Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 60 (1968)
Heft: 4

Artikel: L'internationalisation de la production et des syndicats
Autor: Casserini, Karl
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385487

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

aurions pu nous taire; au lieu de cela, le soussigné l'a défendu contre ce reproche, dans un article publié en réponse à la *Nationalzeitung*. Si *nous* étions une seule fois l'objet d'autant de loyauté de la part de la CNG, nous y verrions l'aube d'une ère d'entente et de collaboration intersyndicale.

Il est trop facile, en cas de divergences d'opinions, de dresser les membres de nos fédérations contre les «fonctionnaires responsables de l'Union syndicale». La politique de l'USS n'est pas faite par les fonctionnaires du secrétariat, mais par le Comité syndical et par la Commission de l'Union syndicale. Au Comité syndical, seuls les secrétaires responsables *des fédérations* ont place et droit de vote; la Commission syndicale se compose presque exclusivement de délégués de ces fédérations qui ne sont pas tous des secrétaires permanents, tant s'en faut. Si l'on n'est pas d'accord avec la politique de ces organes, il faut s'efforcer de remplacer les mandataires des fédérations au lieu de déverser sa bile sur les «fonctionnaires responsables» de l'Union syndicale.

L'internationalisation de la production et les syndicats

Par *Karl Casserini*

Sous ce titre, la *Revue économique et sociale de Lausanne* a publié, dans son numéro de juillet 1967, l'article suivant de M. Karl Casserini, directeur du département économique de la Fédération internationale des ouvriers sur métaux, dont le siège est à Genève. Avec l'aimable autorisation de l'auteur et de l'éditeur, nous reproduisons intégralement cette étude.

La nouvelle évolution dans l'optique des employeurs et des syndicats

«Il est possible aujourd'hui de prendre une transmission produite à Detroit, un moteur monté en Italie, d'autres parties et pièces détachées fabriquées en Angleterre, et de construire un tracteur répondant aux spécifications particulières à la France, ou *vice versa.*»

Cette déclaration a été faite par le président de la société internationale Massey Ferguson, constructeur de machines agricoles.

Une telle interdépendance de la production par-delà les frontières a été motivée comme suit par le président de la société Chrysler:

«Etant donné qu'une entreprise multinationale est un organisme à but lucratif en rivalité avec d'autres, elle est obligée de rechercher un rendement optimal en recourant aux moyens les plus rationnels et les plus simples pour concrétiser ses objectifs.»

Ce que cette évolution signifie pour les travailleurs et leurs syndicats, le président de la Fédération américaine des ouvriers de l'automobile (UAW), Walther P. Reuther, l'a exprimé en ces termes:

«Les grandes entreprises, en se développant à travers le monde, ont transformé les économies nationales dans le cadre desquelles nous travaillons et nous gagnons notre vie, en un vaste marché international de notre travail et de nos produits. Nos employeurs – Ford, Volkswagen, Fiat, General Motors, Chrysler, Renault, BMC, Kaiser Willys, International Harvester, etc. – ont à la fois automatisé et «internationalisé» leur production en se libérant des entraves d'un cadre national.

»Devant une telle situation, les organisations syndicales doivent se rendre compte qu'elles négocient aujourd'hui avec des employeurs qui sont profondément différents de ceux qu'elles ont connus par le passé, sinon elles verront de plus en plus leurs efforts de négociation collective aboutir à des échecs qui les divisent.»

Soulignant ce danger de division des forces ouvrières, Walther P. Reuther poursuit:

«Dans le temps, lors de crises historiques, le mot d'ordre était: «Unis nous vaincrons, divisés nous serons perdus!» Aujourd'hui, nous devons rester unis dans le sentiment de la solidarité syndicale internationale, ou, divisés nous serons les témoins impuissants de l'érosion de nos conditions de vie actuelles par l'automation, les déplacements d'entreprises et le jeu aveugle du cycle économique, ce processus d'érosion étant encore exacerbé par la concurrence que se feront les travailleurs des différents pays aux dépens de leurs salaires, de leurs conditions de travail et de leurs conditions de vie.»

La stratégie des marchés

La volonté d'aboutir à une rationalisation de plus en plus poussée de la production dans des espaces économiques toujours plus vastes est un des facteurs essentiels qui amènent les grandes sociétés à s'implanter un peu partout dans le monde.

Un aspect important de cette politique est la stratégie commerciale, qui vise à s'assurer la position la plus favorable sur les divers marchés traditionnels et nouveaux. Certains de ces marchés constituent la base dont toute production en grande série a besoin, d'autres laissent entrevoir des possibilités de croissance immédiate, d'autres encore offrent des perspectives d'avenir intéressantes. La présence sur les divers marchés permet aux sociétés internationales d'arriver à une croissance optimale, indépendante des vicissitudes conjoncturelles ou du degré de saturation de la demande dans certains pays ou régions, et de réaliser ainsi les meilleures conditions possibles pour une progression constante de leur rentabilité.

La rationalisation est évidemment un objectif qui va de pair avec la politique des marchés. Des programmes d'intégration qui s'étendent à la production de toutes les usines dont dispose une société dans les divers pays et régions du monde, sont entrepris dans le cadre

d'un effort ininterrompu visant la réduction optimale des coûts. En fait, pour reprendre les termes d'Henry Ford II, les sociétés «internationalisent leurs sources de fabrication» pour pouvoir produire telle pièce dans la région la plus rentable et la combiner avec telle autre pièce fabriquée, elle aussi, dans les meilleures conditions possibles.

Centralisation des pouvoirs et des décisions

Une autre caractéristique d'une importance non moindre est la centralisation des pouvoirs et des décisions. Dans une interview accordée à *Business Week* le 13 août 1966, le président de Caterpillar, une autre société géante fabriquant des machines agricoles et des machines de construction dans le monde entier, a décrit cette centralisation de la façon suivante:

«Etant donné que le produit que nous fabriquons à l'étranger est identique à celui que nous fabriquons chez nous, nous avons, plus que n'importe quelle autre entreprise, besoin d'un contrôle unifié. La politique générale, déterminée à Peoria, est centralisée au maximum. Son application, cependant, se fait sur une base décentralisée, et lorsque les lois ou les coutumes nationales exigent une dérogation – en matière de prévoyance et de garanties sociales par exemple – nous en tenons compte. Nous ne faisons pas de distinction entre nos usines de Grenoble ou de Glasgow, de Peoria ou de Joliet. Si elles sont enregistrées séparément, c'est uniquement pour des considérations juridiques.»

Concentration de la puissance économique

Cette évolution s'accompagne d'une concentration croissante du contrôle sur l'industrie même; les exemples les plus frappants en sont General Motors, Ford et Chrysler-Fiat-Simca-Rootes, qui, en 1965, ont produit plus de 15,3 millions de véhicules, soit plus de 63 % de la production automobile mondiale de 24,2 millions de véhicules. Le bénéfice de 5,9 milliards de dollars réalisé cette même année par ces «trois grands» est certes une immense source de richesse. Toutefois, il y a là une agglomération telle que la politique d'investissement de ces sociétés constitue en même temps une source de la plus grande inquiétude non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour toutes les communautés dans lequelles se déploie leur activité industrielle. Ces appréhensions sont d'autant plus vives que ces sociétés échappent largement au contrôle démocratique et même aux législations nationales et que la recherche du profit maximal prime les considérations sociales.

Non moins impressionnants sont les résultats financiers d'une firme internationale d'un autre secteur vital pour l'économie: la General Electric, société américaine, qui, en 1965, a réalisé en dehors des Etats-Unis un chiffre d'affaires de 1,11 milliard de dollars et déclaré

un bénéfice d'un niveau record de plus de 335 millions de dollars, en augmentation de 21 % par rapport à l'année précédente. Ce chiffre est plus élevé que le bénéfice global réalisé ensemble par les trois principaux concurrents de la General Electric, soit Westinghouse, Philips et Siemens.

L'internationalisation de la production, pour citer les mots du président du conseil d'administration de la General Motors, «par l'évolution des entreprises industrielles modernes... donne donc naissance à une nouvelle forme de capitalisme», que l'on peut qualifier d'international.

Absorption d'usines et expansion des capacités

Jouissant d'une très forte capacité d'autofinancement, les sociétés internationales acquièrent ou établissent à travers le monde de nouvelles usines, dès que cela leur promet de nouveaux avantages concurrentiels et de nouvelles occasions de profit.

Après s'être assuré les différentes bases de production nécessaires, elles progressent ainsi de l'organisation coordonnée de l'approvisionnement des marchés vers le montage mixte des divers produits dans des usines stratégiquement dispersées et, enfin, vers la division internationale du travail entre leurs centres de fabrication.

Dans ce processus d'intégration progressive, un nombre important de firmes concurrentes, disposant d'unités de production moyennes ou relativement petites, sont absorbées et réintégrées dans un programme de production à l'échelle du monde. La puissance économique des sociétés internationales s'en trouve encore renforcée et ne semble plus guère devoir connaître de limites.

On peut distinguer deux méthodes d'intégration de la production. La première consiste à concentrer la fabrication de chaque usine sur son domaine propre, limité à un ou plusieurs produits qu'elle sortira en quantités suffisantes pour couvrir tous les besoins de la société internationale et exportera aux quatre coins du monde. La seconde, basée sur la division du travail, consiste à réaliser la meilleure rationalisation possible et la compression optimale des coûts dans le cadre d'unités de fabrication qui sont réparties aux points stratégiques dans le monde; ces différentes unités s'approvisionnent mutuellement en pièces et éléments dont l'assemblage se fait là où les produits peuvent le plus facilement être écoulés dans les différentes régions économiques tout en tenant compte des exigences et spécifications particulières des divers marchés: c'est l'internationalisation des sources la plus poussée. Ces deux méthodes peuvent bien sûr se compléter dans leur application pratique, mais ce sera toujours l'une ou l'autre voie qu'une société choisira comme base déterminante de sa politique de rationalisation au niveau international.

Un exemple typique d'intégration verticale est donné par le plus grand producteur d'équipement agricole du monde, la société John

Deere, dont chacune des quatorze usines aux Etats-Unis et au Canada ne produit pratiquement qu'une seule catégorie de machines ou alors plusieurs catégories ayant une étroite interrelation dans leur fabrication. Cette tendance s'affirme également dans les opérations internationales de cette société. La méthode inverse est pratiquée par la société Caterpillar – et aussi par Ford en ce qui concerne (pour le moment) la production de tracteurs. Caterpillar est, en effet, organisée de façon que la société puisse interchanger ses produits et ses hommes sur le plan mondial. Mais c'est Ford qui, jusqu'ici, est allé le plus loin en réalisant virtuellement une intégration horizontale totale: les transmissions sont fabriquées à Highland Parc au Michigan, les moteurs à Basildon en Grande-Bretagne et les ponts arrière à Anvers en Belgique; quant à l'assemblage des tracteurs, il se fait dans chacune de ces trois usines.

La société Allis Chalmers en revanche (qui n'a commencé avec l'acquisition d'usines européennes qu'en 1953 tout d'abord en Grande-Bretagne, puis en 1959 en Italie et en 1960 en France) a entrepris dès 1963 l'intégration de sa production sur la base de la répartition par produits. Cela ne l'empêche pas de pratiquer un certain échange de pièces détachées tout en cherchant de nouveaux avantages dans l'interpénétration des programmes de production de ses différentes usines.

Certains nouveaux accords internationaux — tel par exemple celui sur les droits de douane conclu entre les Etats-Unis et le Canada, qui ont créé entre eux un marché commun de l'automobile – peuvent entraîner des remaniements considérables dans le genre de production assigné aux diverses usines. En Europe, la CEE et l'AELE produisent les mêmes effets dans la plupart des secteurs de l'économie.

Cette évolution pose des problèmes de restructuration au sein des consortiums internationaux, non seulement en ce qui concerne les unités de fabrication nouvellement intégrées, mais aussi, par contrecoup, les entreprises localisées dans d'autres pays. L'internationalisation de la production ne se poursuit donc pas selon un programme bien établi, fixant définitivement le type d'activité des différentes usines; c'est, au contraire, un processus en constante évolution s'accompagnant de réaménagements fréquents et souvent très abrupts.

Les syndicats confrontés à une nouvelle réalité

Dans les secteurs essentiels à une croissance équilibrée de l'économie tout entière, les syndicats sont ainsi confrontés avec des problèmes nouveaux découlant de l'internationalisation des ressources, de la centralisation des décisions et de la concentration toujours plus poussée de la puissance économique entre les mains de grandes compagnies internationales.

Pour pouvoir parer à cette nouvelle situation, il faut que les syndicats, eux aussi, développent leur action sur ce même plan international. Ils devront donc répondre à la puissante concentration internationale des sociétés par une solidarité syndicale internationale. Mais il faut que cette solidarité trouve son expression pratique et que les interlocuteurs se situent au même niveau.

Or, pour les syndicats, les questions suivantes se posent:

- comment organiser de façon efficace un échange d'information ?
- comment obtenir l'effet maximal sur le plan des négociations collectives et de l'harmonisation des législations dans le progrès ?
- que faut-il entreprendre pour améliorer les pratiques dans les entreprises ?
- quelles mesures faut-il prendre pour renforcer les organisations syndicales qui, dans les différents pays, groupent les travailleurs de la même société et pour leur offrir ainsi le plein appui d'un mouvement syndical uni ?
- quel ordre de priorité doit-on adopter pour les différentes actions qu'il faudra mener pour atteindre l'objectif fixé ?
- que faire dès maintenant pour empêcher que le travailleur, dans cette communauté économique universelle à laquelle il participe, ne soit la victime plutôt que le bénéficiaire des progrès de l'automation ?
- comment tirer le meilleur parti des moyens d'intervention dont les syndicats disposent dans leurs pays respectifs, pour promouvoir la réalisation d'une économie internationale de plein emploi ?
- enfin – et c'est là un point important – comment les syndicats peuvent-ils, tout en développant cette conscience universelle de solidarité des travailleurs, résister le plus efficacement aux efforts de certains employeurs et de certains gouvernements qui, comptant sur la division du monde du travail, préconisent des solutions négatives et stériles tels le protectionnisme et le nationalisme ?

Toutes ces questions ont vivement préoccupé les organisations syndicales métallurgistes qui constituent la Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM.). Elles se sont efforcées de créer de nouveaux instruments pour relever le défi que pose la concentration internationale de la puissance économique. Ces instruments sont les conseils mondiaux que la FIOM a institués pour les grandes sociétés internationales: les métallurgistes disposent ainsi d'un nouveau moyen d'action, permettant un travail pratique au niveau des sociétaires en vue d'un développement plus intense et mieux coordonné de l'activité des syndicats dans le domaine de l'organisation, de la négociation collective, de la formation et de la documentation.

Il va de soi que c'est dans l'industrie automobile que les conseils syndicaux mondiaux ont vu le jour, étant donné le haut degré de

concentration de ce secteur. Au cours de réunions qui ont eu lieu du 31 mai au 3 juin 1966 à Detroit, métropole de l'automobile, les trois premiers de ces conseils – pour General Motors, pour Ford et pour le groupe Chrysler-Fiat-Simca-Rootes – se sont constitués et ont immédiatement commencé leur travail. Des dirigeants syndicalistes, représentant les travailleurs des entreprises de ces sociétés à travers le monde, étudièrent et comparèrent à cette occasion les problèmes, les conquêtes et les objectifs des travailleurs ainsi que les possibilités d'action commune existant dans chaque entreprise. En outre, ils rencontrèrent les délégations patronales de General Motors et Ford, conduites par les vice-présidents de ces sociétés, pour attirer leur attention sur différentes questions importantes – quand bien même il ne s'agissait pas réellement d'une «séance de négociation». Chrysler devait refuser de rencontrer la délégation syndicale internationale, sous prétexte que cette dernière comprenait des représentants d'entreprises où les intêrêts de la société étaient (à l'époque) inférieurs à 50 %

Un programme d'action

Il s'est révélé, dès les premiers débats, que les 1 440 000 travailleurs représentés dans ces trois conseils syndicaux mondiaux se préoccupent sérieusement des problèmes posés par l'internationalisation de la production et la concentration des pouvoirs et décisions et aussi qu'ils s'inquiètent des répercussions sur leurs emplois, leurs revenus et leurs conditions de travail. Mais on constate également l'existence d'une ferme volonté d'engager une action plus concrète et de relever le défi par un programme syndical réaliste, soigneusement conçu et coordonné.

Ce programme, conforme à la conception du mouvement syndical libre qui entend mener sa lutte par la négociation collective, souligne que les organisations affiliées à FIOM, sans négliger pour autant certains problèmes urgents qui se posent dans le pays et à l'usine, insistent sur la nécessité d'un effort concentré à l'échelon mondial pour résoudre les problèmes prioritaires que voici:

- Reconnaissance absolue du droit de se syndiquer, d'engager des pourparlers collectifs sur les salaires, les conditions de travail et les prestations sociales, et, en cas de litige, de rechercher des solutions par voie de négociation.
- Harmonisation dans le progrès des salaires et des prestations sociales jusqu'à l'extrême limite possible en fonction de l'évolution technologique de l'industrie de chaque pays.
- Humanisation du processus industriel par l'institution de périodes de repos et de pauses suffisantes et payées.

- Abolition des heures supplémentaires excessives et garantie d'une majoration de salaire adéquate pour le travail supplémentaire considéré comme justifié.
- Extension au monde entier du principe du pécule de vacances accordé par les trois grands dans certains pays.
- Octroi de pensions suffisantes pour assurer la sécurité et la dignité aux travailleurs atteignant l'âge de la retraite.
- Institution d'un revenu garanti en faveur des travailleurs affectés par les fluctations de la production et les changements technologiques.
- Réduction de la durée du travail sans perte de gain, en fonction du progrès technique, par l'écourtement compensé de l'horaire hebdomadaire de travail, par l'octroi de jours fériés payés supplémentaires, par la prolongation de la durée des vacances et par l'avancement de l'âge de la retraite – pour compenser ainsi la déshumanisation progressive de l'emploi industriel.

La rencontre avec les dirigeants des sociétés internationales

L'activité syndicale sur ces divers points a été amorcée le jour même des premières réunions de ces trois conseils mondiaux. C'est ainsi qu'aux séances d'explication avec les délégations patronales, l'attention des dirigeants de General Motors et Ford fut attirée sur le recours permanent à la menace voire aux représailles contre les travailleurs de différentes usines d'automobiles dans les pays en voie de développement, dans le but de paralyser, sinon d'anéantir, le mouvement syndical. Il a été fait état, notamment, de cas concrets de pratiques antidémocratiques et d'actes de violence contre les syndicalistes ainsi que de pressions exercées – quelquefois même dans des pays industrialisés – sur les immigrants pour les obliger à adhérer à des pseudo-syndicats s'ils veulent obtenir du travail ou le conserver.

Les représentants syndicaux se sont également élevés avec vigueur contre les excès inhumains dans l'accélération des cadences de production (tels que les a fait ressortir la comparaison des conditions de travail), notamment en ce qui concerne les pauses pour le personnel travaillant à la chaîne. Outre des exemples de négociations portant sur l'octroi de périodes de pause et de relèves adéquates, on a mentionné des cas où les besoins physiologiques élémentaires et le droit à une relève en conséquence sont absolument ignorés (par exemple chez General Motors au Venezuela).

Les plaintes au sujet des agissements arbitraires et injustes des directeurs d'entreprises appartenant aux « trois grands » dans différents pays s'accompagnaient de questions visant à tirer au clair l'importance réelle de leurs pouvoir de décision effectif. Répondant aux questions posées par les syndicalistes, les représentants de General

Motors et de Ford ont presque toujours rejeté la responsabilité sur les directions locales (par exemple dans le cas des décisions relatives aux compressions de personnel ou aux réductions d'horaire sans compensation de la perte de gain chez General Motors). La menace de transférer les installations de production à l'étranger est un cas typique à cet égard. Cette arme d'intimidation contre le syndicat fut utilisée notamment par Ford Argentine lors d'une grève: interrogé à ce sujet, le vice-président de Ford prétendit que Detroit n'en avait jamais eu connaissance.

L'expérience syndicale, notamment dans le cas d'entreprises anglaises et australiennes, confirme que les décisions sur les conditions de travail et de vie sont très souvent «déférées à Détroit» et que la même tendance à concentrer, aux mains de la direction centrale, le pouvoir de décision en matière d'investissement, de production, d'exportation et d'emploi se renforce toujours plus.

Premiers résultats concrets

A la suite des délibérations de Detroit, il a été décidé d'organiser des cours spéciaux de formation à l'intention des syndicalistes des entreprises de General Motors dans les cinq pays latino-américains où cette société possède des usines. Ces cours devaient porter essentiellement sur des questions en relation avec les négociations collectives et le travail d'organisation. Ils ont eu lieu avec la participation d'experts syndicaux connaissant à fond les problèmes qui se posent dans les entreprises de cette société dans les pays industrialisés; ces experts ont également conseillé les syndicats locaux lors du renouvellement de contrats collectifs.

Sur le plan organique, des mesures ont été prises pour renforcer les organisations ouvrières dans les usines existantes et pour créer des syndicats dans les entreprises nouvelles. C'est ainsi que les travailleurs engagés par la nouvelle usine Ford au Pérou ont fondé leur syndicat au cours du premier semestre 1966, alors que les nouvelles installations étaient encore en construction. Ce nouveau syndicat a aussi bénéficié d'une aide pratique pour ses préparatifs en vue de la négociation de son premier contrat collectif.

Assistance dans les négociations collectives

Une coopération des plus efficaces peut être réalisée dans le contexte des négociations collectives. C'est ainsi qu'une assistance extrêmement précieuse fut fournie par le syndicat américain des ouvriers de l'automobile aux collègues australiens à l'occasion d'un conflit chez «General Motors Holden». Cette filiale GM opposait un refus catégorique à la revendication syndicale, d'où déclenchement d'une grève et ouver-

ture d'une procédure de conciliation. C'est au moment des débats devant le tribunal d'arbitrage que l'organisation américaine délégua en Australie l'un de ses dirigeants de district, qui fit une déposition très remarquée: ayant signalé que les méthodes de production et les cadences de travail étaient non seulement comparables mais souvent absolument identiques à celles appliquées par General Motors aux Etats-Unis, il mit en évidence le fait que la rentabilité globale de «General Motors Holden» avait été de 28,2% en 1964 contre 23,9% pour l'ensemble du consortium GM; or, malgré ce taux plus élevé en Australie et bien que la rentabilité des investissements soit également supérieure à celle de la société mère, le taux de rémunération chez GM Holden ne s'est amélioré que de 47,5% en l'espace de dix ans, contre 58% aux Etats-Unis.

Il est évident que de telles interventions confèrent une force nouvelle à l'argumentation syndicale dans la négociation. En outre, une coopération de ce genre permet de porter des faits clairs et irréfutables à la connaissance de la direction des sociétés mères à Détroit et peut donc jouer un rôle non négligeable dans l'effort visant à améliorer les conventions collectives.

Le resserrement des contacts entre les syndicalistes des différents pays permettra aussi de mieux saisir, dans les réalités mêmes, les tendances toujours plus marquées à l'internationalisation de la production. Ainsi, les visites que les responsables syndicaux peuvent rendre aux entreprises de leur société permettent de recueillir de précieuses indications et de procéder à d'utiles comparaisons. En Australie, par exemple, les syndicalistes américains ont rencontré plusieurs directeurs d'usines qui, naguère aux Etats-Unis, avaient siégé avec les syndicats autour de la table de négociation. Il s'est avéré aussi que l'emprise des sociétés mères sur les filiales est beaucoup plus grande qu'on ne l'admet en général. On constate également que le personnel supérieur des succursales à l'étranger est en étroit contact avec la société mère, et que les directeurs font constamment la navette entre Detroit et leur usine pour participer à des réunions de planification générale et à des discussions portant sur les problèmes spécifiques qui se posent dans les diverses usines. Dans les milieux syndicaux, on n'en ressent que davantage le besoin de disposer d'instruments équivalents, faisant pendant aux conférences internationales de gestion industrielle.

Le nouvel instrument que constituent les conseils syndicaux mondiaux par société ayant très rapidement fait ses preuves, la FIOM en a constitué un quatrième dans l'industrie automobile, lors d'une réunion qui s'est tenue à Wolfsburg en novembre 1966 pour les quelque 230 000 ouvriers et employés occupés à travers le monde dans les usines Volkswagen et Daimler-Benz. Ce conseil, tout comme les précédents, s'est donné son propre programme de travail et a eu un échange de vues avec la direction centrale de la société Volkswagen.

Des problèmes analogues se présentent évidemment dans d'autres secteurs hautement concentrés de l'industrie métallurgique. C'est le cas notamment dans le secteur électronique qui, au niveau international, est dominé par quelques grandes sociétés telles que General Electric, Westinghouse, Philips, Siemens, etc. La concentration la plus puissante et représentée par General Electric, qui à elle seule, occupe plus de 300 000 personnes à travers le monde et possède des usines dans 21 pays – de sorte qu'on peut presque dire que «le soleil, tout comme dans l'ancien Empire britannique, ne se couche jamais sur les intérêts financiers de cette société!» Ces dernières années, General Electric s'est constitué une solide tête de pont dans l'industrie européenne des ensembles électroniques de traitement de l'information – clé de l'automation de l'avenir – en s'assurant une importante participation dans les sociétés Bull et Olivetti, les deux chefs de file de ce secteur en France et en Italie. Il est évident qu'une telle concentration touche de très près aux problèmes de l'emploi et affecte directement l'évolution sociale de toutes les entreprises intégrées dans une politique globale mondiale de gestion industrielle.

Pour ces raisons, des délégués venus de onze pays, représentant les travailleurs des principales usines de General Electric, se sont réunis en mai 1966 à Washington pour comparer les conditions de travail et les objectifs dans la négociation collective. Cette réunion s'est penchée plus particulièrement sur la tactique appliquée par General Electric aux Etats-Unis, où cette société essaie d'imposer sa politique unilatérale fondée sur le vieux principe «A prendre ou à laisser», de sorte que les négociations collectives ne seraient plus guère qu'une simple formalité sans contenu aucun. Des rapports provenant d'autres parties du monde ont révélé que General Electric utilise cette même tactique également dans plusieurs autres pays.

La solidarité syndicale, une arme contre les menaces de transfert de production

Une attention toute particulière fut vouée par les représentants syndicaux à la question des répercussions, pour l'économie et l'emploi, des décisions ou menaces de transfert de la production. Dans ce contexte, les premiers résultats d'une coopération internationale purent déjà être signalés. Ainsi par exemple, lorsque General Electric, au cours de négociations, avait menacé de transférer dans un autre pays la production de transformateurs de son usine de Rome en Georgie (Etats-Unis), la FIOM en avait informé toutes ses fédérations affiliées: la connaissance des faits suscita de toutes parts des déclarations de solidarité, qui firent comprendre à General Electric qu'un tel transfert déclencherait une action syndicale dans les autres usines de la société. Cela a certainement contribué à relancer les négociations et à tenir en échec la tactique stérile de General Electric,

pour conduire finalement à la conclusion d'un contrat satisfaisant.

Il est certain, en tout cas, qu'une action internationale concertée dans le cadre de conseils syndicaux mondiaux, promet d'améliorer le rapport des forces entre les sociétés internationales et les syndicats créés dans leurs usines.

Il n'est certainement pas exagéré de dire que les conseils syndicaux mondiaux par société constituent un nouvel instrument du syndicalisme moderne, qui veut s'adapter aux exigences de l'interpénétration des économies et aux rapides changements qui en découlent. De ce fait, la création de ces conseils revêt une importance historique: elle est l'expression tangible du dynamisme d'un syndicalisme international agissant, qui fait ses preuves et qui va au-delà d'une simple dénonciation des monopoles du capitalisme mondial.

Mais leur signification doit être considérée sous un autre angle encore. Il est évident que l'internationalisation de la production amène les sociétés à produire à travers le monde, dans des usines ultramodernes qui poussent constamment la rationalisation à l'extrême limite. Une direction centralisée fait que ce haut niveau de productivité est atteint par toutes les entreprises; le décalage de leur efficience ne sera pas déterminant si les investissements nécessaires sont entrepris partout. En revanche, l'écart entre les salaires et les conditions sociales reste considérable, ce qui est dû également au fait que les revendications sociales posées dans des entreprises de haut rendement dans un pays en voie de développement économique – le niveau général des salaires étant encore extrêmement bas dans ces pays – ne sauraient s'orienter d'après les possibilités financières de telles usines.

Cette situation, dans une économie mondiale qui doit tendre vers une intensification des échanges, place les syndicats devant des problèmes difficiles et délicats. Il faudra absolument qu'ils disposent de moyens efficaces pour pouvoir agir là où il y a une disparité flagrante entre le niveau de productivité et les coûts de salaire, afin de sauvegarder les conditions de travail dans les pays avancés, sans toutefois être obligés d'avoir recours au protectionnisme. Cette dernière solution a du reste toujours été rejetée par les syndicats métallurgistes.

Pour poursuivre leur politique, les organisations syndicales métallurgistes ont élaboré, par le truchement de leur Internationale, toute une procédure pour la sauvegarde de normes de travail équitables au niveau international, prévoyant notamment une intervention par l'intermédiaire du GATT. Les gouvernements seraient exposés ainsi à une pression morale internationale les obligeant à veiller à ce que les industries exportatrices de leur pays ne tirent pas profit d'un avantage déloyal obtenu par un niveau de salaires inadmissiblement bas. Cependant, l'intervention gouvernementale que cela impliquerait dans les pays à bas niveau salarial ne contribuerait guère à

renforcer la position des syndicats qui, précisément, doivent éviter une telle intervention à la place de la libre négociation et restent la meilleure garantie pour une évolution sociale vers l'équité des salaires. En effet, une action syndicale pour l'amélioration des conditions de vie dans les pays où existe un décalage important dans le standard de vie, n'est possible que par un effort inlassable pour un meilleur rapport des forces. En l'occurrence, les possibilités d'assistance pratique qu'offrent aux syndicats les conseils mondiaux par société sont beaucoup plus réalistes et dynamiques.

Cela ne veut pas dire que d'autres mesures syndicales – telles que la solidarité matérielle pratiquée d'une façon générale à l'égard des organisations syndicales jeunes et faibles, l'intervention à tous les niveaux pour une politique de plein emploi et de progrès social, la demande d'une réadaptation sans perte de gain pour les travailleurs affectés par le chômage dû au progrès technique et à la concurrence étrangère, l'insistance syndicale à pouvoir négocier avant le transfert d'une production dans une usine à l'étranger – aient perdu leur importance. Au contraire, tous ces moyens propres à assurer la défense des travailleurs de tous pays se trouvent enrichis d'un nouvel élément par la mise sur pied des conseils mondiaux par société.

Les différentes formes des organisations des travailleurs et de leur structure démocratique interne se sont modelées au cours d'une longue lutte. Elles sont une réponse empirique aux problèmes que les syndicats rencontraient sur le plan national. Aujourd'hui, sous l'incidence d'une évolution économique rapide qui déborde l'ancien cadre national, il faut forger de nouvelles structures complétant l'effort national et jetant les bases d'une action qui permettra de tirer l'effet maximum de la solidarité syndicale internationale. Il s'agit là d'une nécessité qui, face à l'internationalisation de la production, est devenue inéluctable. Mais il n'en demeure pas moins que ces nouvelles structures, étant donné le caractère profondément démocratique des syndicats libres, reposeront sur la volonté de leurs membres et devront servir au mieux leurs objectifs consistant à réaliser et à garantir le plein emploi et à stimuler un progrès social constant pour les travailleurs de tous les pays.