

# *Infos*

# *Réseau Ecosyndicaliste*

n°3 mai 2022

Cette lettre mensuelle est la lettre d'information du Réseau Ecosyndicaliste. Nous souhaitons donner des informations utiles dans et hors des entreprises Pour qu'elle vive, elle a besoin de correspondants sur le terrain.

Le Réseau a été créé en décembre 2021 sur la base d'un appel lancé par plus d'une centaine de militants syndicaux de différents métiers et confédérations. À retrouver sur la page facebook.:

## **Sommaire :**

Victoire à La chapelle Darblay	page 2
Accidents du travail	page 3
Plantation Bois-Debout Guadeloupe : l'exploitation tue.	page 3
<u>Nettoyage :</u> Les travailleuses du nettoyage de l'ARS PACA en grève	page 4
<u>Déchets :</u> Déchets toxiques : pollueurs, mais pas payeurs	page 4
Plus d'une tonne de nourriture distribuée à 680 étudiantes et étudiants de Montpellier par le SCUM.	page 5
Victoire à DELIVEROO	page 5
<u>AMAZON :</u> Le syndicalisme par en bas : quelques leçons de la victoire à Amazon (USA)	page 6

Pour tout renseignement ou signature de l'Appel :  
eco-syndicalistes@riseup.net  
ou Réseau éco-syndicaliste, EDMP, 8 impasse Crozatier 75012 PARIS.  
Facebook : Réseau Eco-Syndicaliste  
Pour participer vous pouvez nous joindre :  
[|https://www.facebook.com/profile.php?id=100076265135464](https://www.facebook.com/profile.php?id=100076265135464)

# Victoire à La chapelle Darblay



Après presque trois ans de luttes, Chapelle-Darblay, dernier site français de fabrication de papier journal et d'emballage 100% recyclé, est sauvé. C'est un véritable modèle d'industrie vertueuse pour la transition écologique, s'inscrivant dans la logique d'une économie circulaire, avec sa chaudière biomasse, sa station d'épuration et la possibilité d'acheminer le papier recyclé par la Seine ou par le rail, qui va "renaître". L'usine de Chapelle-Darblay était jusqu'à cette date, la seule usine en France capable de fabriquer du papier journal 100% recyclé. Jusqu'à sa fermeture, l'usine de Chapelle-Darblay recyclait une grande partie des déchets du quart Nord-Ouest de la France, jusqu'à la région parisienne.

Son ancien propriétaire, le groupe UPM, souhaitait délocaliser l'activité de production de papier en sacrifiant 1000 emplois directs et indirects au mépris des enjeux économiques, environnementaux, sociaux et territoriaux de l'activité de cette usine.

Le 10 mai dernier, la métropole rouennaise, qui avait préempté le site et les machines, a signé l'acte de vente à un consortium d'industriels mené par Fibre Excellence et Véolia. Le consortium s'est engagé à

reprendre les 230 salarié·es et prévoit 70 postes supplémentaires. Cette victoire est le résultat de trois ans de lutte sans faille des "pap' chap" - nom donné aux salarié·es de la Chapelle-Darblay, et de toutes celles et ceux qui les ont soutenus.

Le 28 avril 2021, sous l'impulsion d'Attac, de la CGT et de Greenpeace, les membres du collectif et les salarié·es en lutte nous avons notamment occupé pendant huit heures le quai du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance afin que le gouvernement garantisse le redémarrage de l'intégralité des activités de la Chapelle Darblay.

L'écologie populaire enfin réalisée ! Cette victoire démontre que l'industrie française a un avenir si elle rime avec écologie et nous engage à poursuivre et amplifier nos actions avec nos partenaires syndicaux et associatifs de Plus jamais ça. Nous invitons toutes les personnes qui aspirent à lier "fin du mois, fin du monde" à nous rejoindre pour porter haut et fort nos futurs combats. ☐

# Accidents du travail

Jeudi 28 avril

Un rassemblement s'est tenu aux abords du ministère du Travail afin de dénoncer les accidents mortels du travail, toujours plus nombreux en France. Une mobilisation qui s'inscrit dans le cadre de la journée internationale de la sécurité et de la santé au travail. Le sujet de la vie au travail est resté étonnamment absent des débats liés à l'élection présidentielle et pourtant il concerne des millions de salarié·es. C'est le 28 avril qui a été choisi par l'OIT (Organisation internationale du travail) depuis 1996, afin de rappeler au monde l'enjeu de la santé et la sécurité au travail. Une mobilisation qui avait pour mot d'ordre cette année : *“Halte à l'impunité patronale !”*. À cette occasion, la Confédération européenne des syndicats (CES) met en garde : *“si rien n'est fait*

*pour rendre les lieux de travail plus sûrs, l'Union Européenne aura à déplorer plus de 27 000 décès d'ici 2029”*. Une délégation de “cordistes en colère” s'est associée à l'évènement. Le manque de formation, d'informations et d'encadrement sur les chantiers liés avec une grande précarité de nos missions ne permet pas de mettre en avant le droit de retrait car le risque est grand de perdre son emploi. En 10 ans, l'inspection du travail a perdu 16% de ses salarié·es, il n'existe plus que 2 000 inspecteurs ou inspectrices du travail. □

## Plantation Bois-Debout Guadeloupe : l'exploitation tue

**Un ouvrier de 52 ans est mort jeudi 21 avril sur la plantation Bois-Debout à Capesterre-Belle-Eau, en Guadeloupe. Il a été victime d'un malaise alors qu'il transportait un régime de bananes qui lui est tombé sur le corps. En raison de son état de santé, il avait été déclaré inapte à ce travail extrêmement dur.**

Un régime de banane pèse jusqu'à 60 kg. Sur une journée de travail, un ouvrier porte jusqu'à sept tonnes de bananes sur ses épaules, et parcourt 20 km chargé de ce poids.

Au départ, le directeur de la plantation, Guillaume Block de Friberg, héritier de la famille bekée Dormoy, l'avait affecté à la pose des gaines, à savoir les sacs en plastique qui protègent contre les nuisibles les régimes encore sur le plan. Puis, parce que, semble-t-il, il manquait du personnel, il l'a déplacé au transport. Vu la pénibilité, un accord d'entreprise précise que ce travail ne doit pas être effectué au-delà de 45 ans. Comme l'a précisé le représentant syndical CGTG sur la plantation, il existe des moyens mécaniques

pour acheminer les bananes depuis le plan jusqu'au hangar où elles sont traitées. Mais pour éviter une dépense, les planteurs préfèrent exploiter la sueur et le sang humains, comme au temps de l'esclavage.

Ce n'est pas le premier accident sur cette plantation. Le 26 juin 2009, un travailleur était mort suite à une chute de la plateforme d'un tracteur d'une hauteur de 2,3 mètres. En octobre 2016, un autre salarié avait été écrasé par une machine. Le syndicat CGTG a porté plainte pour mise en danger de la vie d'autrui contre la SA Bois-Debout et ses dirigeants. Le lendemain de l'accident, les travailleurs se sont rassemblés pour un mouvement de protestation. □

Nettoyage :

## **Les travailleuses du nettoyage de l'ARS PACA en grève**

Mardi 26 avril, cela fait officiellement quatre semaines que huit travailleuses du nettoyage de l'ARS PACA à Marseille, soutenus par la CNT-SO, sont en grève. Cette grève fait suite au changement de sous-traitant, au profit de l'entreprise LAZER PROPLETE, qui dès la passation de marché par l'UGAP (union des groupements d'achat publics) a décidé de muter une partie des salarié·es sur un autre site et d'augmenter les cadences pour ceux et celles restants. Là où une personne faisait le ménage d'un étage, elle doit désormais faire aussi la moitié de l'étage du dessus, et ce pour le même salaire. Quant au chef·fe de service, jugé trop proche des autres travailleur·euses, il/elle devait être lui aussi muter. Une dégradation de leurs conditions de travail que certaines salariées, présentes sur le site depuis parfois plus de 20 ans, n'entendent pas accepter. Face à cette grève, la direction de LAZER PROPLETE a décidé de jouer la carte du mépris et de la répression. Hamid, le chef de service, a ainsi été mis à pied après avoir refusé sa mutation. Alors qu'il était convoqué le lundi de Pâques par la direction, celle-ci ne s'est finalement pas présentée, le laissant dans l'attente. Au-delà de son caractère méprisant, cette action participe aux différentes provocations auxquelles se livre la direction. Elle a par exemple envoyé sur

le site une représentante qui s'est permise d'insulter une gréviste en lui faisant un doigt d'honneur. Les grévistes ont pu récupérer la vidéo et vont donc s'en servir aux Prud'hommes. Ces exemples de provocation montrent bien à quel point la direction se sent menacée par cette grève.

Ces méthodes de casse sociale sont par ailleurs assez symptomatiques du secteur du nettoyage où chaque changement de patron est l'occasion d'une nouvelle attaque contre les conditions de travail des travailleur·euses et/ou leur salaire.

Pour les salarié·es du nettoyage de l'ARS PACA, au-delà des revendications, cette grève est aussi avant tout une question de dignité alors que dans un secteur du care particulièrement féminisé, les salarié·es subissent une surexploitation. Les travailleurs et travailleuses revendiquent une baisse de la cadence ainsi que l'embauche de nouveau personnel, tout en s'opposant aux mutations de leurs camarades. Les grévistes, aidés par la CNT-SO, ont organisé des piquets de grève tous les jours permettant ainsi de discuter entre grévistes mais aussi avec les personnes venues les soutenir. Après avoir participé à la marche pour le climat, ils/elles seront présent·es dans la manifestation du 1<sup>er</sup> mai, dans un objectif de convergence des luttes.

Déchets :

## **Déchets toxiques : pollueurs, mais pas payeurs**

27 avril 2022

Le gouvernement a dispensé la société Mines de Potasse d'Alsace, gestionnaire du site de Stocamine, de constituer des garanties financières. Les 42 000 tonnes de déchets toxiques stockées dans cette ancienne mine, à Wittelsheim en Alsace, pourraient ainsi y être définitivement enfouies. Jusqu'à 320 000 tonnes de déchets industriels dangereux – mercure, amiante, arsenic, cyanure, etc. – devaient être stockées, jusqu'à ce qu'un incendie en 2002 ait stoppé l'activité. Depuis, les opposant·es au projet dénoncent le danger qui pèse sur la nappe phréatique alimentant 7 millions de personnes. Leur méfiance est bien légitime : non seulement ces entreprises sont avant tout préoccupées par leurs profits, mais en plus, grâce au gouvernement, elles n'auront même pas à payer pour les éventuels dégâts.



# Plus d'une tonne de nourriture distribuée à 680 étudiantes et étudiants de Montpellier par le SCUM

Ce lundi 04 avril, plus de 680 étudiantes et étudiants ont bénéficié de la distribution alimentaire du Syndicat de Combat Universitaire de Montpellier (SCUM) à l'université Paul-Valéry. Une impressionnante file d'attente de plus de 100 mètres témoignait de l'accroissement de la précarité étudiante. Au total, plus d'une tonne de produits alimentaires a été distribuée, ainsi que des produits d'hygiène, des livres et des vêtements. Le week-end précédent, les étudiantes et étudiants bénévoles du SCUM, avec le soutien de la Corpo Lettres Epsylone, ont collecté les produits auprès des client·es de deux supermarchés montpelliérains. Après avoir distribué plus de 6000 colis alimentaires entre janvier et juin 2021, ouvert un foyer étudiant en cité universitaire, et obtenu le remboursement des frais d'inscription de plus d'une centaine d'étudiantes et d'étudiants, nous sommes fier·es de multiplier les initiatives de solidarité concrètes.

Cependant, la situation étudiante s'aggrave dans des proportions de plus en plus effrayantes : plus d'un tiers de la population étudiante vit sous le seuil de pauvreté, et de plus en plus de personnes éprouvent des difficultés à se nourrir et se loger. Au niveau

national, il est urgent de rétablir le repas à 1€ pour toutes et tous en restauration du CROUS, d'élargir l'accès aux bourses, et d'augmenter leurs montants.

La situation est tellement critique et urgente que des mesures doivent aussi être rapidement prises au niveau local. Nous demandons au CROUS Montpellier-Occitanie d'accepter de prêter des locaux pour les associations comme le SCUM qui souhaitent effectuer des distributions alimentaires. Nous attendons aussi, depuis septembre 2021, que le maire et président de la métropole de Montpellier Michael Delafosse tienne son engagement et nous apporte l'aide promise afin que nous puissions effectuer des distributions alimentaires régulières. Il faut que les choses changent. Nous ne pouvons pas nous contenter de survivre au jour le jour. Le SCUM continuera à mener des initiatives concrètes face à la précarité, et nous continuerons à organiser des mobilisations étudiantes afin de revendiquer notre droit à un avenir !

**Syndicat de Combat Universitaire  
de Montpellier – SCUM**

[www.combatuniversitaire.wordpress.com](http://www.combatuniversitaire.wordpress.com)  
[syndicat.scum@live.fr](mailto:syndicat.scum@live.fr)

## Victoire à DELIVEROO

C'est un grand jour dans le combat contre l'UBERisation avec la condamnation pénale des voyous de DELIVEROO pour "travail dissimulé". La justice reconnaît un système de fraude visant à détourner la réglementation du travail et dissimuler de manière systématique des milliers d'emplois qui auraient dû relever du salariat.

- Amende maximale de 375 000€.
- Condamnation de deux anciens cadres dirigeants à 12 mois de prisons avec sursis et interdiction de diriger une société pendant cinq ans et quatre mois avec sursis pour un 3<sup>ème</sup>.
- Dommages et intérêts pour les livreur·euses et organisations parties civiles.

L'URSSAF réclame elle 9,7 millions d'euros d'arriéré de cotisations sociales !

Le combat continue pour la reconnaissance du salariat et le plein bénéfice des droits du travail, sociaux et syndicaux pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses des plateformes.

# Le syndicalisme par en bas : quelques leçons de la victoire à Amazon (USA)

Cet article est la traduction d'une partie d'un article de *Left Voice*. Crédits photo : Luigi Morris

Les travailleur·euses d'Amazon de Staten Island ont vaincu une des entreprises parmi les plus riches et anti-syndicales du monde. Leur victoire marque le rejet de la stratégie perdante des bureaucraties syndicales et montre le pouvoir de l'auto-organisation à la base.

La création du syndicat d'Amazon à Staten Island, New York, peut être comparée à l'histoire du combat entre David et Goliath : un groupe de travailleur·euses s'est affronté à la deuxième personne la plus riche du monde et a gagné. Depuis des années, Amazon, deuxième employeur des États-Unis et troisième entreprise mondiale, réalise des profits monstrueux sur le dos de ses plus de 1,5 million d'employé·es, dont beaucoup travaillent dans des conditions dangereuses, dans des ateliers clandestins ou dans des entrepôts où ils/elles sont traité·es comme des machines humaines. En 2021, Amazon a engrangé un bénéfice stupéfiant de 33,6 milliards de dollars, mais a continué à payer ses employé·es d'entrepôt moins que le seuil du minimum vital. La même année, l'entreprise a dépensé plus de 4,3 millions de dollars pour engager des avocats antisyndicaux afin de tuer dans l'œuf toutes les tentatives d'organisation dans les entrepôts du pays, notamment à Bessemer, en Alabama, et à Staten Island. Pour cause, la constitution d'organisations syndicales à Amazon pourrait signifier la fin des heures supplémentaires forcées et un salaire plus élevé, et donc un pouvoir de nuisance considérable quant aux profits réalisés sur le dos des travailleur·euses surexploité·es.

Malgré ces efforts, l'Union Syndicale des travailleurs d'Amazon s'est maintenue. Et grâce à une campagne d'organisation à la base avec quelques avocats bénévoles et un budget de fonctionnement d'un peu plus de 100 000 dollars collectés principalement auprès des travailleur·euses, le premier syndicat de l'histoire d'Amazon aux États-Unis a vu le jour. Cela ne s'est pas fait sans remise en cause par les organisateurs de l'UAL des méthodes traditionnelles de l'organisation syndicale par en haut. De ce point de vue, la campagne dirigée par les travailleur·euses d'Amazon a non seulement permis de vaincre Bezos, mais a également donné une leçon aux syndicats bureaucratiques, ossifiés et bien financés.

À la genèse de la victoire, il faut remonter à fin mars 2020, quand en pleine pandémie de Coronavirus, Chris

Smalls (aujourd'hui président de l'UAL) et Derrick Palmer décident de participer au débrayage de plus de 50 travailleur·euses de l'entrepôt d'Amazon JFK8 à Staten Island pour réclamer de meilleures protections face au Covid. L'entreprise décide alors non seulement de rejeter ces demandes minimales mais également de profiter de l'occasion pour licencier Smalls afin d'envoyer un message aux salariés, prétextant – parmi d'autres motifs – que ce dernier aurait “*enfreint les pratiques de distanciation sociale et de quarantaine*”, alors qu'il n'avait jamais été testé positif au virus. Au lieu d'abandonner, Smalls, Palmer et d'autres travailleur·euses décident de créer un syndicat pour continuer de se battre pour leurs droits. Face à Smith, Palmer et les autres, comme le révèlent des notes de service rendues publiques en avril 2020, les dirigeants de l'entreprise, dont le PDG de la boîte Jeff Bezos, ont élaboré des stratégies pour faire échouer les efforts d'organisation des jeunes salarié·es, notamment en menant une campagne de dénigrement à l'encontre de Smalls. Dans une communication aux accents racistes, l'avocat général de l'entreprise le décrit par exemple comme “*n'étant ni intelligent ni éloquent*” avant d'affirmer qu'Amazon pourrait facilement gagner une bataille de relations publiques en soulignant le rôle de leader de Smalls. Mais la multinationale a clairement sous-estimé son adversaire et la capacité d'organisation de son personnel.

Smalls et les travailleur·euses de l'entrepôt commencent leur campagne en installant une table et en discutant régulièrement avec leurs collègues, à l'intérieur et l'extérieur de l'entrepôt. Petit à petit, le travail de terrain réalisé prend. C'est que des faibles salaires aux conditions de travail insupportables, il y avait beaucoup de griefs autour desquels s'organiser. Bryma Sylla, ouvrier, raconte : “*Tout ce qui les intéresse [la direction d'Amazon] c'est de savoir comment ils peuvent utiliser et contrôler votre temps pendant que vous travaillez pour eux. Nos conditions de travail ne sont pas humaines, travailler à Amazon, c'est revenir à l'époque des plantations*”. En 2021, **Motherboard** publiait dans ses colonnes, un reportage édifiant sur une travailleuse d'Amazon qui dort dans sa voiture et se douche à Planet Fitness parce qu'elle ne peut pas se payer un loyer à New York. Un témoignage parmi d'autres. C'est dans la colère latente générée par les conditions de

travail des salarié·es d'Amazon, que le syndicat naissant puise pour grossir. La table se transforme en tente et les organisateur·trices commencent à apporter du café, de la nourriture et d'autres rafraîchissements pour leurs collègues, avant de se confronter à de premiers défis. À Amazon, la diversité est la règle : les travailleur·euses viennent de toute la région de New York et sont pour beaucoup issu·es de l'immigration ; certain·es ne parlent pas anglais, et le principal enjeu a d'abord été d'unir cette main d'œuvre hétérogène autour d'un enjeu commun. Le fait d'apporter de la nourriture africaine sur les tables a attiré de nombreux·ses travailleur·euses africain·es. Dans le même temps, Sylla, lui-même originaire du Lybéria, multiplie les sessions WhatsApp destinées aux nombreux·ses immigrant·es africain·es travaillant à Amazon afin de les impliquer davantage dans l'effort de syndicalisation. Petit à petit, les rangs de l'organisation syndicale naissante s'étoffent, des groupes d'études fleurissent, et à l'intérieur de l'entrepôt, de plus en plus de travailleur·euses arborent un T-Shirt syndical.



À rebours des stratégies syndicales traditionnelles, l'ALU s'ouvre au public dès le début. Ses premier·es membres ont commencé par prendre la parole dans l'entrepôt et à poser des tables. Plutôt que d'attendre de convaincre chaque travailleur·euse avant de demander un vote pour la constitution d'un syndicat (une tâche sisyphéenne alors que le taux de rotation est énorme à Amazon et quand la direction cible intentionnellement les organisateur·trices), ceux et celles-ci décident de soumettre un vote dès le nombre minimum de cartes syndicales requis. Après de nombreuses plaintes de la direction d'Amazon, ils/elles réussissent enfin à obtenir suffisamment de signatures vérifiées pour que le NLRB (The National Labor Relations Board) n'ait d'autre choix que de convoquer une élection.

À chaque étape du processus, il aura fallu faire avec les efforts de la direction de la multinationale pour casser le travail des organisateurs syndicaux. À l'instar, de ce qu'elle avait fait pour le site Amazon de Bessemer, les travailleur·euses sont bombardé·es de prospectus et de SMS antisyndicaux, et sommé·es de se rendre à des réunions obligatoires pour les convaincre de voter non à la constitution d'un syndicat. L'entreprise est même allée jusqu'à embaucher la célèbre agence de détectives Pinkerton – une organisation à l'origine du meurtre de travailleur·euses américain·nes et qui depuis des générations terrorise ceux et celles qui essaient de s'organiser – pour espionner les efforts de syndicalisation au sein de l'entrepôt. Mais les méthodes antisyndicales ont fini par se retourner contre la direction. Les travailleur·euses ont

dénoncé les mensonges d'Amazon, ce qui leur a permis d'entrer en contact avec d'autres travailleur·euses et de contrer les pratiques autoritaires de la direction pour les diviser. En février l'arrestation de Smalls et de deux autres travailleurs, venus déposer de la nourriture pour les employé·es d'Amazon, choque largement, jusqu'aux travailleur·euses antisyndicaux. Pour Brett Daniels, un ouvrier de l'entrepôt JFK8, l'épisode finit par convaincre les récalcitrant·es. Il raconte qu'un responsable, qui avait jusqu'alors cherché à empêcher les travailleur·euses de récolter des signatures pendant le déjeuner, retourne sa veste et rejoint l'effort de syndicalisation après les arrestations. *“Nous n'allons pas les laisser faire”* aurait déclaré alors le directeur.

Indubitablement, le rôle joué par Smalls et Palmer a été essentiel dans le succès du syndicat. Mais celui-ci n'aurait pas pu advenir, sans la centaine de travailleur·euses-organisateur·trices de l'entrepôt qui ont risqué leur emploi pour prendre la parole lors de réunions, rencontrer d'autres travailleur·euses en tête à tête, discuter sur WhatsApp et élaborer des stratégies pour attirer davantage de travailleur·euses.

Comme l'explique John Logan, professeur d'études sociales à l'université d'État de San Francisco : *“Amazon est l'entreprise la plus importante de l'économie mondiale et l'entreprise antisyndicale la plus redoutable en termes de richesse, de sophistication des efforts consentis pour écarter les syndicats. Avec l'UAL, il semble également que la sagesse conventionnelle en matière d'organisation ait été renversée. Ils ont réussi à gagner sans un grand syndicat ou des organisateurs expérimentés”*. En faits, la victoire syndicale à JFK8 est même une gifle adressée au visage des directions syndicales nationales. Depuis plusieurs années, les grands syndicats y compris le RWDSU et le SEIU, ont constamment échoué dans leurs efforts pour organiser de nouvelles couches de travailleur·euses précaires, malgré les millions de dollars dépensés afin d'y parvenir. Le succès de l'UAL ne doit



pas être considéré comme une victoire isolée. Comme tout événement historique, il ne s'agit pas seulement de quelques individus courageux dotés d'une stratégie audacieuse. L'UAL a été formée dans le sillage d'une période de crise incroyable et de lutte des classes ouverte par la pandémie et les soulèvements de masse contre les violences policières en 2020. Ces événements ont contribué à radicaliser toute une nouvelle génération de travailleur·euses. La pandémie et les soulèvements de BLM ont profondément marqué l'ensemble de la classe ouvrière, comme l'a souligné la vague de grèves et d'actions ouvrières en octobre dernier, lorsque les travailleur·euses de tout le pays ont exigé de meilleures conditions de travail et que des mineurs, des travailleur·euses de la santé, des charpentiers mais aussi des travailleur·euses de l'orchestre symphonique se sont mis conjointement en grève. Le mouvement avait sur ce terrain constitué une riposte importante des travailleur·euses "essentiels" qui au risque de leur vie ont fait tourner la société tout au long du verrouillage économique et social provoqué par la pandémie. Les jeunes travailleur·euses sont en première ligne de ces nouveaux conflits. Comme le note le *Washington Post*, "de nombreux leaders du mouvement sont âgés d'une vingtaine d'années. Ils se surnomment eux-mêmes la « Génération U », pour « Union » -syndicat en anglais. L'approbation des syndicats n'a jamais été aussi élevée depuis 1965, avec un taux d'approbation de 68% – qui passe à 77% chez les 18-34 ans – selon un récent sondage". Ce sont ces jeunes – les "millennials" et les "zoomers" – qui cherchent à syndiquer leurs collègues partout dans le pays, à Starbucks, Condé Nast, Alphabet ou encore au *New York Times*, etc., ces derniers mois. Cette génération a connu, en un temps très resserré, deux facteurs de politisation très importants : la pandémie et un mouvement de masse contre les oppressions en direction de la population afro-américaine. Cette génération s'est également politisée aux côtés des personnes homosexuelles, racisées, et autres populations opprimées. Cela s'est déjà partiellement exprimé dans le mouvement syndical. Les travailleur·euses de Jezebel ont fait grève pour les droits des trans, les enseignant·es de Minneapolis pour l'embauche et la titularisation d'enseignant·es BIPOC (Black and People of Color) et les salarié·es de Disney ont débrayé contre le projet de loi "Don't Say Gay".

Dans l'immédiat, le syndicat devra se battre pour obtenir des revalorisations immédiates de salaire et de meilleures conditions de travail. L'ALU indique qu'elle prévoit de se battre pour un salaire minimum de 30 dollars, deux pauses de 30 minutes, davantage de congés payés et la fin des heures supplémentaires obligatoires. Il ne fait aucun doute qu'Amazon va chercher à punir les travailleur·euses pour s'être syndiqué·es en se battant pour faire annuler le vote et en négociant les pires contrats possibles. La voie à suivre pour l'ALU est d'utiliser la même stratégie qui lui a permis d'obtenir la victoire pour se constituer en tant que syndicat. À rebours de la stratégie des vieux

appareils syndicaux, la victoire de l'ALU a montré que le succès ne s'obtient pas dans des négociations de coulisse ou en embauchant des avocats, mais par l'organisation des travailleur·euses à la base. L'obtention de meilleurs contrats ne se fera pas à la table des négociations mais par la force des travailleur·euses, et si nécessaire par la grève.

En outre, l'énorme élan de soutien à l'ALU peut également servir à nouer des liens avec des travailleur·euses d'autres entrepôts. Les travailleur·euses doivent se soutenir mutuellement dans la lutte collective. Si l'expérience de la lutte pour la syndicalisation à Staten Island a remis en question le vieux modèle syndical de la défaite, cela ne peut être qu'un début. Désormais, alors que les travailleur·euses se dirigent vers leur première négociation de contrat, ils/elles doivent se battre pour des sessions de négociations ouvertes auxquelles tous les travailleur·euses pourront assister, et se réunir en assemblées pour discuter des suites de la lutte. Mais surtout, ils/elles doivent être prêts à faire grève.

L'UAL est déjà contactée non seulement par plus d'une centaine d'autres établissements d'Amazon, mais aussi par des travailleur·euses de Starbucks et de Walmart, etc. Le syndicat naissant a le potentiel pour devenir un bastion de la classe ouvrière et jouer un rôle encore plus important dans l'approfondissement de la dynamique de syndicalisation. La question se pose également de savoir quel type de relation l'UAL va établir avec les autres syndicats. Va-t-elle être un outil pour briser l'immobilisme des syndicats traditionnels au service de la lutte des classes ? L'UAL pourra-t-elle exiger que tous les autres syndicats mettent leurs immenses ressources au service de la mobilisation dans la rue pour exiger de meilleurs contrats pour les travailleur·euses d'Amazon et pour la classe ouvrière dans son intégralité ?

L'UAL est peut-être l'exemple le plus abouti ces dernières années d'un syndicalisme de base. Les dirigeants capitalistes ont de quoi être nerveux, puisque l'UAL a déjà été contactée par des travailleur·euses de plus de 100 sites d'Amazon désireux de former leurs propres syndicats. Mais l'UAL pourrait avoir une influence plus grande encore. Si les travailleur·euses de plusieurs sites d'Amazon se syndiquent et obtiennent des augmentations de salaires, cela pourrait élever les normes de conditions de travail pour l'ensemble de la classe ouvrière américaine. Si dans plusieurs entrepôts d'Amazon, il y a non seulement syndicalisation, mais également participation active à la lutte des classes, le potentiel est énorme. Les travailleur·euses du secteur de la logistique disposent d'un énorme levier sur la production capitaliste et peuvent faire perdre des millions de dollars aux grands patrons s'ils/elles se mettent en grève. Les organisateurs de l'UAL et les travailleur·euses de JFK8 ont ouvert une nouvelle brèche dans la longue et difficile bataille entre le travail et le capital aux États-Unis. □