ohnisme

Le ohnisme est-il transférable? C'est une des grandes questions que pose Codât. Le ohnisme est un mélange d'éléments techniques et de caractéristiques propres à l'archipel nippon et qu'il est impossible de reproduire à l'étranger. En fait, le problème est le même que celui du taylorisme lorsqu'il s'est répandu sur la planète. Coriat écrit: «De l'histoire ici indubitablement quelque chose peut être retenu. Et ce quelque chose est que les protocoles d'analyse des temps et des mouvements, ou la formidable innovation qu'a constitué en son temps la ligne de montage - pour ne retenir que deux des apports clés de l'école américaine, quoique nés et formés pour faire face à une situation hautement spécifique - ont bel et bien fini par faire le tour du monde pour s'imposer comme norme de la production de série» (C2, p.164).

Dans la même direction, s'il fallait faire l'inventaire de ce qui peut être imité et qui, dans les faits, l'est déjà en partie, il y a certainement tout ce qui concerne l'organisation de la production: le «penser à l'envers», la mise en place d'un rapport une équipe-un système (qu'on appelle aussi team-work), la réorganisation des ateliers pour réduire les places disponibles, la gestion des effectifs par les stocks, l'andon,... En principe, ce n'est pas là que réside la difficulté.

Celle-ci se situe dans l'installation d'un mode de régulation qui se transforme en un cercle vertueux aussi performant que celui fonctionnant au Japon. Car les conditions de mise en place peuvent être différentes de pays à pays. Faisant appel de nouveau à l'histoire, Coriat note: «Des travaux maintenant nombreux sont disponibles sur ce point et le montrent nettement: de la RFA au Brésil, ou de la Grande-Bretagne à la Corée, dans les espaces sociaux les plus divers et les plus contrastés, ... les mêmes protocoles de base qui fondent la spécificité du taylorisme et du fordisme - et leur efficacité - ont été implantés et imposent leur ordre dans les ateliers du monde entier. Il est vrai, et cette remarque est cruciale, que ces mêmes travaux qui retracent l'un à l'autre le parcours taylorien mettent aussi en évidence la diversité et la multiplicité des voies nationales suivies. Et de ce point de vue, pour prendre ici deux extrêmes, le compromis social-démocrate à la suédoise, ou l'imposition faite du taylorisme dans l'Italie de Mussolini, constituent des voies nationales aussi dissemblables qu'il se peut» (C2, p.164-165). Toute la question du modèle japonais revient alors à savoir dans quelles conditions le ohnisme va être transféré, sur base de quel compromis social il va pouvoir se développer et se transformer en cercle vertueux.

3.2. Un nouveau pacte salarial

La grande crainte de Coriat et Lipietz, c'est qu'en transférant les méthodes japonaises, les patrons européens, français en particulier, n'accordent pas de contreparties à leurs travailleurs, essayant d'imposer par la force la nouvelle organisation du travail. Lipietz est le plus clair à ce sujet: «Si le patronat reconnaît l'importance de la qualification et de l'initiative des salariés, comment peut-il les

récupérer à son profit? Qu'est-il prêt à payer en échange de ce travail plus riche que lui offriront ses salariés? La première réponse de nombreux patrons (en particulier des patrons français) qui cherchent à importer le mirage des cercles de qualité japonais, c'est... rien. «Nous enrichissons votre travail. Il devient plus intéressant. C'est vous qui pouvez nous remercier!» Cela marche quelquefois, quelques mois, par exemple chez les hommes que cela amuse quelque temps. Rarement chez les femmes: elles, elles ressentent physiquement que, lorsque la nouvelle organisation du travail mobilise leur attention, leur intelligence, elles n'ont plus le temps de combiner dans leur tête leur deuxième journée de travail: les courses, le menu, la garde des enfants. Pour le même salaire, elles préfèrent encore le travail à la chaîne au travail en module. Et l'encadrement de se voir conforté, hélas, dans son mépris des manuel(le)s. Encore plus grave: les modes de régulation libéraux du rapport salarial, qui privilégient la flexibilité, la précarité de l'emploi, opposent une barrière presque infranchissable au sentiment d'implication du travailleur par rapport au perfectionnement de l'organisation du travail et de la qualité des produits ou des services de sa firme. Des travailleurs impliqués doivent sentir que leur intérêt de long terme est lié à l'intérêt de leur entreprise. On n'en sort pas: il faut des contreparties, il faut un grand compromis» (L, p.51).

Devant cette crainte, Lipietz et Coriat modélisent plusieurs scénarios possibles concernant le nouveau modèle de développement. Il y a les projets inquiétants d'application des méthodes japonaises ou d'organisation de la production plus musclée encore. Chez Lipietz, cette solution est décrite comme étant le libéral-productivisme et qui est symbolisé par Ronald Reagan, Margaret Thatcher et les politiques du FMI et de la Banque mondiale dans le tiers monde. Plus subtil, Coriat offre deux facettes de cette option: l'une, le modèle libéral et dual, correspondant en gros au libéral-productivisme de Lipietz; l'autre, le scénario libéral tempéré et assistantiel, qui diffère du précédent par l'action redistributive de l'Etat pour éviter les excès de la restructuration, notamment pour essayer de réinsérer les exclus de la modernisation. En son temps, Philippe Messine avait présenté aussi sa grille de classification: les mauvaises solutions étaient le néo-taylorisme et la solution californienne, qui demandait l'implication du travailleur sans passer par les syndicats (7).

Et comme Messine qui ne pouvait cacher son admiration devant l'accord social obtenu à l'usine Saturn entre General Motors et le syndicat américain de l'automobile (UAW), nos deux compères présentent la solution idéale dans un nouveau pacte salarial négocié entre les patrons et les syndicats, où il y aurait une véritable contrepartie pour les travailleurs, par exemple au niveau de la garantie de l'emploi, de la non-extension de la sous-traitance, de la formation ou du réaménagement du temps de travail. Coriat appelle cette option la démocratie salariale. Comment peut-on passer de la réalité japonaise à la notion de démocratie économique? Le professeur français explique: «Pour l'entreprise occidentale, le défi, le seul en vérité, est celui qui consiste à concevoir les types de contreparties et de salariat, aux formes historiques de sa représentation et aux traditions culturelles qui les animent. Pour l'observateur attentif à la firme japonaise, ceci signifie (...) passer de l'implication incitée à l'implication négociée. Assurer le basculement. Ouvrir et étendre le contrat pour lui faire gagner l'espace du travail productif et de la décision économique. (...) Dernier et, à la vérité, magnifique paradoxe, que celui qui verrait la leçon japonaise, en se transférant dans les espaces de la vieille Europe, se traduire finalement par une plus grande... démocratie» (C2, p.173-174).

Mais cette solution, bénie des dieux, conjuguant comme l'écrit Coriat efficacité économique et équité (C2, p. 163), n'est pas du tout assurée de l'emporter. Le libéral-productiviste dual et néo-taylorien peut très bien gagner la partie. Coriat, encore lui, est parfois très pessimiste sur l'avenir: «quelque triste que ce soit la perspective dessinée par ce scénario (libéral et dual-ndlr), chacun admettra que, sous des formes éventuellement atténuées, il ne s'agit pas là du moins probable des futurs» (C1, p.274). Aussi Lipietz propose-t-il d'orienter les luttes ouvrières pour imposer le nouveau pacte de démocratie salariale aux patrons, exactement comme il a fallu dans l'entre-deux-guerre le combat des travailleurs pour parvenir au grand compromis fordien de croissance régulière du pouvoir d'achat. Lipietz prétend en effet: «Sans une lutte consciente et collective des salariés, la majorité du patronat et des directions administratives choisira le néo-taylorisme, et la minorité moderniste négociera individuellement, ou imposera, l'implication des travailleurs en court-circuitant les syndicats» (L, p.79). Et un peu plus loin: «Mais dans tous les cas, le paradoxe du nouveau pacte est le même: il faut se battre pour imposer au

système des réformes qui le feront pourtant mieux fonctionner, mais qui peuvent à terme le remettre en cause, et il faut se battre pour lui arracher des contreparties à l'implication dans son fonctionnement» (L, p.81).

4. La démocratie salariale: une critique

Coriat et Lipietz ont, comme vous pouvez vous en rendre compte, une argumentation fouillée et une théorie dense, parfois même diffuse. Il n'est pas aisé de la démonter en deux temps trois mouvements. Aussi est-il préférable de reprendre leurs thèses essentielles sous forme de propositions et d'en donner les réflexions critiques. Quelles sont ces thèses fondamentales qui cimentent l'analyse de cette section post-marxiste de l'école de la régulation?

4.1. Une issue à la crise

Proposition 1: Toutes les économies, c'est-à-dire tous les pays, peuvent théoriquement atteindre un certain cercle vertueux, qui est performant à une période historique donnée du capitalisme. Ce cercle vertueux est basé sur une chaîne de ce type: une organisation du travail permet l'obtention de profits élevés, de gains de productivité; ces gains sont partagés; de la sorte, cela augmente la productivité; celle-ci débouche sur des bénéfices plus élevés encore et ainsi de suite. Réaliser ce cercle vertueux permettrait aux pays de sortir de la crise. Donc pour ces pays, il s'agit de repérer quels sont les modèles performants à un moment donné et de les imiter en tenant compte des particularités propres à sa culture.

Ceci forme la base réellement scientifique de l'analyse de Coriat et de Lipietz, celle qui est la plus fondée parce que s'appuyant sur des observations empiriques, sur une argumentation logique et sur un relevé des comportements des capitalistes. Néanmoins, elle pose deux types de difficultés. D'abord, toutes les économies peuvent-elles parvenir à ce cercle vertueux? Ensuite, y parvenir va-t-il assurer une issue à la crise? Examinons l'un et l'autre problème.

4.1.1. Toutes les économies peuvent-elles s'en sortir?

Tout le monde peut-il enclencher un mécanisme qui va lui assurer une prospérité? Evidemment, l'exemple que Lipietz et Coriat ont en tête, c'est la grande croissance des années 1945-1973, ce qu'ils appellent l'âge d'or du fordisme. Déjà, cet archétype est boiteux. D'abord, la grande majorité des pays du tiers monde était exclu de cet essor. Ensuite, il n'est pas évident que toutes les nations industrialisées ont profité de la même façon de ce boom économique. Même, dans ce jeu, il y a eu des pays qui ont gagné en importance et d'autres qui en ont perdu, comme la Grande-Bretagne.

Raisonnons quelque peu abstraitement et imaginons que toutes les économies sont parvenues à mettre en route le cercle vertueux. Nous demeurons dans un système capitaliste, puisque c'est celui qui permet la réalisation de cette prospérité. Qu'est-ce que cela signifie pour chaque Etat? Dans chaque pays, les capitalistes, adoptant la nouvelle organisation du travail, dégagent des profits substantiels. Ils en redistribuent une partie à leurs travailleurs. En compensation, ceux-ci acceptent le système, même s'il est un peu dur psychologiquement. Mieux encore, ce partage des gains de productivité améliore le fonctionnement du cercle vertueux. Dans le fordisme, les hauts salaires permettent l'augmentation de la demande exigée par la production de masse. Dans le «post-fordisme», la formation accroît la productivité potentielle des ouvriers. Mais, pour chaque capitaliste, cela offre la possibilité d'augmenter les ventes, donc les profits. Chaque patron va essayer de gagner le plus possible et livrer une concurrence phénoménale à ses voisins pour gagner des parts de marché. Dans ces conditions, il y aura des capitalistes qui vont réussir et d'autres échouer. Il y aura des cercles plus vertueux et d'autres qui vont se révéler être insuffisants, voire devenir réellement vicieux.

On peut donner l'exemple des exportations. Coriat et Lipietz peuvent souligner les capacités exportatrices des nations prospères. Effectivement, les pays qui vendent beaucoup de marchandises à

l'étranger montrent qu'ils ont réalisé des performances économiques meilleures que leurs concurrents. Ils sont la preuve qu'ils disposent d'un avantage en coût ou en qualité pour leurs produits. C'est assurément le cas aujourd'hui pour l'Allemagne et le Japon. Mais si toutes les nations parviennent à ce stade, ces deux pays n'auront plus d'avantages.

Il n'y aura plus de raison pour eux d'exporter. De ce fait, bon nombre d'emplois qui sont liés à ces exportations devront être supprimés et les cercles vertueux que ces pays avaient mis au point se transformeront rapidement en obstacles au développement. Toutes les économies ne peuvent pas être exportatrices. Si certaines exportent, c'est que d'autres importent. De même, si certains pays bénéficient d'un cercle vertueux, c'est que d'autres connaissent des difficultés économiques profondes. Si le Japon et l'Allemagne gagnent aujourd'hui, c'est qu'ils ont trouvé dans les Etats-Unis et les autres nations européennes des marchés qu'ils peuvent conquérir.

Sur ce plan, Lipietz a une conception beaucoup plus nuancée. Il se rend compte que si tous les pays sont compétitifs, plus aucun ne gagnera des parts de marché; chacun est bloqué à croître avec son propre marché intérieur, ce qui ne manquera pas de poser en termes plus aigus la répartition des gains de productivité et le niveau élevé des profits des capitalistes les plus puissants. Dans un article signé avec Danièle Leborgne **(8)**, Lipietz écrit que certains pays vont évoluer vers le néo-fordisme (le libéral-productivisme) et d'autres vers le post-fordisme (le changement d'organisation négocié). Ces dernières nations vont devenir le nouveau centre du monde, alors que les premières vont être rejetées vers la périphérie: «Les économies du centre seront celles qui auront adopté un compromis kalmarien **(9)** dans la plus grande partie de leur appareil productif, avec la possibilité d'un dualisme interne (kalmarisme/néo-taylorisme), par exemple suivant le sexe. Elles se consacreront aux productions de haute technologie très qualifiées. La périphérie sera composée d'économies organisées selon le paradigme néo-taylorien, et dédiées aux activités routinisées et intensives en travail. Dans cette nouvelle hiérarchie industrielle mondiale, quelques anciennes économies centrales pourront devenir semi-périphériques, y compris la Grande-Bretagne, la France et bien des Etats des Etats-Unis. Inversement, le Japon et l'Allemagne consolideront leur place au centre, en compagnie de quelques autres économies centrales comme la Suède et de quelques anciennes économies périphériques qui les rattraperont, comme la Corée renouvelant la trajectoire de la Finlande. Une partie de l'Europe de l'Est pourra être impliquée dans ce processus tandis que le reste sera intégré en tant que périphérie disputée entre l'Allemagne et le Japon. Quant au tiers monde, une partie sera marginalisée et une autre partie s'intégrera d'une façon néo-tayloriste comme zone de sous-traitance autour des pôles de croissance plus avancés» **(10)**.

Le choix d'être pays post-fordien plutôt que néo-fordien ne dépend pas seulement d'un acte volontariste, mais de contraintes économiques. Une nation qui s'enfonce dans le néo-fordisme aura toutes les chances de continuer dans cette voie: «Admettons que l'implication négociée (base du post-fordisme - ndlr) est plus productive que le néo-taylorisme. Il résulte de la première contrainte que, quand une grande partie du surplus doit être réservée au paiement de la dette, il reste peu de place pour négocier l'implication, car le salaire doit être le plus bas possible. L'existence d'une contrainte de la dette conduit donc au néo-taylorisme. (...) Cela n'implique pas que les dés soient jetés, d'autres contreparties peuvent être proposées aux travailleurs (tels que des contrats de travail stables). Il n'en est pas moins vrai que les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, la France, le Brésil, l'Europe de l'Est auront de grosses difficultés à évoluer vers le paradigme kalmarien» **(11)**.

Il y aura spécialisation internationale: «L'expérience des années 70 et 80 montre qu'il est douteux que le néo-fordisme ou le post-fordisme puissent complètement s'éliminer l'un l'autre. Dès lors, la grande question ouverte est celle de la combinaison des deux modèles dans un même espace de libre-échange, tel que la Communauté européenne (et ses satellites de l'Est). On peut supposer que, dans les branches routinisées ou intensives en travail, le néo-taylorisme pourrait dominer l'implication négociée à un niveau de salaire suffisamment bas. Alors, par transposition du théorème de Ricardo sur les avantages comparatifs, le pays ou les régions tenderont à se spécialiser dans les branches où ils sont

comparativement les mieux dotés, soit en flexibilité (et en bas salaires), soit en implication négociée» (12).

Lipietz reformule son alternative ainsi: il faut l'implication négociée. Si le pays est en position de force, cela lui permettra de gagner la compétition internationale. S'il en est difficulté, comme la France l'est, il doit pouvoir établir ses choix sans une forte contrainte extérieure. Il faut un nouvel ordre international non agressif: «les grands compromis n'ont aucune raison d'être les mêmes de pays à pays; le compromis que je propose n'est même pas le seul compromis progressiste possible, et beaucoup de pays vont s'en tenir au modèle libéral-productiviste. Ce que nous devons donc trouver, c'est un accord diplomatique international, un nouvel ordre économique international, qui soit capable d'assurer aux pays qui le désirent le meilleur compromis interne compte tenu de la situation et des préférences de leur peuple. En somme, un ordre économique non contraignant... sauf en ce que, dans certains cas, il pourra contraindre certains pays à ne pas être agressifs!» (L, p. 119). C'est possible parce qu'au Nord, il y a de puissants intérêts prêts à s'abstenir de piller le tiers monde: «il existe de puissants intérêts au Nord qui militent pour s'abstenir de piller le tiers monde dans des conditions de trop forte surexploitation!» (L, p.131). On croit rêver. De quels intérêts parle-t-il? Où étaient ces capitalistes, lorsque l'Occident a attaqué l'Irak? Qu'ont-ils fait pour empêcher le massacre de milliers d'Arabes dans le Golfe?

En tous les cas, les remarques de Lipietz montrent clairement que, spontanément, le capitalisme ne va pas assurer le développement des cercles vertueux pour chaque nation. Laissez à lui-même, il va plutôt engendrer les différenciations: il y aura les pays qui gagnent comme il y a les capitalistes qui réussissent et ceux qui perdent, il y aura les cercles vertueux et les vicieux, il y aura les Etats qui exportent et ceux qui importent.

C'est ainsi que l'on en vient au second point capital de Lipietz: il faut un contrôle pour empêcher les excès, d'une part, et, d'autre part, pour permettre la mise en place d'une stratégie originale et progressiste dans un pays. On en arrive donc à la mystification réformiste que le capitalisme peut être démocratique et non agressif. Mais, cette proposition qui inonde la littérature social-démocrate s'oppose à la réalité du capitalisme.

Un patron est animé par deux principes. Le premier, c'est d'augmenter l'exploitation de ses travailleurs. L'exploitation, ce n'est pas les bas salaires. C'est la différence entre ce qu'un ouvrier coûte (son salaire) et ce qu'il rapporte (sa productivité). Plus cette différence est grande, plus la possibilité d'obtenir un profit élevé sera grande (pour transformer cette possibilité en réalité, il faut que la marchandise produite soit vendue, d'une part, et à un bon prix, d'autre part). La recherche du profit maximum, qui est commune à tous les capitalistes (sauf exception marginale), incite les employeurs à hausser sans cesse l'exploitation des travailleurs. Cette soif de bénéfices entraîne que le capitalisme ne sera jamais démocratique. Les intérêts des travailleurs sont diamétralement opposés à ceux des patrons. Si ce sont ceux-ci qui priment - et c'est le cas dans le capitalisme -, cela signifie que c'est le point de vue d'une minorité, la bourgeoisie, qui l'emporte sur la majorité des travailleurs. Tout le contraire de la démocratie.

Le second objectif de tout capitaliste, c'est de vaincre la concurrence. La compétition que se livrent les entreprises est un aiguillon majeur pour chaque patron d'appliquer les méthodes les plus efficaces dans sa firme. S'il ne le fait pas, il sera balayé par ses rivaux qui, eux, auront rationalisé leur production. Alors, avant d'être écrasé par ses voisins, un employeur a tout intérêt à les éliminer. C'est la guerre pour les parts de marché. Soyons plus concrets et prenons l'exemple de l'industrie automobile. Quels sont les buts poursuivis par chacun des constructeurs? Qu'ont-ils annoncé publiquement? General Motors a affiché son intention de retrouver la part de marché aux Etats-Unis qui étaient la sienne dans les années 70. Elle était de 47% en 1979; aujourd'hui, elle est à peine supérieure à 35%. La première multinationale doit gagner 12% dans les années à venir sur le marché nord-américain. Toyota a lancé son objectif de «Global 10», c'est-à-dire obtenir une part de marché de 10% globalement dans le monde (13). A la fin des années 80, cette part était d'environ 8,5%. Il lui faut donc prendre 1,5% sur

les marchés mondiaux. Volkswagen veut produire 4 millions de voitures dans toutes ses usines et ses marques (VW, Audi, SEAT et Skoda) et devenir le troisième constructeur mondial. Actuellement, il construit 3,33 millions de véhicules (sans Skoda: environ 200.000 automobiles par an) et se bat pour conserver sa quatrième place mondiale face au numéro deux japonais, Nissan. Peugeot veut redevenir le premier fabricant en Europe alors qu'il n'est plus que quatrième en 1991 avec une part de marché de quelque 12% contre 16,5% pour Volkswagen. Reprendre le leadership européen est une perspective qui suscite l'intérêt chez Fiat, toujours second actuellement mais avec une part de marché de 12,8%. Bref, il est clair que tous ces beaux projets ne pourront tous être réalisés. Aux Etats-Unis, General Motors ne peut regagner ses anciens scores sans mettre Ford et Chrysler en grandes difficultés, voire en faillite. En Europe, il est impossible d'avoir trois leaders en même temps. Sans compter que les constructeurs japonais - Toyota n'est qu'un exemple - sont avides démonter dans la hiérarchie automobile. Dès lors, pour une firme, il faut réaliser ses objectifs contre ses concurrents, c'est-à-dire à leurs dépens. Cela ne peut les inciter qu'à être plus agressifs. Le capitalisme est fondamentalement basé sur cette violence: les plus forts gagnent des parts de marché, les autres sont menacés par la faillite. Cette logique peut parfaitement être transposée au niveau des nations: le Japon et l'Allemagne veulent une part plus grande de la prospérité mondiale au détriment des autres pays. Il est utopique de croire que toutes ces nations capitalistes vont accepter un pacte qui les empêche de dominer les autres, puisque cette recherche d'hégémonie est un des principes moteurs du système capitaliste.

On en revient à notre problème: toutes les économies peuvent-elles atteindre le cercle vertueux qui va les propulser vers la croissance? Il est clair que ce n'est pas notre avis. Le capitalisme avantage les compétiteurs les plus agressifs, ceux qui gagnent. Et s'ils gagnent, c'est au détriment des autres. Le cercle vertueux des uns entraîne le cercle vicieux des autres. Appeler dans ces conditions à s'engager dans un processus de création et de partage des gains de productivité revient à prôner un capitalisme plus agressif, plus violent, plus adapté aux marchés. Le discours sur la démocratie ou sur la défense des faibles apparaît comme, au mieux, utopique, au pire, comme une mystification pour faire passer le reste, c'est-à-dire la nouvelle organisation du travail qui rend les entreprises plus efficaces par rapport à leurs rivales.

4.1.2. Le bout du tunnel est-il en vue?

Le second problème est de savoir si s'engager dans le cercle vertueux garantit les nations à sortir de la crise économique. Par rapport à ce qui précède, on peut certainement affirmer que cela procure aux pays qui parviennent à ce stade de l'emporter sur d'autres plus faibles, en d'autres termes à mieux s'en sortir. Mais, en même temps, cela a des effets pervers, même pour les capitalistes, pour les nations qui sont en train de gagner la bataille concurrentielle.

En reprenant les objectifs des constructeurs, on peut voir où ils aboutissent concrètement. Si chacun veut croître dans ses parts de marché, il investit en conséquence. Chacun se donne les capacités pour produire le nombre de véhicules requis par l'objectif. Résultat: comme tout le monde ne peut matériellement pas réaliser ce but, il y a des surcapacités qui se créent. En janvier 1990, Harold Poling les estimait à 8,5 millions de véhicules dans le monde sur environ 50 millions de produits effectivement. Pour rentabiliser l'outil, parce que avoir des capacités inutilisées cela coûte, chaque firme se lance dans une guerre de prix. De cette façon, les profits des entreprises sont rognés. Les gains de productivité n'apparaissent pas aussi clairement et donc le cercle vertueux commence, même pour les plus efficaces, à coincer. On a deux types de résultats. Les sociétés les moins solides sont dans de sérieuses difficultés. Elles licencient. C'est le cas de Chrysler aux Etats-Unis, pas tellement loin de la faillite. Ou de General Motors qui a les capacités de produire 7 millions de voitures en Amérique du Nord, mais qui n'en vend que 5 millions et qui, donc, décide de supprimer 74.000 emplois. Ces pertes de jobs diminuent globalement le pouvoir d'achat de la population et donc accentuent, de ce point de vue, la récession. La seconde conséquence concerne les firmes qui s'en sortent mieux. Ce sont, par exemple, les constructeurs japonais. Mais, eux aussi subissent l'érosion des profits. Actuellement, toutes les firmes automobiles nippones voient leurs bénéfices se réduire considérablement. En conséquence, elles investissent moins. Deuxièmement, elles sont victimes de la diminution du pouvoir

d'achat due aux licenciements des autres. En clair, le fait d'avoir enclencher le cercle vertueux ne déroge pas ces entreprises d'être soumises aux lois du capitalisme.

Il est une deuxième raison pour lesquelles on peut penser que s'engager dans la nouvelle organisation du travail ne va pas résoudre la crise. Ce sont les circonstances dans lesquelles cette nouvelle organisation s'impose. D'abord, le ohnisme est une méthode adaptée au capitalisme en croissance lente. C'est d'ailleurs ce que souligne Benjamin Coriat. L'interrogation de base de Taiichi Ohno est: «quoi faire pour élever la productivité quand les quantités n'augmentent pas?» (OHNO, p.27 et C2, p.20). Sans tomber dans une platitude, croissance lente, c'est un autre mot pour dire crise structurelle. Depuis 1973, l'économie mondiale est en croissance lente ou est entrée dans une crise structurelle. Appliquer le système Toyota, ce n'est pas sortir de la crise, mais atteindre un niveau d'efficacité plus élevé alors que le reste du monde reste en récession. Ensuite, autre point relevé par Benjamin Coriat: l'entreprise qui adopte la nouvelle organisation s'appuie sur des usines minimum, c'est-à-dire où les effectifs sont réduits. On a donc les problèmes suivants: le ohnisme est une méthode pour augmenter la productivité lorsque les quantités ne s'accroissent pas; la conséquence, c'est qu'on diminue le personnel. Coriat est très clair là-dessus. Il cite Ohno qui l'affirme explicitement: «Chez Toyota, le concept d'économie est indissociable de la recherche de réduction des effectifs et de réduction des coûts. La réduction des effectifs est, en effet, considérée comme un moyen de réaliser la réduction des coûts qui est clairement une condition essentielle de la survie et de la croissance d'une affaire» (OHNO, p.65 et C2, p.22). Il aurait pu reproduire la suite de ce que prétend Ohno: «Il n'existe pas, chez Toyota, de proposition de progrès qui ne soit directement ou indirectement liée à une réduction des coûts. Autrement dit, le critère majeur de toute décision réside dans la possibilité qu'elle offre de réduire les coûts» (OHNO, p.65).

Ceci a une conséquence fondamentale sur la crise économique. Si la main-d'oeuvre utilisée pour la nouvelle organisation est réduite, cela signifie qu'il y aura beaucoup d'exclus, ce qui est d'ailleurs le cas pour le système japonais. Cela veut dire diminution du pouvoir d'achat ou, éventuellement, stabilisation au niveau actuel. Mais, de toute façon, cela ne va pas donner les moyens aux travailleurs d'acheter le surplus de voitures qui sont produites chaque année. Le problème est double: que va-t-on faire des chômeurs dégagés par le nouveau système qui fonctionne avec moins d'effectifs? qui va acheter les produits supplémentaires fournis par les firmes, qui, luttant pour gagner des parts de marché, augmentent leurs capacités? Sur la première question, le correspondant de l'Echo, le journal boursier belge, à Washington, relève les difficultés majeures qui attend l'économie américaine en s'adaptant aux nouvelles normes du capitalisme: «Depuis le début de la récession, près de 2 millions d'emplois ont disparu. Moins qu'après la deuxième restructuration, celle des années 80 au cours desquelles les Fortune 500 (14) ont éliminé 3,5 millions de jobs, un sur quatre. Mais à l'époque, les services en plein boom en ont absorbé une grande partie. Et les petites entreprises ont été les principales créatrices d'emplois. Aujourd'hui, les services licencient comme l'industrie. Les PME disparaissent à un rythme accéléré par la récession. (...) L'American Management Association estime que la plupart des emplois supprimés disparaîtront définitivement. La question très simple qui se pose est: que va-t-on faire de tous ces sans-travail? Comment le budget pourra-t-il faire face à une énorme augmentation des allocations de chômage? Et que vont devenir les bénéficiaires quand leurs indemnités s'arrêteront après 32 ou, au maximum 48 semaines selon les Etats, et qu'ils viendront rejoindre les chômeurs sans ressources qui ont perdu l'espoir de trouver du travail (1,1 million à ce jour)?» (15).

Coriat et Lipietz peuvent avoir beau jeu de dire que c'est là la situation des Etats-Unis, une nation qui cherche encore à mettre en place le fameux cercle vertueux qui la débarrassera de la crise économique. Il faut regarder au contraire au Japon et en Allemagne. Eh bien, examinons le Japon. Effectivement, le chômage y est réduit: 2,1% de la population active. Mais, une des conditions, c'est qu'il gagne des marchés à l'étranger. Ses excédents commerciaux sont extrêmement élevés: ... L'exemple de l'industrie automobile est symptomatique. Durant toute la décennie 70, l'essentiel de la croissance s'est déroulée à travers les exportations: de 1973 à 1980, le marché domestique est resté à un niveau de 5 millions de voitures alors que la production est passée de 7 à 11 millions de véhicules. Aujourd'hui, plus de la moitié de la production est exportée. Cela signifie qu'au moins la moitié des emplois dans la

construction automobile dépend de ces ventes sur les marchés étrangers. En d'autres termes, les travailleurs qui les occupent seraient des chômeurs potentiels si les autres pays, là où les Japonais vendent, étaient au niveau de compétitivité des firmes nippones. Cette situation est-elle tenable à longue échéance? On en doute. D'abord, cette croissance inquiète les concurrents étrangers. Les pays rivaux, les Etats-Unis et l'Europe, obligent au moins les constructeurs japonais de venir produire sur leurs terres, pour créer de l'emploi local, c'est-à-dire au détriment du travailleur japonais qui assemble pour l'exportation. Ensuite, les récessions en Amérique et en Europe affectent aussi les exportations nippones. Les ventes japonaises n'ont pratiquement pas augmenté en 1991 aux Etats-Unis. Les Toyota, Nissan et Honda ont dû se rabattre sur l'Europe pour poursuivre leur stratégie de croissance. Mais ce marché là devient lui aussi saturé. Il n'y a pas à sortir de là: adopter la nouvelle organisation du travail ne permet pas d'échapper à la crise économique.

Ce qui est en jeu dans cette discussion, c'est la conception que l'on a de la crise économique. Pour Coriat et Lipietz fondamentalement, la crise est un problème pour les pays de s'adapter aux nouvelles conditions du capitalisme, autrement dit de changer d'organisation du travail. On ne voit pas très bien, d'ailleurs, dans cette solution pourquoi il est si difficile aux Etats d'imposer la nouvelle organisation, puisque tout le monde y gagne. Lipietz écrit même: «il faut se battre pour imposer au système des réformes qui le feront pourtant mieux fonctionner» (L, p.81). Il faut supposer qu'il y a des forces conservatrices invétérées (qui? les éternels bureaucrates?) qui bloquent toute évolution de la société. Autant dire qu'on classe ceux qui ne pensent dans la même perspective de progrès que vous dans cette catégorie fourre-tout. Cela n'a plus rien de scientifique.

Pour notre part, nous définirons la crise comme élément inhérent au système capitaliste parce qu'elle trouve son fondement au coeur même de son fonctionnement: au niveau de la propriété des moyens de production. Les capitalistes ont pour but d'accumuler toujours davantage. Les profits ainsi réalisés vont leur permettre d'investir, entre autres dans des équipements plus performants. Et de ces investissements dépendent les gains de part de marché et donc les bénéfices futurs. Mais comme le capitalisme est régi par la propriété individuelle des moyens de production, ces investissements se déroulent de manière anarchique, chaque patron voulant prendre les marchés de ses concurrents et n'hésitant pas à investir en conséquence. Il en résulte d'importantes surcapacités parce que la production excède ce que la consommation peut absorber. Une guerre des prix se déroule avec une réduction des profits. Les entreprises les moins solides licencient ou, même, font faillite, ou encore sont reprises par les plus fortes, qui rationalisent la production. L'Etat doit alors intervenir pour relancer les investissements ou les banques attribuent un surcroît de crédit pour faire redémarrer la machine économique. Mais ces solutions ont leurs limites: l'argent de l'Etat disponible pour ces investissements publics n'est pas infini; la confiance des banquiers de se voir rembourser ces prêts s'érode rapidement si le montant des dettes s'accroît. La crise économique se prolonge alors. On entre dans une crise structurelle.

Dans cette explication, on peut voir les différences essentielles avec celle proposée par l'école de la régulation. La crise est inhérente au capitalisme alors que, pour Coriat et Lipietz, elle inhérente au modèle de développement. Deuxièmement, la crise montre l'anarchie du système capitaliste et, par là-même, ses limites comme mode de production qui accroît le bien-être de la société. Pour l'école de la régulation, elle indique la nécessité d'adopter une nouvelle organisation du travail, un nouveau grand compromis, un nouveau pacte salarial qui va propulser l'économie vers un retour de l'âge d'or. Troisièmement, pour ce courant, l'issue de la crise réside fondamentalement dans le capitalisme. Le système a les capacités de se dépasser. Pour notre conception, cette argumentation est très difficile à avaler. Certes, il est mal aisé de prédire l'issue de l'actuelle crise. Mais il y a deux grandes possibilités. Ou cette crise est bien le signe que le capitalisme est historiquement dépassé et qu'il doit être remplacé non par une nouvelle organisation du travail qui laisse en place les structures actuelles du pouvoir, mais par un nouveau mode de production basé sur la propriété collective. Ou le capitalisme va s'en sortir cette fois encore, dans sa majorité. Mais, on peut d'ores et déjà prédire qu'une nouvelle crise va se produire et que la question du nécessaire dépassement du système par le socialisme se reposera à ce moment-là.

4.1.3. Le «post-fordisme» n'est pas une issue à la crise

Que peut-on conclure de cette longue discussion?

1. Il est impossible pour toutes les nations d'atteindre les cercles vertueux décrits par Coriat et Lipietz, parce que le capitalisme est une économie de compétition féroce où ce que gagnent les uns, les autres le perdent.
2. S'engager dans la nouvelle organisation du travail n'est pas une issue à la crise. Ni pour le monde, ni pour les pays en particulier. Le ohnisme est justement adapté à une économie mondiale en récession. Et les pays qui s'en sortent sont victimes du climat général de morosité économique.
3. Les performances de l'Allemagne et du Japon relèvent, pour une bonne part, de leurs gains sur les marchés étrangers. Il est impossible à tous les Etats de parvenir un résultat identique, la balance commerciale du monde devant être nulle. Cela limite fortement leur rôle de modèle pour sortir de la crise.
4. La crise économique est avant tout une crise de surproduction provenant des objectifs de conquête de marchés définis par les entreprises individuelles. Elle n'est pas d'abord une crise d'adaptation à un nouveau modèle de développement.

4.2. *L'intérêt des travailleurs*

Proposition 2: Les ouvriers ont intérêt à augmenter les gains de productivité. Ils ont donc intérêt à ce que la nouvelle organisation du travail se mette en place, ainsi qu'à l'avènement du nouveau modèle de développement. La lutte entre ouvriers et patrons doit être remplacée par une lutte entre modernistes et conservateurs.

On retrouve cette thèse dans l'insistance qu'avant tout, il faut des gains de productivité. Sans gains de productivité, il n'y a pas de stratégie possible. Lipietz souligne dans ce sens: «la crise initiée à la fin des années soixante n'est pas, fondamentalement, une crise de surproduction. Au contraire, c'est une crise de sous-profitabilité: il n'y a plus assez de gains de productivité pour des coûts en capital par tête de plus en plus élevés» (L, p.106). A un autre moment, il écrit: «en 1982, la part du profit net des entreprises, rongée par les charges salariales, les impôts, les frais financiers et le coût des amortissements, était proche de zéro. Il n'y avait plus de grain à moudre, pour parler comme André Bergeron, ce qui ne voulait pas dire qu'il n'y avait rien d'autre à faire que de capituler devant le libéral-productivisme» (L, p.86). Ce qu'il faut faire, c'est retrouver une organisation du travail qui restaure ces gains de productivité. Donc, tout le monde, y compris les ouvriers, y a intérêt.

Il y a deux thèmes ici qui méritent discussion: d'abord, qui a réellement intérêt à la mise en route d'une nouvelle organisation du travail? ensuite, que signifie concrètement cette nouvelle organisation du travail pour les ouvriers? Ces deux questions doivent nous éclairer sur cette affirmation posée par les deux éminents membres de l'école de la régulation, comme quoi les ouvriers ont intérêt à augmenter les gains de productivité.

4.2.1. Qui pousse au changement d'organisation de la production?

Il ne fait aucun doute que ceux qui ont les premiers avantages à l'introduction des nouvelles méthodes de travail sont les capitalistes. Lipietz indique que la crise est un problème de rentabilité. Nous ne sommes pas d'accord, mais dans l'explication donnée par les économistes français cela révèle que les difficultés économiques présentées par le changement de système se posent avant tout au patronat: il s'agit de restaurer la profitabilité des entreprises; et c'est de là que découle la nécessité d'adopter la nouvelle organisation du travail. Toute leur analyse est bâtie sur ce point de vue et ce n'est pas nous qui le contesterons. Au contraire.

A partir de là, il y a un curieux glissement dans l'explication et dans la justification du nouveau modèle de développement. Ce sont les patrons qui en ont les premiers besoins, pour récupérer leur niveau de profit d'antan. Mais, petit à petit, on s'aperçoit que ce ne sont pas eux qui portent le mieux le nouveau système, mais les travailleurs et les syndicats. Au passage, on souligne que, pour le fordisme, ce sont les revendications salariales soutenues par les syndicats qui ont permis l'extension de la demande et qui ont rendu possible la production déniasse. De même, dans le nouveau système, cela devrait être les luttes des ouvriers pour acquérir une qualification, une formation qui sont le meilleur garant de leur implication dans une organisation du travail qui s'appuie justement sur leur participation. On a donc une analyse pour le moins bizarre où les plus intéressés par un système (hormis quelques éclairés comme Henry Ford en son temps) ne sont pas ceux qui défendent le mieux son application. C'est d'autant plus étrange que les capitalistes sont justement mus par le profit. On dirait au patron que dans la pièce à côté il y a un tas d'or et il s'obstinerait à rester là où il se trouve, on se demande toujours pourquoi. Il faudrait une lutte ouvrière pour l'obliger à se déplacer et pour le laisser empocher le magot. Inutile de souligner combien est absurde est cette présentation.

La réalité est bien autre. Les patrons, qui n'ont plus de profit (ou plus exactement plus assez), savent qu'ils doivent se restructurer. Ils savent qu'ils doivent changer d'organisation du travail. Dans l'industrie automobile, plus aucun capitaliste ne parle de fordisme. Partout, de Détroit à Paris, de Dagenham à Toyota City, les mots clés sont le just-in-time, la flexibilité, le teamwork, les cercles de qualité, le kaizen, c'est-à-dire l'amélioration continue de l'efficacité, le management participatif. Que tous ces capitalistes n'appliquent pas rigoureusement les préceptes des maîtres Coriat et Lipietz en matière d'investissements dans les ressources humaines n'indique pas qu'ils font une erreur stratégique ou qu'ils n'ont pas conscience de l'importance de changer d'organisation du travail, ni d'avoir un nouveau grand compromis qui stabiliserait les conflits sociaux. Ils accordent tout simplement ce qu'ils peuvent accorder aux travailleurs en fonction de deux contraintes qui forment la fourchette de la ristourne: d'une part, le minimum nécessaire pour que les ouvriers soient impliqués, responsabilisés et prêts à accepter la flexibilité; d'autre part, les investissements indispensables pour moderniser l'outil et les produits étant donné une situation donnée de concurrence.

L'argumentation de Lipietz et de Coriat ne tient pas debout lorsque l'on observe qu'effectivement, ce sont les patrons qui introduisent la nouvelle organisation du travail. Ainsi, dans une étude sur l'introduction du nouveau système dans l'industrie automobile américaine, les auteurs, membres d'un groupe de gauche dans le syndicat, constatent: «Le team concept (le concept d'équipe qui est la forme d'introduction du système aux Etats-Unis - ndlr) prétend fournir aux travailleurs dignité, sécurité et contrôle sur leur travail. Alors pourquoi n'est-ce pas les travailleurs qui demandent d'une manière agressive le team concept? Dans la plupart des exemples où le team concept a été appliqué, ce fut une proposition du management qui a rencontré l'opposition de la force de travail. En l'ait, cas après cas, la direction a ouvertement menacé de déplacer le travail ou même de fermer l'usine pour convaincre les travailleurs d'adopter les équipes» (16). Ainsi à l'usine Van Nuys de General Motors, en Californie (près de la joint venture entre Toyota et GM, la NUMMI), un nouveau directeur d'usine fut nommé. Au début, il prônait la coopération entre ouvriers et patrons. Il y avait des dangers que la fabrique ferme ses portes. Le syndicat avait lancé une campagne pour empêcher cette éventualité. Le nouveau directeur, Schaefer, gagna la confiance de quelques dirigeants syndicaux en affirmant que, si les ouvriers avaient une attitude positive, l'usine resterait ouverte. Puis, au bout d'un temps, il changea sa tactique et devint plus précis: «Avec le soutien de ces alliés dans le syndicat local, il commença à diffuser des prospectus avertissant les travailleurs que l'usine était effectivement en danger d'être fermée et que leur unique chance de sauver leur job était d'adopter un système de management de style japonais appelé le team concept. Alors que le système prétendait être basé sur la coopération travail-management, Schaefer soulignait que si les travailleurs ne choisissaient pas de coopérer, l'usine serait fermée» (17). C'est la même technique que la direction de General Motors a utilisée à la filiale d'Anvers pour imposer le travail de 10h par jour et la collaboration de classe: la menace de licencier les 3.000 ouvriers de l'usine 1. Il y avait deux usines: la «1» qui fonctionnait avec 3.000 personnes et la «2» qui occupait 6.000 travailleurs. En fermant l'usine 1, se posait le problème du reclassement du personnel qui y travaillait. La direction a organisé le chantage suivant: ou les 3.000 sont mis à la porte, ou l'usine 2 accepte une nouvelle organisation horaire, soit le travail en trois équipes avec une de nuit,

soit les journées de dix heures (onze jours de dix heures sur trois semaines pour chaque ouvrier et le travail le samedi). C'est cette dernière solution qui a été adoptée par un référendum auprès des affiliés syndicaux. Mais il est clair que c'était la volonté de la direction d'en arriver là.

Ces exemples montrent exactement le contraire de la thèse de Lipietz et de Coriat. Ce sont les patrons qui veulent le système. Ce sont les travailleurs qui y sont opposés. Et chacun est bien conscient des intérêts qu'ils ont à défendre. Il y a une lutte de classes qui met en présence non pas les modernistes contre les conservateurs, mais les capitalistes contre les ouvriers.

4.2.2. Qui produit les gains de productivité?

Le second problème est celui de savoir ce que représente réellement le nouveau système pour les travailleurs. Il est intéressant de savoir s'ils ont vraiment intérêt à voir ce modèle se développer et se répandre dans les usines.

Pour commencer, il faut répondre à cette simple question, complètement absente chez Coriat et Lipietz: qui produit les gains de productivité? Aussi étrange que cela puisse paraître chez ces auteurs qui revendiquent une inspiration marxiste à leur théorie, cette interrogation ne leur vient même pas à l'esprit. Pourtant, elle est essentielle. Elle conditionne le reste. C'est d'autant plus étonnant que, pour l'analyse qu'il a fournie du fordisme, dans son livre *L'Atelier et le Chronomètre*, Benjamin Coriat en fait une notion fondamentale: «Fondamentalement, et en tant qu'elles inaugurent un nouveau mode de la consommation productive de la force de travail ouvrière, c'est à une hausse formidable du taux d'exploitation que les nouvelles nonnes de travail doivent être rapportées» **(18)**.

Ce sont les travailleurs qui créent les gains de productivité comme ils créent l'ensemble des valeurs des marchandises. Il n'y a pas d'alternative, à moins de concevoir que ces gains tombent du ciel. Les machines, elles-mêmes produits du travail humain, ne font que transférer leur valeur au cours du processus de production. Il n'y a que les ouvriers qui produisent la valeur. La journée de l'ouvrier est constituée de deux parties. Durant la première, par exemple les quatre premières heures, il reconstitue sa force de travail. Le salaire qu'il reçoit est destiné à cela. Il sert à payer la nourriture de l'ouvrier, son logement, ses loisirs, l'entretien de sa famille,..., bref ce qui permet au travailleur de revenir travailler le lendemain et les autres jours de la semaine, de l'année, etc. La seconde partie, les quatre heures suivantes par exemple, n'est pas rémunérée. Pourquoi? parce que ce n'est pas nécessaire pour entretenir l'ouvrier; parce que le patron dispose d'un rapport de force vis-à-vis de l'ouvrier en possédant les moyens de production; de ce fait, il oblige l'ouvrier à travailler pour lui sinon celui-ci crève de faim. Ce travail gratuit forme ce que les marxistes appellent la plus-value. C'est de cette plus-value, qui peut être répartie entre capitalistes, que les profits des entreprises sont tirés.

D'où viennent les gains de productivité? Ils ont deux grandes sources. La première vient d'un investissement en machines plus performantes. Par ce moyen, la firme produit davantage d'objets en un même laps de temps. Cela signifie que le coût unitaire de chacune des marchandises va baisser. Or, ces marchandises sont incorporées dans le salaire. Si leur prix diminue, le salaire peut l'être aussi puisque le salaire représente ce qui est nécessaire pour un ouvrier de se reproduire. Dans ces conditions, la part de la journée exprimée en salaire diminue et, par conséquent (si la journée de travail reste inchangée), celle qui forme la plus-value augmente. En d'autres termes, l'exploitation, c'est-à-dire la différence entre ce que l'ouvrier coûte (le salaire) et ce qu'il rapporte (la plus-value), s'accroît. La seconde source provient d'une intensification du travail. L'ouvrier produit davantage de produits durant le même laps de temps, mais il est toujours payé au même salaire. Il produit davantage de richesses alors que sa rémunération reste inchangée. Le patron obtient un profit extra en vendant ces marchandises au prix du marché. C'est comme si l'ouvrier avait fait des heures supplémentaires gratuites. Des lors, l'exploitation augmente aussi puisque la partie de la journée non rémunérée s'allonge alors que sa partie payée reste inchangée. En clair, les gains de productivité viennent exclusivement d'une hausse dans l'exploitation du travail ouvrier. On peut dès lors douter qu'il soit de l'intérêt du travailleur de voir ses gains s'élever.

Cette augmentation de l'exploitation se remarque dans la réalité. Le Massachusetts Institute of Technology (MIT) a consacré une étude sur les conditions de production dans les grandes usines d'assemblage automobile dans le monde. Ils ont comparé une unité modèle fonctionnant suivant les méthodes japonaises, l'usine de Takaoka de Toyota au Japon, à une filiale de General Motors adoptant toujours les principes fordien, l'usine de Framingham aux Etats-Unis (fermée durant l'été 1989). La première assemble un véhicule en 16 heures de temps, la seconde en 31 heures, soit le double **(19)**. Cela signifie que Toyota, ici, monte deux voitures pendant que GM n'en produit qu'une. Le passage d'une organisation fordienne à une production de type japonaise a pour conséquence que les ouvriers japonais, qui ont par ailleurs un salaire légèrement inférieur aux américains, produisent deux fois plus d'automobiles vendues à un prix sensiblement égal. En d'autres termes, les ouvriers rapportent plus pour un coût presque équivalents: ils sont plus exploités.

Mais tout le système japonais est basé sur cette augmentation de l'exploitation, en particulier sur l'intensification du travail. Dans la description du modèle chez Toyota, nous avons déjà relevé la méthode de l'andon. La gauche syndicale américaine appelle cela le management by stress (la direction par le stress), c'est-à-dire la pression continue des patrons pour que les ouvriers augmentent la productivité. C'est bien l'idée générale du ohnisme: réduire les effectifs pour faire travailler plus intensément ceux qui restent. A l'usine de Smyrna dans le Tennessee (Etats-Unis), filiale de Nissan, on décrit le système comme huit heures d'aérobics **(20)**. Un observateur de l'usine de Sunderland (Grande-Bretagne), toujours appartenant à Nissan, note: «Les cadences ont été qualifiées d'infénales par les visiteurs et les ouvriers d'athlètes, ceux-ci courent sur la chaîne. Un gain de productivité est donc recherché en élevant son intensité. Ce surcroît de cadence est traduit dans un salaire plus élevé. Une main-d'oeuvre jeune et en bonnes conditions physiques peut tenir, mais combien de temps? Si au bout de dix ans les ouvriers sont usés sur la chaîne, quelle reconversion possible sur d'autres postes moins physiques s'il n'y a pas de formation générale? Envisage-t-on la pré-retraite à 40 ans?» **(21)**. Au Japon, les jeunes ne veulent plus travailler dans l'industrie automobile qu'ils désignent sous le signe des trois K infamants: kiken (dangereux), kurushi (fatigant), kitanai (salissant) **(22)**. Toyota a même dû renoncer à appliquer le just-in-time dans une de ses usines construites récemment pour fabriquer la Crown, un modèle de gamme supérieure. La firme japonaise ne parvenait pas à trouver des jeunes pour venir travailler dans ses ateliers. Les constructeurs nippons ont une image d'exploiteurs auprès des jeunes travailleurs. C'est une image très différente de celle que donnent Coriat et Lipietz, mais qui est incontestablement plus proche de la réalité. Et au vu de ces exemples, on peut se demander si véritablement les ouvriers ont intérêt à l'implantation d'un système de production qui profile d'une exploitation plus féroce de leur travail.

4.2.3. Le nouveau système se fonde sur une exploitation accrue des travailleurs

Que peut-on conclure de cette section?

1. Ce sont les patrons qui ont avant tout intérêt à l'introduction de la nouvelle organisation, car c'est elle qui va restaurer leurs profits.
2. Dans la pratique, ce sont eux qui poussent à instaurer les nouvelles méthodes. Cela ne va pas toujours sans mal, car il y a une résistance ouvrière qui traduit une lutte de classe et non une tendance au conservatisme dans le mouvement ouvrier.
3. Les gains de productivité sont créés par le travail ouvrier. Les augmenter signifie accroître l'exploitation du travail ouvrier.
4. Concrètement, l'arrivée des méthodes japonaises coïncident avec une intensification du travail rarement atteinte dans l'histoire.
5. Sur base de ces éléments, on peut douter que les ouvriers ont réellement intérêt à voir se développer et se répandre une organisation du travail basée sur une augmentation de leur exploitation. Ils ont, au contraire, tout avantage à s'y opposer et à revendiquer l'abolition de l'exploitation.

4.3. Le partage des gains de productivité

Proposition 3: Une fois les gains de productivité acquis, il y a un partage de ces gains profitables pour tous. Pour les patrons, cela permet de faire fonctionner le système et même d'augmenter encore la productivité, grâce à un cercle vertueux. En ce qui concerne les nouvelles méthodes japonaises, les ouvriers sont impliqués dans le modèle (management participatif) et ils élèvent d'eux-mêmes leur productivité par une formation, une plus grande responsabilité et la polyvalence. Pour les travailleurs, le partage signifie qu'ils obtiennent une compensation, une contrepartie: un salaire plus élevé, un emploi garanti, une qualification, ... Ce partage des gains de productivité est appelé démocratie salariale par Benjamin Coriat, lorsque l'implication des travailleurs, recherchée par les patrons, est négociée avec les syndicats.

L'aspect mystificateur des théories de Coriat et de Lipietz apparaît le plus clairement ici, nous semble-t-il. Les capitalistes veulent faire fonctionner le système et sont prêts à quelques concessions pour ce faire et les économistes français appellent cela un partage d'intérêts. Les quelques aspirations des travailleurs rencontrées par les patrons sont présentées comme des victoires importantes des luttes ouvrières. C'est le monde à l'envers, pour le dire comme Benjamin Coriat. Mais, c'est une conséquence assez logique de ce qu'avance l'école de la régulation sur l'intérêt des travailleurs à obtenir, eux aussi, des gains de productivité.

La thèse du partage d'intérêt entre patrons et ouvriers est la mieux exprimée par Masahiko Aoki, un économiste japonais qui veut montrer la supériorité de l'entreprise nipponne sur sa consœur américaine. Or, il se fait que Coriat cite abondamment Aoki, lui consacrant même un chapitre entier dans son livre, *Penser à l'envers* (chapitre V, surtout p. 137 à 150). Mais, jamais Coriat ne critique cet élément de la conception d'Aoki. Celui-ci écrit: «Appelons quasi-rente d'organisation ce qui reste à la firme après avoir effectué tous les paiements déterminés par le marché. Les ensembles constitutifs de la firme J sont concurrents au partage de cette quasi-rente d'organisation. Celle-ci sera répartie entre la rémunération des salariés quasi-permanents, les dividendes payés aux actionnaires et l'accroissement des actifs accumulés de la société (figurant au bilan comme fonds propres et provisions pour primes de départ) qui financeront sa croissance. Mais pour générer cette quasi-rente d'organisation, les deux ensembles ont besoin de leur engagement mutuel de contribuer à l'accumulation des actifs financiers et humains. Si l'ensemble des actionnaires n'est pas assuré d'un taux de rendement satisfaisant de leur investissement, ils peuvent ne pas se prêter à une augmentation du capital financier. Si l'ensemble des salariés n'est pas assuré de rémunérations et de possibilités de carrière satisfaisante, il ne peut pas se prêter à des efforts pour accroître et utiliser efficacement son stock de connaissances. Il est clair qu'une telle absence de coopération n'est pas bénéfique ni à l'un ni à l'autre ensemble car elle peut affaiblir peu à peu les facultés concurrentielles de la firme, ce qui entraînerait la diminution progressive de la quasi-rente. Les deux ensembles constitutifs ont un intérêt commun à éviter les situations conflictuelles et à chercher à s'accorder sur le rythme auquel ils souhaitent générer la quasi-rente et sur la manière de partager le fruit de leur coopération; ils doivent s'engager aussi à respecter certaines normes de comportement qui favorisent la production et l'accroissement de cette quasi-rente d'organisation. C'est dans ce contexte que doit se dérouler un processus normal de négociation» (23).

On peut observer la communauté de vues entre Aoki et Coriat sur l'essentiel: la nécessité d'avoir des gains de productivité, appelés par l'économiste japonaise quasi-rente d'organisation (parce que l'avantage concurrentiel nippon est perçu comme un gain au niveau de l'organisation de l'entreprise); et l'intérêt réciproque des capitalistes et des travailleurs d'oeuvrer de concert pour élever ce profit pour, ensuite, le partager. Cette thèse que ces auteurs perçoivent comme originale parce qu'elle correspond au capitalisme d'aujourd'hui n'est finalement rien d'autre que le vieux précepte de Taylor, justifiant l'introduction de ses méthodes dans les firmes américaines au début de ce siècle. A cette époque, il affirmait déjà: «La majorité des hommes croient que les intérêts fondamentaux des salariés et de leurs employeurs sont nécessairement opposés. Au contraire, le système de direction scientifique a pour base la ferme conviction que les vrais intérêts des deux parties sont uns et identiques; que la prospérité de l'employeur ne peut exister d'une façon durable si elle n'est pas accompagnée de celle du salarié et,

inversement, qu'il est possible de donner à l'ouvrier ce qu'il désire le plus (des salaires élevés) et à l'employeur ce qu'il recherche ardemment de son côté (un bas prix de revient main-d'oeuvre)» (24). Cette thèse, c'est celle de la collaboration de classes pour parvenir à la prospérité commune, reprise par tous les réformismes.

Notre interrogation va porter sur trois éléments: quelles sont les circonstances qui amènent les patrons à accorder des contreparties aux travailleurs? quelle est l'ampleur réelle de ces compensations? quel est le but véritable d'appeler ce «partage» une relation démocratique? Le but de ces questions est d'étudier le point de savoir qui a intérêt à la collaboration de classes et qui en profite dans les faits.

4.3.1. Partage ou moyen de faire fonctionner le système?

Analyser les conditions dans lesquelles les capitalistes «modernes» ont consenti une contrepartie à leurs ouvriers est extrêmement intéressant parce qu'on y constate le but véritable de ces «générosités». La première remarque qui vient à l'examen, d'ailleurs, c'est que les affirmations de Coriat et de Lipietz ne tiennent pas la route. Un exemple fameux concerne l'introduction du fordisme. D'après les deux membres de l'école de la régulation, Henry Ford est un capitaliste éclairé. Il a augmenté les salaires de ses ouvriers et, de cette façon, a permis de constituer un marché de consommation de masse, parallèle à sa production de masse. Pour les deux économistes français, soit il s'agit d'une action consciente de Ford, soit les circonstances dans lesquelles ce doublement de la rémunération s'est opéré n'ont aucune espèce d'importance, seul comptant le résultat. Coriat exprime son admiration devant une telle politique de progrès social: «Souvenons-nous de la ruée de ses concurrents - ses pairs aussi - contre Ford lorsqu'un beau jour il décida d'introduire la politique des hauts salaires. Quelques années plus tard il déclarera tranquillement que ce fut là la meilleure affaire qu'il fit jamais... Et, reconnaissons-le: le capitalisme comme tel et dans son ensemble fit aussi une bien belle et bien durable affaire avec l'entrée dans l'ère des hauts salaires» (C1, p.282).

Pour notre part, les conditions d'instauration de cette journée à cinq dollars sont essentielles. Ainsi, Henry Ford a implanté les méthodes tayloriennes avec la confection de sa nouvelle voiture, qui va bientôt devenir une célébrité, le modèle T, en 1908. Auparavant, les travailleurs réalisaient une bonne partie de l'automobile, de manière artisanale, passant un temps fou à adapter les composants à la place qu'ils devaient prendre dans le véhicule. La première chose que fit Ford fut de standardiser les pièces qui composaient la voiture et d'acheminer ces éléments à l'endroit où ils devaient être montés. Ensuite, il assigna à chaque ouvrier une tâche unique et simple. Cela se passait en 1908. En cinq ans, le temps moyen pour un travailleur pour accomplir la même tâche passa de 514 minutes, soit 8 heures 34 minutes, à 2 minutes et 18 secondes (25).

A la même période, Ford acheta un nouveau terrain où il bâtit une usine flambant neuve, Highland Park, dans les faubourgs de Détroit. Immédiatement, il y appliqua les nouvelles méthodes de travail. Mais, dès le printemps 1913, il introduisit la chaîne de montage. A ce moment, le travail moyen d'un ouvrier passa à 1 minute 11 secondes. Au total, ces innovations permirent de réduire le temps d'assemblage d'un véhicule de 13 heures à 2 heures trente-huit minutes. En janvier 1914, Ford automatisa ces chaînes de production, diminuant encore ce temps à 1 heure et demie (26).

Ces gains de productivité prodigieux s'accompagnèrent d'importants inconvénients. L'obstacle majeur est que le taux de rotation du personnel est de 380%. Cela signifie que, pour avoir en permanence 100 ouvriers, Ford devait en embaucher 963 (27). Les travailleurs trouvent la nouvelle organisation du travail trop dure et préféraient se faire engager ailleurs. Pour le capitaliste «éclairé», il fallait trouver une solution et il opta, le 5 janvier 1914, pour la journée de huit heures à cinq dollars. L'ancienne paie était de 2,50 dollars (2,3 dollars chez Ford). La journée était de neuf heures, mais la baisse permit à Ford d'instaurer une troisième équipe et de fonctionner en 3x8h. Le lendemain de l'annonce du doublement du salaire, 10.000 chômeurs faisaient la file devant Highland Park pour trouver un job. La misère, à ce moment, était terrible. La municipalité de Détroit avait déjà, au cours de cet hiver, distribué des secours à 19.000 personnes (28). Henry Ford, lui-même, explique, en 1921, l'intérêt du

doublément de la paie: «En 1914, quand le système entra en vigueur, nous employions quatorze mille personnes et nous devions en embaucher environ cinquante-trois mille par an pour garder un effectif constant de quatorze mille. En 1915, nous n'eûmes à embaucher que six mille cinq cent huit hommes, dont la plupart furent engagés par suite du développement de nos affaires. Avec l'ancien mouvement de main-d'oeuvre et notre effectif présent, il nous faudrait embaucher près de deux cent mille hommes par an, ce qui serait un problème presque insoluble. Bien qu'un minimum d'apprentissage suffise pour se rendre capable chez nous de n'importe quel travail, nous ne pouvons changer d'équipe tous les jours, ni toutes les semaines, ni tous les mois» (29).

Il apparaît clairement que l'objectif d'Henry Ford n'est pas de créer un marché de consommation de masse, comme l'affirme ou le laisse sous-entendre l'école de la régulation. Le but est d'attirer et de stabiliser la main-d'oeuvre, sans quoi le système ne fonctionne pas ou devient beaucoup trop cher. D'ailleurs, la mission que s'assigne Ford n'est pas vendre ses automobiles à ses ouvriers, mais aux fermiers, souvent isolés des villes et devant parcourir d'importantes distances pour vendre leurs produits.

Deuxième constatation: Ford est obligé d'accorder des concessions salariales non parce qu'il doit partager les intérêts de la nouvelle organisation, mais parce que l'augmentation de la pénibilité du travail est à ce point forte qu'elle rebute les travailleurs. Dans les présentations de Coriat, de Lipietz et d'Aoki, tout le monde profite du système et on partage les gains après. Dans la réalité, chez Ford - mais c'est pareil pour les méthodes japonaises -, l'avantage est intégralement empoché par le patron. Pour les ouvriers, il s'agit d'un effort, d'une exploitation supplémentaire, excessive même. Et c'est parce qu'il y a excès que Ford est contraint d'assurer une contrepartie, mais qui vient en déduction de l'effort fourni par le personnel. Les faits montrent que le bénéfice de Ford vient directement de l'accroissement d'exploitation du travail ouvrier. Parler, dans ces conditions, de partage des gains de productivité est tout à fait ridicule.

Ford ne va, d'ailleurs, pas garantir la paie à cinq dollars à tout le monde. Il fallait d'abord attendre six mois pour l'obtenir. Il fallait avoir 21 ans. Il fallait avoir une condition irréprochable. La firme américaine créa un service sociologique pour effectuer des contrôles sur la moralité des travailleurs qui bénéficiaient des «hauts» salaires. Les femmes ne recevaient, de toute façon, pas cette rémunération. Un ouvrier, qui avait été engagé chez Dodge, une autre entreprise automobile de Détroit, quitta cette société pour Ford, au début de 1914: «Il n'y resta qu'une semaine. Alléché par la perspective des cinq dollars par jour, il n'avait pas compris qu'il lui faudrait d'abord travailler six mois avant de pouvoir bénéficier des primes. Après sa journée de travail, dit-il (dans ses mémoires - ndlr), il se sentait «trop fatigué pour lire, aller au concert ou au théâtre». Il préféra retourner chez Dodge pour trois dollars par jour. Son passage à Highland Park lui laissa «un souvenir amer, celui d'une sorte d'enfer où les hommes étaient devenus des robots. Contrairement à ce qu'avait prétendu la publicité, les ouvriers y étaient exploités plus durement que dans les autres usines» (30). Autre chose avec les bonnes affaires qu'aurait fait le capitalisme, dans son ensemble, c'est-à-dire si nous comprenons bien Coriat patrons et ouvriers, en adoptant le fordisme.

Ce que nous avons trouvé pour l'application des techniques tayloriennes au début du siècle, on le constate avec l'introduction des principes «ohniens» chez Toyota. Coriat en parle dans son livre, *Penser à l'envers*. Taiichi Ohno commence juste après la défaite de son pays en 1945. De 1947 à 1950, il applique le mécanisme de l'autonotation qu'il connaît de l'industrie textile, le métier d'origine de Toyota. Dans le textile, un ouvrier oeuvre sur une quarantaine de machines qui fonctionnent autonomement. Il essaie de faire de même dans l'industrie automobile. Cela veut dire l'achat d'équipements modernes de seconde main et fiables. Mais, pour les travailleurs, cela signifie un changement dans la conception des tâches. Bon nombre de celles-ci sont repensées. Un ouvrier s'occupe davantage à préparer le travail de la ou des machines qu'il a en charge. Dès le début, Ohno rencontre l'opposition des travailleurs.

Puis, survient l'affaire de 1949. Le Japon est, à ce moment, un pays où sévissent la misère et le chômage. Des suites de la guerre, Toyota est virtuellement en faillite. La Banque du Japon, qui finance la firme, impose un plan de restructuration en trois points (C2, p.34):

1. création d'une société commerciale distincte des unités de production pour vendre les voitures confectionnées par Toyota;
2. une importante réduction des effectifs;
3. ajustement des quantités produites sur le chiffre des ventes réalisées par la société commerciale.

Suivant ce programme, Toyota licencie 1.700 travailleurs. Sur un effectif alors de 7.457 personnes, c'est 22,8% de la force de travail de 1949 (31). Les ouvriers se lancent dans deux mois de grève. Sans résultat. Pis, en 1952, la main-d'oeuvre n'est plus que 5.228 personnes. La direction a donc supprimé 2.229 postes de travail, en trois ans, 1.941 chez les ouvriers et 288 chez les employés (32). En 1953, se déroule une seconde grève de revendications salariales et de résistance à la rationalisation. Elle dure 55 jours. Pas plus de succès. La direction de Toyota profite de ces victoires pour transformer le syndicat local en organisation maison. Le syndicat adopte la devise «Protéger notre entreprise pour défendre la vie» (C2, p.36-37). C'est à partir de ce moment que l'emploi est plus ou moins garanti «à vie». Mais, la grève a pratiquement disparu dans l'entreprise. Le syndicat devient un passage essentiel pour la promotion et la formation des élites chez Toyota (C2, p.37). Et Ohno a les mains libres pour continuer ces plans d'augmentation de la productivité.

De nouveau, on constate que l'implantation du nouveau système se déroule à rencontre de la volonté des ouvriers. Coriat note deux grandes contreparties accordées aux ouvriers par les patrons japonais: l'emploi à vie et la formation. En ce qui concerne le premier, ce principe est adopté une fois qu'on a licencié plus de 2.000 personnes, soit 30% de la main-d'oeuvre de 1949. L'emploi à vie est garanti pour une usine minimum, qui, rappelons-le est une des grandes techniques du ohnisme. De plus, il n'est assuré que si Toyota gagne. En cas de difficultés économiques, il n'est pas interdit à la firme de dégraisser encore un peu. Heureusement pour elle, en 1950 arrive la guerre de Corée qui va lui permettre d'écouler du matériel à l'armée américaine. Et, par après, elle n'a cessé de conquérir des parts de marché. Enfin, l'emploi à vie est l'apanage des travailleurs fixes de la maison-mère. Seuls, les travailleurs engagés par contrat à durée indéterminée dans les firmes automobiles peuvent compter dessus. Ceux qui sont dans la sous-traitance, particulièrement ceux des petites et moyennes entreprises, n'y ont pas droit. Or, les ouvriers des grandes firmes ne représentent qu'un tiers de la main-d'oeuvre salariée (33). Cela veut dire que pour deux travailleurs sur trois, il n'est pas question de sécurité d'emploi. De même, à partir de 1956, Toyota a commencé à engager des temporaires. En 1961, moins de la moitié des ouvriers travaillant dans les usines Toyota étaient des fixes. Cela signifiait qu'une infime minorité bénéficiait de l'emploi à vie. Depuis, la situation s'est améliorée. Mais, en matière de contreparties, on doit conclure que c'est maigre.

Guère plus «grasse» est la compensation de la formation. D'abord, on peut se demander dans quelle mesure c'est un avantage pour les travailleurs et non pour l'entreprise. Car finalement, cette qualification profite au capitaliste pour augmenter la productivité, comme d'ailleurs le souligne Coriat. Cette formation au Japon est assurée dans la mesure où les ouvriers changent peu souvent d'emplois, ce qui permet à la firme qui finance de conserver ce savoir-faire pour elle-même. Ensuite, comme pour l'emploi à vie, la qualification est fournie aux travailleurs réguliers des grandes sociétés. De nouveau, les deux tiers des ouvriers sont exclus de cette contrepartie. En bref, s'il y a concession aux ouvriers de la part des patrons, il ne va guère plus loin qu'une frange supérieure de la classe laborieuse et la majorité d'entre elles risque de n'en jamais voir la couleur.

4.3.2. Deux parts égales ou une faible ristourne des gains?

Mais, on peut être précis et essayer de calculer l'ampleur de cette rétrocession de gains de la part du patronat, évidemment là où on peut tenir une telle estimation. On en vient ainsi à la deuxième

question. Elle éclaire parfaitement le problème du partage des intérêts dans l'augmentation de la productivité.

Pour élaborer un tel calcul, on va partir de la situation de la filiale de General Motors à Anvers. Celle-ci applique, depuis peu, le kaizen, c'est-à-dire l'amélioration continue des performances. La concrétisation de cette politique est l'abaissement des coûts, en particulier ceux du personnel. Toute l'usine doit partir en chasse contre le gaspillage de personnel : si une équipe de neuf hommes, par exemple, peut fonctionner à huit, c'est beaucoup mieux pour la productivité. La firme épargne ainsi un salaire de 1,5 million de FB par an. Pour inciter chaque travailleur à proposer une telle solution, la direction est disposée à ristourner 10% de cette somme aux hommes de l'équipe qui se voit amputée d'un de ses membres, soit 150.000 FB à se partager entre les neuf ouvriers, l'un pour quitter son job et être réaffecté dans un autre service, les autres pour accroître la productivité. On voit que le but à terme de l'opération est de produire le même nombre de voitures, 400.000 par an, avec moins de travailleurs. Le travailleur écarté de l'équipe ne perdra peut-être pas son emploi, mais il occupera un autre poste et l'entreprise pourra réduire le personnel grâce aux départs naturels (pensions, licenciements pour faute grave, démissions,...) et en n'engageant plus de nouveaux ouvriers.

Qu'est-ce que cela change en matière d'exploitation? Le taux d'exploitation est formé par le rapport entre la plus-value (ici, la marge bénéficiaire) et le capital variable (pour simplifier les salaires). Si ce rapport augmente, cela signifie que les ouvriers sont davantage exploités. En d'autres termes, dans leur journée de travail, il passe davantage de temps en travail gratuit, qui enrichit le patron, qu'à travailler pour la reconstitution de leur force de travail. Un exemple très simple: si un ouvrier passe 4 heures pour se reproduire et 4 heures pour créer la plus-value, le taux d'exploitation est de 4h/4h, c'est-à-dire 100%; s'il consacre maintenant 6h en travail gratuit, a journée inchangée, le taux d'exploitation passe 6h/2h, soit 300%; le rapport a triplé et l'exploitation aussi puisque, maintenant, l'ouvrier consacre plus de temps en travail gratuit.

Il n'est pas facile d'établir le rapport réel du taux d'exploitation dans les entreprises pour deux raisons essentielles: d'abord, les chiffres fournis par les firmes ne reflètent pas toujours la réalité exacte de la firme, certaines données sont inconnues ou ne se prêtent pas à un tel calcul; ensuite, il est impossible de trouver l'ampleur exacte de la plus-value, parce que le profit de la société est, au moins, le résultat de la plus-value créée dans l'usine ajouté ou retranché des différents transferts de plus-values; ces transferts viennent du fait que soit la firme vend ses marchandises au-dessus de leur valeur ou en-dessous. Cela veut dire que l'on ne va pas calculer le taux d'exploitation exact de la filiale de GM. Mais la variation, en supposant qu'il n'y a pas de changement dans les autres conditions de l'estimation.

Nous prenons des chiffres arrondis et simplifiés pour éviter des calculs trop compliqués. General Motors Anvers réalise un chiffre d'affaires d'environ 60 milliards de FB. Le capital constant entre dans ce montant pour 39 milliards de FB. Les ouvriers sont au nombre de 9.333 (chiffre approximatif, mais choisi pour la facilité de l'exemple) et ont un coût salarial moyen de 1,5 million de FB. Cela veut dire que la masse salariale s'élève à 14 milliards de FB (9.333 x 1,5 million). On peut déduire «la plus-value», comme la différence entre le chiffre des ventes et les coûts de production (capital constant et masse salariale). Soit 60-39-14 = 7 milliards de FB. On peut résumer ceci comme suit, en désignant CA pour chiffres d'affaires, C pour capital constant, V pour salaires (capital variable) et S pour plus-value:

CA : 60 milliards de FB

C : 39 milliards de FB

V : 14 milliards de FB

S : 7 milliards de FB

Et le taux d'exploitation, soit S/V , sera égal à $7/14$, c'est-à-dire 50% (ce qui n'a aucune valeur en soi).

GM Anvers introduit le kaizen et parvient ainsi à éliminer 1.333 postes de travail (en réalité 1.400, ce que la direction prévoit de faire en deux ans). Regardons l'effet immédiat, c'est-à-dire celui qui profile directement à la filiale de la multinationale américaine. Pour la firme, c'est un gain dans la masse salariale de 2 milliards de FB (1.333 x 1,5 million). Qu'est-ce que cela change dans le rapport entre S et V. Voyons d'abord le schéma:

CA : 60 milliards de FB

C : 39 milliards de FB

V : 12 milliards de FB

S : 9 milliards de FB

Dans ce cas, S/V passe à 9/12, soit 75%. Grâce au kaizen, l'exploitation des ouvriers augmente de 25%. Ces 25% profitent directement à la société américaine.

Mais, avons-nous précisé, GM ristourne une partie de cet avantage aux travailleurs sous forme d'une prime de 10% du montant économisé par l'entreprise, soit 150.000 FB. Dans ce cas, les salaires passent non pas à 12 milliards, mais à 12,2 milliards de FB (1.333 x 150.000 FB=200 millions de FB). Et les calculs deviennent:

CA : 60 milliards de FB

C : 39 milliards de FB

V : 12,2 milliards de FB

S : 8,8 milliards de FB

Le rapport S/V donne le résultat suivant 8,8/12,2, soit environ 72%. Cela signifie que, par rapport à la situation première, les ouvriers travaillent 22% en plus pour le profit exclusif du patron. Mais, par rapport à la seconde opération (sans ristourne), l'exploitation a été réduite de 3%.

Ces considérations sont essentielles pour discuter des thèses de Coriat et de Lipietz sur le partage des gains de productivité. Les deux membres de l'école de la régulation voient dans l'affaire un gain de productivité de 25% répartis en 22% pour le patron et 3% pour les ouvriers. Peut-être trouveront-ils cette distribution un peu inique et proposeront-ils une répartition plus équitable à 12,5% pour chacun? La lutte ouvrière que propose Lipietz repose sur ce point, d'obtenir un peu plus que les 0% ou les miettes que le patronat français veut laisser aux ouvriers. Mais, en évitant de se poser la question qui produit les gains de productivité, ils en arrivent naturellement à prétendre qu'ils sont bénéfiques pour tout le monde. Qu'il y a 1.333 travailleurs de plus au chômage et que les 8.000 triment davantage est hors de leur propos, à ce niveau.

Notre perspective sera complètement différente. Pour nous, ce sont les ouvriers qui produisent les gains de productivité. Donc, en élevant la productivité, les patrons accroissent l'exploitation des travailleurs. Dans ce cas-ci, il s'agit d'une hausse de 25%. Mais, il est clair qu'il y a une surcharge de travail, inacceptable pour les travailleurs. Alors, le capitaliste donne une carotte: au lieu de gagner 25% sur le temps de travail gratuit, il consent à n'en gagner que 22% et d'en redonner 3% sous forme de primes (notez qu'avec la prime, il ne la donnera qu'une fois, alors que l'augmentation de l'exploitation sera acquise des années durant). Il pourra toujours dire qu'avec cette ristourne, il aura fait la plus belle affaire de sa carrière. Et il y aura toujours un économiste, avec un passé de gauche, pour renchérir et prétendre que le capitalisme dans son ensemble, lui aussi.

4.3.3. Où veulent en venir Coriat et Lipietz?

Quel est le but d'affirmer qu'obtenir 3% des gains de productivité, ou même 12,5%, grâce à des négociations sociales, c'est la démocratie salariale ou l'enjeu des luttes ouvrières futures. C'est l'objet de la troisième question. On ne peut, en relevant les chiffres ci-dessus, qu'en conclure que les propos de Lipietz et de Coriat n'ont qu'un seul objectif: faire accepter par les travailleurs l'accroissement d'exploitation qu'implique la nouvelle organisation du travail, moyennant une contrepartie suffisante, parce que, sinon, le système ne fonctionne pas (c'est d'ailleurs, ce que Lipietz affirme explicitement - L, p.51). Pour cela, ils insistent sur la négociation sociale, sur la nécessité de conclure, entre patrons et syndicats, un pacte salarial et un nouveau compromis «post-fordien». Le pacte permettra que la compensation soit suffisante pour assurer la paix sociale.

Dans cette bataille, Coriat et Lipietz peuvent penser qu'ils représentent la gauche «intelligente», mais elle est en bien curieuse compagnie, cette «gauche». Dans un article qu'elle a publié dans le journal *Le Monde*, Martine Aubry, ministre français du Travail, écrit: «Pendant longtemps, on a considéré que l'économique et le social s'opposaient. Ce qui était donné à l'un était pris à l'autre. Patrons et syndicalistes se retrouvaient dans cette vision manichéenne. Tout au plus le progrès social pouvait apparaître comme la conséquence des performances économiques. Ainsi pour les fondateurs du taylorisme, le développement de la chaîne, du travail en miettes, devait-il produire des gains de productivité et permettre un accroissement des salaires. Aujourd'hui, cette approche a atteint ses limites. (...) Le succès de nouveaux concurrents dans la compétition internationale montre que leur compétitivité se fonde sur une appréciation plus globale, plus interdépendante du rôle respectif du travail et des équipements dans la performance. (...) Le rôle de la négociation sera de trouver des accords entre les partenaires sociaux pour que chacun y trouve son compte. À une négociation à somme nulle se substituent des avantages partagés. Plus largement, une analyse plus fine des déterminants de la performance montre que l'organisation du travail devient une variable de commande essentielle (...). Tout cela débouche sur la nécessité de mettre en place des organisations du travail qualifiantes pour améliorer notre compétitivité. Il y a là une chance historique à saisir pour la France, pour l'Europe. Aujourd'hui, nous pouvons avoir comme objectif de construire un développement où efficacité économique et progrès social se conjuguent, s'épaulent, se renforcent; où chacun, entreprises et salariés dans leur diversité, trouve avantage. C'est ma volonté, comme ministre du Travail, de transformer cette chance en ambition nationale. Cette ambition, je la traduirai ainsi autour de deux lignes d'action: bâtir des organisations qualifiantes d'une part, prévenir l'exclusion et développer l'insertion d'autre part. (...) Changer l'organisation du travail pour bâtir des organisations qualifiantes, ce n'est pas à mes yeux un mot d'ordre idéologique. C'est une conviction que je tire de mon expérience d'entreprise pour en améliorer les performances. C'est une condition aussi pour que chacun tire avantage de la modernisation par des conditions améliorées, par une plus grande autonomie et des responsabilités plus grandes, par des possibilités accrues de développements professionnels et tout simplement par un meilleur salaire, conséquence d'une qualification plus élevée» (34). Ainsi, voici déjà une politique similaire à celle que demandent les deux économistes français érigée en ambition nationale de la France capitaliste. Mais peut-être ce n'est pas un bon exemple? Martine Aubry, appartenant à un gouvernement socialiste, aura sans doute lu les livres de nos deux compères et s'en est inspiré pour déposer sur papier ses réflexions. Après tout, elle aussi est censée être membre de la gauche intelligente.

Passons alors de l'autre côté, celui des patrons. Le bimensuel français *L'Expansion*, spécialisé dans les matières économiques, a organisé un sondage auprès des capitalistes français sur ce qu'ils pensent des organisations syndicales. Le résultat de cette enquête s'inscrit dans le titre de l'article: «Les patrons veulent des syndicats forts». Mais pourquoi? Les auteurs de l'enquête relatent: «François Introvigne, un ex-maoïste de 35 ans, secrétaire départemental du syndicat CFDT des métaux pour la Moselle, a créé des structures locales de dialogue où se rencontrent patrons, militants, experts ou hauts fonctionnaires; «Le syndicat, affirme-t-il sans complexe, doit être une valeur ajoutée pour l'entreprise. S'il n'est pas un acteur économique, il ne sert à rien». Bien des patrons ne peuvent qu'en convenir. (...) A quoi tient cette bouffée de bons sentiments? (...) Même si le nombre et la gravité des conflits restent très inférieurs à ce qu'ils étaient jusqu'aux années 70, en tout cas dans les entreprises du secteur concurrentiel, les patrons ne craignent rien tant que les actions inorganisées, les mécontentements non canalisés. (...) Ces raisons ne sont pas fausses, mais le phénomène est beaucoup plus profond: les

patrons ont désespérément besoin d'interlocuteurs. Le fait nouveau, c'est que la revendication a changé de camp. Elle ne s'exerce plus seulement des salariés vers la direction, mais de plus en plus de la direction vers les salariés. Quelle revendication? Tout d'abord, la course à la compétitivité et à la modernisation technologique impose des changements de comportement et des contraintes. Beaucoup de ces demandes patronales sont apparues au cours des dernières années dans les négociations d'entreprise: individualisation des salaires, remise en question de certains statuts, aménagement du temps de travail, flexibilité des effectifs, compressions de personnel liées aux gains de productivité, etc. Pour faire passer ces changements, la méthode autoritaire et unilatérale a certes encore des adeptes, et pas seulement dans les PME. Mais, outre que la négociation annuelle est une obligation légale depuis les lois Auroux de 1982, la plupart des dirigeants ont bien conscience que les évolutions n'ont aucune chance de réussir si elles ne sont pas acceptées et prises en charge par les salariés, donc négociées. Le rêve des responsables des ressources humaines est de transformer le «donnant-donnant» en «gagnant-gagnant». Beaucoup de patrons vont plus loin: il n'y a pas d'entreprise compétitive, expliquent-ils, sans salariés motivés, responsabilisés, capables d'initiative. (...) Les patrons demandent aux salariés d'exister. Mais le «je» doit avoir un nom. Ce qui suppose la reconnaissance d'une véritable personnalité collective, le droit de s'organiser en contre-pouvoir. (...) Les syndicats deviennent donc - c'est l'idée nouvelle - les pivots de la transformation de l'entreprise taylorienne en entreprise ouverte et participative. Ils cessent, aux yeux des directions, d'être des adversaires inconditionnels. Ils gagnent en reconnaissance, en information - mais, s'ils sont mis dans le coup, ils doivent assumer également leurs responsabilités à l'égard de l'entreprise» (35).

Coriat et Lipietz ne minimisent pas seulement que la nouvelle organisation du travail est voulue et introduite par les capitalistes. Ils taisent aussi que ce sont ceux-ci qui sont partisans de la nouvelle négociation, du nouveau pacte salarial, du grand compromis. «La revendication a changé de camp», a écrit le périodique français. Il apparaît également que l'école de la régulation, elle aussi, a changé de camp. De son inspiration marxiste des débuts, clic s'est orientée de plus en plus vers la défense acharnée du système capitaliste, comme le meilleur système existant et dans lequel les travailleurs peuvent obtenir quelques avantages. De ce point de vue, elle ne se différencie plus d'un iota des économistes bourgeois qui peuplent les universités et contre lesquels ce courant voulait aller.

4.3.4. Le partage n'est qu'une carotte pour faire fonctionner le système

De nouveau, que peut-on conclure de tout ceci? 1. Les patrons fondateurs d'une nouvelle organisation du travail ont introduit à leur système une contrepartie en faveur des travailleurs, essentiellement pour le faire fonctionner. Ford, pour stabiliser la main-d'oeuvre qui s'en allait ailleurs vers de meilleures conditions de travail; Toyota, pour amener la paix sociale après deux grèves assez dures et assez longues. Ce n'est donc nullement une générosité des capitalistes. Et la raison fondamentale en est que, sans cela, le système est rejeté par les travailleurs. 2. La nouvelle organisation du travail signifie une exploitation accrue du travail ouvrier. La compensation, ce pourquoi Lipietz et Coriat parlent de partage, n'est jamais qu'une faible diminution de ce taux d'exploitation, consentie par le patronat pour faire fonctionner son nouveau modèle de développement. 3. On ne peut appeler cela un partage des gains de productivité, mais une carotte accordée aux ouvriers ou à certains d'entre eux pour instaurer le nouveau système. 4. En conséquence, affirmer qu'il s'agit d'un partage d'intérêts entre classes, de démocratie salariale, ne peut avoir qu'un seul but: jeter de la poudre aux yeux des travailleurs et les inciter à accepter la nouvelle organisation du travail ainsi que l'accroissement d'exploitation qui lui est lié.

4.4. *Le meilleur des mondes possible*

Proposition 4: Le système capitaliste est un système profitable à tous, aussi bien aux patrons qu'aux ouvriers. De ce point de vue, il est le meilleur possible puisqu'il permet un partage d'intérêts, grâce à une négociation entre partenaires sociaux. Il faut seulement le réguler afin qu'apparaissent les formes institutionnelles adéquates et souhaitables.

C'est la grande thèse sous-jacente des théories de Coriat et de Lipietz, comme c'est celle de toutes les thèses réformistes. Cela transparait dans la demande d'un nouveau grand compromis. Celui-ci doit sortir le capitalisme de l'actuelle récession et fonder une nouvelle croissance basée sur ce pacte salarial. Dans cette perspective, l'école de la régulation ne se distingue guère d'une vulgaire réactualisation des théories schumpeterienne. Joseph Schumpeter était un économiste autrichien né en 1883 et mort en 1950, qui a passé une partie de sa vie à combattre le marxisme en tant que théorie économique (36). Jo Cottenier et Kris Hertogen donne une bonne description de ces dirigeants syndicaux qui suivent ces points de vue schumpeteriens. Ils écrivent: «De nombreux responsables syndicaux sont profondément convaincus que la nouvelle technologie (ou la nouvelle organisation du travail - ndlr) est la seule issue pour sortir de la crise et du chômage. (...) Certains tentent de fonder davantage leur position et renvoient aux théories de Schumpeter. Selon cet économiste bourgeois, les crises structurelles du capitalisme ne sont causées que par l'essoufflement de l'évolution technologique. La nouvelle révolution technologique constituerait donc la base d'une nouvelle et longue période de haute conjoncture. Pour certains dirigeants syndicaux, la perspective est donc très simple: accélérer, avec le patronat (dynamique), la nouvelle technologie; contribuera assainir, démanteler les industries vieillies et drainer tous les moyens financiers de l'Etat en direction de la technologie de pointe» (37). Ce qui vaut pour les responsables syndicaux vaut bien sûr pour Lipietz et pour Coriat. Mais, on peut voir également que leurs positions intrinsèquement schumpeteriennes peuvent trouver un écho non négligeable dans les syndicats. Cela les rend particulièrement dangereuses.

En fait, dans ce contexte, les deux économistes français insistent sur deux points: d'abord, la nouvelle organisation du travail est la solution pour sortir de la crise, tout en restant attaché au système capitaliste; ensuite, les ouvriers feraient bien de diriger leurs luttes non pas en vue du renversement du pouvoir bourgeois, mais pour obtenir une part plus importante de contreparties concédées par les capitalistes, en échange de leur nouveau modèle de développement. Lipietz constate très lucidement sur l'ancien compromis: «Le mouvement tayloriste ne fut pas seulement dirigé contre la flânerie des ouvriers professionnels qui travaillaient à leur rythme (puisque justement ils n'étaient pas aux pièces), mais aussi contre les ambitions d'une classe ouvrière consciente de soi, contre l'idée dangereuse et fort répandue en Europe de 1917 à 1936: «Qui peut diriger les usines peut diriger l'Etat». Et ce fut peut-être le plus grand succès du taylorisme: avec la perte de la maîtrise des processus productifs, cette classe perdit toute ambition autogestionnaire. En échange, elle obtint l'Etat-providence et la société de consommation...» (L, p.77). Aujourd'hui, les patrons accordent une parcelle minuscule de pouvoir à quelques ouvriers, tout en préservant l'autorité réelle. Les Lipietz et compagnie conjurent les travailleurs de se battre à l'intérieur de cette parcelle, sans voir les méfaits que le système capitaliste leur apporte.

Car ce mode de production est responsable de bien des misères et bien des tourments dans le monde. Il enrichit les patrons grâce au travail ouvrier. Il pille le tiers monde en faveur des élites des pays riches. Et lorsqu'un Etat veut se lancer dans un développement indépendant, l'Irak, dans une région jugée cruciale par les impérialistes, la zone du golfe Persique riche en pétrole, il reçoit cinq à six fois l'équivalent de bombes tombées 45 ans et demi plus tôt à Hiroshima. Pourtant, cela n'ébranle pas nos économistes. Seulement comment peut-on parvenir à contrôler une telle puissance mue par des intérêts aussi forts que le profit? Comment peut-on croire qu'avec la petite parcelle de pouvoir concédée par les patrons, les ouvriers ont conquis la démocratie salariale? Comme le relatait une revue britannique au XIXème siècle: «Le capital fuit le tumulte et les disputes et est timide par nature. Cela est très vrai, mais ce n'est pas pourtant toute la vérité. Le capital abhorre l'absence de profit ou un profit minime, comme la nature a horreur du vide. Que le profit soit convenable et le capital devient courageux; 10% d'assurés et on peut l'employer partout; 20%, il s'échauffe; 50%, il est d'une témérité folle; à 100%, il foule aux pieds toutes les lois humaines; 300% et il n'est pas de crime qu'il n'ose commettre, même au risque de la potence. Quand le désordre et la discorde portent profit, il les encourage tous deux; à preuve la contrebande et la traite des nègres» (38). Comment amadouer une tel le force? Un des vice-présidents de Chrysler qualifiaient l'industrie automobile mondiale d'une industrie où l'on tue pour abaisser les coûts de 50 dollars, c'est-à-dire de 1.500 FB (39). Quel est le poids de la démocratie

salariale dans une telle guerre économique? Ou bien elle vient appuyer la compétitivité des patrons et, donc, leur exploitation sur les travailleurs, ou bien c'est un mot vide et creux.

Lipietz défend, lui, qu'il est possible d'échapper à cette logique de la guerre économique, qui forme la substance du libéral-productivisme. Son modèle alternatif est basé sur la nouvelle organisation du travail, sur le grand compromis négocié, sur le respect de l'écologie et sur un nouvel ordre international non violent et permettant le développement indépendant. Il avance: «Alors, évidemment, certaines pratiques du libéral-productivisme semblent se retrouver dans ce modèle: cercles de qualité, travail à temps partiel, emplois à statut subventionné, décote des dettes internationales sur le marché gris... A des questions semblables, les réponses ne peuvent être totalement dissemblables. Mais la logique d'ensemble des deux modèles est diamétralement opposée. Le libéral-productivisme, tel qu'il a paru dans les années quatre-vingt, se fonde sur la guerre de tous contre tous, au niveau local ou international. Le but immanent de cette lutte sans merci est l'accumulation pour l'accumulation. Seul le tiers supérieur de la société en sablier qu'il engendre peut espérer bénéficier des bienfaits d'une révolution technologique réduite à une avalanche de gadgets. Ce tiers supérieur pourrait se trouver des alliés dans une classe moyenne en peau de chagrin, contre la marée des déshérités. Il ne pourrait rien contre la marée des désastres écologiques qui ne manqueraient pas de noyer ce monde inacceptable» (L, p.152-153). Les propos de Lipietz sont de dire qu'il est possible, dans le capitalisme, de suivre une autre politique que celle de l'accumulation et de la guerre. Il est possible de réguler le capitalisme pour en supprimer ses excès.

Mais on peut en douter. Surtout que, d'autre part, Lipietz défend le dégagement de gains de productivité, condition indispensable à toute alternative. Or, si les capitalistes cherchent les gains de productivité, c'est pour restaurer leurs profits, ce avec quoi Lipietz est d'ailleurs d'accord. Et ces bénéfices sont destinés à l'accumulation, à produire plus efficacement, mais aussi davantage que les concurrents. Cet autre grand partisan de l'accroissement de la productivité qu'était Frédéric Taylor a une analyse plus lucide de ce que signifie l'élévation de la productivité: «Dans le cas d'un établissement industriel plus complexe, il est également évident que l'on ne peut arriver à la plus grande prospérité permanente à la fois pour l'ouvrier et pour l'employeur que lorsque la production de cette entreprise est obtenue avec la plus petite dépense d'effort humain, de matières premières et autres ressources naturelles et avec un coût d'utilisation du capital aussi faible que possible, qu'il s'agisse de machines, de bâtiments, etc. On peut exprimer ceci d'une façon différente en disant que la plus grande prospérité ne peut exister que comme la conséquence de la plus grande productivité possible des hommes et des machines de l'entreprise. Ceci se produit quand chaque homme et chaque machine produisent la plus grande quantité possible de marchandises; en effet ce n'est que quand vos ouvriers et vos machines produisent plus chaque jour que ceux et celles de vos confrères que vous pouvez vous permettre de leur faire concurrence, tout en payant à vos ouvriers des salaires plus élevés que les leurs. Ce qui est vrai de la possibilité de payer des salaires élevés dans le cas de deux entreprises concurrentes situées l'une près de l'autre est également vrai pour les différentes provinces d'une nation et même pour les nations quand elles se concurrencent. En un mot, la prospérité maximum ne peut exister que comme la conséquence de la productivité maximum» (40). Ce que défend ici Taylor, c'est que la productivité se définit par rapport aux concurrents et, quand on appelle à obtenir des gains à ce niveau, on ne peut qu'aiguiser la compétition. Et ce sont ceux qui gagnent qui peuvent se permettre les quelques points d'alternative proposés par Lipietz. On se trouve ainsi derrière ses capitalistes pour les soutenir contre les concurrents, car c'est cela qui amène les gains de productivité, la prospérité et un partage avantageux pour les travailleurs. Mais, ce chemin, c'est celui de la guerre économique, non celui du nouvel ordre international non contraignant.

Il est encore un point sur lequel il est bon d'insister. C'est celui de l'efficacité. Car, d'après les thèses de Lipietz et de Coriat, il n'est pas réellement question de remettre en cause l'efficacité capitaliste et ce qui la mesure. D'abord, c'est le marché qui détermine ce qui doit être produit et tant pis pour ceux qui n'ont pas les moyens d'acheter ce que les maîtres bourgeois ont la sagesse de fabriquer. A propos de la nouvelle organisation du travail, Coriat le note lui-même: «Pour le dire en un mot, le kanban affirme la pénétration du primat des impératifs commerciaux sur la production» (C1, p.94). En d'autres termes, c'est le marché qui, de plus en plus, détermine tout. Ensuite, le but est que chaque firme produise le

plus de voitures, sans réfléchir sur ce qui est le mieux en matière de transports et de communications. Lipietz tempère bien cette affirmation par des projets écologistes. Mais l'essence de vouloir des gains de productivité, c'est de produire efficacement le plus de véhicules possible. Enfin - c'est lié au point précédent - la propriété privée des moyens de production n'est nullement remise en cause. Le résultat dans un système capitaliste sera que chaque entreprise voudra battre ses concurrents, se lancer dans une frénésie d'investissements de capacité et produire une quantité d'automobiles toujours plus grande. C'est cela qui rend les projets écologiques de Lipietz totalement utopiques dans un régime capitaliste.

Lipietz écrit pour définir son projet: «Dans le modèle fordien, nous nous disions: «Il y a dix ans, je n'aurais pas pu m'offrir ce modèle de voiture, cette semaine au Club Med., il y a dix ans je n'avais pas la stéréo». Dans le modèle alternatif, nous nous dirons: «Il y a cinq ans, je n'aurais pas pu passer ce mois d'avril à parcourir la Sicile. Je rentrais une heure trop tard tous les soirs, je n'aurais pu découvrir le piano, je ne pouvais pas jouer ou discuter chaque fin d'après-midi avec mes enfants et mes amis. Et dans deux ans, je prendrai mon année sabbatique pour faire ce livre de photos sur ma ville» (L, p. 100). Ces remarques sont intéressantes car elles montrent à quelle classe appartient Monsieur Lipietz et pour quelle classe il travaille. Car il est bien malhonnête de présenter ce schéma comme celui de Monsieur Tout-le-monde alors que les travailleurs qui sont intégrés dans les nouvelles expériences d'organisation du travail triment chaque jour jusqu'à y laisser leur santé. En fait, ces ouvriers dans le nouveau modèle de développement que leur concoctent les Lipietz et Coriat diront plutôt: «Depuis cinq ans, je n'ai plus pris de vacances parce que mon entreprise doit absolument gagner la bataille contre ses concurrents et qu'elle a besoin en permanence de toutes ses forces pour y parvenir. Depuis cinq ans, je rentre une heure plus tard tous les soirs parce que je fais des heures supplémentaires et je suis tellement fatigué que je m'allonge immédiatement sur le lit sans bouger, sans réfléchir. De ce fait, je ne vois pratiquement plus ma famille. Et dans cinq ans, j'irais à l'hospice parce que je serai tellement usé que je ne serai plus utile nulle part». C'est cela l'avenir que les capitalistes préparent aux travailleurs. Pas cette histoire à l'eau de rosé que leur racontent Lipietz et Coriat.

Les thèses que défendent les économistes de la régulation, les conclusions qu'ils tirent, les fadaïses qu'ils inventent sur la démocratie salariale, les conceptions qu'ils veulent introduire dans la classe ouvrière indiquent clairement qu'ils appartiennent au camp social-démocrate, à la kyrielle de penseurs réformistes. Elles en ont les caractéristiques et surtout les tares. Elles sont là pour défendre devant les travailleurs le système capitaliste, seulement corrigé de ces excès les plus outranciers.

5. Conclusions finales

Tout ce qui se trouve dans les livres de Coriat et de Lipietz n'est certainement pas à rejeter. Il y a souvent de l'information très intéressante. En particulier, dans l'ouvrage de Coriat sur les méthodes de Toyota, *Penser à l'envers*, la partie descriptive mérite le détour. L'auteur est parvenu à synthétiser la nouvelle organisation autour de quelques concepts simples et essentiels comme l'usine minimum ou l'objectif d'élever la productivité lorsque la production n'augmente pas. En français, il n'existe rien d'autre sur le sujet, si ce n'est les apologies faites par des spécialistes en management, qui ne rêvent que d'implanter ces techniques en Europe.

Mais, ces aspects attrayants risquent de masquer le véritable enjeu des théories de l'école de la régulation. Fondamentalement, celles-ci reposent sur cinq propositions:

1. Elles prétendent fournir une issue à l'actuelle crise du capitalisme. Le fordisme étant dépassé, il faut faire éclore une nouvelle organisation du travail, trouver un nouveau pacte salarial, définir un nouveau mode de régulation et un nouveau régime d'accumulation, bref un nouveau mode de développement. Celui-ci permettra aux entreprises de dégager les gains de productivité nécessaires pour qu'elles rétablissent leur rentabilité. De cette façon, on sortira de la récession puisque celle-ci est provoquée par une sous-profitabilité.

2. Elles prônent ouvertement la collaboration de classes entre ouvriers et patrons. C'est le grand objectif de réaliser un nouveau compromis social, négocie entre entreprises et syndicats.

3. Elles appellent les travailleurs à défendre la position concurrentielle de leur firme et, par là, elles participent à l'avènement d'un système de compétition intense entre groupes, entre nations, entre blocs géographiques. Seuls les capitalistes, les Etats qui «gagnent» peuvent se permettre de dégager des gains de productivité, donc de les «partager» avec leurs ouvriers.

4. Elles visent la prospérité dans les régions déjà industrialisées, prenant peu en compte le développement du tiers monde. Si elles veulent retrouver la situation du compromis fordiste des années 50 et 60, il est clair que le rôle qui reste dévolu aux pays pauvres, c'est d'être pillé, comme on a extorqué le pétrole du Moyen-Orient entre 1945 et 1973 à un prix dérisoire et sans que cela profite aux populations de la région.

5. Elles se posent en alternative pas seulement au «libéral-productivisme», qui de toute façon a peu de chances de s'implanter dans les milieux de gauche, mais surtout aux théories révolutionnaires. Elles se proposent de continuer une lutte sans sortir du système capitaliste, c'est-à-dire en abandonnant la perspective de renverser le pouvoir de la bourgeoisie et de créer une société socialiste.

6. Elles affirment que le capitalisme est le meilleur système et qu'il suffit de le réguler, afin d'en extirper les excès les plus criants. C'est la chanson de tous les réformistes.

Pourtant, c'est bien là que se situe l'impasse de ce genre de thèse. S'arrêtant à aménager quelque peu un capitalisme, il ne s'attaque pas aux fondements de celui-ci: la propriété privée des moyens de production. Or, c'est celle-ci qui pousse les groupes financiers et industriels dans une guerre économique effrénée et qui rend complètement utopique l'alternative de Lipietz. C'est celle-ci qui incite ces firmes à investir toujours davantage, à produire toujours davantage. C'est celle-ci qui provoque alors la crise de surproduction, parce que la demande ne peut suivre l'accroissement de l'offre potentielle, entraîné par la bataille entre sociétés au niveau mondial. C'est celle-ci qui explique l'existence de surcapacités structurelles, qu'il faut détruire, comble de l'inefficacité. En activant la concurrence, la propriété privée des usines, fondement de la différenciation en classes sociales, aboutit à la récession économique et à l'arrêt de la «prospérité». C'est cette paralysie aberrante qui fait du capitalisme un mode de production à terme dépassé. Songer à une alternative pour les travailleurs nécessite, dès lors, de penser autrement.

Mais, il y a plus. La propriété privée capitaliste dicte le type d'efficacité qui sera privilégiée: ce sera celui de la rentabilité financière permettant l'accumulation des groupes individuels. Dans ces conditions, l'objectif de chaque entité économique sera de produire aux coûts les plus bas et de vendre le plus de marchandises possible au prix le plus élevé à une clientèle qui est capable de l'acheter et qui, de ce fait, représente toujours une minorité dans le monde. C'est cela qui est efficace et chanter les vertus du marché ou de la concurrence a pour conséquence que c'est cette efficacité que l'on vante.

Il y aurait bien lieu de s'interroger si, effectivement, c'est là la définition de la plus grande efficacité. Quelle est cette efficacité qui exclut, par principe, la majorité de la population de la terre? S'il faut parler de rationalité économique ne faudrait-il partir d'abord des besoins de toutes les populations et non de celles qui, seules, peuvent payer? Ainsi, en matière de transports, se demander quels sont les meilleurs moyens pour assurer la libre circulation des travailleurs et des citoyens. Il est probable qu'on en tirerait la conclusion qu'il faut développer les transports en commun au détriment de l'automobile. Au contraire de la voiture, le train, le tramway, le bus acheminent beaucoup de personnes à la fois. Ils détériorent peu l'environnement, ils polluent relativement peu. Ils n'encombrent pas les axes de communications. En fait, la voiture ne possède un réel avantage: sa plus grande flexibilité. Elle peut être utilisée dans les régions peu peuplées, pour des cas d'urgence, pour des cas personnels impossibles à régler autrement,... En suivant cette logique, il aurait fallu mettre en place un vaste réseau de transports en commun, complété par des automobiles là où cela était nécessaire. Mais, on a fait le

contraire dans les pays capitalistes. Et il est impensable que l'on revienne sous peu sur cette politique, même si elle est désastreuse au niveau écologique: les constructeurs et les multinationales pétrolières qui vivent des véhicules sont les plus grosses compagnies dans le monde; on ne va pas imposer une stratégie qui va directement à rencontre de leurs intérêts sans remettre en cause le système économique qui les a mis à cette place, le capitalisme. D'autant que la nouvelle organisation du travail, qui s'implante en premier lieu dans l'industrie automobile, vise à rendre plus efficace cette production, pas à changer la politique globale des transports.

Pourtant, c'est bien de cela qu'il devrait s'agir: réfléchir à une autre stratégie des moyens de circulation pour arrêter la dégradation de la nature, pour assurer la possibilité à tous de voyager librement, pour atteindre une réelle efficacité plus grande. De cela, Coriat n'en discute pas et Lipietz se lance dans des affirmations complètement utopiques parce qu'il refuse de s'attaquer au problème central, celui de la propriété privée des moyens de production à la base de la «civilisation automobile». Seul, un système socialiste basé sur la satisfaction des besoins des populations peut adopter une telle politique, parce qu'il n'est pas fondé ni sur le profit, ni sur l'accumulation de groupes industriels et financiers privés. Coriat avait donc bien raison de lancer son mot d'ordre, en fait repris de Taiichi Ohno, de penser à l'envers. Mais, ce n'est pas la production fordienne qui devrait être analysée ainsi, mais la production capitaliste tout entière.

Notes :

(1) James WOMACK, Daniel JONES et Daniel ROSS, *The Machine that Changed the World*, éd. Macmillan, New York, 1990.

(2) Le livre de Benjamin Coriat, *L'Atelier et le robot*, plante le décor de la restructuration capitaliste (Benjamin CORIAT, *L'Atelier et le robot*, éd. Christian Bourgois, Paris, 1990, 303 p.). Son successeur étudie plus particulièrement les transformations au niveau de l'organisation de la production au Japon, leur implication pour l'accumulation et leur possibilité d'être transférées en Amérique et en Europe (Benjamin CORIAT, *Penser à l'envers*, éd. Christian Bourgois, Paris, 1991, 186 p.). L'ouvrage de Lipietz a une portée à la fois plus générale et plus restreinte. Plus générale, parce qu'il aborde la question de la transformation du rapport salarial au niveau des systèmes d'accumulation. Plus restreinte, parce que son objet est de proposer une alternative essentiellement adaptée à la France, voire à l'Europe (Alain LIPIETZ, *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIème siècle*, éd. La Découverte, Paris, 1989, 156 p.).

(3) Michel AGLIETTA, *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des Etats-Unis*, éd. Calmann-Lévy, Paris, 1976. On peut aussi consulter Robert BOYER, *La théorie de la régulation: une analyse critique*, éd. La Découverte, Paris, 1986, 143 p.

(4) Taiichi OHNO, *L'esprit Toyota*, éd. Masson, Paris, 1989, 132 p.

(5) Sur cette explication, voir Jo COTTENIER et Kris HERTOGEN, *Le temps travaille pour nous*, éd. EPO, Bruxelles, 1991, p.94-95 et Mike PARKER et Jane SLAUGHTER, *Choosing skies: unions and the team concept*, Labor Notes, Détroit, 1988, p. 16-17.

(6) Masahiko AOKI, *Economie japonaise. Information, motivations et marchandages*, éd. Economica, Paris, 1991, p.64.

(7) Philippe MESSINE, *Les Saturniens. Quand les patrons réinventent la société*, éd. La Découverte, Paris, 1987.

(8) Danièle LEBORGNE et Alain LIPIETZ, «L'après-fordisme: idées fausses et questions ouvertes», *Espaces et sociétés*, publié dans *Problèmes économiques*, 29 janvier 1992.

(9) Lipietz veut parler ici de l'expérience de Kalmaren Suede, il s'agit d'une usine d'assemblage de Volvo où on a remplacé la chaîne fordienne par le travail artisanal en équipes pour re-motiver les ouvriers. Mais cette expérience tourne court pour l'instant. L'absentéisme (20%) est plus élevé en Suède et à cette usine en particulier qu'ailleurs. Et la productivité est très faible.

(10) Danièle LEBORGNE et Alain LIPIETZ, op. cit., p.21-22.

(11) Danièle LEBORGNE et Alain LIPIETZ, op. cit., p.20.

(12) Danièle LEBORGNE et Alain LIPIETZ, op. cit., p.21.

(13) Toyota a officiellement abandonné cet objectif, justement parce que cela manifestait trop l'agressivité des constructeurs japonais et que cela faisait peur aux Américains et aux Européens. Au moment où l'on veut protéger les industries américaines et européennes face aux Japonais, les responsables de Toyota ont jugé

inoportun de jeter encore de l'huile sur le feu. Mais, il ne faut pas être dupe. L'objectif, même s'il n'est plus déclaré publiquement, demeure.

(14) Les 500 plus grandes entreprises américaines.

(15) L'Echo, 28-30 décembre 1991, p.2.

(16) Mike PARKER et Jane SLAUGHTER, op. cit., p.5.

(17) Mike PARKER et Jane SLAUGHTER, op. cit., p.160-161.

(18) Benjamin CORIAT, L'Atelier et le Chronomètre, éd. Christian Bourgois, Paris, 1982, p.63.

(19) James WOMACK, Daniel JONES et Daniel ROSS, op. cit, p.83.

(20) Mike PARKER et Jane SLAUGHTER, op. cit., p.21.

(21) Economie et Politique, septembre 1991, p.42.

(22) L'Expansion, 5-18 septembre 1991, p. 100.

(23) Masahiko AOKI, op. cit., p. 168-169. La critique de Coriat porte sur le fait qu'Aoki trouve le système japonais démocratique. Coriat définit celui-ci comme un mécanisme d'implication incitée (par la menace: élimination des personnes qui ne conviennent pas; ou par la récompense: montée dans la hiérarchie), efficace certes, mais pas démocratique. Pour passer à ce stade, il faut négociation avec les syndicats pour l'introduction des méthodes avec contreparties pour les travailleurs. C'est l'implication négociée qui, généralisée, débouche sur la démocratie salariale.

(24) Frédéric W. TA YLOR, La direction scientifique des entreprises, éd. Dunod, col. Marabout, Paris, 1967, p.20.

(25) James WOMACK, Daniel JONES et Daniel ROSS, op. cit., p.28.

(26) David HALBERSTAM, The Reckoning, Avon Books, New York, 1986, p.73.

(27) Robert LACEY, Ford, la fabuleuse histoire d'une dynastie, éd. Presses de la Cité, Paris, 1987, p.82.

(28) Robert LACEY, op. cit., p.80.

(29) Henry FORD, Ma vie et mon oeuvre, éd. Payot, Paris, 1928, p. 148.

(30) Robert LACEY, op. cit., p.86.

(31) Reiko OKAYAMA, Industrial Relations in the Japanese Automobile Industry 1945-70: the Case of Toyota, in Steven TOLLIDAY et Jonathan ZEITLIN, The Automobile Industry and its Workers. Between Fordism and Flexibility, Polity Press, 1986, p. 180.

(32) Reiko OKAYAMA, op. cit., p. 180.

(33) Jean-François SABOURET (éd.), L'état du Japon, éd. La Découverte, Paris, 1988, p.260.

(34) Le Monde, 28 novembre 1991.

(35) L'Expansion, 7-20 mars 1991, p.59, 60 et 62.

(36) En 1919, il publie une «Contribution à une sociologie des impérialismes» (repris dans Joseph Schumpeter, Impérialisme et classes sociales, éd. Flammarion, 1984) qui est une attaque des thèses léninistes et kautskyennes sur l'impérialisme. En 1942, il écrit Capitalisme, socialisme et démocratie (éd. Payot, 1984), où il s'amuse, entre autres, à relever les erreurs de Marx.

(37) Jo COTTENIER et Kris HERTOGEN, Le temps travaille pour nous. Militant syndical dans les années 1990, éd. EPO, Bruxelles, 1991, p.110-111.

(38) Cité dans Karl Marx, Le Capital, livre I, éd. sociales, Paris, 1976, p.699, note 17.

(39) L'Echo, 12 juillet 1991, p.6.

(40) Frédéric TA YLOR, op. cit., p.21.

DOSSIER BENIN: Le laboratoire de l'impérialisme français

Les Conférences Nationales

(Repris de «Témoignage», le Bulletin de liaison du Comité Culturel pour la Démocratie au Bénin, C.C.D.B. - N° 12, janvier 92)

I. La France rectifie le tir

L'histoire des relations entre la France et l'Afrique a toujours été marquée par une stratégie de domination jamais démentie de la première sur la seconde. Cette volonté de domination s'est toujours heurtée à la lutte constante bien qu'en dents de scie des peuples africains pour leur émancipation. Lorsque les luttes populaires prennent des proportions qui menacent l'ordre établi à son profit, l'impérialisme français adopte des tactiques appropriées à chaque tournant pour sauvegarder sa domination.

Ainsi, sous la pression des luttes populaires pour l'Indépendance dans un contexte international ou la domination coloniale apparaissait comme une infamie, l'impérialisme français dut procéder à une révision déchirante de sa stratégie. Il substitua à l'administration coloniale directe, une administration néocoloniale ou des nationaux flanqués des colons d'hier mais rebaptisés «assistants techniques» poursuivent la même politique de domination et d'exploitation des peuples africains.

Pendant une trentaine d'années, l'impérialisme français installera et soutiendra au pouvoir en Afrique ses Agents minoritaires qui, pour se maintenir contre leurs peuples, édifieront des régimes dictatoriaux et autocratiques bien connus de tout le monde.

Mais depuis 1988 et singulièrement 1989, les luttes des peuples africains imposent un nouveau cours à l'histoire africaine. C'est une véritable révolution démocratique qui embrase le Continent Africain. L'impérialisme français est alors confronté de façon insistante à la question suivante: Comment s'engager dans les modifications qu'exigent les mouvements de protestation en cours tout en préservant ses intérêts et en ménageant ses agents locaux? Il est devenu urgent de trouver une nouvelle tactique pour négocier au mieux ce tournant car la profondeur des mouvements populaires appelle des modifications importantes.

C'est ainsi que naquit ce que le Journal Libération baptisa: Paristroïka: la tactique des Conférences Nationales. Conçue pour conjurer la Révolution imminente au Bénin, la Conférence Nationale fut consacrée à la Conférence Franco-Africaine de La Baule en juin 1990 comme la nouvelle tactique de l'impérialisme français pour consolider sa domination sur les peuples africains.

Alors que les populations africaines s'engagent dans des luttes, des manifestations de rue pour exiger la démission des dictateurs et autocrates au pouvoir, la haute bourgeoisie africaine non au pouvoir et la couche supérieure de la petite bourgeoisie vont interpréter cette tactique comme un feu vert donné par la France pour tenter de remplacer les régimes autocratiques honnis. Ils s'emploieront à ramener les revendications des peuples à l'exigence de Conférences Nationales un peu partout sur le continent.

En fonction des conditions subjectives dans chaque pays, les Conférences Nationales conduiront à des débordements plus ou moins incontrôlés.

La conscience aiguë de ses intérêts fit craindre à l'impérialisme français la déstabilisation de son pré-carré africain. Paris prit acte de l'échec de sa tactique et décida de rectifier le tir. On passa du discours de La Baule à celui de Chaillot. Si La Baule voulait dire «Allez-y, la France est derrière vous», Chaillot vient tiédir les ardeurs de tous ceux qui ne savent pas se prendre en charge et lutter mais qui comptent essentiellement sur la France pour défendre la démocratie en Afrique. Les faux amis de la

démocratie se refusent à admettre que la France utilise toujours les rapports de force du terrain au profit de ses intérêts qu'elle n'entend pas sacrifier sur l'autel de la démocratie. Les récents événements au Togo n'en sont qu'une première illustration.

La situation actuelle ne peut laisser aucun démocrate indifférent. Elle interpelle plus particulièrement les intellectuels démocrates qui doivent plus que jamais prendre conscience de leur rôle aux côtés des peuples africains en lutte pour leur émancipation réelle.

C'est à cette fin que «Témoignage» consacre ce numéro spécial aux «Conférences Nationales» et leur échec en Afrique, y compris au Bénin, malgré ce que la propagande impérialiste tente de faire croire.

II. L'Échec des Conférences Nationales en Afrique

II.1. Evolution de la politique française en Afrique depuis 1981

II.1.1. De l'élection de François Mitterrand à la Conférence de La Baule

Le 10 mai 1981, beaucoup de Parisiens accoururent à la place de la Bastille à l'annonce de la victoire de François Mitterrand aux élections présidentielles. Parmi eux, il y avait beaucoup d'Africains. Pour ces derniers, la victoire de François Mitterrand allait occasionner non seulement l'amélioration de leurs conditions de vie en tant que travailleurs immigrés en France, mais surtout marquer la fin du néocolonialisme français en Afrique. Ce dernier espoir s'appuyait sur le fait que, quand ils étaient dans l'opposition, les Socialistes français n'ont cessé de vilipender la politique française en Afrique et le soutien du gouvernement français aux autocrates africains. Il s'appuyait aussi sur le fait que beaucoup d'intellectuels africains, qui militaient dans des organisations ayant des relations avec le Parti socialiste, étaient convaincus que ce dernier allait les aider à renverser les autocrates africains et à prendre leur place.

Au début du mandat de François Mitterrand, la nomination de Jean-Pierre Cot au Ministère de la Coopération a comblé d'aise les espoirs de ces «opposants» africains.

Les interventions de ce dernier contre les violations des Droits de l'homme, contre la corruption, pour la moralisation de la vie politique sur le continent africain ont fini de les convaincre qu'enfin les choses allaient bouger dans les relations franco-africaines.

Ce faisant, ces «opposants» oubliaient l'essentiel. La France est une puissance impérialiste moyenne dont l'influence diplomatique est supérieure à son poids économique sur la scène internationale, grâce à sa présence et à son influence sur le continent africain.

Or, pour tout responsable français, l'obsession numéro un est de maintenir cette situation de la France dans le Monde. C'est ce que François Mitterrand exprime quand il dit que la «France doit tenir son rang» comme on l'a vu encore ces derniers temps au cours de la Guerre du Golfe.

Les interventions intempestives de Jean-Pierre Cot ont donc commencé à inquiéter les autocrates du pré-carré africain et les milieux ultra-colonialistes, qui sont intervenus fermement pour remettre de l'ordre dans les relations franco-africaines. On se rappelle les déclarations d'Omar Bongo en direction de la France après les nationalisations du gouvernement de Pierre Mauroy: «Le Gabon aussi sait faire des nationalisations», menaçant ainsi de frapper les intérêts français chez lui si on continuait de lui chercher des poux sur la tête. Or, on sait, comme le dit Achille Mbembe, qu'une telle situation «occasionnerait la perte des vieilles préférences coloniales et des rentes de situation sans lesquelles... des pans entiers du capitalisme français en Afrique ne pourraient soutenir victorieusement la concurrence internationale». C'est ainsi que les autocrates africains exigèrent et obtinrent de François Mitterrand le départ de Jean-Pierre Cot du Ministère de la Coopération. Ce fut la fin des premières illusions des «opposants» africains vis-à-vis du gouvernement de François Mitterrand.

Le départ de Jean-Pierre Cot correspond à un retour au réalisme politique du maintien et du renforcement des intérêts politiques français en Afrique. La nomination de Guy Penne en remplacement de Jean-Pierre Cot va opérer un mariage entre les réseaux Foccart et les réseaux socialistes sur le continent africain. Guy Penne sera secondé, dans cette politique de reprise en main, par Christophe Mitterrand, surnommé par les journalistes français: «Papa m'a dit», et ceci afin de renforcer la confiance des autocrates africains puisque les rapports entre la France et l'Afrique ont toujours été des rapports personnels entre l'Élysée et les autocrates africains.

Ce sera le retour au beau fixe en Afrique avec ce que cela comporte de coups fourrés et de coups tordus.

Tout le monde s'accordera à reconnaître que les Socialistes français ont préservé l'orientation gaulliste de la politique de la France en Afrique. Lorsque Guy Penne quittera le Ministère de la Coopération pour être remplacé par Christian Nucci, cela ne changera rien à l'affaire. Bongo exigera même et obtiendra de François Mitterrand la nomination de Guy Penne comme Ambassadeur au Gabon, ce que la presse française considérera comme une chose inédite dans les relations diplomatiques internationales.

Cette politique française va connaître son apogée, mises à part les péripéties tchadiennes, avec l'intervention en 1986 de troupes françaises au Togo pour protéger le pouvoir du Général Eyadema. En effet, en 1986, le pouvoir autocratique d'Eyadema est confronté à l'assaut d'un groupe d'opposants armés. Tout le monde sait qu'il s'agissait de Togolais et qu'il ne s'agissait pas d'une agression étrangère, comme le prétendait Eyadema. Or, le gouvernement français a prétendu le contraire en envoyant un groupe de militaires pour sauver la mise à Eyadema. Cette intervention avait été sérieusement critiquée par les démocrates africains, mais la défense du «rang de la France dans le Monde» et ses intérêts en Afrique ont prévalu sur les bons sentiments. Quand on sait que parmi les soi-disant démocrates togolais d'aujourd'hui qui réclament l'intervention de l'année française dans leur pays, certains ont dénoncé cette même intervention dont ils ont été les victimes hier, on se dit que décidément il y en a qui n'ont aucune dignité.

L'intermède de la cohabitation en France ne changera rien à cette situation. Tout le monde reconnu d'ailleurs que c'est le seul point où il n'y avait aucune friction majeure entre Mitterrand et Jacques Chirac. Le retour de Foccart aux affaires à côté de Jacques Chirac contribuera à améliorer la situation des autocrates qui sauront jouer habilement du bicéphalisme à la tête de l'État Français pour mieux se vendre.

La situation restera inchangée jusqu'en 1989 où, trente ans après les indépendances, les peuples africains vont se révolter contre les autocrates et leurs protecteurs.

On a coutume de dire que c'est le discours de La Baule qui a permis aux peuples africains de commencer à contester et à rejeter les pouvoirs autocratiques sur le continent. Rien n'est plus faux que de telles allégations et ceux qui tiennent de tels propos feraient mieux de se poser la question de savoir pourquoi Mitterrand a attendu neuf ans après son élection pour lancer son fameux appel de La Baule.

La réalité, c'est que, trente ans après les indépendances de 1960 où la France avait lâché du lest pour mieux tenir, les peuples africains se sont soulevés pour une indépendance véritable, pour le renversement des systèmes autocratiques qui les oppriment, pour une prise en charge effective de leur destin et pour un contrôle actif de la gestion de la Chose Publique.

Celle lutte, le peuple béninois a eu le mérite et l'honneur de l'avoir initiée.

On parle souvent des événements actuels en Afrique comme l'onde de choc et la répercussion de l'écroulement des régimes bureaucratiques et dictatoriaux de l'Est européen. S'il est vrai que les luttes des peuples se soutiennent mutuellement, il faut se souvenir qu'en août 1989, date à laquelle

l'Allemagne de l'Est a connu ses premiers grands soubresauts qui entraîneront l'écroulement de tout le camp soviétique, les luttes populaires au Bénin avaient déjà fragilisé et affaibli le pouvoir autocratique de Kerekou qui sera définitivement vaincu en décembre 1989.

C'est dire que le peuple béninois n'a pas attendu les événements des pays de l'Est pour entamer sa lutte pour la démocratie.

Pour l'empêcher de parachever sa victoire sur l'autocratie, la France a mis en avant le scénario d'une Conférence Nationale. On se rappelle le télégramme envoyé de l'Élysée où ce scénario était codifié à l'intention des autorités béninoises de l'époque.

Cette Conférence a donc permis à la France de positionner tous ses valets anciens et nouveaux afin de mieux contrôler la fin du système autocratique béninois. C'est effectivement ce qui advint à cette conférence dite des Forces vives qui fut une entrave sérieuse à la lutte du peuple béninois pour sa propre prise en charge.

Le battage organisé par les organes d'information impérialistes a eu une répercussion inimaginable au niveau des masses africaines. Ces organes d'information présentaient la Conférence Nationale comme ayant contribué à vaincre l'autocratie; ce qui n'est pas vrai.

Il faut se souvenir qu'avant cette instance, le peuple béninois avait déjà arraché la liberté de la presse, l'amnistie générale pour les prisonniers politiques, la liberté d'association. Ce qui lui manquait, c'est la prise en main du pouvoir politique en vue de l'imposition du contrôle de la gestion de la Chose Publique sans lequel tout le reste n'est que bavardage. C'est ce qu'est venu lui interdire la Conférence Nationale. Les protagonistes de cette instance n'ayant aucun intérêt à ce que soit remise en cause la conception de la gestion de la Chose Publique ayant prévalu jusque-là.

Au niveau des autres peuples africains, le réflexe a été de pouvoir faire comme le peuple béninois: «Si le peuple béninois frère a pu venir à bout du pouvoir autocratique de Kerekou, il n'y a pas de raison que nous aussi ne puissions le faire ici», entendait-on dans les villes africaines. L'effervescence commençait à couver.

Sentant la colère des masses africaines gronder à l'horizon, et en homme politique avisé, Mitterrand fit le pari de prendre de court le mouvement en donnant l'orientation qu'on sait à la Conférence de La Baule. On peut comparer cette situation à ce que fit De Gaulle en 1960 en accordant en cascade les indépendances nominales aux pays africains pour éviter d'avoir sur les bras d'autres Algérie et d'autres Cameroun sur le Continent. L'heure avait sonné pour les «opposants» africains de sortir de leur tanière. La bourgeoisie libérale africaine, longtemps complice des systèmes autocratiques, et une partie de la haute bourgeoisie longtemps écartée du pouvoir voyaient là une occasion d'y accéder en s'appuyant sur la France comme l'ont fait pendant 30 ans les autocrates qu'ils entendaient remplacer. C'était le début de la série de Conférences Nationales sur le Continent.

II. 1.2. Du discours de La Baule à la rectification de Chaillot

Après la Conférence de La Baule, les valets de l'impérialisme français les plus retors et les plus expérimentés ont pris des mesures hardies pour piéger leurs opposants.

Omar Bongo qui avait déjà commencé à prendre des contacts avec ses soi-disant opposants ainsi qu'Houphouët Boigny prirent des initiatives pour mettre sur pied une opposition en lui fournissant les moyens matériels et dans certains cas des militants. Très rapidement, Bongo organisa ses élections et se trouva quitte avec les propositions de La Baule. Houphouët Boigny, après des hésitations et face à la montée des luttes populaires, organisa des élections présidentielles et législatives que son parti, le PDCI remporta facilement; ce qui lui a permis de désamorcer provisoirement le mouvement populaire.

Là où l'autocrate était par trop récalcitrant au risque d'entraîner une situation dangereuse pour les intérêts de la France, on fit appel aux militaires pour régler son cas. C'est ce qui advint à Moussa Traoré au Mali. L'effet Moussa Traoré accéléra le processus des Conférences Nationales qui vont devenir une nouvelle mode politique sur le Continent. C'est ainsi que le Congo, le Niger, le Togo s'engagèrent dans cette nouvelle messe politique.

Au Congo, les exigences de la fraction de la haute bourgeoisie non au pouvoir, de la bourgeoisie libérale et de la couche supérieure de la petite bourgeoisie face au PCT, le Parti Congolais du Travail, et à son chef Denis Sassou Nguesso ont failli conduire le pays à la guerre civile. Cette menace demeure d'ailleurs toujours vivace. La Conférence Nationale Congolaise est allée plus loin que ne souhaitait la France. La marginalisation et l'humiliation de Sassou ont provoqué la colère de ses pairs du Gabon, du Zaïre, du Cameroun et de certains milieux français qui avaient partie liée avec lui.

Au Niger, la Conférence Nationale a failli déraiper à plusieurs reprises lorsque les conférenciers ont pris la décision de suspendre les transferts des capitaux ou de faire arrêter certains officiers ou encore de destituer le chef de l'Etat Ali Seïbou. Il a fallu toutes les pressions de la France pour que les choses rentrent «dans l'ordre». C'est pourquoi au Cameroun, malgré les manifestations de masse, les grèves générales et les journées mortes, le pouvoir de Bya, qui n'était pas sûr de bien maîtriser une Conférence Nationale comme Bongo l'a fait, n'en a pas voulu et a tenu bon avec le soutien de la France.

A Madagascar, le mouvement a rapidement pris une tournure insurrectionnelle au grand dam de la France qui a eu toutes les difficultés pour le ramener à des proportions raisonnables pour elle.

Au Zaïre, les empoignades entre Mobutu et ses anciens ministres devenus «opposants démocrates» ont failli conduire le pays à la guerre civile généralisée. Compte tenu de la situation géographique et du poids politique du Zaïre, une guerre civile risquait de déstabiliser tout le centre et le sud du Continent.

Or, une Afrique déstabilisée, livrée à des groupes militaristes, est très dangereuse pour la France. Des voix ont donc commencé à se lever en Afrique et en France pour que François Mitterrand siffle la fin de la récréation consécutive au discours de La Baule. C'est ce qui fut fait à la Conférence de la francophonie, au Palais de Chaillot à Paris. En fait, cette rectification de tir de la tactique de l'impérialisme français en Afrique n'a pas été brutale. Depuis un certain temps, on la sentait venir.

En septembre 1991, lors de sa rencontre avec les ministres africains des Affaires Etrangères, Roland Dumas avait déclaré que la démocratie n'est pas synonyme d'anarchie et que l'autorité de l'Etat devait être sauvegardée. C'était une mise en garde très claire aux «trublions» qui, par leurs actes «irresponsables», risquaient de faire déraiper la «démocratisation» en Afrique à la sauce française.

Lors des événements du Zaïre, le journal Libération a écrit: «Accusée par certains, comme Hassan II, d'avoir «déstabilisé» ses amis africains par l'ode à la démocratie de La Baule, la France cherche aujourd'hui à assurer des transitions plus douces. Qu'on respecte les pouvoirs en place en attendant les élections libres, plaide Paris qui insiste moins sur ces Conférences Nationales "déballages"» (Libération du 25 septembre 1991). Toujours selon le journal Libération, certains actes concrets de la France ont permis le succès de la Conférence de Chaillot et ont marqué une rupture effective avec La Baule. C'est ainsi qu'avant d'accepter de faire son déplacement pour Paris, Houphouët Boigny a obtenu l'assurance que Chaillot ne sera pas un La Baule bis, tandis qu'Omar Bongo a exigé et obtenu de François Mitterrand l'envoi de gendarmes d'élites pour protéger son trône en son absence afin d'éviter toute surprise.

C'est fort de cette nouvelle donne que Compaoré organisera des élections boycottées par 75 % du corps électoral. Il se proclamera néanmoins élu brillamment avec «86%» de voix pour 25% des

inscrits; ce qui lui a valu de chaleureuses félicitations de l'Élysée. C'est aussi dans la foulée de Chaillot qu'Eyadema a lancé son assaut contre le peuple togolais.

Une remarque s'impose: si, au Bénin, la Conférence Nationale s'est déroulée sans accroc majeur entre les protagonistes, c'est qu'il existe dans le pays un puissant mouvement démocratique dirigé par la Convention du Peuple et le Parti Communiste du Dahomey contre qui les protagonistes de la Conférence devaient nécessairement s'entendre.

Voilà pourquoi, tout au long de la Conférence, les milieux impérialistes et leurs organes d'information ne cessaient de mettre en garde les conférenciers contre les réactions de la rue si un accord n'était pas trouvé à la Conférence Nationale. Or, tout le monde sait que la rue n'a jamais existé sans organisations capables de la prendre en charge. Au Bénin, la chute de l'autocratie en décembre 1989, on le sait, a été possible grâce au travail du Parti Communiste du Dahomey et de la Convention du Peuple qui impulsèrent les luttes des peuples tout au long de l'année 1989.

Après la Conférence Nationale et tout au long de la transition, ces deux Organisations continuèrent de planer comme une épée de Damoclès sur la tête des conférenciers devenus les partisans du «renouveau démocratique». Pendant les élections législatives et présidentielles, où les uns et les autres s'accusaient de fraudes et de magouilles diverses et où le pays était au bord de la guerre civile (événements de Parakou, de Covè et de Natitingou,...), la peur de la réaction de «la rue» a obligé les hommes du «Renouveau» à taire leurs récriminations réciproques.

Contrairement au Bénin, il n'existait pas au Congo et au Niger de mouvements démocratiques et politiques canalisant les mécontentements et les aspirations populaires, ce qui a permis à la bourgeoisie libérale et à la couche supérieure de la petite bourgeoisie d'aller de surenchères en surenchères au niveau des Conférences Nationales, avec des risques de dérapage à tout instant.

Il est symptomatique de consulter que ce n'est que quand Koffigoh a neutralisé «la rue» au Togo qu'Eyadema a perpétré son coup de force.

II.2. De l'euphorie démocrate à la grande désillusion

II.2.1. Les enseignements du coup de force du fasciste Eyadema

Le 5 octobre 1990, le peuple togolais exaspéré par 25 ans de dictature, d'assassinats politiques, de corruptions, etc., s'est soulevé et est descendu massivement dans la rue pour exiger la démission du despote Eyadema et la fin de son pouvoir autocratique.

Par sa détermination, son esprit de sacrifice, ses martyrs, il a réussi à paralyser complètement la vie économique du pays et à neutraliser l'armée de tontons macoutes d'Eyadema. C'est alors que l'impérialisme français a sorti de l'ombre tous ses agents en les rassemblant dans une Conférence dite souveraine. On se demande d'ailleurs vis-à-vis de quoi ou de qui cette Conférence se dit souveraine. Si c'est vis-à-vis de l'étranger, rien qu'à voir l'activité fébrile et interventionniste de l'ambassadeur de France dans la salle de la Conférence, on se rend compte que c'est un leurre. Si c'est par rapport à Eyadema, c'est un non-sens car tout le monde sait que Koffigoh l'a emporté sur tous les autres candidats à la primature grâce aux voix du Rassemblement du «Peuple Togolais», Parti-Etat d'Eyadema. La fin de la Conférence Nationale indiquait déjà que les choses allaient se compliquer après cette instance. Les 1er et 8 octobre 1991, l'armée d'Eyadema s'est manifestée violemment. Spontanément, le peuple s'est mobilisé pour barrer la route au despote. Il fallait voir la générosité, le courage des groupes EKPEMOG et EKPOMOG. C'est alors que le Premier Ministre, Kokou Koffogoh, sous la pression d'Eyadema qui feignait d'être neutre dans les attaques des militaires, prit la décision d'interdire toutes les manifestations de rue mettant ainsi sur le même pied le peuple togolais en auto-défense et les militaires fascistes d'Eyadema. Cette décision a contribué à paralyser les masses en les laissant sans défense contre la soldatesque de l'autocrate.

Toujours dans la logique de neutralisation des milices EKPOMOG et EKPEMOG, la France va débloquent 500 millions CFA pour leur soi-disant «réinsertion sociale». Pendant ce temps, Eyadema, lui, ne cessait de renforcer sa garde prétorienne. Une fois obtenue la neutralisation des milices (EKPEMOG et EKPOMOG), et comme ceci correspondait aux nouvelles prescriptions de la Conférence de Chaillot, Eyadema a senti que le moment était venu de donner l'assaut. Koffigoh, pris au dépourvu, incapable de s'appuyer sur les masses populaires, n'eut d'autres choix que de lancer son honteux appel à la France.

Lorsqu'il a commencé sa lutte le 5 octobre 1990, la revendication principale du peuple togolais était la démission d'Eyadema. La grève générale qui paralysa le pays pendant une semaine avait pour mot d'ordre «EYADEMA DEMISSION». Ce sont des intellectuels togolais soi-disant «opposants» qui, conseillés par la France, ont mis en avant la revendication d'une Conférence Nationale dite Souveraine. C'est d'ailleurs ce que reconnaît l'un des responsables des Partis politiques togolais actuels, Mensah Gninivi, lorsqu'il déclare à Jeune Afrique Economie N° 148 d'octobre 1991: «...La population n'a jamais demandé une Conférence Nationale. Elle exigeait le départ du Chef de l'Etat. Quand, le 12 Juin, nous avons négocié, nous avons préféré jouer la carte de la démocratie et nous avons dit qu'il pouvait rester là pendant toute la transition parce que nous avons la conviction qu'il serait battu..... Quelle naïveté!!! Cette situation au Togo indique, comme on le voit, la nature mensongère de ce qu'on nomme aujourd'hui le processus de démocratisation en Afrique.

II.2.2. La responsabilité des intellectuels africains.

Les intellectuels africains déblatèrent beaucoup sur la démocratie. Ils donnent l'impression d'y être attachés. S'ils aiment la démocratie, c'est surtout pour en jouir. Très peu parmi eux sont prêts à se battre pour son avènement. Nombreux sont ceux qui s'agitent aujourd'hui et qui ont vécu à l'ombre des différents pouvoirs autocratiques et se sont enrichis à leurs crochets. Le cas du Bénin est si flagrant que ce qu'on nomme «Renouveau démocratique» n'évoque que dégoût aux masses populaires béninoises. Presque tous les barons du pouvoir actuel étaient dans le sillage du pouvoir de Kérékou ou ont contribué à faire couler beaucoup d'entreprises dont ils avaient la gestion.

Beaucoup de députés de l'Assemblée Nationale dite de «renouveau» qui ont participé à des magouilles sous le pouvoir de Kérékou se sont fait élire avec l'argent volé à l'Etat béninois en espérant être protégés par l'immunité parlementaire. Un individu comme Dossou Robert qui se présente dans les Conférences internationales comme un avocat démocrate a été conseiller, député puis ministre de Kérékou.

Aujourd'hui, il est devenu le Maître es Conférences Nationales au service de la France en Afrique et raconte à qui veut l'entendre qu'il était au sein du pouvoir pour le miner de l'intérieur. Il en est de même d'un Agboybor au Togo, député de Eyadema, ou d'un Edem Codjo, ministre et idéologue du R.P.T. d'Eyadema. Quand ils ne collaboraient pas ouvertement avec les pouvoirs autocratiques, beaucoup de nos démocrates africains d'aujourd'hui étaient tapis dans leur tanière pour ne pas encourir les foudres de la répression. La pratique constante de ces démocrates africains de la 25ème heure est la «politique du ventre». Ces intellectuels africains soi-disant démocrates sont toujours du côté où va le vent; ce qui peut leur permettre de sauvegarder et d'améliorer leur situation matérielle et préserver leur quiétude personnelle. La tendance générale chez eux est de s'inscrire toujours dans le sillage de la France. Dépourvu de tactiques autonomes, ils penchent du côté où ils pensent que va la France. Mais il arrive qu'ils se trompent, d'où d'arrière désillusions.

S'il y a un domaine où la colonisation a réussi, c'est celui de mutiler mentalement une partie des intellectuels africains en leur inculquant le manque de confiance en soi. Ces intellectuels sont convaincus de bonne foi que les rapports actuels entre la France et l'Afrique, qui sont ceux du cavalier et du cheval, sont incontournables et doivent se poursuivre comme tels. Chaque clan de la bourgeoisie qui aspire au pouvoir recherche d'abord la bénédiction de la France.

Hier la France protégeait les autocrates. Aujourd'hui, nos «démocrates» l'appellent à les protéger contre ces mêmes autocrates. Alors, dès qu'il y a des soubresauts dans un pays africain ou ses intérêts peuvent être menacés, la France envoie ses militaires pour «protéger ses ressortissants», en fait pour protéger le clan qui est dans ses bonnes grâces et intimider celui dont elle ne veut pas pour le moment.

Ces intellectuels africains soi-disant démocrates se demandent-ils seulement pourquoi, depuis le début de la guerre civile en Yougoslavie, l'armée française n'est pas partie «récupérer ou protéger» ses ressortissants résidant en Yougoslavie? Imagine-t-on la France envoyer son année en Algérie pour rapatrier ses ressortissants en cas de crises graves dans ce pays? NON ! Car, «chat échaudé craint l'eau froide». Le peuple algérien a montré par le passé qu'il sait se faire respecter.

Mais pourquoi ces intellectuels africains qui appellent à chaque fois la France à leur secours ne peuvent-ils pas prendre exemple sur le peuple français lui-même, peuple qui, à des tournants historiques de son histoire, a su faire appel à ses fils pour défendre sa souveraineté et sa dignité nationales? Pourquoi ne peuvent-ils pas prendre exemple sur la bataille de Valmy où le peuple français a repoussé l'armée prussienne pour sauver la Révolution? Pourquoi ne peuvent-ils pas prendre exemple sur le grand cri de ralliement: «AUX ARMES CITOYENS! FORMEZ VOS BATAILLONS!», inscrit en lettres d'or dans l'hymne national français.

Et pourquoi donc font-ils appel à l'étranger pour se battre à leur place? En faisant appel au patriotisme des intellectuels africains, à leur dévouement, nous ne faisons pas preuve de sentiments antifrçais. En fait, seuls les démocrates révolutionnaires africains peuvent être à la base de rétablissement de rapports de confiance et de respect entre la France et l'Afrique. Dans la réalité, c'est ceux qui ont appris à connaître le peuple français et à apprécier son apport inestimable à la lutte des peuples du monde pour leur émancipation, qui sauront en tirer ce qui est bénéfique pour l'Afrique et non les soi-disant démocrates qui s'agitent aujourd'hui, ceux-là dont la pusillanimité n'a d'égal que la vénalité et l'irresponsabilité.

Napoléon disait que chaque pays a la politique de sa géographie; nous ajouterons: et de son histoire. L'Afrique et la France ont une histoire inséparable. Comme tous les peuples épris de liberté, les Africains authentiquement démocrates admirent et s'inspirent des hauts faits du peuple français; le peuple français, c'est le peuple des droits de l'homme, c'est le peuple de 1789, le peuple de 1871, et c'est le peuple de 1939-1944 qui a montré comment on doit se battre pour retrouver sa dignité et son indépendance. Voilà des exemples que n'indiquent pas les intellectuels africains soi-disant démocrates aujourd'hui qui, comme les autocrates qu'ils font mine de combattre, veulent en fait maintenir notre Continent dans l'état de serpillière sur laquelle l'impérialisme français vient de temps en temps essayer ses pieds. C'est dans cette voie de la dignité et de l'honneur que des démocrates révolutionnaires béninois ont contribué à engager leur peuple depuis 1977 et singulièrement 1988. C'est pourquoi, malgré les embûches, le peuple béninois poursuit son combat pour son émancipation véritable.

III. Bénin: quel laboratoire?

Edwige Avice a déclaré que le Bénin est le laboratoire de la démocratisation sur le continent africain. Comme le dit si bien la «Lettre du Continent» dans son N°154 du 19/12/91: «Le Bénin est mis sous cloche comme le seul modèle démocratique de la Paristroika africaine». L'impérialisme français et tous ses agents sont convaincus qu'à force de répéter que la démocratie a été instaurée au Bénin, tout le monde finira par s'en convaincre. Le peuple béninois, lui, sait à quoi s'en tenir. Il sait que la Conférence Nationale a été un vaste marché de dupes où l'impérialisme français a rassemblé tous ses agents anciens et nouveaux, avec la bénédiction de Monseigneur De Souza pour barrer la route à son émancipation. S'il y a eu démocratisation, c'est surtout la démocratisation de la corruption au sein de la haute bourgeoisie en alliance avec la couche supérieure de la petite bourgeoisie. En effet, la Conférence Nationale a permis aux anciens politiciens chassés à plusieurs reprises pour corruption de revenir aux affaires pour participer à nouveau à la dilapidation du bien public.

La démocratie béninoise actuelle imposée par la France est celle que décrit très bien Achille Mbembe dans « Africa International » n°245 de janvier 1992: «On veut bien obliger les clients locaux à respecter un minimum de forme. On les encourage donc à «mimer» un simulacre de démocratie. Mais il s'agit, en réalité, d'un multipartisme administratif qui consiste à agréer ou à fabriquer des formations politiques, tout en maintenant intact l'ensemble des dispositifs sur lesquels s'est appuyé la répression et «la politique du ventre»; et tout en reconduisant les pratiques grâce auxquelles la tyrannie du Parti unique a pu se reproduire pendant les trente dernières années».

Tout le bruit que font l'impérialisme et ses agents de presse ne peut cacher longtemps la réalité. Les tortionnaires de l'ancien régime et les responsables de détournement de deniers publics sont laissés en liberté et continuent de narguer le peuple. Certains d'entre eux occupent des postes importants dans les rouages du nouveau pouvoir. Or, il est clair qu'on ne peut bâtir un Etat de droit démocratique si on ne détruit pas l'Etat de droit despotique qui existe. En amnistiant Kérékou, on a du même coup amnistié tous ceux qui ont torturé ou volé sous ses ordres.

En France, on continue à pourchasser, 50 ans après l'occupation, les Barbie, Touvier et autres Jean Bousquet, responsables d'assassinats, de tortures et de déportations. Par contre, en Afrique, on conseille la clémence ou le pardon pour les responsables de crimes identiques et plus récents. Quand on sait que jusqu'à ce jour demeure enchaînée la tombe du Maréchal Pétain, chef du pouvoir français ayant collaboré avec l'occupant nazi pendant la Seconde Guerre mondiale, on comprend que les conseils de la France concernant la clémence vis-à-vis des autocrates africains visent à essayer d'éviter des crises qui déstabiliseraient son pré-carré.

Voilà pourquoi, insensible à cette propagande mensongère, le peuple béninois qui vit dans sa chair ce processus soi-disant démocratique, poursuit de façon imperturbable la lutte pour sa propre prise en charge. Il se bat pour le contrôle de la gestion du Bien Public, chose que rejettent à l'unanimité tous les protagonistes du Renouveau dit Démocratique.

Six mois seulement après son élection, le Pouvoir de Soglo se trouvait déjà confronté à une crise politique, sociale et économique. Ainsi, le Journal «La Gazelle du Golfe», partisan du Renouveau «Démocratique», pouvait écrire dans son N°83 d'octobre 1991: «Il n'est plus un secret pour personne que la vie socio-politique béninoise se crispe de jour en jour. Le mécontentement gagne presque toutes les couches du pays: opérateurs économiques, travailleurs et même vendeuses du marché... Il faut absolument éviter le règne d'une nouvelle carte de bouffeurs. Décidément Soglo est assis sur une poudrière». De son côté, le Journal «Forum de la Semaine» constate qu'on assiste à un «retour à la case départ».

Au niveau des campagnes, les luttes contre les brimades et autres taxes iniques ont repris de plus belle. Les travailleurs des villes refusent de se faire plumer tandis que la corruption se poursuit au sommet. Ils exigent surtout, au travers de leurs luttes, un contrôle de la gestion de la Chose Publique. Sur les marchés, les femmes se battent contre les taxes, impôts et détournements divers. La jeunesse lutte pour l'amélioration de ses conditions de vie et de formation dans les collèges, lycées et universités, etc... Le peuple béninois est donc resté mobilisé et poursuit son coin bal autour de ses revendications fondamentales, malgré l'entrave que fut la Conférence Nationale.

C'est la preuve manifeste du rejet et de l'échec de la tactique de l'impérialisme français au Bénin.

Il en est ainsi parce que les démocrates et révolutionnaires béninois ont aidé leur peuple à se donner des organisations de luttes dotées d'une orientation claire, d'une stratégie et de tactiques autonomes, c'est-à-dire indépendantes des plans impérialistes de domination au Bénin. C'est fort des ressources accumulées par le peuple dans sa lutte que nous reprenons à notre compte la désignation du Bénin comme un laboratoire. Laboratoire pour laboratoire, le Bénin sera bientôt le laboratoire de la dignité recouvrée, le laboratoire de la conquête et la préservation de l'indépendance nationale, bref: une république démocratique moderne.

Document 1 - Chronique d'une agression impérialiste française. Le Bénin est-il un département français?

(Repris de «La Flamme», organe central du Parti Communiste du Dahomey, N° 207 du 15 décembre 1991)

La France de François Mitterrand revient à ses vieux rêves, recréer la communauté française d'Afrique. La question est particulièrement vive dans le cas de notre pays où tout se passe comme si le Bénin était devenu un département français.

Désormais on suit les courses de chevaux (PMU) à l'hippodrome de Vincennes ou de Longchamps comme les Parisiens; à Cotonou, on capte RFI en modulation de fréquence comme les Français de la Métropole. Depuis quelques semaines déjà, on assiste à un véritable ballet des ministres français dans notre pays à propos de tout et de rien; ministre français de la Fonction Publique, ministre de la Coopération (plusieurs fois), ministre de la Défense (deux fois), etc. Notre armée, équipée et encadrée par la France, accueille et fournit la logistique qu'il faut aux troupes françaises d'occupation venues de leurs bases de Bangui. Et comme dans un pays conquis et occupé, l'Ouragan, navire de guerre français, sillonne nos eaux territoriales, organise des exercices communs avec l'armée béninoise, simule des débarquements, ravitaille en armes et munitions les troupes françaises débarquées. Nos bureaux de l'administration publique, nos garnisons, certaines de nos écoles fourmillent en assistants et coopérants en tout genre, coopérants français. Dans le même temps, Guy A/aïs, ambassadeur de France au Bénin, plus gouverneur que jamais, est omniprésent et déborde d'activités; il parraine ici, inaugure et conseille là, organise des colloques là bas, etc, etc. Le ridicule ne l'effraie et ne l'arrête même pas; au forum organisé entre le Bénin et ses partenaires européens au développement, c'est Guy Azaïs qui prend la parole pour remercier les Européens d'avoir accepté d'aider le Bénin. C'est à croire que monsieur l'ambassadeur avait acquis la nationalité béninoise et avait autorité sur le représentant officiel du Bénin.

Tout se passe comme si, sevrée de présence pendant les années de la pseudo-révolution du G M»R»-PRPB, la France entend mettre les bouchées doubles pour consolider son empire. «Découverte 91», cette forme perverse de domination culturelle française, est organisée à Cotonou, à grand bruit et à grand frais. Et l'on laisse même entendre que si l'Ile Maurice n'était pas déjà positionnée pour recevoir le sommet franco-africain, Cotonou l'aurait mieux mérité.

O temps! O moeurs! O toi patrie des Behanzin, Bio Guéra, Kaba, mérites-tu vraiment cette infamie que te font subir les dignitaires du Renouveau bureaucratique? N'est-ce pas là le signe que ces usurpateurs sont des étrangers et que leur apatridie est sans borne? L'agression française ainsi autorisée est totale; elle embrasse tous les domaines: moral, culturel, économique, militaire, politique. Le Pari Mutuel Urbain (PMU) qui vante le gain facile et pervertit les moeurs, RFI qui s'implante avec pour objectif d'écraser la radio nationale pour mieux servir les intérêts de la Mère Patrie (la France), les troupes françaises qui débarquent, campent et promettent de s'installer pour longtemps, tout ceci est si inouï, après trente-et-un ans d'indépendance (même nominale) qu'on a de la peine à croire qu'il soit l'oeuvre des fils de ce pays. Et pourtant!

C'est Paul Dossou, Ministre des Finances, qui inaugure le PMU béninois. C'est Ologoudou Vincent, directeur de l'ORTB, qui justifie sur tous les tons l'installation de RFI et qui vante les mérites de ce marché. C'est Nicéphore Soglo, Président de la République, qui autorisa le débarquement et l'installation des troupes françaises au Bénin. Mais, le peuple béninois voit et veille. Depuis longtemps, il a appris à distinguer ses amis et ses ennemis. Dans sa lutte contre l'impérialisme français, il a un siècle d'expérience. Tout comme aux temps héroïques, il saura faire face, et victorieusement.

A. Tchami

Document 2 - A.N.«R». : une cible de l'émancipation populaire

(Repris de «La Flamme», organe central du Parti Communiste du Dahomey, N° 205 du 15 novembre 1991)

Le lundi 4 novembre 91, s'ouvrait à Porto Novo, et ceci pour trois mois entiers, la Deuxième Session de l'Assemblée Nationale du Renouveau (ANR). Pour 90 jours donc, les 64 députés «représentants du peuple» examineront et voteront des lois dont, entre autres, le collectif budgétaire 1991, la restitution des établissements confessionnels à leur anciens propriétaires et le projet de budget exercice 1992 mais, surtout, la loi portant exercice du droit de grève au Bénin.

Dans son discours d'ouverture, Mr Houngbédji Adrien déclare en substance que si «l'Assemblée perd la confiance du Peuple, c'en serait fini pour la démocratie»; ce qui signifie que le Chef du parlement du «Renouveau», très conscient de la faillite totale du gouvernement de Soglo, pose l'institution législative comme recours à l'exécutif pour sauver de la destruction par le mouvement populaire, le régime issu de la Conférence des Forces Apatrides. Mais le chant du chef de file de l'Assemblée des Resquilleurs sonne creux au sein d'un auditoire composé désormais de millions d'accusateurs qui ont, pendant des mois, rassemblé les preuves manifestes des forfaits du Renouveau.

Déjà, dès son installation, même les organes de presse dont certains très officiels n'ont pas hésité à exposer la nature de classe de l'institution parlementaire issue des «élections» de février 1991. «Une Assemblée de minorité», titrait le journal «Le Forum de la Semaine» N° 52, du 10 au 16 avril 1991 et le journal de justifier sa qualification «les grands absents à l'assemblée nationale, ce sont les paysans... On peut sérieusement s'interroger SUR LA REPRESENTATIVITE DE CES ELUS QUI d'abord en tant qu'élites ne vivent pas dans les même conditions que la grande majorité de la population, mais aussi qui du fait de leur résidence ne sont pas bien places pour cerner entièrement les réalités nationales...». Une «assemblée d'aristocrates» dira un autre. Voilà ce qui est sorti des consultations électorales dont les caractéristiques essentielles furent les fraudes massives, la corruption, l'achat de conscience, les magouilles, le régionalisme, l'usage des mensonges et autres supercheries. Et ces «élections» contestées même par les dignitaires hauts bourgeois pour «irrégularités grossières» ont accouché de l'assemblée la plus éloignée des travailleurs et des peuples que notre pays ait jamais connue. Des éléments comme N'diaye, Bruno Amoussou, Adrien Houngbédji, Severin Adjovi, Albert Tévoédjrè, Justin Ahomadégbé, Roger Ahoyo, Paoelli, Chabi Kao Bertin Borna, Amos Elegbè et autres Gratien Pognon Robert Dossou... trônent à la tête de ce Parlement. Comme on le voit, des hauts bourgeois déprédateurs, des tortionnaires et des agresseurs qui ont des comptes à rendre aux couches petites bourgeoises, au prolétariat et à la paysannerie pauvres. Et parce qu'ils ont des comptes à rendre au Peuple, ils ont des comptes à régler avec le Peuple. D'où cette arrogance, cette rage de classe contre les travailleurs et les peuples; cet acharnement à les écraser par tous les moyens et à codifier cet écrasement par des lois iniques et scélérates. Même des éléments de la petite bourgeoisie qui se trouvent à la remorque de la haute bourgeoisie au sein de cette Assemblée, les Adanlin, Dégbey, Adjanonhoun, etc., sont d'autant plus enragés contre les masses qu'arrivés pauvres comme Job, ils trouvent là une occasion jamais espérée de s'enrichir au plus vite, dépouillant le peuple. Alors, gare à celui qui voudra remettre en cause ce paradis.

Le régime du Renouveau, tout comme tous ceux qui l'ont précédé depuis 1960, n'est qu'une association à but lucratif fondée pour l'exploitation de la richesse nationale dont les dividendes sont partagées entre les monopoles impérialistes, le gouvernement, l'assemblée et d'autres institutions nées de la conférence des Apatrides. Cynisme, prostitution, apatridie, servilité, l'impudence, la soif de s'enrichir à tout prix et de s'élever sur des montagnes d'ossements et des mers de sang humain; voilà qui caractérise la classe qui détient les rênes du pouvoir à travers les différents corps constitués cités plus haut.

La division traditionnelle des rôles entre eux se voit aisément: le gouvernement réprime et pille les masses populaires; l'Assemblée fait des lois qui permettent cette répression et exploitation. La présente

session de l'Assemblée Nationale du Renouveau votera les lois plus antipopulaires les unes que les autres. Non seulement elle légalisera toutes les mesures du PAS II (départs ciblés, compression de milliers de travailleurs, liquidation des entreprises nationales, etc), mais elle prendra des dispositions légales pour empêcher les travailleurs d'élever des protestations contre le pillage et les braderies, et de réclamer leurs dus à travers la loi sur les grèves. On ne peut attendre autre chose d'une «assemblée de minorités», d'une assemblée de condamnés en sursis qui sont convaincus de leurs culpabilités qu'ils tentent d'ensevelir sous la cendre des immunités parlementaires. Les travailleurs et la Jeunesse, par leurs propres expériences, découvrent la nature de cette assemblée et crient «A BAS LES VOLEURS, A BAS LES ASSASSINS!». Cette clameur publique s'élève de plus en plus contre l'institution législative des apatrides. Tous les actes qu'elle posera accroîtront immanquablement cette colère populaire; car, par nature, l'ANR est congénitalement incapable de faire autre chose que de légaliser l'exploitation, l'oppression et le pillage; autrement dit, la dictature de la haute bourgeoisie sur toutes les classes et couches défavorisées.

Le mouvement instructif, spontané des masses populaires vers leur émancipation, en devenant impossible à étouffer, prendra pour cible entre autre institution ce parlement d'anti-nationaux. Situés sur le terrain économique qui est le leur, les travailleurs et les peuples poussés par le besoin régleront leurs comptes à tous ces apatrides, ces pilleurs et tortionnaires et prendront en main la gestion de leurs propres affaires communes.

Cotonou, le 8 novembre

Le Parti Communiste du Dahomey (PCD)

Document 3 - Dans la voie de l'émancipation totale de la paysannerie béninoise, la Conférence des Unions paysannes de Parakou fait date

(Repris du bulletin «Le paysan béninois», bulletin de liaison et de Coordination des activités des Unions paysannes, N°006 du 3 décembre 1991)

La Conférence de Parakou (23 et 24 novembre 1991) a été un gradimètre de l'élévation du niveau des idées et des luttes au sein de toute la paysannerie béninoise. (...)

Les délégations devaient, tour à tour, présenter leurs rapports pour en dégager les nécessités suivantes:

- S'organiser mieux pour lutter plus efficacement contre le pouvoir pourri du Renouveau qui est une calamité pour le pays;
- Prendre le pouvoir pour soi-même à la campagne;
- Voir s'instaurer au sommet un pouvoir populaire garantissant celui que les masses se sont donné à la base.

Les uns après les autres, tous les délégués montrèrent que, sans le pouvoir pour soi, pris par soi et exercé par soi et pour soi, ni la paysannerie, ni le peuple ne peuvent voir cesser l'oppression, les tracasseries et les brimades, les escroqueries et le pillage, la braderie et la servilité aux intérêts étrangers, les arrestations et emprisonnements arbitraires suivis de procès truqués et de détentions abusives et ignominieuses. Comment le paysan ressent-il exprime cette nécessité dans chaque coin du pays, nous l'avons entendu dire de manière diverse. «Un spectre hantait naguère Kérékou et sa clique jusqu'à déboucher sur leur renversement. Si, aujourd'hui, les libertés conquises permettent de désigner ce spectre par son nom réel, PCD, son action ne vise pas moins le renversement du régime d'injustice et de vol de SOGLO.

Mais il faut aller plus loin, aller jusqu'à l'instauration d'un pouvoir du PCD et de la Convention car, c'est là le salut pour les paysans et tous les pauvres», devait synthétiser dans fongbé pittoresque le Chef de la Délégation de l'Union Paysanne de la Région Fon d'Abomey Nord qui rapportait les angoisses, les interrogations et préoccupations des masses de chez lui.

Confrontée à l'action de sabotage quotidienne des intellectuels opportunistes au sein des ADD que le Renouveau et ses partis ont transformées en CRAD nouveau style, la paysannerie a montré tout au long de la Conférence qu'elle connaît le caractère pernicieux de l'opportunisme qui s'y développe dans les complots avec les maires, sous-préfets, CB, préfets et autres gestionnaires corrompus dans les régions afin d'empêcher l'émancipation dans les campagnes. Tous les intellectuels qui s'élèvent contre les aspirations et revendications de la paysannerie appartiennent à un parti du Renouveau ou à un autre. Ils ne peuvent que protéger l'ordre de l'arbitraire, du vol, de l'escroquerie et du pillage en livrant les paysans de leurs régions respectives contre les privilèges, les places et les postes politiques ou de gestionnaires qu'ils ont acquis ou qu'ils convoitent. Les activités fébriles dans le cadre de différentes organisations dirigées par les opportunistes, de différentes organisations fantoches, visent des mandats pour se présenter à la table-ronde de SOGLO ou à tout autre forum où, une fois encore, il pourra être question de redistribution de cartes pour la bouffe sur le dos du peuple. D'emblée, toutes les délégations d'Unions Paysannes, d'accord avec les idées du message de la Centrale Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB), ont engagé leur parole pour l'organisation d'une Conférence Economique Indépendante et rejeté la Table-ronde pour le PAS. «Combattus, les opportunistes doivent l'être au même titre sinon plus fermement que les sous-préfets, maires ou préfets déjà bien connus comme dépouilleurs et oppresseurs». Mais les paysans ne s'arrêtèrent pas à cela. Tour à tour, les délégations ont fustigé la fantoche Organisation Nationale des «Paysans» du Bénin (ONPB) dont les prétentions sont une injure pour la paysannerie, un bafouement de sa dignité, un sabotage de ses aspirations. La conscience des paysans s'est manifestée très clairement là-dessus. Ce sont autant de leçons de choses qui renforcent et aiguïsent l'esprit de lutte contre un ennemi qui est à la fois un et

multiple. Et à ce propos, la clarté, l'intelligence et la perspicacité avec lesquelles l'ennemi extérieur, c'est-à-dire l'impérialisme, a été cerné et identifié sont tout simplement séduisantes. C'est ce que reflète l'intervention suivante: «Notre peuple subit aujourd'hui un sort qu'aucun esclave n'a jamais connu: ou bien on est réduit en esclavage par la guerre comme nous l'avons subi avec la conquête de notre pays par la France. Ou bien on est vendu au marché à un acquéreur d'esclaves comme ça se faisait naguère avant la colonisation. Mais, après avoir subi le premier cas, nous voilà encore en train de subir le second. C'est une aberration de l'histoire. Les paysans doivent être les premiers à combattre le système du Renouveau qui y conduit». L'anti-impérialisme peut-il trouver meilleure expression si bienvenue de la part des paysans de KPERUNTIIM? Une telle conscience ne peut manquer de se matérialiser à travers une volonté réelle et ferme d'en finir avec le régime pro-impérialiste. Avec cette volonté collective, doivent émerger de grands combattants, des leaders incarnant l'idéal auquel s'identifient les masses. Déjà, la résistance à la perception de la taxe en a fait émerger ici et là. Là-dessus, la Conférence a apprécié la répression par les procès iniques, par les lois barbares des tribunaux à ordre, comme une épreuve devant donner de la trempe tant aux dirigeants qu'aux masses qui veulent la liberté. Il germe et se développera rapidement ces hommes prêts à tous les sacrifices, appelant le peuple à coaguler ses énergies et ses ressources pour triompher de tous les obstacles et manoeuvres dressés ici et là par le pouvoir des apatrides, ses tuteurs impérialistes et leurs laquais communs, les opportunistes.

Moïse BIO

Déclaration sur la situation politique nationale

Venues des six départements du pays et réunies en leur deuxième Conférence Nationale les 23 et 24 Novembre 1991 à Parakou, les Unions Paysannes du Bénin ont décidé de rendre publique la déclaration suivante.

Devant le chaos dans lequel le régime autocratique de Kérékou-PRPB a conduit le pays après 16 ans de règne sans partage, des Unions Paysannes ont contribué et participé à la fondation de la Convention du Peuple le 22 octobre 1988. Les luttes populaires impétueuses alors engagées sous la direction de la Convention du peuple et du Parti Communiste du Dahomey ont culminé au 11 Décembre 1989 et ont abouti à la défaite de l'autocratie. Poursuivant et approfondissant alors ces luttes, le peuple devait les conclure en se saisissant du pouvoir d'Etat et en l'organisant à son propre profit. Que de douleurs eussent pu ainsi être évitées! C'est alors que s'interposent les ennemis de l'émancipation populaire.

1. L'impérialisme français s'interpose, dicte à Kérékou la convocation et l'organisation de la Conférence Nationale dite des Forces Vives.
2. Aussitôt, toute la haute bourgeoisie apatride, tout ce que notre pays a connu de gestionnaires pourris depuis 30 ans, qu'ils soient de l'intérieur ou de l'extérieur, accourt à la curée.
3. Une meute d'intellectuels couards et terrés jusque-là prétendent à grand bruit parler au nom des masses dont ils prennent la tête à des niveaux: Associations de Développement (ADD), syndicats détachés de l'UNSTB fantôme pour la circonstance, des organisations de femmes créées du jour au lendemain, etc... et qui ont battu campagne pour la Conférence Nationale de Kérékou.
4. Seuls la Convention du Peuple et le PCD ont dénoncé cette Conférence comme une mascarade, un marché de dupes destiné à arrêter les luttes et prolonger inutilement les douleurs du peuple. C'est à peine si leur voix n'a pas résonné dans le désert, tant les illusions étaient fortes...

Hier, la Conférence Nationale qui a accouché du Renouveau avec le HCR, le Gouvernement de Transition; nous avons assisté au déferlement des campagnes électorales avec des promesses démagogiques sur fond de régionalisme exacerbé; ce qui a failli plonger notre pays dans la guerre civile comme en témoignent les douloureux événements du 24 mars 1991 à Parakou. Actuellement, toute cette racaille d'apatrides est au pouvoir à travers les différentes institutions du Renouveau: Gouvernement, Assemblée Nationale, Justice, Directions diverses, Préfets, Sous-Préfets, Maires et chefs de village. Pendant qu'elle cherche à bouffer des pieds et des mains, le peuple dupé et affamé n'a droit désormais qu'à la répression légale. Tout le monde s'accorde pour donner raison à la Convention du Peuple et au PCD et, de nouveau, les luttes populaires se sont intensifiées.

- Les travailleurs sont en mouvement: grèves, sit-in, séquestration de ministres et de DG, refus de traiter les salaires politiques ou les salaires défalqués, etc.
- La paysannerie se bat avec fougue: mise en déroute de commandos de taxe civique même conduits par des sous-préfets et Commandants de Brigade, destitution de Chefs de village et maires oppresseurs et corrompus, etc.

Et tout comme si nous assistions à un retour de saison, l'ennemi remet en selle les vieilles méthodes.

1. L'impérialisme s'active et complote.

- Un Jean ZIEGLER vient nous annoncer que SOGLO est fini, se déchaîne ensuite contre le PCD pour nous montrer finalement TEVOEDJRE comme la nouvelle étoile montante;
- La France envoie un bâtiment de guerre sophistiqué patrouiller, espionner et manoeuvrer arrogamment dans nos eaux territoriales préparant manifestement un prochain débarquement des troupes françaises dans le cadre de l'article 66 de la constitution des apatrides.

2. La haute bourgeoisie s'agite dans un tohu-bohu indescriptible, chaque chef de clan cherchant à se positionner dans la perspective d'un putsch constitutionnel ou militaire. En attendant et pour préparer le terrain, tous conviennent qu'il faut une trêve sociale autour du PAS et que la deuxième version de la Conférence Nationale appelée cette fois Conférence Economique est la bienvenue.

3. Comme en 1990, les opportunistes montent au créneau:

- A la tête des syndicats officiels, les TODJINOU, L. DOSSOU, G AFAROU, TOIHEN et autres ZAKARI s'arc-boutent et font écran aux luttes des travailleurs qu'ils tentent de drainer vers le garage tout en s'engageant au nom des travailleurs à participer à la Conférence Economique de SOGLO;

- Ailleurs, les Véronique LAWSON et AHOYO, par le truchement de Elisabeth MEGNIGBETO et Koubouratou OSSENI, s'activent à piéger les femmes dans l'ACOMAB et la fantoche Fédération des Femmes Béninoises;

- Les ADD à direction opportuniste voire réactionnaire multiplient les congrès dans la perspective de la Conférence Economique de SOGLO pendant que leurs dirigeants s'allient aux Préfets, Sous-Préfets, Maires, Chefs de villages et Conseillers tout aussi réactionnaires pour réprimer la paysannerie.

Face à cette situation qui ressemble étrangement à celle de fin 1989-début 1990, la deuxième Conférence Nationale des Unions Paysannes:

1. Déclare à l'impérialisme français que le Bénin n'est plus à vendre.

2. Affirme que:

- Le peuple béninois et la paysannerie béninoise ont et doivent avoir de la mémoire et tirer les riches leçons du passé récent;

- Quiconque convient aujourd'hui que la Convention du Peuple et le PCD ont raison doit, s'il est honnête, se mettre résolument sur les positions de la démocratie révolutionnaire et se battre pour le triomphe de la seule alternative viable pour le pays à savoir le Contrôle Populaire de la Gestion du bien public avec élection et révocabilité des dirigeants à tous les niveaux;

- Que quiconque (dirigeants d'ADD, Maires, délégués, conseillers, Sous-Préfets, Préfets, Commandants de Brigade ou toute personne physique ou morale) lente aujourd'hui d'entraver de quelque façon que ce soit les luttes pour le triomphe du pouvoir populaire doit être considéré comme un traître à la partie et traité comme tel. 3. Appelle tous ses militants:

- A renforcer les structures de combat de la Convention du Peuple;

- A s'armer de vigilance, de courage et de détermination, et à culbuter sans faiblesse aucune les obstacles que constituent les opportunistes et les réactionnaires de tout calibre afin de franchir d'un pas lesté et assuré les dernières marches qui nous séparent du podium de la victoire totale.

En avant pour le Contrôle Populaire de la Gestion du Bien Public et la reconstruction de la Patrie!

PARAKOU, le 24 novembre 1991

La Conférence

Communiqué final

Adopté à l'unanimité et par acclamations à la deuxième Conférence nationale des Unions paysannes du Bénin.

Les 23 et 24 Novembre 1991, s'est réunie à l'Ecole Primaire Ganou de Parakou la deuxième Conférence Nationale des Unions Paysannes du Bénin sur le thème «Paysans du Bénin, mobilisons-nous pour notre prise en charge totale

Ouverte par l'allocution de bienvenue du Président de l'Union Paysanne «KPERU'NTIIM» de Parakou, la Conférence a écouté les messages des invités. Ce fut ensuite l'audition du rapport d'activités du Comité de Liaison suivie des rapports d'activités des délégations d'Unions Paysannes et des débats. Des interventions des différentes délégations, il ressort que le bilan des cinq mois d'activités du Comité de Liaison des Unions Paysannes est globalement positif.

La crise politique, économique et sociale s'approfondit au niveau national où les dignitaires du Renouveau Bureautique livrent le pays à une destruction systématique des vautours impérialistes tout en prenant part eux-mêmes au pillage effréné, plongeant ainsi les travailleurs, la paysannerie et la jeunesse dans un dénuement, une misère effroyables.

A la campagne, la situation est indescriptible. Les problèmes de la paysannerie se sont terriblement aggravés. Elle est en proie aux brimades, vexations, aux brutalités et à l'arbitraire des plus intolérables: barrage des voies publiques, viol de domicile, arrestations pour les taxes iniques (taxe civique, taxe des marchés, taxe d'inhumation, etc.), interdictions arbitraires de réunion, arrestations, emprisonnements abusifs, procès commandités ou préfabriqués et même tentatives d'assassinat de responsables d'Unions Paysannes et achat au rabais des produits agricoles aussi bien industriels que vivriers.

Eu égard à ce constat, les délégués à la deuxième Conférence Nationale des Unions Paysannes de Parakou constatent avec satisfaction que Magoumi a été un tournant important dans la lutte des paysans du Bénin. De Magoumi à Parakou, des progrès ont été réalisés dans la voie de l'auto-émancipation (mise en déroute de commandos percepteurs, installation de nouvelles Unions Paysannes et de sections d'unions paysannes, destitution de maires et de chefs de village corrompus et ou répressifs). Cependant, il reste beaucoup à faire pour le renforcement et la consolidation des Unions Paysannes ou leur implantation là où il n'en existe pas.

Les participants à la Conférence ont rejeté la table-ronde économique du pouvoir comme une nouvelle duperie et soutiennent la Conférence Economique Indépendante proposée par la Centrale Syndicale des Travailleurs du Bénin (CSTB). Ils ont dénoncé l'Organisation Nationale des «Paysans» du Bénin (ON»P»B) comme une création du Renouveau pour faire obstacle à l'émancipation paysanne.

C'est pourquoi les participants ont renouvelé leur engagement à poursuivre le combat, plus ferme et plus organisé jusqu'à la satisfaction totale de leurs revendications. Ils ont pris, à cet effet, diverses déclarations, motions et résolutions qui traduisent la volonté commune des paysans à travers leurs Unions d'en finir avec les tracasseries, l'arbitraire, la corruption et la bureaucratie.

PARAKOU, le 24 novembre 1991

Document 4 - Seule l'insurrection populaire déjouera tous les complots impérialistes

(Repris de «La Flamme», organe central du Parti Communiste du Dahomey, N° 205 du 15 novembre 1991)

Soglo est revenu de sa visite aux États-Unis où tout a été mis en oeuvre dans la logique du servilisme pour montrer qu'il a une bonne cote auprès des plus hautes autorités américaines et des institutions de Bretton Woods. Il a déclaré à sa descente d'avion: «J'ai été bien reçu, vous en verrez les images à la télévision... Avec le FMI et la Banque Mondiale, nous avons discuté du PAS, non sur le plan théorique mais pratique». En clair, malgré le rejet du PAS par les travailleurs et les jeunes, le même cap est maintenu pour aggraver le chaos. L'annonce de l'escale prochaine dans le port de Colonou d'un bâtiment de guerre américain après le TCD français, l'Ouragan, participe des mesures d'intimidation contre notre peuple.

Par ailleurs, le gouvernement s'est entêté à appliquer l'ordonnance fasciste 69/14 PR contre les travailleurs avec lesquels il n'est pas en règle. La riposte des travailleurs (refus par les militaires de traiter les salaires défalqués, meetings, sit-in) a mis en échec l'intimidation du recours au Conseil de discipline pour les heures d'absence due au sit-in. A un point où le gouvernement lui-même admet qu'il n'y a plus de dialogue.

Un ancien syndicaliste opportuniste, Adanlin, s'en prend à visage découvert, dans les colonnes de «La Nation» du 7 novembre, aux travailleurs. La Table Ronde économique, qui avait été mise aux enchères par les syndicalistes opportunistes du CSAP et de la CSA en conditionnant leur participation à l'abandon du prélèvement de salaires, est compromise. Quand bien même ces opportunistes feraient volte face, la duperie ne peut plus abuser les travailleurs.

Tout prouve que le pouvoir de Soglo-Renouveau est totalement opposé aux revendications des travailleurs, à toutes les exigences et aspirations populaires. La paysannerie qui ne veut plus des assauts des chasseurs de la taxe civique, la Jeunesse qui n'entend pas se laisser écraser avec des hécatombes aux examens (36% au CEP; 20% au BAC; 9,80% aux CAP et BEPC) et la certitude du chômage, les hommes et femmes des marchés qui protestent sous des taxes iniques, les fonctionnaires dont on peaufine les plans de licenciement avec force conférence des ministres de la Fonction Publique, toutes ces couches populaires n'attendent plus rien du Renouveau.

Manifestement, le pouvoir du Renouveau cherche l'affrontement avec les travailleurs et le peuple dans le but d'arrêter leur lutte émancipatrice, il a porté atteinte au droit de grève avec les prélèvements. N'eût été la détermination des travailleurs à la base encouragés par leurs Comités d'Action, le pouvoir aurait interdit les récentes manifestations.

Tous les dignitaires et institutions du Renouveau (gouvernement, assemblée, justice...) sortis de la Conférence Nationale sont impliqués dans cette opposition à l'émancipation populaire. Il suffit de voir que l'Assemblée a autorisé l'appel d'offres pour la liquidation de «La Béninoise» pour comprendre que sa démagogie à propos du PAS ne vise qu'à endormir le peuple. Il suffit de voir que, tandis que le gouvernement a arrêté et appliqué sa décision d'appliquer l'ordonnance 69/14 PR, les prises de position après coup des Tévoédjrè Adrien Houngbédji, Sévérin Adjovi, Bertin Bornu ne visent que soit à tiédir la combativité des travailleurs soit à ouvrir la voie à un putsh.

Tous sont conscients de la faillite totale du gouvernement de SOGLO en charge de leur programme commun et des décisions de la Conférence des Apatrides. Mais chacun se positionne comme un recours possible. Trois tendances se dessinent.

- Ceux qui, derniers inconditionnels de Soglo mais désabusés, admettent que «Ça ne va pas mais il faut attendre les 5 ans» et fulminent contre les luttes populaires.

- Ceux qui rêvent que l'Assemblée ne perdra pas la confiance du peuple pour être à même d'organiser un coup d'Etat constitutionnel.

- Ceux qui s'engagent dans des préparatifs fébriles de putsh militaire avec remise immédiate du pouvoir à un civil.

Nous avons là des complots anti-peuple aussi criminels l'un que l'autre. Tous visent le maintien au pouvoir d'une partie ou de toute la coalition de barbares et de corrompus du Renouveau. Or, les leçons des luttes populaires actuelles indiquent clairement que tant que le peuple n'aura pas conquis le droit de révocabilité à tout instant de ses élus, empêchant que ses propres élus deviennent ses pilleurs et ses bourreaux, aucun pas sérieux ne sera franchi. Ce pas est désormais à la portée du peuple, l'insurrection, la conquête de son propre pouvoir, autrement dit, le contrôle par le peuple de la gestion du bien public. En osant y aller, il fera échouer tous les complots impérialistes. En osant y aller, il fera échec à tout putsh soutenu par les impérialistes, notamment français, assorti de formules «providentielles» ou de «salut public», avec le soutien des opportunistes et traîtres de tout acabit.

Les travailleurs, les jeunes et le peuple en poursuivant leur propre prise en charge arriveront à chasser Soglo et toute l'équipe du Renouveau pour la fin du pillage et la sortie du chaos.

X. Cossi

Document 5 - A tous soldats, sous-officiers, officiers. Mobilisons-nous contre l'agression de la patrie!

(Repris de «La Flamme», organe central du Parti Communiste du Dahomey, N° 210 du 31 janv.92)

Il y eut d'abord les experts pour la formation et l'entraînement du Groupement d'intervention de la Gendarmerie nationale (Unité anti-émeutes) et de la Garde personnelle de Soglo.

Il y eut les spécialistes de la police française (et ils sont encore là) pour organiser et diriger les patrouilles à travers nos villes, Cotonou notamment.

Il y eut le détachement pour la formation des cavaliers de la Garnison de Ouidah.

Il y eut les agents de toutes sortes qui ont fureté dans toutes nos institutions militaires et paramilitaires, y compris la présidence de la République pour étudier nos installations, nos systèmes de défense, compter armes et munitions.

Et il y eut le débarquement des troupes françaises sur nos côtes sous couvert de manœuvres conjointes franco-béninoises.

Et depuis le 29 novembre 1991, il y a l'occupation même de notre territoire par des contingents de légionnaires français. Ils sont plusieurs centaines chargés d'une mission que seuls connaissent Féliho, Soglo et leur Gouvernement, Mitterrand et le sien. Débarqués à l'origine à la faveur de la situation au Togo et comme pour faire quelques jours, ils s'installent confortablement et pour des années. Demain, ils seront peut-être des milliers pourvu que Soglo et Mitterrand en décident ainsi.

Pendant ce temps, le plan de démantèlement de notre Armée nationale se poursuit et s'accélère. Le Ministre de la Défense et le Président de la République se relaient pour dire qu'aucun danger ne menace notre pays qui, depuis trente ans, n'a jamais été en guerre, que le Bénin n'a nul besoin d'une armée. Les militaires n'auraient alors plus qu'à aller cultiver la terre et, à partir de janvier 1992, plusieurs centaines d'entre nous seront retraités volontaires ou ciblés.

Ainsi, il apparaît clair que le contingent militaire français est au Bénin pour faire la guerre aux peuples du Bénin. Il apparaît clair que le plan du Renouveau, c'est de substituer à une armée nationale où les fils du peuple, patriotes, sont majoritaires, une armée de mercenaires payes pour et capables de réprimer et de réduire au silence les travailleurs et la Jeunesse afin que se poursuivent le pillage et la braderie de nos richesses nationales.

Ainsi, il apparaît clair que notre Patrie est en danger. Sa souveraineté est remise en cause. Les apatrides du Renouveau l'ont ramenée à des décennies en arrière et il faut que dans un seul élan patriotique, Soldats, Sous-Officiers et Officiers se soudent au Peuple pour chasser dans un même lot toutes les troupes étrangères françaises et tous ceux qui leur ont ouvert le pays.

Aujourd'hui, les officiers zélés et serviles de l'armée nationale béninoise conduisent des équipes pour effacer systématiquement les graffiti devant l'Ambassade de France; des commissaires de police arrêtent et enferment ceux qui, dans des graffiti, protestent contre l'occupant français. A tous ceux qui se comportent ainsi, nous disons qu'ils sont des collaborateurs de l'occupant étranger. Nous leur disons: Allez lire l'histoire de France même et vous y verrez quel sort le peuple et l'histoire réservent aux collabos.

A vous tous, Hommes en Uniformes qui avez la Patrie dans vos coeurs, le Comité Général d'Action des Militaires (CGAM) dit ceci:

Grâce à vos informations de toutes sortes, vos dénonciations et vos protestations, nous avons mis à nu et déjoué nombre de complots impérialistes. Mais aujourd'hui, nous devons aller encore plus loin; il nous faut transformer chaque parcelle de notre territoire où les mercenaires mettent le pied en un brasier qui les brûle et les consume. En conséquence, chaque homme en uniforme doit être à l'affût de chaque acte et geste des agents impérialistes français; chaque acte et geste de tous ceux qui, dans l'Administration Publique, militaire en particulier, collaborent avec les agents étrangers; chaque accord secret, chaque plan ou complot de ces agents et de leurs collaborateurs pour en informer immédiatement le CGAM qui les portera à la connaissance du peuple. Chaque homme en uniforme doit désormais se considérer comme en mission pour le peuple sous la direction du CGAM et se faire un devoir de donner au moins une information par jour. Partout, nous devons nous organiser pour traquer les espions de l'impérialisme français (étrangers et béninois) et leur rendre la vie dure, leur travail impossible.

Ainsi seulement, tiendrons-nous le serment de défendre le peuple et la Patrie.

Ainsi, empêcherons-nous les envahisseurs de rester un jour de plus sur notre sol.

Ainsi, mériterons-nous du Peuple qui nous a donné le jour, élevés et entretenus.

En lutte contre l'impérialisme français, ses troupes expéditionnaires et ses collaborateurs!

Cotonou, le 08 janvier 1992

Le Comité Général d'Action des Militaires (CGAM)

Document 6 - Après la déroute des mercenaires, poursuivre le combat libérateur dans la vigilance !

(Tracte du Parti Communiste du Dahomey)

Le dernier contingent des troupes françaises d'agression a quitté notre sol hier, 13 février 1992, à 10 heures. Confus, penauds, les légionnaires français ont rembarqué pour d'autres cieux après une occupation de notre territoire pendant deux mois et demi.

Que de gaffes commises par ces mercenaires: mise hors d'usage des armes des troupes nationales, mépris de ces dernières, utilisation abusive de nos installations et matériels de défense nationale, provocations diverses des civils, viols de femmes, etc...

Les responsables de ces malheurs ont nom: l'impérialisme français et ses alliés du Renouveau bureaucratique, ces apatrides agglutinés au Gouvernement de SOGLO et à l'Assemblée Nationale. Ces hommes qui rivalisent d'indignité ont pour les uns fait appel à ces mercenaires contre leur propre pays et pour les autres appelé à l'agression d'un peuple voisin en butte à une dictature à la fois militaire et bureaucratique.

Dans ces conditions, notre peuple devrait se préparer à chasser ces mercenaires de notre sol national et c'est ce qu'il a fait à travers les diverses manifestations des organisations démocratiques et patriotiques. Les travailleurs des villes, les paysans, la jeunesse et les femmes se sont tous illustrés dans des démonstrations les plus variées: conférences, motions, graffiti, protestations diverses. Et pour ces faits, la Jeunesse en particulier n'a pas craint les arrestations, la torture. On en compte à croupir encore dans les geôles de l'Etat de droit.

Bravo à la Jeunesse combattante de notre pays ainsi qu'aux patriotes qui ont oeuvré de manières diverses à la déroute des mercenaires!

Bravo aux combattants de l'indépendance de la Patrie, de la dignité et des libertés!

Nous devons célébrer cette victoire! Vive la patrie indépendante!

Cependant, nous ne devons pas dormir sur nos lauriers. Les apatrides font toujours la loi dans le pays. Nous devons redoubler de vigilance pour que plus jamais des forbans ne viennent fouler au pied le sol de nos ancêtres.

Poursuivre le combat contre la braderie des ressources de notre pays et de son peuple jusqu'à la victoire complète, tel est le gage d'un succès véritable et durable. Alors, plus d'ardeur au combat!

La victoire est assurée.

Cotonou, le 14 février 1992

Le Parti Communiste du Dahomey (P.C.D.)