

# LUTTE DE CLASSE

**POUR le POUVOIR des TRAVAILLEURS**

MARS 1974

LIP

C'EST BIEN FINI

La crise qui a bouleversé en 1973 l'entreprise horlogère LIP, n'est que l'aboutissement d'une lente dégradation commencée plus de dix ans auparavant, et contraste avec la prospérité et l'expansion dont bénéficie, en France, l'ensemble du secteur horloger. En 1963 la part de LIP dans la production horlogère française était de 20 %, en 1972 elle n'est plus que de 4 %. Entre 1970 et 1972 la croissance du chiffre d'affaires de LIP (30 % contre plus de 40 % pour le secteur) n'empêche pas un déficit considérable.

Cette évolution particulière est un héritage du passé. LIP avait derrière elle près d'un siècle de réussite industrielle, lorsqu'elle entreprend en 1945 la construction d'usines nouvelles dotées d'équipements modernisés (montage continu). C'est le point de départ d'un nouvel essor appuyé sur sa renommée, la qualité des montres, un excellent réseau de distribution et des innovations techniques (première montre électronique au monde). Signe de l'expansion, LIP ouvre l'usine de PALENTE en 1960.

Mais c'est aussi le commencement du déclin. De grands horlogers internationaux, bien plus puissants que LIP, comme KELTON - TIMEX (U S A) lancent la montre très bon marché. Entre 1962 et 1972 les montres et mouvements correspondant à la gamme de production LIP passent de 4,5 à 7 millions de pièces, alors que les montres à structure simplifiée passent de 1 à 7 millions de pièces. Confinée à son mode de production traditionnel, l'entreprise française ne peut pas concurrencer les géants, à l'étranger comme en France.

Les causes de la crise qui s'ouvre ainsi sont à la fois structurelles et sociales. LIP se différencie en effet des autres entreprises horlogères par la nature et les structures de sa production.

Les montres LIP sont intermédiaires, entre les produits de luxe et ceux à bon marché. De ce fait la production doit satisfaire un double critère : la qualité et la production de masse. La qualité est obtenue grâce à une main d'oeuvre très qualifiée et donc bien payée, avec un mode de production encore fondé sur les méthodes traditionnelles : la production intègre l'usinage de l'ensemble des éléments nécessaires au montage d'une montre. Quant aux structures modernes assurant une production de masse, elles n'existent qu'au niveau du montage (montage continu). Autrement dit LIP se trouve en porte à faux entre la vieille entreprise et l'entreprise moderne faisant appel au Taylorisme, et dans son cas, c'est le premier mode qui domine.

Le Taylorisme appliqué à la production horlogère permet l'abaissement du prix des produits par suite d'une productivité plus élevée. La forte division du travail permet l'emploi d'une main d'oeuvre bon marché parce que non qualifiée. Il y a 80 % d'O.S. chez KELTON. Il n'y en a que 23 % chez LIP où moins de 45 % du personnel est directement engagé dans la production. La crise de LIP est ainsi le cas typique de l'affrontement entre les structures d'un capitalisme du passé et celles du capitalisme moderne. Ceci explique l'incapacité de l'entreprise à se lancer sur les marchés étrangers. Ses exportations en 1972 ne représentent que 17 % de sa production (ou 12 % du chiffre d'affaires, contre 62,5 % pour l'ensemble du secteur) et sont essentiellement tournées vers la zone franc qui ne présente pas les mêmes conditions de rigueur concurrentielle que le marché international.

Résultat de cette situation, les salaires chez LIP sont plus élevés que dans les autres entreprises horlogères. Les charges en main d'oeuvre représentent 44 % du prix de montage d'une montre contre 25 à 30 % pour l'ensemble du secteur. Les travailleurs de LIP forment ainsi une aristocratie ouvrière attachée à ses privilèges et donc prête à les défendre chèrement. Ils bénéficient très vite de nombreux avantages (13ème mois, échelle mobile, pré-retraite, primes diverses, congés supplémentaires ...) et s'opposent à toute restructuration qui remettrait en cause leur situation.

Ainsi bloquée entre des structures héritées qu'elle ne peut modifier qu'à grands frais (alors que KELTON, par exemple, du fait de ses énormes moyens financiers peut se permettre d'ouvrir des usines nouvelles) et des ouvriers qui s'acharnent à défendre leur situation matérielle, la direction ne parvient pas à s'adapter au nouveau mode de production (alors que les entreprises françaises se spécialisent soit dans la fabrication d'un nombre limité de pièces, soit dans le seul montage final des montres).

Pour trouver les moyens financiers qui lui manquent, Fred LIP entre en pourparlers avec OMEGA, puis KELTON-TIMEX. C'est finalement EBAUCHE S.A. (Suisse) qui prend le contrôle de LIP en 1967 avec 33 % du capital, part qu'elle portera à 43 % en 1970. La direction tente alors de restructurer la production sans y parvenir. C'est ainsi que petit à petit les syndicats se développent (LIP connaît un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne nationale) et notamment que la C F D T s'implante à Palente, surtout après 1970, la C G T dominant à ORNANS. Les luttes syndicales sont parfois très dures (plus d'un mois en 1970) et portaient avant tout sur les salaires en 1968 / 1969 alors qu'à partir de 1970 c'était l'opposition aux mesures patronales en matière de rationalisation qui dominait.

LIP se fait soutenir par un pool bancaire, mais accroît d'autant ses frais financiers (4,8 % du chiffre d'affaires, contre 2 à 3 % en moyenne pour l'industrie française). De 1966 à 1970 les charges s'accroissent de 40 %. Le chiffre d'affaires de 29 %. En 1970, Fred LIP renforce ses tentatives de rationalisation et de licenciements, mais la résistance est très forte et l'année se solde par un énorme déficit. Début 1971, EBAUCHE S.A. remplace Fred LIP par SAINT-ESPRIT à la tête de l'entreprise, mais ce dernier ne fera guère mieux que son prédécesseur. Certes entre 1970 et 1972, l'effectif passe de 1600 employés à 1350, ce qui représente un succès relatif, mais il reste encore trop élevé pour permettre une exploitation rentable. Insolvable, l'entreprise est abandonnée par les banques qui la soutenaient. En avril 1973, SAINT-ESPRIT démissionne. Le dépôt du bilan est annoncé. C'est alors que le conflit commence.

## HISTORIQUE

Tout de suite les syndicats réagissent. Informations, discussions, donnent naissance à un Comité d'Action, le 20 avril. Dans l'entreprise, les syndicats décident le ralentissement de la production ce qui permet de maintenir la mobilisation des ouvriers. A l'extérieur, on manifeste, on affiche le slogan : "Pas de licenciements, pas de démantèlement".

On attend ainsi, jusqu'en juin, le résultat de négociations industrielles.

Le 10 juin l'usine est occupée en permanence.

Le 12 juin c'est l'annonce de l'échec des négociations.

Les administrateurs provisoires informent le comité d'entreprise que les salaires seront payés jusqu'au 10 juin seulement. Pour être mieux informés les délégués retiennent les administrateurs. Dans leurs papiers, il y a la preuve que l'usine va être démantelée. Les C R S interviennent.

C'est à partir de ce moment-là que se manifeste dans toute la région un soutien à LIP et notamment chez KELTON, RHODIACETA etc...

Le 14 juin, les syndicats décident le renforcement de l'occupation.

Le 15 juin a lieu à BESANÇON la première grande manifestation de soutien qui se terminera par l'affrontement avec les C R S. Le même jour, les délégués franchissent le pas de "l'illégalité" en s'emparant du stock de montres (25 à 30 mille) pour faire pression sur le patronat.

19 juin, nouveau pas dans "l'illégalité" : les délégués décident le montage des montres avec les stocks de pièces détachées existants.

Entre temps, la popularité de LIP se manifeste dans toute la France. Le lendemain est vendue la première montre, début de ce qui a été appelé "la vente sauvage". Condamnation par la bourgeoisie qui qualifie l'acte de vol.

1er août Présentation du premier plan Charbonnel rejeté par les syndicats et les travailleurs

2 août Date "historique" de la première paie sauvage, réalisée grâce au produit des ventes qui représentent à cette époque huit millions de francs.

9 août Le Tribunal décide de mettre l'usine sous scellés et de la faire évacuer.

14 août Le Gouvernement profite du week-end prolongé pour envoyer les C R S évacuer l'usine. Il y aura ainsi plusieurs affrontements. Réactions dans la région : débrayages dans la S N C F, chez KELTON, RODHIACETA, manifestations dans les rues de Besançon.

Mais l'opération n'a pas vraiment brisé l'ardeur de la résistance.

Le lendemain, les syndicats réorganisent la poursuite de la grève et le montage des montres dans le gymnase municipal.

Les négociations sur le plan Charbonnel-Giraud stagnent jusqu'à la fin septembre, date à laquelle le principe du démantèlement est acquis pour l'usine d'ORNANS où se tient le secteur machines-outils.

- 12 octobre Un plan proposé par Giraud est rejeté par la CFDT qui se fait approuver en A.G.
- Des industriels appuyés par la CNPF et "Entreprise et Progrès", fraction la plus progressiste du patronat étudient un nouveau plan (Plan Interfinexa)
- 23 octobre Intervention de la police pour mettre la main sur la "paie sauvage" distribuée aux ouvriers
- 10 novembre un protocole d'accord est signé par les syndicats pour l'usine d'ORNANS qui est reprise par SUPEMEC avec 127 personnes
- Les bureaucrates se font approuver le 12 novembre par une A.G. du personnel d'ORNANS. L'usine redémarre le 19.
- 20 novembre Le plan de relance Interfinexa est proposé, mais la Société Générale, notamment, refusant son appui financier, il est abandonné au début du mois de décembre.
- A la mi-décembre une nouvelle équipe, formée par le Ministère du Développement Industriel et dirigée par NEUSCHWANDER, est chargée de l'établissement d'un quatrième plan de relance.
- 13 décembre Le PDG de S P E M E L E C (entreprise d'armement) devient propriétaire du fonds de LIP pour le secteur armement.
- 14 janvier 74 Le plan NEUSCHWANDER est mis au point après plusieurs rebondissements cocasses dans les divergences au sein de la bourgeoisie exprimées à travers MESSMER (1er ministre) "LIP c'est fini", et CHARBONNEL (Ministre du développement industriel).
- 26 janvier Début des négociations entre BIDEGAIN représentant un groupe d'industriels franco-suisses et les syndicats
- 29 janvier Un accord est signé par les syndicats et approuvé par les travailleurs. Il prévoit la formation d'un holding supervisant les activités diverses (horlogerie, armement, machines-outils) la formation d'un comité d'entreprise au niveau du holding, le réembauchage de trois cents personnes à PALENTE en plus des 127 d'ORNANS, jusqu'à fin mars. Pour les huit cents autres travailleurs, ce sont la pré-retraite, les stages de formation, le ré-emploi dans d'autres entreprises de la région, ou le chômage.

Le plan formule une vague promesse de réembaucher deux cents personnes de plus le 1<sup>er</sup> septembre 1974 "dans la mesure où il y aurait un développement commercial suffisant".

Le lendemain, dans la nuit, le stock de montres et l'argent restant du produit des ventes, sont rendus au patronat.

### ROLE DES SYNDICATS

D'un bout à l'autre, la grève a été placée sous la direction indiscutée des syndicats, CFDT et CGT se partageant le travail, la première jouant le rôle primordial.

S'il existe dans le capitalisme plusieurs besoins contradictoires, ils existent aussi dans les syndicats en tant qu'organe de transmission entre la force de travail et le capital.

Pour la vente de la force de travail, le capitalisme a besoin de négociateurs capables de discuter sur des dossiers comme de faire accepter ses conditions. Cela implique la nécessité d'un syndicat de spécialistes et de bureaucrates coupés de la base tout en ayant sur elle un pouvoir directeur certain.

Mais en même temps, il faut savoir contenir efficacement la spontanéité et la combativité de la classe ouvrière dans ses luttes revendicatives. Pour cela il faut un syndicat de militants de base, d'activistes qui sachent "gagner la confiance" des travailleurs et sachent infléchir les luttes dans un sens qui ne remet pas en cause les fondements du capitalisme.

A ces deux besoins du capitalisme correspondent deux tendances de l'activité syndicale, aussi nécessaires l'une que l'autre et c'est de leur existence simultanée que naît le syndicalisme lui-même. Toutefois, ces tendances peuvent être réunies dans une même organisation (comme en Allemagne par exemple) ou former deux organisations distinctes comme c'est le cas en France avec la CGT et la CFDT. Le syndicalisme fort et bureaucratisé est représenté par la CGT et se combine avec le capitalisme d'Etat, tendance actuellement dépassée, ce qui provoque sa sclérose. Le syndicalisme de base est représenté par la CFDT, plus dynamique, qui répond aux besoins d'un capitalisme moderne, capable de bouleverser les anciennes normes de production, et comportant de ce fait une lutte de classe elle aussi plus dynamique et spontanée. Représentant toutes deux les intérêts fondamentaux du capital, elles se complètent en même temps qu'elles s'opposent d'où un permanent chassé-croisé d'unions et de séparations.

LA CFDT PENDANT LA GREVE -

Au cours de la grève chez LIP, c'est à la CFDT qu'incombe surtout l'encadrement des ouvriers dans la lutte.

Il peut paraître paradoxal qu'un syndicat "moderne" s'implante de la sorte dans une entreprise "arriérée". En fait, cette implantation traduit le besoin de modernisation de l'entreprise. Au reste, elle débute avec l'offensive patronale en matière de restructuration, le rôle réel du syndicat étant de sélectionner le patron le plus capable de moderniser l'affaire, parmi les divers postulants qui se présentent.

Ce rôle apparaît dans l'attitude tatillonne de la CFDT au cours des négociations avec GIRAUD représentant plutôt le patronat traditionnel. Les dirigeants CEDETISTES n'hésitent pas à s'opposer à toutes les propositions, à faire venir des ouvriers pour qu'ils "surveillent" les entretiens ... alors qu'il n'est plus question de pareilles entraves aux négociations quand elles sont menées avec les représentants du patronat "moderne", BIDEGAIN et NEUSCHWANDER, dont les propositions sont pourtant moins favorables aux ouvriers. Il est même significatif de voir l'enthousiasme des syndicalistes CFDT pour ces derniers qui apparaissent comme de "bons patrons" qu'on aimerait bien avoir.

C'est ainsi que l'accord final a été proclamé comme une victoire par PIAGET qui avait obtenu le patron qui convenait à la CFDT alors que du point de vue ouvrier il représentait un échec total surtout quand on le compare aux propositions précédentes. En octobre 1973 GIRAUD proposait moins de quatre cents licenciements, en janvier 1974 BIDEGAIN en obtenait huit cents. La CFDT a ainsi gagné sur deux tableaux : elle a battu les "mauvais patrons" en même temps que les travailleurs.

Aussi bien, voit-on PIAGET, le tribun cédétiste prendre le ton de la sédition quand il s'agit de mener les travailleurs dans la lutte et celui du sophisme pacificateur quand il s'agit de leur faire accepter le dernier plan de relance ?

"Tous les salariés ne seront pas immédiatement repris, a-t-il déclaré, mais le réemploi pour tous est pris en considération dans le protocole et nous serons vigilants jusqu'à ce que le dernier gréviste ait retrouvé un travail".

Faut-il croire que les travailleurs se contentent de "considération" quand ils luttent neuf mois pour défendre leur emploi ?

C'est ainsi que la CFDT s'est retrouvée aux côtés d'une partie du patronat contre certaines fractions de la bourgeoisie et de l'Etat.

Elle s'est donc trouvée amenée à jouer un rôle important dans les négociations et pour elle la défense de l'entreprise n'avait pas tout à fait la même coloration que pour les ouvriers. Le but du syndicat est de se mêler de la gestion capitaliste et la CFDT n'a pas hésité à proposer des plans de remise sur pied de LIP. L'information sur la situation économique de l'entreprise est en effet essentiellement venue des syndicats. Il n'y a qu'à voir l'étonnement du négociateur GIRAUD devant la connaissance du dossier LIP par les syndicats.

Dès le mois de juillet, la CFDT s'est fait assister par un Syndex, société d'expertise comptable en matière d'assistance économique et sociale. C'est ainsi que ce syndicat s'est présenté en négociateur sérieux capable de proposer des solutions capitalistes. Un plan de relance de l'entreprise a été proposé au cours du mois d'août qui non seulement prévoyait les conditions juridiques du maintien de l'unité de l'entreprise, du maintien de l'emploi et des avantages acquis par les travailleurs, mais aussi les conditions industrielles de la relance (assistance d'autres entreprises, des banques et dédommagement des créanciers) comme les conditions techniques de la rentabilisation capitaliste échelonnée sur plusieurs années (nouvelles orientation de la production, restructurations, prospection des marchés, etc)

Ce sont certains des éléments de ce plan qui ont été avancés dans le plan patronal Interfinexa (RIBOUD-GILLET) qui a échoué du fait de clivages dans la bourgeoisie, MESSMER en tête, les banques refusant leur appui financier, et non à cause de désaccord entre les syndicats et les patrons.

Il est aussi remarquable que la CFDT, en dépit de la mythologie autogestionnaire qu'elle développe, se soit opposée, avec les autres syndicats, aux propositions gouvernementales sur la formation d'une coopérative ouvrière, les syndicats prenant en mains la gestion, avec des crédits de l'Etat, et au bout de trois ans, l'ensemble des travailleurs décidant de la poursuite ou non de l'expérience.

Ce refus s'explique du fait que celle-ci ne correspond pas au stade actuel du développement du capitalisme, où la concentration du capital dépasse les possibilités d'un collectif ouvrier. C'est pourquoi la CFDT s'orienterait plutôt, si possible, vers une cogestion à l'Allemande. Sur ce sujet la tactique syndicale a consisté à refuser les propositions ministérielles, à exiger que l'Etat redresse l'entreprise pendant une première période de trois ans après laquelle les syndicats pourraient commencer à envisager la prise en charge sous une forme de coopérative ouvrière ou sous une autre, notamment sous la forme d'une présence au conseil d'administration. Mais ce n'était pas là l'enjeu véritable de la lutte.

A ces intérêts généraux de la centrale CFDT se sont mêlés les intérêts des bureaucrates locaux et ceux des travailleurs qui n'étaient pas identiques sur le fond.



Cependant l'aptitude des syndicats à canaliser la combativité ouvrière repose sur une coïncidence conjoncturelle de leurs intérêts respectifs : la défense de l'emploi et de la situation acquise par les travailleurs et la défense de la structure syndicale par les dirigeants. Les licenciements d'ouvriers signifient en fin de compte le licenciement de délégués puisque leur nombre dépend de celui des ouvriers. Le démantèlement de LIP c'est aussi le démantèlement des syndicats au sein de l'entreprise et donc leur affaiblissement.

Les points sur lesquels portaient les négociations sont révélateurs à ce sujet. On peut y voir que les uns ont besoins des autres, mais que, dès qu'il s'agit de faire des concessions, le syndicat est prêt à abandonner les intérêts des travailleurs pour défendre les siens. Il admet ainsi la nécessité des licenciements (il ne s'agit plus alors que de prévoir le reclassement des ouvriers licenciés) contre la reconnaissance du principe de sauvegarde de l'unité de l'entreprise ... et du comité d'entreprise. Les bureaucrates avaient d'ailleurs proposé à GIRAUD, début octobre, un texte qui éclaire leur évolution :

"X travailleurs seront directement et immédiatement réembauchés dans les différents secteurs d'activité de l'ancienne société LIP (horlogerie, équipement, machines-outils".

Ils laissent, comme par hasard, au négociateur patronal, le soin de remplacer ce X par le nombre qui lui convenait.

Dans les derniers plans le maintien d'un seul comité d'entreprise a toujours été admis. Le patronat sait reconnaître le bon grain de l'ivraie.

Mais en définitive les intérêts des travailleurs aussi bien que ceux des bureaucrates locaux seront sacrifiés aux intérêts supérieurs de la Centrale, c'est-à-dire à l'alliance avec le "capitalisme avancé". Les Etats Majors confédéraux de la CFDT, comme des autres organisations, n'ont pas hésité à intervenir directement, se substituant même aux délégués directs de LIP, au cours des négociations, pour faire admettre la nécessité des licenciements, y compris de délégués, dans toute relance de l'entreprise sous les règles du capitalisme. Seule l'unité de l'organisation syndicale demeure au sein du nouveau holding.

#### ATTITUDE DE LA C.G.T. -

Cependant dans la conduite de la grève et surtout des négociations, il n'y a pas eu que la CFDT. Même si la CGT a paru souvent effacée elle n'en a pas moins joué un rôle déterminant dans la reprise de l'usine d'ORNANS où elle était majoritaire. Ce syndicat fidèle à sa tradition de "sérieux" s'est souvent opposé aux "provocations" cédétistes et s'est toujours montré favorable à une reprise rapide du travail. Elle a ainsi, pratiquement dès son origine, défendu le plan GIRAUD comme la satisfaction maximum des revendications ouvrières, au risque de se faire conspuer par le personnel de LIP.

Elle n'a pas hésité non plus, lorsque la reprise de l'usine d'ORNANS par SUPEMEC a été acquise, à réunir séparément les travailleurs de ce secteur et à les faire voter sur l'abandon de la lutte, s'attaquant ainsi au sacro-saint principe du non-démantèlement défendu par la CFDT et les travailleurs de PALENTE

### LA DEMOCRATIE SYNDICALE

Pour mener la lutte à son but, la CFDT avait besoin de la participation des travailleurs. Aussi a-t-elle pris en charge la combativité ouvrière, voire dans certains cas, la spontanéité. Mais si cette organisation a joué un rôle certain, elle ne l'a pas fait sans difficultés, les travailleurs ne se laissant pas toujours mener facilement. La coïncidence des intérêts de chacun n'étant que conjoncturelle, elle repose sur un équilibre fragile que les travailleurs remettent en cause dès qu'ils sentent leurs intérêts attaqués. C'est notamment le cas au cours de l'assemblée du 12 octobre qui a rejeté le plan GRAUD: le front syndical s'étant proposé de le faire accepter, la CFDT retourne sa veste et le fait rejeter, devant la pression ouvrière.

Il n'empêche que la CFDT, en tant que syndicat "moderne", se doit d'accepter les tendances les plus dynamiques de la lutte de classe actuelle afin de les diriger sur des voies de garage. Cela l'amène parfois à exagérer une phraséologie autogestionnaire sans base réelle, en contradiction avec son rôle objectif, et qui l'oblige à se livrer à de véritables contorsions, autant auprès des travailleurs que du patronat ou des autres syndicats. C'est le cas, par exemple, pour toute la propagande sur le fait que les travailleurs de LIP avaient appris à se passer de patron alors qu'en réalité les syndicats ont tout fait pour qu'ils en aient un (le capitaliste dans le travail, le syndicat au cours de la lutte).

#### Le Comité d'Action - (C.A.)

Pour cela il a fallu qu'elle s'organise sous une apparence démocratique. C'est ainsi qu'a été créé le Comité d'Action dont le but n'était pas de représenter les ouvriers mais de canaliser d'éventuels débordements et d'empêcher toute coupure avec la base. En fait, comme les ouvriers n'ont pas pris de vitesse les syndicats, le C.A. est resté peu actif et n'a fait que suivre la CFDT. Il n'a été qu'un lieu de rencontre : "Le Comité d'Action fait discuter les gens ; après, ils vont où ils veulent. Ils se syndiquent à droite, ils se syndiquent à gauche, ça ne nous intéresse pas" déclare un délégué CFDT, membre du C.A. (1)

(1) dans LIP de PIAGET - Stock, page 157

Sur un tel terrain toutes les manœuvres syndicales sont possibles et très vite les quelques uns qui venaient régulièrement en sont arrivé à plagier les organisations bureaucratiques : "alors, au bout d'un moment, il se forme la même structure qu'un syndicat ou un parti politique. A partir de là l'expression est bloquée", (1).

### Les Commissions -

En plus du C.A., il y avait des commissions qui regroupaient les travailleurs. Chacune était chargée d'une tâche précise : commission de propagande, de nettoyage, de vente, de production... Ainsi la grève était active pour tout le monde et chacun se sentait utile. Toute une littérature a été développée à ce sujet sur le rapprochement et l'épanouissement des individus. Mais à quoi cela sert-il de "se connaître et de se parler" si c'est en fin de compte pour suivre les dirigeants, faire des travailleurs, les exécutants des objectifs syndicaux ?

"Tu peux choisir d'être "leader", mais tu peux aussi être non directif "dans une commission. Le truc, c'est que, de fait, tu deviens directif. "Parce qu'on est dans un tel schéma qu'on attend que quelqu'un donne des "ordres .... ça a son efficacité, bienque cela ne plaise pas à tout le "monde. Mais quand on veut remettre le train sur les rails, on en re-"vient quand même à ces méthodes. Il y a un certain travail à faire, très "précis : tu le distribues, ensuite les gens peuvent s'exprimer sur la fa-"çon de le faire", déclare un autre délégué CFDT (2)

### L'Assemblée Générale - (A.G.)

Et pour chapeauter le tout, il y avait l'A.G. souveraine : c'est elle qui tranchait toutes les décisions et tous les désaccords entre le C.A., la CFDT et la CGT, du moins formellement. En fait, les décisions se bornaient à des votes à mains levées, suite à des discours de dirigeants. Ainsi toutes les questions n'étaient pas abordées en A.G. y compris celles qui revêtaient une véritable importance, il suffisait pour cela qu'il n'y ait pas de questions posées par les travailleurs "Les commissions étaient là pour y palier"- disaient les dirigeants - et l'on sait comment elles fonctionnaient. De ce fait, l'A.G. n'a pas été l'instrument du contrôle collectif des travailleurs sur tout ce qui se faisait et se décidait, elle n'était pas non plus l'instrument de la prise de décision collective. C'était seulement le lieu où les dirigeants s'expliquaient devant les travailleurs quand ces derniers le réclamaient et où ils se faisaient approuver et acclamer. Il en a été ainsi par exemple dans le cas de la reprise d'ORNANS. Les syndicats ont signé l'accord avec les patrons le 10 novembre, après quoi ils convoquent le 12 une A.G. pour se faire approuver, modèle mainte... fois réutilisé à toutes les occasions.

.../

La forme des rapports sociaux et leur contenu -

Tout au long de la grève les travailleurs ont ainsi entretenu des rapports sociaux, entre eux et avec les dirigeants syndicaux. Dans la conduite de la grève, toutes les organisations mises en place n'avaient de démocratique que leur aspect formel.

Le contenu n'avait rien de démocratique puisqu'il n'avait pas été imposé par la base et que toutes les décisions étaient en fait prises par les syndicats. (1)

Le C.A. comme les commissions n'avaient aucune organisation structurée. La participation se faisait sur la seule base de l'envie individuelle de faire quelque chose, et l'on en sortait comme on y était entré, quand l'envie passait - il n'y avait pas ici de véritable action collective, d'action de classe, seule force véritable des travailleurs. Comme le capitalisme crée le travail parcellaire, il crée au sein de la classe ouvrière, par l'intermédiaire des syndicats, les rapports individuels parcellaires. Cet individualisme des "LIP" n'était en fait que l'expression de leur faiblesse. La juxtaposition de ces individus ne leur donnait pas une véritable existence collective. C'étaient donc les syndicats qui leur donnaient sur la base des rapports sociaux capitalistes qui établissent une séparation entre les états majors et la base, entre les négociateurs ou les dirigeants et les activistes.

La seule véritable unité venait de la coïncidence conjoncturelle des intérêts des travailleurs, entre eux ou avec les syndicats, ce qui a permis à la CFDT, alors que les ouvriers, tout en étant combatifs, ne prenaient pas d'initiatives, de mettre en place ces activités "démocratiques" et de les maintenir.

La production et la paie -

Ces mêmes rapports sociaux on les retrouve évidemment quand les syndicats décident de continuer le montage des montres et d'utiliser le produit des ventes "sauvages" réalisées avec ce produit pour assurer une paie aux grévistes.

.../

---

(1) Ce n'est pas seulement au cours de la période révolutionnaire, et après l'abolition des rapports de production capitalistes que le prolétariat établit en son sein, des rapports sociaux communistes. C'est au sein du capitalisme qu'apparaissent de façon embryonnaire de tels rapports, au cours des luttes que mène le prolétariat contre son exploitation. Les travailleurs peuvent dans certaines conditions mener leurs luttes démocratiquement en prenant en charge eux-même et collectivement tous les aspects (décisions, actions, organisation ...) Ils établissent ainsi entre eux des rapports sociaux d'un genre nouveau, qui préfigurent les rapports communistes, sans pour cela renverser le capitalisme. Sinon on ne comprend pas comment le capitalisme pourrait contenir les conditions de son remplacement par la société communiste.

C'est pour faire face à la nécessité de trouver des moyens financiers, alors que la lutte menaçait d'être longue et dure, que les syndicats ont pris une telle décision et non pour entreprendre une tentative d'"autogestion" comme l'ont parfois crié certains gauchistes. Ce n'est qu'une tactique d'auto-défense, tout d'abord en vue de faire pression sur le patronat en s'appropriant un stock de montres et de pièces détachées, puis afin de trouver des moyens de vivre en assurant un semblant de production et sa vente "sauvage".

En fait il n'y a même pas eu de production, donc encore moins d'auto-gestion - ou de rapport de production d'un type quelconque. L'activité était limitée à une seule phase, le montage, la plus facile techniquement. Quarante personnes seulement ont participé à l'opération, les travailleurs qui étaient affectés à cette tâche habituellement. Mis à part les gens du service de vente, personne d'autre n'a participé à la "production". Cela ne nécessitait pas non plus une organisation complexe ou d'importants moyens matériels. Le montage a pu ainsi se poursuivre dans un gymnase quand l'usine a été évacuée en août par les CRS. Il n'y avait ici que la reprise de geste répétitifs, sur les mêmes chaînes, pratiquement aux mêmes cadences. Seulement "c'était vachement chouette, parce qu'on avait le droit d'aller pisser quand on en avait envie, que les copains nous remplaçaient de temps en temps, et puis on pouvait parler. En plus on n'avait pas de chef sur le dos" ... sauf les syndicats bien sûr qui à l'occasion remplaçaient le patron.

De même la vente était rendue facile du fait de la petite taille d'une montre facilement camouflable dans une poche. Une telle action serait impossible pour les ouvriers de RENAULT (vendre des voitures ?) ou ceux des usines DASSAULT (achetez des Mirages!). Cette action d'auto défense n'a été possible qu'à cause du caractère même de la production de montres. Il faut noter à cet égard, que les quelques actions identiques qui ont été tentées à la suite de LIP, s'inscrivent dans le même type de production, dans la chaussure à ROMANS, dans une usine de pantalons (2 pantalons pour une montre), dans une usine de chemisiers à Cerizay (Vendée) ...

Ainsi la "production sauvage" n'a pas nécessité de changement dans l'organisation du travail et les rapports sociaux qu'elle détermine. De même la paie était hiérarchisée. D'ailleurs, l'idée d'égaliser la paie n'est même pas venue à l'ensemble des ouvriers, les quelques gauchistes qui l'auraient souhaité n'ayant rencontré aucun écho auprès d'eux : "or là, à mon grand étonnement, des gens qui touchaient moins, ont dit que ce n'était pas pensable pour eux de toucher plus, même pour un temps exceptionnel" a déclaré un O.S. de chez LIP favorable à la paie non hiérarchisée (1). Notons au passage qu'une paie égale pour tous n'aurait, au reste, rien changé aux rapports sociaux en vigueur chez LIP.

.../

---

■ et de son prix relativement modique, surtout à 40 % moins cher.

(1) dans "LIP" de PLAGET STOCK p. 80