

Comment Virer ton patron ?

D'après une brochure des
BossBusters, (IWW San Francisco)



**Guide et histoire de l'action directe pour les
travailleur.euse.s**



L'action directe, c'est quoi ?

L'action directe, c'est toute forme d'activité qui ralentit, complique, voire annule la production d'une entreprise. En gros, un rapport de force des travailleur.ses sur le patron pour le faire céder à nos revendications.

La forme d'action directe la plus connue est la grève, dans laquelle les travailleurs.ses arrêtent simplement d'occuper le travail, refusant de produire des profits pour leur employeur jusqu'à obtention de gain de cause. C'est la tactique la plus emblématique des luttes ouvrières, mais les moyens de lutter au sein de son entreprise sont multiples et nous allons ici en exposer quelques types !

Les raisons d'user d'actions directes au sein de son entreprise sont nombreuses et légitimes, on ne va pas revenir mille ans sur le principe d'exploitation des travailleurs.ses par le patronat sous le régime capitaliste, en gros **c'est normal d'avoir envie de voir sombrer l'entreprise où tu taffes** et ton patron avec, on est là pour te donner des clés pour mener ta lutte aux petits oignons.



Bon, pour le principe et pour que tu saches quand même un minimum quels sont nos objectifs révolutionnaires, voici la petite liste de courses : on souhaite **créer une société dans laquelle les travailleurs.ses prennent toutes les décisions concernant la production et la distribution des biens et des services**, où les industries nuisibles ou inutiles, telles que la fabrication d'armes ou les escroqueries bancaires et d'assurance, seraient éliminées. Les véritables éléments essentiels, comme la nourriture, le logement et les vêtements, pourraient être produits par tout le monde travaillant seulement quelques heures par semaine.

C'est bien sympa mais en attendant, tu galères à ton taff et tu cherches des réponses applicables et concrètes, on y vient promis ! On est là pour développer des stratégies qui à la fois dessinent ce bel avenir **ET** contrecarrent l'exploitation salariée quotidienne. L'action directe sur le lieu de travail est la clé pour atteindre ces deux objectifs. Mais qu'entend-on par action directe ?

Le problème qui peut se poser avec la grève, c'est que globalement le patron a la maille pour y survivre et plus longtemps que nous, faut bien manger. On va donc causer de tactiques utilisables en étant à son poste, donc en continuant d'être payé, parce qu'on est pas là que pour la gloire ok ?

En réduisant les bénéfices du patron tout en continuant à percevoir nos salaires, on peut le paralyser. Eh ouais ! L'action directe, par définition, signifie que les travailleurs.ses peuvent entreprendre eux-mêmes des tactiques, sans l'aide d'agences gouvernementales, de bureaucrates syndicaux ou d'avocats très chers.

Courir vers le gouvernement ou les agences juridiques pour obtenir de l'aide peut être approprié dans certains cas, mais ce n'est PAS une forme d'action directe.

Voici voilà quelques-unes des formes d'action directe les plus populaires que des travailleurs.ses ont utilisées, d'ailleurs presque chacune de ces tactiques est, techniquement parlant, illégale. Chaque grande victoire de la classe ouvrière a été remportée par des actions directes militantes qui étaient, à leur époque, illégales et soumises à la répression policière.

Après tout, **jusqu'au début du XXe siècle**, les lois entourant les syndicats étaient simples - il n'y en avait pas. La plupart des tribunaux **considéraient les syndicats comme des complots illégaux** visant à restreindre le « libre-échange », et les grévistes étaient régulièrement attaqués par la police, les sécurités privées, que du beau monde tu l'auras compris.

Le droit légal des travailleurs.ses à s'organiser est maintenant officiellement reconnu, mais il existe tellement de restrictions qu'une action efficace est plus difficile que jamais. Pour cette raison, tout.e travailleur.se envisageant une action directe au travail - contournant le système juridique et frappant le patron là où il est le plus faible - doit être pleinement conscient.e du droit du travail, de la manière dont il est appliqué et de comment il peut être utilisé contre les militant.es syndicaux.

Enfin bon, **utilisons ce qui fonctionne**, que les patrons (et leurs tribunaux) le veuillent ou non.

Un travail irréprochable pour un patron au bord des larmes

Presque tous les emplois sont couverts par des règles, règlements, conventions collectives, etc... dont **beaucoup sont totalement inapplicables** et généralement ignorés.

Les travailleur.ses enfreignent souvent ces règles, recourent à leurs propres techniques de travail et ignorent les lignes d'autorité simplement pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Il y a souvent une compréhension tacite, même par les managers -dont le travail consiste à faire respecter les règles- que ces raccourcis doivent être pris afin de respecter les quotas de production à temps.

Mais que se passerait-il si chacune de ces règles et réglementations était suivie à la lettre ?

Tout serait confus - la production et le moral s'effondreraient. Et le meilleur dans tout ça : **les travailleur.euse.s ne peuvent pas avoir d'ennuis avec cette tactique** car, après tout, **iels « ne font que suivre les règles »** ! Merveilleux non ?

Quand les grèves des cheminots étaient interdites, iels ont trouvé d'autres moyens d'exprimer leurs mécontentements. Une loi oblige l'ingénieur à assurer la sécurité de tout pont sur lequel le train doit passer. Si, après un examen personnel, il a encore des doutes, il doit alors consulter les autres membres de l'équipe du train. Bien sûr, **chaque pont a été inspecté, chaque équipe a été consultée et aucun des trains n'a circulé à l'heure.**

Afin d'obtenir certaines revendications sans perdre leur emploi, les postier.es autrichien.nes ont découverts et appliqué la règle selon laquelle tout le courrier doit être pesé pour voir si l'affranchissement est approprié. Autrefois, ils passaient sans peser toutes ces lettres et colis dont le poids était manifestement insuffisant, respectant ainsi le règlement à la lettre (haha). En apportant chaque courrier à la balance, en les pesant soigneusement, puis en les remettant à leur place, les postiers avaient le **bureau encombré de courrier non pesé le deuxième jour.**



Ralentis la cadence !

**Y'a l'temps tu sais,
Faudrait pas se fouler le poignet pour un smic non plus éh !**

Pause toi là 5 minutes que je t'explique l'histoire du « ralentissement », t'façon t'as le droit c'est la pause syndicale, j'connais la convention collective ok ?!

En 1899, les dockers organisés de Glasgow exigent une augmentation de 10 % des salaires, mais se heurtent au refus des patrons et se mettent en grève. Des briseurs de grève ont été amenés, recrutés parmi les ouvriers agricoles, et les dockers ont dû reconnaître leur défaite et reprendre le travail sous les anciens salaires. Mais avant de retourner au travail, le secrétaire de leur syndicat leur dit alors :

” Vous retournez travailler à l'ancien salaire. Les patrons n'ont cessé de répéter qu'ils étaient ravis du travail des ouvriers agricoles qui ont pris notre place pendant plusieurs semaines pendant la grève. Mais nous les avons vus à l'œuvre. Nous avons vu qu'ils ne pouvaient même pas marcher sur un bateau et qu'ils laissaient tomber la moitié des marchandises qu'ils transportaient ; bref, que deux d'entre eux pourraient à peine faire le travail de l'un de nous.

Néanmoins, les patrons se sont déclarés enchantés de leur travail. Eh bien, nous n'avons rien d'autre à faire que la même chose.

Travaillez comme travaillaient les ouvriers agricoles.”

Cet ordre fut exécuté à la lettre. Au bout de quelques jours, les entrepreneurs ont fait venir le secrétaire du syndicat et l'ont supplié de dire aux dockers de travailler comme avant et qu'ils étaient prêts à accorder l'augmentation de salaire de 10 %

"petit salaire, petites pelles".

Au tournant du siècle, une bande de travailleurs d'un chemin de fer dans l'Indiana, aux États-Unis, a été informée d'une réduction de leurs salaires. Les ouvriers ont immédiatement apporté leurs pelles à l'atelier du forgeron et ont coupé 5cm des pelles. De retour au travail, ils ont dit au patron "petit salaire, petites pelles". (Avoue ça claque)

La grève de la gratuité

L'un des plus gros problèmes pour les travailleur.ses du secteur des services est que de nombreuses formes d'action directe, telles que les ralentissements, finissent par nuire davantage au consommateur (principalement à ses collègues) qu'au patron. Une façon de contourner ce problème consiste à **fournir un service meilleur ou moins cher - aux frais du patron**, bien sûr.

Les travailleur.ses de l'hôpital Mercy, qui craignaient que les patient.es ne soient pas soigné.es s'ils se mettaient en grève, ont préféré refuser de déposer les bordereaux de facturation pour les médicaments, les tests de laboratoire, les traitements et la thérapie.

Conséquence :

- Les patient.es ont obtenu de meilleurs soins (puisque le temps était passé à s'occuper d'eux plutôt que de la paperasse), gratuitement.
- Les revenus de l'hôpital ont été réduits de moitié et les directeur.ices pris.es de panique ont cédé à toutes les revendications des travailleur.ses au bout de trois jours !

En 1968, les travailleur.ses des bus et des trains de Lisbonne ont **offert des trajets gratuits** à tous.tes les passager.es pour protester contre le refus d'augmentation des salaires. Les conducteur.ices sont arrivé.es au travail comme d'habitude, mais n'ont pas ramassé leurs sacs d'argent. Inutile de dire que le soutien public était solidement derrière ces grévistes sans tarif.

“ empilez les assiettes, donnez-leur une double portion et calculez les additions au plus bas. ”

À New York, les syndiqué.e.s IWW d'un restaurant, après avoir perdu une grève, ont obtenu gain de cause en suivant les conseils des organisateur.ices de l'IWW : **“ empilez les assiettes, donnez-leur une double portion et calculez les additions au plus bas. ”**

Des camarades caissières en grande surface nous ont confié qu'il leur arrivait, pendant des périodes de conflit avec la hiérarchie, **“d'oublier” de scanner les articles les plus chers du caddie.**

Grève assise ou immobile, bref encombrer l'espace

Une grève n'a pas besoin d'être longue pour être efficace. Bien chronométrée et exécutée, ça peut être gagné en quelques minutes. En gros, tout le monde s'arrête de travailler et ne bouge pas, ou des « disputes de masse », tout le monde quitte le travail et se rend au bureau du patron pour discuter d'une question importante.

« Asseyez-vous et regardez votre salaire augmenter »

Les IWW de Detroit ont utilisé la grève assise à la Hudson Motor Car Company entre 1932 et 1934. « **Asseyez-vous et regardez votre salaire augmenter** » était le message qui roulait sur la chaîne de montage sur des autocollants qui avaient été fixés sur des pièces de travail. Cette pratique constante a augmenté les salaires de 100 % (de 0,75 \$ de l'heure à 1,50 \$) au milieu d'une dépression.

Les figurant.es d'un théâtre très syndiqué, confronté.es à une réduction de salaire de 50 %, ont attendu le bon moment pour faire grève. La pièce comptait 150 figurants habillés en soldats romains pour porter la reine sur et hors de la scène. Lorsque le signal de l'entrée de la reine est venu, les figurants ont entouré la reine et ont refusé de bouger jusqu'à ce que le salaire soit non seulement rétabli, mais triplé.

Dans sa version au long-terme, la grève assise devient une occupation. En France, les grèves de 1936 ont généralisé et popularisé cette pratique qui effraya tant le patronat.

Plus récemment, les salarié.es de l'usine Fralib de Géménos ont récupéré leur usine sous forme de Coopérative Ouvrière après avoir occupé leur usine pendant 1336 jours !



Greve Selective

L'imprévisibilité peut être très efficace, regardons l'exemple des enseignant.es de Pennsylvanie en 1991. Iels ont fait un piquet de grève le lundi et le mardi, se sont présentés au travail le mercredi, ont de nouveau frappé le jeudi et se sont présentés au travail le vendredi et le lundi.

Cette tactique récurrente a non seulement empêché les directeurs d'embaucher d'autres employé.es pour remplacer les enseignant.es, mais a également obligé la hiérarchie (qui n'avait pas quitté ses bureaux depuis longtemps) à retourner dans les classes pour faire le boulot.

La tactique était si efficace que la législature de Pennsylvanie a rapidement présenté des projets de loi interdisant les grèves sélectives.

Et pourquoi pas un débrayage ?

En France, les salariés du secteur privé peuvent se mettre en grève pour une ou deux heures seulement et revenir au travail après (on appelle alors ça un débrayage). On peut imaginer par exemple **des salariés de la restauration qui ne feraient grève que pendant les *rushs*** et reviennent toucher leur salaire aux heures de leur emploi du temps où iels sont les moins indispensables.

Dénonciation

Parfois, simplement **parler aux gens sur ce qui se passe au taff peut mettre pas mal de pression sur le patron**. Le secteur de la bouffe comme les restaurants et les usines de conditionnement sont les plus vulnérables. Et encore une fois, comme dans le cas de la grève partielle, **vous gagnerez le soutien du public**, dont l'appui peut faire ou défaire une entreprise.

La dénonciation, ça peut être aussi simple qu'une conversation en face à face avec un client, ou elle peut être aussi dramatique que le PG&E, ingénieur qui a révélé que les plans du réacteur nucléaire de Diablo Canyon avaient été inversés. Le roman d'Upton Sinclair, *The Jungle*, a dévoilé les normes de santé et les conditions de travail scandaleuses de l'industrie de la viande lors de sa publication au début du siècle. **Les serveur.ses peuvent informer les clients de leur restaurant des divers raccourcis et substitutions qui entrent dans la création de la fausse cuisine haut de gamme qui leur est servie**. Tout comme la tactique du travail irréprochable met fin à l'habituel assouplissement des normes, la dénonciation le révèle à toutes.

Et si on tombait malade ?

C'est une force de frappe indirecte, l'idée est de paralyser ton lieu de travail en demandant à **toustes ou à la plupart des travailleur.ses d'être malades le ou les mêmes jours.**

Contrairement à la grève formelle, cette technique est utilisable efficacement par des départements et des zones de travail isolées, et peut souvent être utilisé avec succès même sans organisation syndicale formelle. C'est la méthode traditionnelle d'action directe des syndicats d'agents publics en Irlande, qui sont légalement interdits de grève.

Dans un hôpital psychiatrique de la Nouvelle-Angleterre, la seule pensée de cette tactique a eu des résultats. Un délégué syndical, parlant à son chef d'un membre du syndicat licencié, a mentionné avec désinvolture qu'il y avait beaucoup de grippe et que ce ne serait pas trop graves s'il n'y avait pas assez de personnes en bonne santé pour doter les services. Au même moment – complètement par coïncidence, bien sûr – des dizaines de personnes appelaient le bureau du personnel pour annoncer qu'ils se sentaient trop malades pour venir. Le superviseur a reçu le message et le membre du syndicat a été réembauché.

Ignore ce pleutre de patron, on a pas son temps

Plutôt que d'attendre que le patron cède à nos exigences et institue un changement longtemps recherché, nous avons souvent le pouvoir de le faire par nous-mêmes, sans approbation de nos supérieurs.

Le propriétaire d'un café de San Francisco était un piètre gestionnaire de fonds et, la première semaine du mois, les salaires n'arrivaient toujours pas. Le directeur continuait d'assurer aux travailleurs que ça ne tarderait pas, mais **iels ont pris les choses en main et ont commencé à se payer au jour le jour directement dans la caisse**, laissant des reçus pour les montants avancés afin que tout soit en ordre. Un tollé s'en est suivi, mais les salaires sont toujours arrivés à temps après cela.

Dans une petite imprimerie du quartier financier de San Francisco, une vieille presse décrépite a été retirée du service et poussée sur le côté de la salle de presse. Elle a été remplacée par une toute nouvelle machine mais le responsable a déclaré son intention d'utiliser l'ancienne presse "uniquement pour les enveloppes". Cependant, il a vite été évident pour tout le monde sauf pour le directeur que cette presse en servirait plus jamais.

Les imprimeurs ont demandé au directeur de la déplacer à l'étage dans la salle de stockage, car elle ne faisait plus qu'occuper un espace précieux dans une salle de presse déjà bondée. Il a toujours refusé.

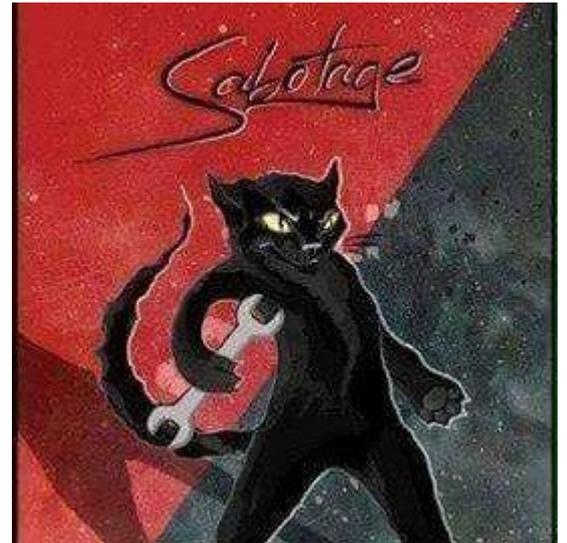
Finalement, un après-midi après que les imprimeurs eurent terminé la journée, ils ont obtenu un chariot mobile et ont fait monter la presse dans l'ascenseur pour l'emmener à l'étage. Le directeur les a trouvés juste au moment où ils l'ont fait entrer dans l'ascenseur, et bien qu'il soit devenu livide devant cette usurpation flagrante de son autorité, il ne leur a jamais mentionné l'incident. L'espace où se trouvait la presse a été transformé en « salon des employés », avec plusieurs chaises et un porte-revues.



Petites bêtises rigolotes

Voici une série de petites bêtises qui peuvent rappeler au patron à quel point il a besoin de ses travailleur.euse.s

A l'heure où l'informatique est vitale dans la plupart des entreprises, il serait fâcheux que des infos importantes soient **supprimées par erreur de l'ordinateur**.



Les travailleur.ses de restaurant peuvent **libérer un tas de grillons ou de souris vivantes** dans un endroit pratique. La version un peu plus antispéciste pourrait être de **mettre de la viande de récup' dans les faux plafonds**, ou autres endroits bien cachés. Pour plus de fun, donnez un pourboire anonyme au responsable de la santé et de la sécurité.

Même si c'est illégal, parfois les patrons remplacent les grévistes, par des intérimaires. Lors d'une grève des chemins de fer en 1886, ce problème a été résolu par des grévistes qui ont emporté avec eux des « souvenirs » du travail. Curieusement, les trains ne fonctionnaient pas sans ces petites pièces cruciales, et les intérimaires n'ont pas pu travailler.

Bien sûr, de nos jours, il peut être plus sûr pour les travailleur.ses de simplement cacher ces pièces dans un endroit sûr sur le chantier, plutôt que d'essayer de les faire sortir clandestinement du lieu de travail.

Utilisez l'en-tête du patron pour **commander une tonne de fournitures de bureau indésirables** et faites-les livrer au bureau. Demandez à tous tes potes de **bloquer les lignes téléphoniques avec des appels furieux** au sujet de la situation actuelle. Sois créatif.ves avec la Superglue. **Un peu d'époxy dans les serrures** tiens, pourquoi pas. Les possibilités sont infinies.

La Solidarité

La meilleure arme est, bien sûr, l'organisation. Si un.e travailleur.se se lève et proteste, les patrons l'écraseront comme un insecte. Les insectes écrasés sont évidemment de peu d'utilité pour leurs familles, leurs amis et les mouvements sociaux en général. Mais si tous.tes les travailleur.ses se lèvent ensemble, le patron n'aura d'autre choix que de vous prendre au sérieux. Ils peuvent licencier n'importe quel travailleur qui fait des histoires, mais ils pourraient avoir du mal à licencier tout leur effectif.

Toutes les tactiques discutées ici dépendent pour leur succès de la solidarité, des actions coordonnées d'un grand nombre de travailleur.ses. Les actes de sabotage individuels n'offrent guère plus qu'un sentiment éphémère de vengeance, qui peut certes être tout ce qui vous permet de rester sain d'esprit lors d'une mauvaise journée au travail. Mais pour un vrai sentiment d'empowerment collectif, **rien de tel que l'action directe d'un grand nombre de travailleur.ses mécontent.es pour égayer votre journée.**



Gardez le moral au boulot !

1. Organisez-vous contre vos patrons, syndiquez-vous, et s'il n'y a pas de syndicats dans votre entreprise, créez-en un !
2. Autant que possible, faites des poses cigarettes - ou faites semblant si vous ne fumez pas, utilisez les cuisines - faites du thé, des plats, etc (pour toustes vos camarades !), allez sur internet.
3. Détournez autant que possible le matériel - les produits, le mobilier, le matériel de bureau ou des ateliers, utilisez la photocopieuse pour faire des brochures ou des tracts.
4. Reposez-vous le plus possible, c'est tellement bon d'être payé à ne rien faire !
5. Créez une culture anti-travail dans votre entreprise, luttez, tout en ridiculisant le management et la valorisation du travail. Amusez-vous lorsque vous devez être sérieux.
6. Pillez toujours plus !

Et protégez vous

Même si évidemment, aucune de vos luttes n'adoptera de tactiques illégales (celles présentées ici le sont uniquement à titre informatif et historique), protégez-vous toujours de la répression, judiciaire ou patronale (souvent la même).

Sachez identifier qui sont vos allié.e.s et qui sont les poukaves.

On n'est jamais à l'abri de collègues un peu trop bavards et même dans les mouvements d'action directe collectifs il peut être utile de flouter d'où vient l'idée.

Etre fièr.e d'un sabotage bien placé c'est normal mais l'important c'est que les collègues et la hiérarchie voient le résultat. Pas qu'iels sachent d'où ça vient.

Traduction et adaptation par la CNT 42 d'une brochure publiée par BossBusters, (IWW San Francisco) retravaillée par la branche IWW Irlande en 2022, imprimé à Nantes en 2025.



Retrouvez-nous à B17

17 rue Paul Bellamy,
44000 Nantes

Au fond de la 2ème cours, à gauche,
Au-dessus de " l'Atelier ".
C'est assez simple à trouver.

Par mail :

Syndicat Interco de Nantes et sa Région :
sinr44@cnt-f.org

**Syndicat des travailleur/euse/s de la santé,
du social et de l'éducation :**
sse44@cnt-f.org

Syndicat Culture Communication Spectacle
ccs44@cnt-f.org

Tel: 06 21 74 09 09

Site internet

<https://ulnantes.cnt-f.org/>

Et sur Facebook, Instagram, Bluesky et Mastodon

Un syndicalisme de classe, révolutionnaire et autogéré :

- *Pas de permanent.e.s syndicaux.*
- *Un même syndicat pour toustes les travailleur.euse.s d'une entreprise quel que soit leur poste et leur statut.*
- *Un projet révolutionnaire global, pour en finir avec le capitalisme, le patriarcat et le colonialisme et construire une société meilleure.*