

Les luttes de LIP de 1948 à 1983

Par Charles Piaget

A partir de 1973, la magnifique grève des Lip fut une lutte phare de toute la période : grève, occupation, remise en route de la production, organisation de la solidarité à l'échelle nationale et internationale : « On produit, on vend, on se paie ! ». Charles Piaget, qui fut la figure la plus connue de cette lutte, la replace ici dans toute une histoire : celle des femmes et des hommes de LIP, dans la conquête de leur dignité, s'émancipant de la dictature patronale... Qu'il soit chaleureusement remercié de nous avoir autorisés à publier son témoignage, si riche d'enseignements pour l'avenir de toutes et tous.

Nous verrons que jamais les luttes n'ont été faciles, que jamais le syndicalisme de combat n'a été facile.

Breve introduction.

Je suis sorti du lycée technique en 1946 et aussitôt embauché à LIP dans un atelier école de perfectionnement, très isolé de la production. Ce n'est qu'après mon service militaire que j'intègre la production, la réalité de l'usine.

Je vais exposer brièvement.

- 1) 1948 : Un état des lieux. La vie à LIP, la faiblesse du syndicalisme, la vie collective en sommeil.
- 2) 1953 : Les origines d'un renouveau. Des jeunes prennent des initiatives pour un syndicalisme plus efficace
- 3) 1954 à 1957 : Le long chemin pour construire une force collective
- 4) 1968-69 et 1970 : Des luttes qui ont permis des sauts qualitatifs importants
- 5) 1973-1976 : Les deux grandes luttes de LIP : les faits, marquant un progrès dans les luttes
- 6) Enfin quelques enseignements que j'ai retenus.

« Comment les salariés LIP, des gens ordinaires ont pu réaliser tout cela ».



Charles, Pia

1] 1948.

État des lieux

Je rentre avec un groupe de jeunes dans un atelier de production « à la Mécanique ».

Les caractéristiques principales de LIP :

Une usine éclatée (Besançon, rue des Chalets). 1 000 personnes dispersées dans des bouts de bâtiment, rajoutés les uns aux autres au fil du temps. Un dédale de couloirs, d'escaliers et de locaux. Nous sommes tous isolés les uns des autres. Interdit de sortir de son local sans autorisation. Nous nous côtoyons seulement aux entrées et sorties du travail, ainsi qu'à la pause (10 minutes le matin) dans diverses cours intérieures.

Le patron, Fred LIP, un homme « moderne et habile ». Il s'est débarrassé des leaders ouvriers historiques (issus de la résistance).

Il a créé toute une communication avec un journal d'entreprise et des causeries à tout le personnel (les vendredis soir à la fin de la journée de travail). Un luxe : il existe des hauts parleurs dans tous les ateliers et bureaux.

L'importance de la communication, nous l'avons apprise comme cela.

Les ouvriers, au lendemain de la guerre, dépendaient beaucoup des entreprises, et pas seulement pour les salaires. Les attributions de logements, les primes, les promotions, pour faire entrer des membres de leur famille, etc. Le patron faisait surveiller les délégués par sa maîtrise. Il avait sa manière de se débarrasser des plus virulents, quel-

quefois une promotion, mais le plus souvent des agressions verbales très violentes poussant à la démission.

Il y avait un listage des grévistes et des pressions sur certains. Et, surtout, un climat pesant sur l'emploi : embauches nombreuses en août et licenciements en janvier.

Le syndicalisme.

Il existe la CGT, la CFTC. Des délégués, très peu visibles à l'intérieur, donc peu connus. Des grèves nationales peu suivies.

En 1950 une grève locale des horlogers durera 10 jours, pour obtenir un relèvement de la prime de vie chère (forte inflation). Une partie des LIP ne font pas la grève, les autres sont conviés à l'information journalière, salle David, le matin à 10 h, puis tout le monde rentre chez soi. La grève s'est mal terminée : une lettre personnelle du patron à chaque Lip et il y a eu reprise dans la débandade.

L'atelier où je travaille c'est le gratin des mécanos. Les caïds, les hautement qualifiés, très individualistes, ils ont l'habitude de monnayer leur savoir faire d'une usine à l'autre. Impossible d'obtenir d'eux des conseils dans le travail, au contraire ils cachent soigneusement leurs « tours de main ». Il s'agit de tâches très difficiles, l'apprentissage ne suffit pas pour réaliser ces outillages complexes.

Notre groupe de jeunes mécanos cherche et trouve une réponse : la communication régulière entre nous des réussites et des échecs. A 8, nous progressons 8 fois plus vite.

Nous mesurons pour la première fois les bienfaits de la solidarité, de l'échange, donc du collectif.

2] 1953. Les signes d'un renouveau

Dans mon atelier, suppression d'une prime. Les caïds ne bougent pas, c'est peu de chose dans leur salaire.

Le groupe de jeunes bouge et entraîne d'autres mécanos dans leur mouvement de protestation avec grève sur le tas. Nous sommes 2 à aller négocier (sans mandat électif) et nous obtenons satisfaction : la prime est rétablie. Election de délégués du personnel. La CFTC qui a eu vent de la grève, me présente, je suis élu. Plusieurs nouveaux dans l'équipe CGT et CFTC.

Nous découvrons brutalement les énormes faiblesses syndicales. Nous sommes souvent ridiculisés par le directeur du personnel sur nos questions et revendications mensuelles.

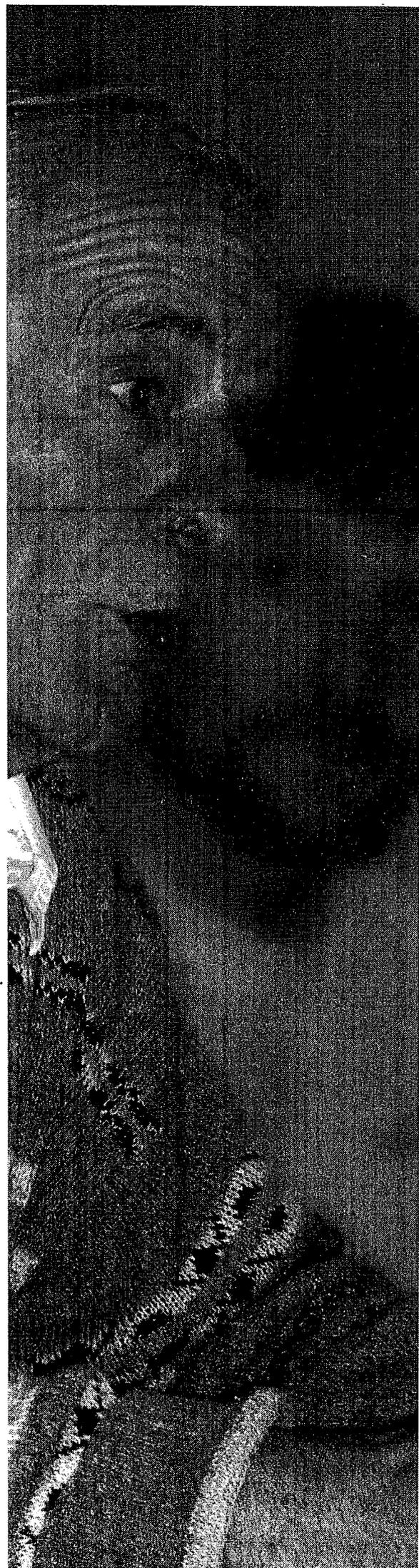
Constat qu'il n'y a pas de liens avec la masse des salariés.

Les tracts distribués traitent principalement des revendications générales, sans concrétiser avec la situation à LIP. Après la grève horlogère de 1950, plus personne n'est prêt à faire grève, la lutte collective en a pris un coup.

Les réunions entre les délégués sont moroses, chacun se lamente tout à tour, sans jamais prendre de décisions.

Nous découvrons en feuilletant le cahier du CE (Comité d'Entreprise) que celui-ci a blâmé par écrit des ouvrières ayant refusé les heures supplémentaires du samedi.

Le CE écrit au patron : « Ne nous donnez plus d'argent, on n'a tou-



jours pas dépensé celui de l'année dernière ».

Pourtant les problèmes sont bien présents. Les OS femmes qui travaillent dans des ateliers, dans le bruit assourdissant des machines serrées les unes contre les autres, dans les projections d'huile et sous les cris des chefs. Les horlogers professionnels courbés sur leurs établis dans un silence oppressant, pas un mot échangé dans la journée, le chef sur une estrade surveille. Les accidents de travail, les sanctions, les licenciements, l'insécurité sur les machines, etc.

Alors. Le mouvement vient de nouveaux élus, quelques délégués CGT remarquables posent de bonnes questions ayant fait l'objet d'une réflexion, idem à la CFTC. Progressivement, quelques objectifs se dessinent.

La communication : élément clé. Il est nécessaire qu'elle soit sérieuse, c'est-à-dire vérifiée et de qualité. Elle doit se faire dans les deux sens, vers les salariés et d'eux vers nous.

Comment ? Chercher des correspondants, des amis, dans d'autres ateliers ou bureaux pour savoir ce qui s'y passe réellement. Profiter de la pause du matin pour entamer le dialogue avec les divers coins de l'usine, **noter, s'informer et informer.**

Les heures de délégation doivent être utilisées, pour circuler, observer, se faire connaître.

Passer moins de temps entre nous et beaucoup plus avec les LIP. Les tracts seront améliorés grâce à cette connaissance de la vie des ateliers et bureaux. Enfin, nous avons décidé de rencontrer les autres délégués de la ville à l'union

locale, confronter nos problèmes, s'informer, se former.

L'unité avec la CGT (elle sera unique à Besançon). Nous avons sympathisé avec les jeunes de la CGT, constaté des préoccupations similaires. Nous avons pris l'habitude de préparer les réunions mensuelles (avec la direction) ensemble. Puis pratiquement toutes les réunions se faisaient ensemble, en tout cas la grande majorité. Nous avons appris à mieux nous connaître et constaté l'efficacité de cette unité. Un jour, le directeur du personnel a cherché à ne traiter qu'avec nous, disant qu'il avait plus d'affinités avec le syndicat chrétien. Nous avons refusé et prévenu la CGT de cette tentative. Le climat de confiance s'est accru encore par des affinités politiques, plus tard (UGS notamment) communes chez des militants CGT et CFTC.

Comment crédibiliser l'action collective ? Nous savions que pour cela, il fallait obtenir quelques victoires, sans prendre le risque d'un affrontement avec grève. **Donc s'appuyer sur la loi.**

3] 1954 à 1967. Le long chemin pour construire une force collective

En examinant « à la loupe » les feuilles de paye, assez complexes, particulièrement les primes diverses,

nous constatons qu'une prime de production, la plus importante, n'était pas intégrée dans le calcul des majorations pour heures supplémentaires. Nous vérifions l'information sur l'aspect juridique et **nous publions ce non respect de la loi par tract**, en rappelant les arrêts de la Cour de cassation. L'inspecteur du travail intervient. Fred Lip, coincé, capitule : **c'est un an de rappel à tous les Lip en production.**

C'est un véritable coup de tonnerre : Fred Lip ne respectait pas la loi. Les délégués l'ont fait capituler. Un an de rappel, c'est incroyable ! **L'appréciation de la défense collective se renforce.**

Un peu plus tard, nous nous attaquons au secret des salaires. En effet, la feuille de paye, c'est sacré, cela ne se montre pas. Chacun pense être un peu privilégié. Quelques mécaniciens acceptent que leur feuille de paye soit publiée sans nom. Des délégués de la mécanique font de même. Nous les distribuons par tract avec des explications pour comprendre, et pouvoir vérifier sa paye. **C'est le tollé partout à la mécanique.**

« C'est quoi ça, je suis OP1 et je suis loin derrière les exemples que vous donnez, ça va pas se passer comme ça ». Les chefs sont interpellés, le remue-ménage est tel que la direction est contrainte de mettre un peu d'ordre, donc de fixer des minis et des maxis par catégorie. C'est le début des grilles de salaires. La transparence commence.

La clarté contre le secret, les mécanos commencent à choisir. Ils y ont intérêt.

Encore un peu plus tard, nous nous attaquons au problème des licenciements de janvier. Les directeurs de production sont soumis à une telle pression de la part du patron qu'ils tiennent en moyenne un peu moins de 2 ans. L'un d'eux, très apprécié de la maîtrise, est licencié à son tour. Le 3^{ème} Collège s'émeut, proteste pour la 1^{ère} fois, et arrête le travail. Ils nous demandent de prendre position. Nous profitons de cette émotion pour poser le problème des licenciements en général et non celui du seul Directeur.

Nous nous joignons à la grève, l'usine est paralysée. Fred Lip n'a que quelques fidèles autour de lui. Il lâche un peu de lest. Un compromis est passé, quelques personnes ne seront pas licenciées. Fred Lip promet de revoir ce système de licenciements périodiques.

1958

De Gaulle revient aux affaires politiques. Il impose un pouvoir fort qui ne discute pas. Les patrons s'empressent de copier la démarche et se raidissent encore plus. Nous perdons une grève sur les salaires à la mécanique, en 1959. Il s'agissait d'un mouvement tournant de grève de 2 heures par jour. La perte d'argent est faible, nous terminons ce conflit sans trop de rancœur.

Pendant ce temps, le CE bouge aussi. Les ventes de pommes de terre et de charbon ont cessé. Nous avons simplifié Noël en donnant des bons d'achat. Il n'y a plus de fête à organiser. Nous avons pris un expert comptable. Nous étudions la

branche horlogère régionale, suisse, et même mondiale. Nous nous intéressons à l'aspect économique. La CGT est plus réticente sur ce dernier point.

Les élections annuelles de délégués du personnel (DP) permettent d'obtenir progressivement une meilleure représentativité de tous les secteurs de l'usine.

1960

C'est l'installation à Palente dans une usine neuve qui comprend deux grands bâtiments reliés par une passerelle. Nous nous procurons des plans détaillés de l'usine. Nous en ferons un modèle réduit dans lequel nous vérifions, en plaçant tous les correspondants, que nous couvrons bien la totalité de l'usine.

1964

La CFTC passe à la CFDT qui vient de se créer. On commence à prendre l'habitude de se voir (le groupe CFDT) après le travail, chez l'un ou l'autre, trois heures de temps pour réfléchir sur le fond, en dehors des urgences. Les thèmes de réflexion sont :

- comment renforcer la communication avec tous les salariés ?
- comment parvenir à davantage d'unité ? à dépasser les Collèges (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} Collèges) électoraux ?
- comment renforcer la communication avec tous les salariés ?
- comment nous former davantage nous-mêmes sur les questions économiques, sociales et politiques ?

- comment renforcer la communication avec tous les salariés ?

- comment lutter contre le salaire aux pièces, ou à la prime ?

- comment renforcer la communication avec tous les salariés ?

- comment réduire la hiérarchie des salaires ?

- comment renforcer la communication avec tous les salariés ?

- comment soutenir plus spécialement les OS ? etc.

Sans trop s'en rendre compte, nous devenons une section syndicale un peu atypique, une section qui n'est pas aux ordres du syndicat, et qui réfléchit beaucoup par elle-même. Deux exemples :

- Nous écrivons pour protester contre le secrétaire général E. Descamps, qui va à une réception donnée par le général en chef américain de l'OTAN.

- En 1959, je suis invité personnellement pour représenter LIP pour un voyage syndical en URSS. Robert Charles de la CGT considérait l'unité à LIP comme quelque chose qu'il fallait faire valoir. Le syndicat métaux horloger CFTC m'avait convoqué à une sorte de conseil de discipline, me demandant de ne pas répondre à cette invitation : le danger était trop grand de succomber aux idées communistes. Nous avons refusé et je suis parti avec la CGT.

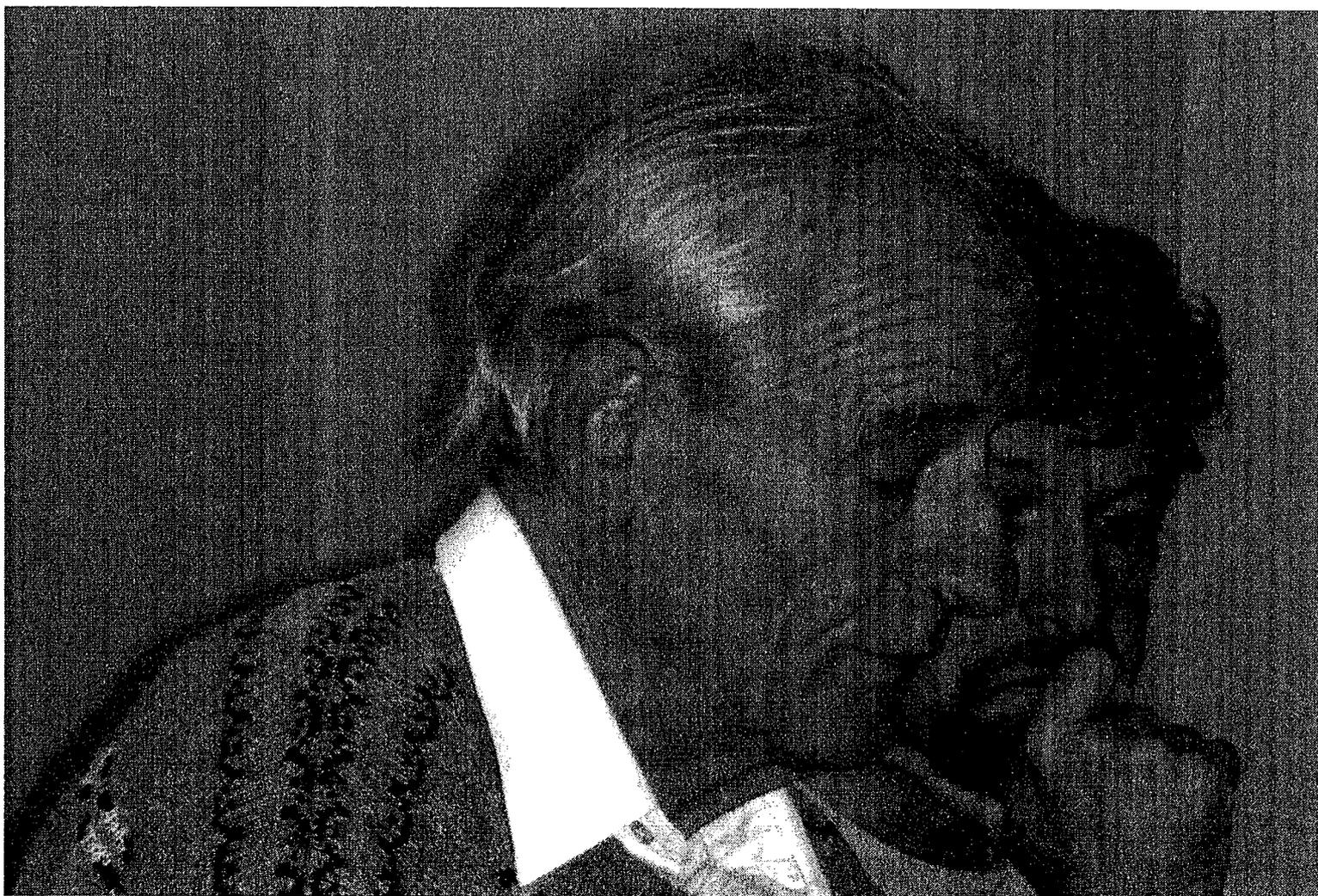
4] 1968/1969/1970. des luttes qui ont permis des sauts qualitatifs importants

1968 a été pour nous un grand moment de lutte démocratique. Nous l'avons longuement préparée entre CFDT pendant le week-end et mise au point avec la CGT. Accord total.

Le lundi matin 20 mai, les entreprises principales de Besançon sont bloquées par des équipes syndicales. C'est la grève.

A LIP, dès 6 h 15 du matin, une équipe CGT (de l'union locale) est là, à la porte, avec des manches de pioche, on ne passe pas.

Nous nous accrochons. Au contraire, nous avons un tract qui demande à tous les Lip de rentrer et donne rendez-vous au restaurant dès 8 h du matin pour réfléchir ensemble à la situation nationale et se prononcer. La section LIP CGT arrive et dit la même chose que nous, le siège est levé.



A 8 h, au restaurant, deux orateurs expliquent la situation. Puis on passe le micro baladeur... Personne ne veut prendre la parole, les cadres sont là : pas envie de se mouiller...

Heureusement, on avait prévu cette éventualité, nous décrétons trois quarts d'heure de pause, plus de discours. Réfléchissez en groupe d'affinités, le vote aura lieu après. Les portes du restaurant ouvertes donnent sur une cour.

C'est une réussite. Petit à petit, les groupes se forment et les débats fonctionnent. Les délégués ont pour consigne de n'intervenir que pour des éclaircissements sur les deux prises de parole et c'est tout.

Avant le vote, nous précisons les règles démocratiques : respect de ceux qui préfèrent s'abstenir ou dont le vote s'avèrera minoritaire. C'est un succès. Vote très très massif pour la grève. Personne ne siffle ou ne hue les opposants. Immédiatement, c'est la mise en place d'un comité de grève désigné ou élu par chaque secteur, syndiquée ou non, peu importe, pourvu que la personne ait la confiance de son secteur.

Les délégations des autres usines de la place sont là, autour des grilles de l'usine, à se demander ce que nous faisons. L'incompréhension de notre procédure est totale. Enfin, ils apprennent le vote positif.

A LIP, l'occupation est méthodique. Des règles sont fixées lors de notre rencontre avec la Direction. Ils peuvent rester à condition de se tenir dans un quartier bien délimité et ne rien entreprendre contre la grève. Les machines seront utilisées par

nous, si c'est nécessaire, les stocks de papier ou autres également. Nous ferons tracts, photocopies, pancartes avec ces stocks.

[Note humoristique :] *La CFDT locale nous avait distribué (aux militants de l'UL et des entreprises) un document sur le « pouvoir ouvrier », dont nous cherchions comment le mettre en place, alors que depuis la première heure il était en cours.*

Nombreux incidents avec Fred Lip.

Celui-ci était constamment armé d'un pistolet automatique. Parfois il ne tolérait plus l'envahissement de certains bureaux, etc. **Chaque incident est réglé par le comité de grève avec fermeté.**

Un échec que quelques-uns de la CFDT digèreront mal. Nous n'avons pas réussi à ouvrir l'usine, que ce soit aux étudiants ou à d'autres. Le climat n'était pas préparé et la crainte a dominé.

Par contre, la démocratie a fait un grand pas, nous avons appris à mieux nous connaître, cela ne s'oubliera pas.

Nous avons obtenu assez rapidement un accord intéressant signé par Fred Lip. Mais nous avons déclaré : « Cet accord n'entrera en vigueur qu'à la fin du conflit national, nous resterons en grève et en occupation jusque là ».

Mai 68. Nous avons gagné deux outils fantastiques :

Affichage libre. Pour la première fois de toute l'histoire ouvrière, les salariés pourront s'exprimer par écrit **dans l'entreprise** et librement avec le

panneau syndical. Nous fabriquons un panneau de 3 m x 1,80 m éclairé, parabolique. Nous savions que ce serait un outil déterminant pour les années à venir.

Avec la journée continue, l'arrivée et le départ en bus, les salariés ne disposent que de 2 minutes au maximum pour lire nos informations. Aussi nous les écrivons en gros caractères, au feutre, le panneau sera sans cesse l'objet de rassemblements, le temps de lire et monter dans le bus ou se rendre au boulot.

Le pouvoir ouvrier s'affiche. Dans la ville, peu de sections se sont intéressées à cet outil. Dommage.

L'heure et demi trimestrielle d'information à tout le personnel : deuxième outil que nous avons utilisé à fond. Des rencontres super préparées, avec débats, pour donner l'envie de réfléchir ensemble.

[Note :] *Le panneau d'affichage mettra Fred Lip en rogne plus d'une fois. Un jour, il a envoyé son chef du personnel arracher une affiche. Constat d'huissier demandé par nous. Nous avons placardé l'incident, l'huissier, la loi... **Fred Lip n'a plus jamais recommencé.***

Mai 68 : une queue de conflit originale. Les ouvrières et les ouvriers, les employés ont goûté à une vie collective courte mais intense en débats, en réflexions. Ils ne supportent plus certains aspects de la vie dans les ateliers et bureaux. Des minis conflits éclatent un peu partout dans l'usine. « On veut être respecté. On veut plus de justice. Il y a des com-

portements qui doivent changer, des injustices qui doivent cesser ». C'est ce qu'on entend partout. Ça, les collègues ne l'avaient pas prévu. La Direction s'affole. L'inspecteur du travail vient à l'usine et nous demande de travailler tous ensemble pour régler au plus vite tous ces conflits. Refus de notre part : « Ce seront les ateliers et bureaux eux-mêmes qui décideront ». Voilà notre réponse. Et là nous mettons au point rapidement ce qu'on appellera **L'école de la lutte.**

C'est simple : un atelier en grève sur le tas, deux délégués s'y rendent. Tout le monde s'assoit en cercle, souvent par terre, et le débat commence. Les salariés expliquent ce qu'ils veulent, ensemble on traduit tout cela en revendications écrites et on les discute une à une.

Les délégués apportent des informations permettant au groupe de mieux comprendre la portée de la revendication. Certaines touchent aux qualifications, à la convention collective, les délégués indiquent que ces problèmes dépassent le cadre de l'entreprise, que Fred Lip se retranchera derrière les accords de branche... Ces revendications ne peuvent être résolues par l'atelier seul. D'autres ont trait plus spécifiquement à l'atelier. Celles-ci sont approfondies, mises en forme et le groupe est prêt pour une négociation.

A ce stade, il y a réflexion sur ce qu'est une négociation, les pièges à éviter, les conseils avant de rendre compte au groupe, etc. les deux délégués accompagnent une représentation de l'atelier à la négociation.

A la sortie, les délégués montrent la nécessité de se concerter (la délégation), d'éviter les interprétations, les paroles reflétant une vue personnelle, de découragement, etc. Un compte-rendu doit être vrai mais tonique.

Au retour, l'ensemble de l'atelier juge les résultats, réfléchit, pèse le pour et le contre, se prononce sur leur mouvement. On continue ? Ou on arrête ? Comment ? Pourquoi ? Décision du groupe. Il y a eu une quinzaine de conflits de ce genre. Cette méthode a apporté encore un plus pour la démocratie, pour l'apprentissage du rapport de force, de la négociation, de la force collective.

1969.

Une nouvelle progression

F. Lip dénonce l'accord conclu en mai 1968, bloque les salaires malgré une forte inflation, et menace, en cas de réaction de notre part, de fermer l'usine. Les chefs répandent la nouvelle détermination de la Direction. Les LIP prennent peur, une minorité se met en grève. Cette minorité rassemblée dans la cour propose le blocage des portes, et l'occupation de l'usine. Heureusement, plusieurs militants rappellent la règle établie, un mouvement minoritaire, qui de plus prendrait cette mesure, a toutes les chances de perdre et de faire beaucoup de mal à la collectivité des LIP.

Il faut réfléchir à cette situation comme nous l'avons toujours fait et chercher une solution acceptable. Et là une idée apparaît : « le Serpentin ». Le bloc des LIP en grève décide de respecter le choix des autres de travailler. Il organise un long défilé dans toute

l'usine, le Serpentin. De passage dans leur atelier, les LIP en grève se détachent du Serpentin, vont circuler parmi les amis au travail.

Pourquoi je travaille ? J'ai peur ? Cette fois c'est grave, etc. Après discussion, certains rejoignent le Serpentin sous les applaudissements et le Serpentin continue. **Trois jours après les grévistes sont très majoritaires.**

Mais nous sommes en juin, nous approchons des vacances fixées au 1^{er} juillet. Le patron attend, confiant. Alors l'idée vient d'un groupe d'horlogers : « Il faut bloquer l'expédition. C'est le moment des grosses ventes de montres ». 30 LIP se détachent pour bloquer tout le service expédition.

Fred Lip tente un coup de force, il rassemble des cadres et veut forcer le barrage du service expédition. C'est l'affolement des LIP, en contact physique avec le patron et les cadres. Tout peut arriver.

Averti en urgence, un groupe de délégués fonce se mettre entre les LIP et la Direction. Face au patron, nous sommes confiants sur nos réactions, nous saurons les maîtriser, consigne est donnée de pousser fort derrière, les LIP ne s'en privent pas.

Le patron, les cadres reculent pied à pied et sont boutés « hors du service ». Malgré leur colère, ils n'insistent pas, les incidents ont été très limités.

1970-1971.

Fred Lip a réfléchi, il a compris que cette fois la force syndicale ne peut être déstabilisée par une promotion ou des agressions poussant à la démission les principaux délégués. Il a devant lui une force collective et non des individus.

Pour frapper un grand coup, il imagine un plan de restructuration de toute la mécanique, plan déposé à la direction du travail. Cette restructuration fait disparaître comme par hasard deux ateliers : celui où je suis et où sont plusieurs délégués, les plus populaires et dynamiques, et un autre qui présente les mêmes caractéristiques.

Nous allons faire une longue lutte, originale, sans grève.

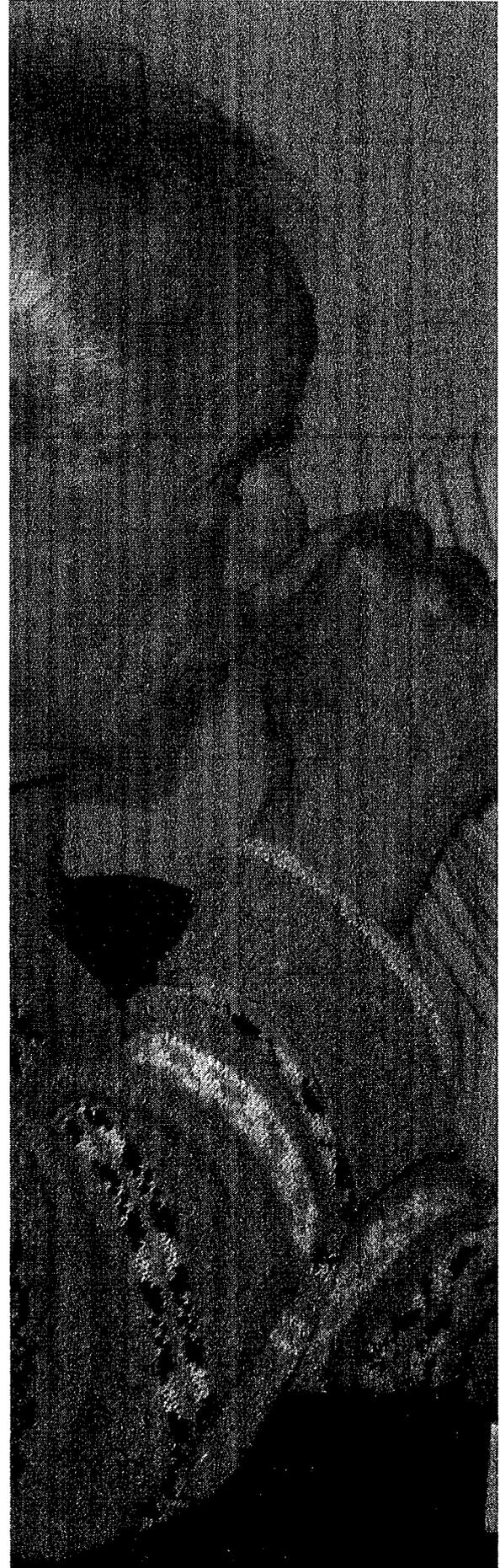
Vers une désobéissance générale dans l'usine. D'abord, il existe une nouvelle loi (Chaban-Delmas avec sa « nouvelle société » avait reconnu de nouveaux droits au CE). Fred Lip ne doit rien entreprendre sans le respect d'un processus de consultations du CE, d'observations, de délais.

Mais Fred Lip est au-dessus des lois, il attaque très vite et ordonne de déménager les machines selon le plan de restructuration.

C'est nous qui devenons les défenseurs de la loi. Nous plaçons des affichettes partout « F. LIP HORS LA LOI ». Sans grève, les mécanos, au coup de sifflet de l'un des délégués, bloquent en masse les déménageurs, empêchent physiquement le déplacement. Les mécanos rebranchent, si nécessaire, la machine, et replacent la personne à son poste et lui donnent du travail (à cette époque, je suis chef d'atelier et cela m'est facile de lui donner du travail).

Le Comité d'entreprise votera un blâme, très officiellement, à l'encontre du directeur de production pour entrave au respect de la loi.

Les autres ateliers et bureaux se solidariseront avec les deux ateliers concernés, partout des délégations iront dire



aux divers cadres leur réprobation de ce qui se passe, leur solidarité, et qu'ils ne s'en tiendront pas qu'à des affiches si le patron persiste dans cette voie. L'effervescence est telle dans toute l'entreprise au fil des semaines qu'Ebauches SA débarque F. Lip au cours d'un conseil d'administration (Eb SA avait à cette époque la majorité des actions). Le plan est annulé.

Tout rentre dans l'ordre pour 2 ans.

5] 1973 / 1976. les deux grandes luttés de LIP

On y verra seulement les faits marquant un progrès dans les luttés. Ces deux conflits sont les plus connus, ceux qui ont fait connaître LIP en France et au-delà des frontières.

Avant le conflit, en octobre 1972, des syndiqués CFDT demandent à l'équipe de délégués CFDT d'être plus étroitement informés, et associés à la réflexion syndicale. **Or ils ne disposent pas d'heures de délégation.**

Décision est prise de rester le soir après le travail une fois par semaine dans le local syndical pour échanger avec eux. **Cela aura des conséquences importantes dans le conflit de 1973.**

Les délégués ont beaucoup à faire, le travail professionnel est plus difficile à bien faire à cause des absences de délégations, or il faut être **bon dans le boulot** pour être crédible comme délégué, on doit déjà prouver nos qualités professionnelles. Alors, cette tâche en

plus, une partie d'entre nous l'a négligée. Nous étions peu à prendre très au sérieux cette demande, mais nous y avons consacré du temps parce que c'était le plus important. Ces personnes constitueront le futur « Comité d'action ».

1973.

un an de lutte intense

Eb SA veut ne conserver que la marque, le réseau commercial et le montage des montres. Il veut larguer tout le reste.

Un plan pour abattre la force syndicale. Un cabinet conseil explique qu'il faut compter 2 millions de francs de dépenses pour venir à bout de la force syndicale (d'après des documents saisis dans la serviette des administrateurs). Commencer par faire le vide devant les salariés, dépôt de bilan, PDG remplacé. Coupure des salaires. Sans salaire, la dispersion se fera vers les congés de juillet permettant la restructuration pendant les vacances. Le gouvernement demande à Eb SA de reporter son plan de début février à début avril, après les législatives de mars.

17 avril, dépôt de bilan, démission du PDG. La lutte commence par gagner les travailleurs à l'idée de la lutte. Combattre la fatalité, le coup d'assomoir qu'est le dépôt de bilan.

Samedi : une journée complète de travail de la section CFDT. Le lundi nous arrivons avec un tract de 7 pages. Bilan complet de ce qu'on sait, de la stratégie probable d'Eb SA. Proposition d'une démarche à débattre pour gagner, démarche rationnelle à l'image de ce que nous avons appris dans les

luttons. 2 délégués par secteur font la tournée des ateliers et des bureaux, puis l'après-midi pour amorcer le dialogue, le débat.

C'est comme cela que la première idée lancée de grève générale sera étudiée, repoussée et remplacée par la baisse des cadences de travail. **En somme réduire la dépendance au travail pour accroître la disponibilité à la lutte.**

Lorsque la bataille des esprits à tourner vers la lutte est bien engagée, nous lançons la popularisation, c'est-à-dire aller à l'extérieur expliquer ce qui nous arrive, que nous avons décidé de nous battre et comment nous le faisons. Voitures particulières, et surtout un vieux bus de la RATP ramené de Paris, décoré et prêt pour une longue série de déplacements. Avant chaque départ, le bus fait le tour de l'usine avec avertisseur, cela met de l'ambiance.

Le Comité d'action. Les personnes de la CFDT qui nous avaient demandé plus de cohésion, plus d'informations et d'autres syndiqués CGT ou non syndiqués se sentent plus mobilisés que d'autres LIP. Ils veulent réfléchir, proposer, agir et ne se sentent pas trop à l'aise avec le groupe CGT-CFDT. Curieux mélange qui prend mal, des délégués (le militant sait tout) qui repoussent avec un air trop professoral des suggestions, le jargon syndical, une difficulté pour certains délégués à s'habituer à d'autres interlocuteurs, à être bousculés par certaines idées, etc.

Le Comité d'action se forme et deviendra un élément indispensable de cette lutte, ils seront jusqu'à 130 avec des

difficultés pour débattre, mais avec une formidable envie de gagner cette lutte et de tout faire pour cela.

L'AG deviendra le lieu où l'on définit ensemble les revendications bien sûr, mais surtout le cadre général de la lutte, les écueils à éviter, les principes démocratiques à respecter, etc. Les commissions sont nombreuses, elles proposent des initiatives qui sont librement présentées en AG pour être débattues.

L'ouverture de la lutte aura lieu très vite. D'abord peu utilisée, car peu de personnes extérieures venaient. Dès la manifestation du 15 juin, après la prise du stock, tout changeait : AG ouvertes, commissions ouvertes. Grâce aux journalistes, dont certains dormaient à l'usine, le conflit a été très largement connu. L'apport de militants et de personnes, individuellement, a été énorme et très précieux. Certains bons connaisseurs de l'information par journaux, cassettes, films, d'autres par les relais qu'ils mettaient en place. Cela demanderait beaucoup de temps pour détailler la foule d'apports extérieurs.

Bien sûr, la relance de la production « produire, vendre et se payer » a été aussi une source de progrès dans les luttes, non seulement cela nous mettait dans une position de force, alors que le calcul adverse était que sans argent le conflit cesserait. Mais en plus cela a donné un plus de popularité, a permis de rencontrer encore davantage de personnes. Les réseaux de vente étaient impressionnants. De tous les coins de France, on nous annonçait la mise en place de tels ré-

seaux. La dynamique des commissions a permis aux LIP de pouvoir plus facilement s'exprimer (le cercle était plus petit) et donner toute l'étendue de dons cachés, non utilisés.

Les commissions : entretien de l'usine, presse (mise au tableau de tous les articles qui parlaient du conflit), information extérieure, LIP UNITE, déplacements, accueil, production, salaires, stocks, justice-police, restaurant, actions, et. Et, dans le second conflit, cela s'est étendu à : coiffure, garderie, garage, réparation voitures, fabrique de jeux, matériel médical etc.

[Rappel :] *la décision de produire et vendre a été la réponse à la question lancinante de la paie, les collectes n'ont jamais permis de donner plus de 10 % d'un salaire à des grévistes. Si on voulait garder la cohésion il fallait trouver quelque chose.*

Enfin il faut signaler que LIP devenait un forum permanent, et que les multiples débats ont permis aux LIP un enrichissement personnel et collectif.

60 LIP étaient présents autour des négociateurs, cela ne s'était jamais vu (en plus de ceux qui négociaient) et pourtant les négociations avaient lieu à Arc et Senans à 25 kilomètres de Besançon, justement pour « être tranquille ».

Voilà donc les principaux points qui ont fait progresser les LIP dans leurs luttes.

Non seulement les commissions, mais les déplacements ont fait beaucoup pour transformer de nombreux LIP en militants. Il y en avait tellement que beaucoup de LIP ont dû se

« mouiller ». A deux ou trois, il fallait prendre la parole, expliquer, répondre aux questions. De nombreuses femmes de LIP se sont révélées dans ces déplacements.

1974. Tous les LIP en lutte sont repris par la nouvelle société.

Puis ce fut le choc pétrolier, la crise du capitalisme, les licenciements massifs. Des centaines d'entreprises ferment, des dizaines et des dizaines sont occupées par les salariées.

Deux ans après, les nouveaux patrons mettent la clé sous la porte. Nous nous retrouvons devant un énorme problème. De nouveau en lutte pour l'emploi avec un paysage complètement changé. La lutte a été très dure : elle a duré 4 ans.

Nous étions 850 licenciés par la nouvelle société. Le coup a été si terrible (2 ans après être rentrés pour les premiers, 15 mois pour les derniers) que seuls 620 LIP sont entrés dans la lutte. Sur les 620, 4 ans après, il y en avait encore 404 présents tous les matins à l'usine.

Nous avons adopté la même démarche, à l'interne, puis à l'externe, avec des ajustements.

Le projet alternatif :

- En premier nous avons fixé comme objectif « LIP peut s'inscrire dans un GIE (Groupement d'Intérêt Economique Horloger Régional) ». Ce plan a échoué, au bout de 8 mois. La haine contre nous (des patrons du Haut Doubs), leur farouche individualisme a fait échouer le projet.

• En second, nous avons, compte tenu du contexte, opté pour la mise en place d'un grand nombre de coopératives, toutes installées dans l'usine, pour voir celles qui parviendraient à l'équilibre financier. Au final, seules 7 coopératives se sont avérées viables. La négociation pour les légaliser nous a contraints à quitter Palente.

A noter dans ce second conflit : La coordination des entreprises en lutte, à laquelle de grandes sections CGT ont adhéré pleinement. Inutile de préciser que cette initiative a été combattue par les Fédérations syndicales, comme avait été combattu le Comité d'action. Un groupe femmes s'est constitué et a beaucoup fait concernant la remise en cause de l'omniprésence des hommes parmi les animateurs, dans les familles (prise en compte d'une vraie égalité, etc).

Les enseignements à en tirer aujourd'hui. C'est essentiellement ce que je viens de décrire, les règles permettant une unité des travailleurs au delà des problèmes de boutique syndicale. Toutes les règles permettant la prise en charge par les travailleurs syndiqués ou non. Tout cela nécessite des militants qui font passer toutes ces règles avant les intérêts de leur syndicat. Cela nécessite une certaine indépendance, encore une fois ceci n'est pas pour mésestimer l'organisation syndicale, mais pour voir clairement ce qui contribue ou non au renforcement de la lutte.

Je le dis nettement, si nous avions été une section orthodoxe jamais nous n'aurions développé un tel conflit.

La fédération CFDT était partagée entre l'admiration et l'hostilité. Elle voulait bien la participation massive des salariés mais pas le comité d'action, elle voulait bien des manifestations mais pas le grand rassemblement à Besançon etc. Quant à la fédération CGT, elle n'a rien compris au conflit, pour elle c'était un drôle de « cirque ». Qui commande ? Où est le petit comité qui prend les décisions ? (Il n'existait pas) Où sont les montres, les caches ? etc. etc. Dialogue de sourds entre deux conceptions de la lutte.

Voici pour finir les enseignements que nous avons relevés dans le message envoyé aux paysans du Larzac le 6 août 2003.

Message d'un groupe de LIP à tous les amis du Larzac

La lutte des paysans du Larzac et celle des ouvriers de LIP ont de nombreux points communs.

Ces deux luttes apportent des enseignements toujours d'actualité.

En voici six :

1) *Tout d'abord il s'agissait d'attaques graves portées par le libéralisme militaro industriel.*

Des attaques concernant notre vie, notre avenir.

Notre vie faite d'amour de la terre, du travail, d'une région, d'une vie commune, un avenir que nous construisons pas à pas et qui nous est cher.

Cette vie là est brusquement mise en cause pour des questions de fric.